



CONTENIDO

Introducción

Programa Municipal de Cultura Institucional

I. Marco jurídico

II. Metodología

III. Estructura Administrativa

IV. Resultado del estudio exploratorio

1. Condiciones generales de las Funcionarias y Funcionarios Públicos
 - 1.1. Condiciones laborales
2. Sobre la Cultura Institucional
 - 2.1. Sobre las políticas gubernamentales en Materia de Igualdad de Género
 - 2.2. Clima laboral
 - 2.3. Comunicación incluyente
 - 2.4. Selección de personal
 - 2.5. Salarios y Prestaciones
 - 2.6. Sobre la promoción vertical y horizontal
 - 2.7. Sobre la capacitación y formación profesional
 - 2.8. Sobre el balance entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
 - 2.9. Sobre el hostigamiento y acoso sexual

V. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Resultados por Objetivos Estratégicos

1. Condiciones generales de las Funcionarias y Funcionarios Públicos
2. Clima laboral
3. Comunicación incluyente
4. Selección de personal
5. Salarios y Prestaciones
6. Sobre la promoción vertical y horizontal
7. Capacitación y formación profesional
8. Sobre el balance entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
9. Sobre el hostigamiento y el acoso sexual

Indicadores estratégicos

VI. Compromisos Gubernamentales

VII. Conclusiones

VIII. Marco conceptual



Introducción

Este programa responde a la demanda de equidad e igualdad de condiciones en los ámbitos de actuación de la sociedad Tolcayuquense, quien guiada por los lineamientos dispuestos en la promoción INMUJERES y FODEIMM 2012 ha puesto en marcha la elaboración e implementación del Programa Municipal de Cultura Institucional dentro de la Administración Pública Municipal, con el objetivo de impulsar la igualdad social, mejorar el servicio y la función pública e institucionalizar la perspectiva de género, que devendrá en el rendimiento eficaz y eficiente de las funcionarias y funcionarios públicos para satisfacer a las demandas y necesidades de la población.

La presente Administración Municipal de Tolcayuca, ha ido incorporando el concepto de perspectiva de género al interior de la estructura administrativa, así como en diversos instrumentos para la toma de decisiones y gestión municipal, a través de un proceso gradual y sistemático que garantice la equidad entre mujeres y hombres, tal es el caso del *Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI)* que homologa esfuerzos y objetivos con los trabajos que se viene realizando para la institucionalización de la perspectiva de género, específicamente con el PCI elaborado por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres).

Para la elaboración del PMCI, se hizo un extenso y minucioso estudio exploratorio basado en los principios de la metodología del género para conocer de manera diferenciada la percepción de las y los funcionarios públicos en cuanto a la cultura institucional que prevalece dentro de la APM y así definir si existen brechas de desigualdad dentro de ésta para posteriormente, innovar y renovar las prácticas y el ejercicio público del gobierno local.

Para fines de concordancia entre los distintos niveles de gobierno y para el cumplimiento de los objetivos de equidad e igualdad de género dentro de la Administración Pública, el PMCI ha retomado en su estructura los nueve objetivos estratégicos planteados en el PCI, no sin antes hacer los ajustes necesarios para adecuarlos a la realidad propia de la Administración Pública Municipal (APM).

Objetivos estratégicos:

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la APM hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias y organismos;
- Lograr un clima laboral que permita a la APM tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía;
- Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APM, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
- Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;



- Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres;
- Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APM;
- Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;
- Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APM;
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APM.

Estos son los objetivos que se desean cumplir durante la elaboración y ejecución del PMCI, además de que son los puntos a ser abordados dentro del programa. Complementariamente se elaboró el soporte conceptual, normativo y metodológico que de pauta al entendimiento y seguimiento del proyecto; así como el diseño de objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción.

En el presente ejercicio, sobresale la participación de la plantilla de personal que integra la estructura orgánica municipal, colaborando activamente en las actividades del estudio exploratorio, de capacitación y desarrollo, o bien como visores para validar que el proceso.

Crear ambiente igualitario, favorable y motivante, es fundamental para el éxito en la administración. Trataremos que se trabaje siempre con alegría y disposición, lo que sin duda fomentará que se alcancen correctamente todos los objetivos y compromisos para con la ciudadanía.

*Lic. Raymundo Arriaga Cea
Presidente Municipal Constitucional
Tolcayuca, Hidalgo*



I. Marco jurídico

Cada uno de los instrumentos gestados para el impulso de la equidad e igualdad de género se encuentra sustentado en diversas bases jurídicas. Para el caso de México, a partir de 1995 se compromete a llevar a cabo acciones para la integración de la perspectiva de género en planes, programas y proyectos de gobierno en la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China. De este modo, se han realizado acciones específicas en pro al desarrollo e inclusión de esta perspectiva, entre ellas está el actual Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, que establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones que se han plasmado en lo local con distintas acciones como con la elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional en el municipio de Tolcayuca, que de acuerdo a las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje Rector 5 del PND 2007-2012, que plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía, que busca la institucionalización de la perspectiva de género como una forma de trabajo que dé pie a la creación de políticas públicas, así como en la integración de esta perspectiva en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

Para su elaboración el PMCI, se adhiere en estricto a los elementos normativos emanados de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres 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.

Adicionalmente, 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, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

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.

Para el sustento del PMCI a nivel estatal se hace uso de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Hidalgo, que menciona en el artículo 1 la coordinación entre el Estado, los Municipios y la Federación, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; con los principios rectores, ejes de acción, y modalidades que favorezcan su desarrollo y bienestar.

El artículo 3, cita que los principios rectores que garantizan el acceso al derecho a una vida libre de violencia en un ambiente adecuado son: la no discriminación, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la libertad de las mujeres, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres y la perspectiva de género.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo artículo 1, ésta tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad, así como, a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el Estado, la materialización de la igualdad real en los ámbitos público y privado. Así mismo, menciona en el artículo 2 que son principios rectores: la accesibilidad de derechos, la no discriminación, la racionalidad pragmática; la seguridad y certeza jurídica; la sostenibilidad social; la democracia de género; y la paridad numérica entre los géneros.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo artículo 2, corresponde a los poderes públicos, el eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Estado y promoverán la participación de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Asimismo, se guarda concordancia con el contenido del Plan de Desarrollo Hidalgo 2011-2016, que establece dentro del Eje 1: Desarrollo Social para el Bienestar de nuestra Gente, que las mujeres de Hidalgo constituyen de dos modos una prioridad de la política social, la primera como principio y criterio transversal al que habrán de ajustarse las políticas públicas en su conjunto, con el objeto de cerrar las brechas de género en disfrute de los derechos, acceso a la salud, la educación y las oportunidades de desarrollo. La segunda como población-objeto, que requerirá de acciones afirmativas, que les permitan afrontar su condición de pilar en el ingreso familiar e incluso de ser jefas de familia.

Así mismo, incluye un apartado sobre la igualdad real entre mujeres y hombres cuyo objetivo estratégico es generar y promover las bases institucionales y materiales necesarias en la Administración Pública Estatal para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, erradicando toda forma de desigualdad con el fin de garantizar el ejercicio pleno de todos



sus derechos: humanos, jurídicos, políticos, sociales y culturales, asegurando el acceso a la salud, la educación y el empleo, en un ambiente sin violencia ni discriminación, así como incidir en el combate a la desigualdad, al rezago social y la pobreza.

A nivel local, la aprobación del presente estudio se encuentra dentro del ámbito de competencia del Ayuntamientos y sus facultades para expedir disposiciones administrativas de observancia general dentro de su respectiva jurisdicción con el fin de organizar la Administración Pública Municipal. A partir del 2012 en Tolcayuca se aprueba y publica en Bando Municipal de Policía y Buen Gobierno como el primer instrumento normativo que incluye perspectiva de género, así como las funciones y atribuciones del Instituto Municipal de la Mujer, el cual se complementará con el Reglamento Municipal para la Protección de los Derechos de la Mujer y el Reglamento Interno de la IMM auspiciados por la promoción 2012 del Fodeimm.

II. Metodología

El proceso de recolección, integración y procesamiento de la información requirió la realización del Estudio Exploratorio, apartado que sin duda, fue el más extenso y sustancial de la Actividad: Capacitación y Diseño del Programa Municipal de Cultura Institucional del Proyecto “Por un Tolcayuca con Perspectiva de Género”.

La metodología aplicada, si bien fue desarrollada por la empresa consultora responsable para la realización del presente proyecto, requirió ajustarse a las características del municipio, para garantizar resultados que reflejen la realidad. Todo el proceso esta soportado en la planeación estratégica, participativa, integral y que incorporará la perspectiva de género como principal herramienta de análisis para la formación y la producción de información e insumos que permitieran identificar la percepción en torno a la cultura institucional, desde un enfoque de género, que prevalece en sus ámbitos laborales.

Asimismo, los contenidos están homologados a los establecidos en el Programa de Cultura Institucional elaborado por el INMujeres. Lo anterior para facilitar la institucionalización de la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública municipal en concordancia con los lineamientos aplicados en instituciones de órdenes superiores de gobierno.

Se realizó un recorrido de campo en las principales sedes administrativas de la Administración Pública Municipal, asegurando que los trabajos realizados fueran supervisados y evaluados por el Instituto Municipal de las Mujeres.

Durante el trabajo de campo se obtuvo información a través de un cuestionario estructurado por 77 cuestionamientos, cuya principal aportación corresponde a la utilización del método de evaluaciones sumarias (escala de tipo Likert) que permitió que las(os) participantes respondieran a los cuestionamientos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo de la muestra.

Ejemplo

PREGUNTA	VALORACIÓN									
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto					
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Entre mayor sea la valoración se está más de acuerdo con la Pregunta

En este caso se está muy a favor de la pregunta

En este caso se está muy en contra de la pregunta

Los cuestionamientos o declaraciones permitieron obtener un criterio subjetivo a partir de una escala con diez valores, mismos que a su vez se agruparon en cinco niveles de respuesta: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Los diferentes reactivos se agruparon en los siguientes apartados generales:

Parte 1. Sobre la Información General. Incluye la información básica acerca de las y los funcionarios participantes en el Estudio Exploratorio, considerando datos sobre: edad, nacimiento y residencia; así como sobre la condición civil, familiar, educativa y situación laboral al momento del levantamiento.



Parte 2. Sobre la Cultura Institucional. Este apartado permitió medir la situación y las condiciones laborales con énfasis en las desigualdades relacionadas con el género. Para su estructura y análisis, se mantuvo concordancia con los aspectos de medición contenidos en PCI, complementando el contenido con aspectos específicos para un análisis acorde a las características del municipio. Los aspectos considerados están agrupados de la siguiente manera:

- Política nacional y deberes institucionales: Alude al conocimiento del personal participante sobre del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres;
- Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño;
- Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
- Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
- Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

III. Estructura Administrativa

Dentro de las reformas que se proponen para el Bando de Policía y Buen Gobierno que a bien se hicieron en pro de la equidad de género en el artículo 6 se establece que el Municipio de Tolcayuca será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, siendo éste el órgano de Gobierno Municipal a través del cual, el pueblo, en ejercicio de su voluntad política, realiza la autogestión de los intereses de la comunidad, el cual será integrado por una persona Titular de la Presidencia Municipal, una Sindicatura y nueve Regidurías, siendo la primera de las anteriores la persona encargada de ejecutar las normas contenidas en el presente Bando, Reglamentos que emanen del mismo así como los acuerdos y determinaciones del H. Ayuntamiento.

Asimismo en el párrafo segundo del artículo 38 en las propuestas del mismo Bando, se establece que el Ayuntamiento de Tolcayuca es un órgano de gobierno colegiado que se integra con una persona Titular de la Presidencia Municipal, una persona Titular de la Sindicatura y nueve personas Titulares de las nueve Regidurías, cuyas funciones están señaladas por las leyes del Estado y las que el propio H. Ayuntamiento designe; ambos artículos establecen la apertura a dichos cargos sin responder a ninguna cuestión sexista que limite o cuarte la participación de las mujeres al ejercicio político en las administraciones locales, dichas modificaciones argumentan las necesidades que se tienen en el ayuntamiento y que se ven materializadas en la actual administración.

El siguiente cuadro muestra que ha sido necesaria e indispensable la participación política de las mujeres, asimismo muestra la labor tan importante que se ha dado para brindar esa apertura con equidad e igualdad de género, podemos observar si bien la presidencia y la sindicatura son ocupadas por hombre seis de nueve regidurías son ocupadas por mujeres, indicadores que muestran una clara presencia del 66.6% de las mujeres en las regidurías y un 54.5% en cargos de primer nivel, en ambos con una mayoría mínima del 4.5%.

Cargos de elección popular municipal, 2012-2016

Área	Titular
Presidencia	Raymundo Arriaga Cea
Sindicatura	Santiago Orozco Ponce
Primer Regiduría	Ricardo Hermenegildo Galloso Hernández
Segunda Regiduría	Patricia Olvera Medina
Tercera Regiduría	Zuleica Castro Vargas
Cuarta Regiduría	Rosa Hernández Hernández
Quinta Regiduría	Adriana Gómez Pineda
Sexta Regiduría	Ricardo Lozano Aranda
Séptima Regiduría	Adriana Isabel Reyes Pacheco
Octava Regiduría	Luis Alberto Hernández Pacheco
Novena Regiduría	Ma. Elena Pacheco Rodríguez

Fuente: H. Ayuntamiento de Tolcayuca, 2012-2016.

IV. Resultado del estudio exploratorio

1. Condiciones generales de las Funcionarias y Funcionarios Públicos

Es de vital importancia analizar algunos aspectos de la vida pública y privada en la que se desenvuelven las funcionarias y funcionarios públicos, puesto que llegan a condicionar de manera positiva o negativa su desempeño como servidores públicos dentro de la Administración Pública Municipal (APM). Además, analizar las condiciones generales de la población de estudio nos permite determinar parámetros similares de comparación para potenciar sus habilidades dentro de la APM.

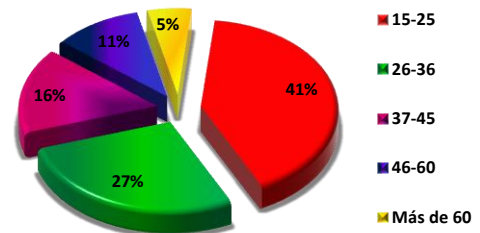
La información que se presenta a continuación abarca variables del ámbito público y privado en el que se desarrolla cada funcionaria y funcionario público, tales como la edad, colonia en la que habitan, estado civil, jefatura de hogar, número de hijos, y por último su nivel educativo. Donde destaca que más del 50% de las y los participante es población joven de entre los 15 a los 36 años de edad, es decir, es población que se les puede dar una formación con mayor facilidad, en el sentido de que muchos de ellos apenas están adquiriendo una formación profesional, en especial de la población de entre los 15 a los 26 años de edad, de ahí que se les pueda ir formando un perfil basado en los principios de eficiencia, eficacia, justicia, equidad y cuestiones de género.

Otra variables que potencializa el impacto del PCI, es que la mayor parte de las y los funcionarios públicos tiene su residencia dentro del municipio, es decir, que éstos pueden y deben funcionar como portavoces de la inclusión de la perspectiva de género en los instrumentos para la toma de decisiones, y aún más importante, impulsar un nuevo concepto de cultura social que reconozca la importancia y beneficios de la equidad de género en la estructura social municipal.

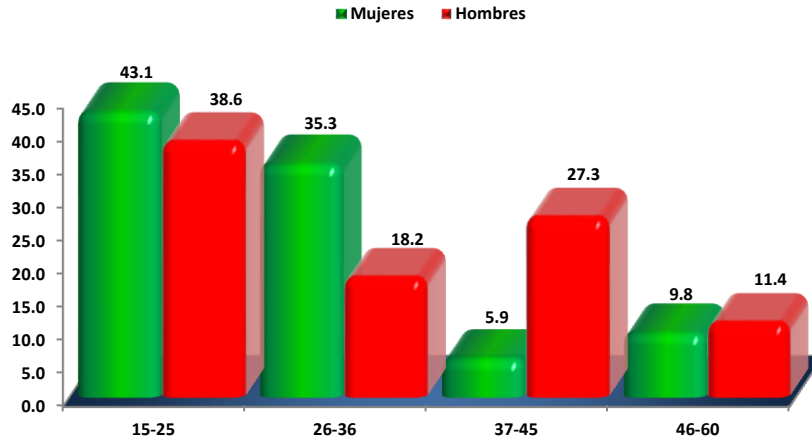
Cuadro 1. Rangos de edad de las funcionarias y funcionarios públicos. (Total y por sexo)

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
15-25	39	41.1	22	43.1	17	38.6
26-36	26	27.4	18	35.3	8	18.2
37-45	15	15.8	3	5.9	12	27.3
46-60	10	10.5	5	9.8	5	11.4
Más de 60	5	5.3	3	5.9	2	4.5
Total	95	100	51	100	44	100

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



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

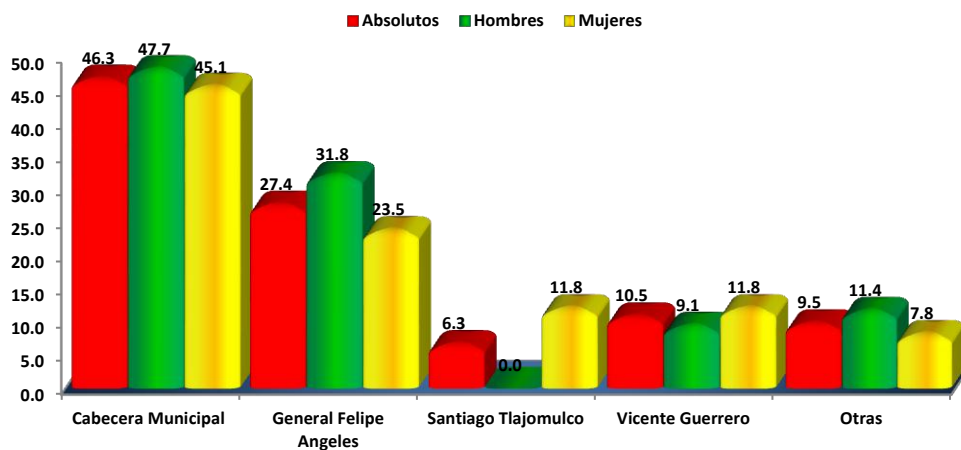


El rango de edad predominante oscila entre 15-25 años (41.1%) y entre 26-36 años (27.4%), contexto que coadyuva en el desarrollo integral del municipio; ya que se conjugan dos maneras de trabajo, una basada en la experiencia y otra en la innovación que representan las ideas de las funcionarias y funcionarios jóvenes. Además persiste la ventaja de que el mayor número de las y los integrantes de la APM son originarios del municipio, situación que les permite conocer, mejor que nadie, las demandas y necesidades de la población.

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

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Cabecera Municipal	44	46.3	23	45.1	21	47.7
General Felipe Ángeles	26	27.4	12	23.5	14	31.8
Santiago Tlajomulco	6	6.3	6	11.8	0	0.0
Vicente Guerrero	10	10.5	6	11.8	4	9.1
Otras	9	9.5	4	7.8	5	11.4
Total	95	100	51	100	44	100

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



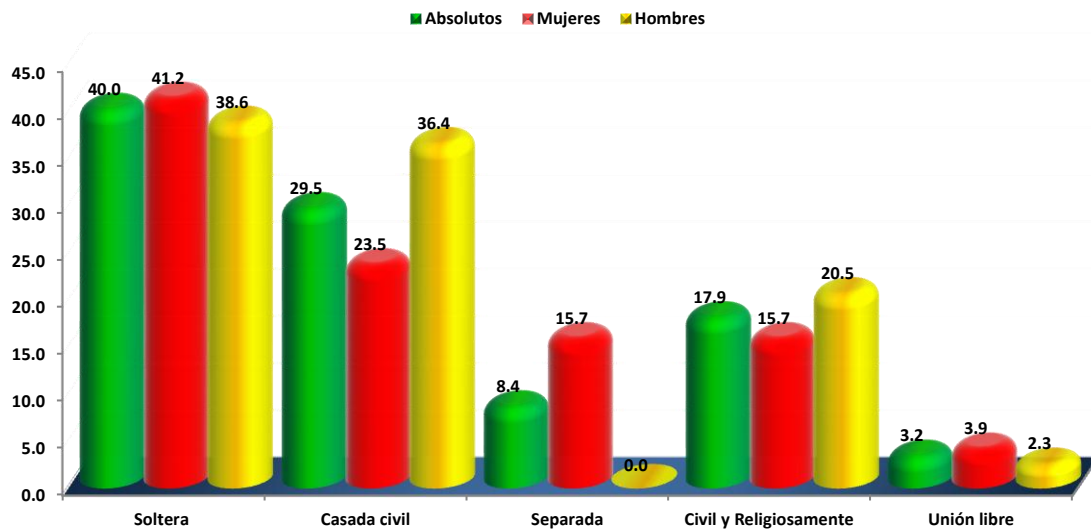
Como bien se mencionó, la mayor parte de las funcionarios y funcionarios públicos participantes son personas jóvenes, de ahí que haya un gran número de éstos con estado civil soltera/o (40%) y más del 50 % expresa estar casada(o) civil y/o religiosamente, o bien, vive en unión libre.

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

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Soltera	38	40.0	21	41.2	17	38.6
Casada civil	28	29.5	12	23.5	16	36.4
Separada	8	8.4	8	15.7	0	0.0
Civil y Religiosamente	17	17.9	8	15.7	9	20.5
Unión libre	3	3.2	2	3.9	1	2.3
No especificado	1	1.1	0	0.0	1	2.3
Total	95	100	51	100	44	100

Los datos muestran que son los funcionarios públicos quienes tienen algún tipo de relación marital en comparación con las funcionarias publicas, 59.1% y 43.1%, respectivamente.

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



En la siguiente gráfica se observa la percepción de las y los participantes acerca de la jefatura del hogar, donde destaca que si bien, de manera generalizada ésta es llevado por la mujer y el varón en conjunto, los datos desagregados muestran que tanto mujeres como varones perciben que es la mujer quien desarrolla esta función, inclusive son los funcionarios públicos reconocen en un 21% que son ellos quienes desarrollan la jefatura, número menor en comparación a las funcionarias públicas que coincidieron en un 29%.

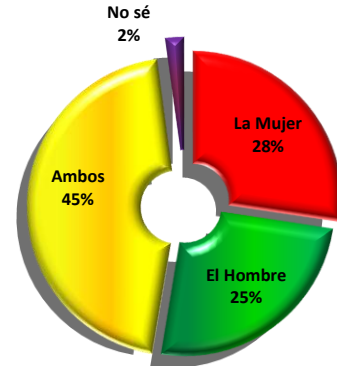
Esto en parte, muestra una restructuración en el sistema social del municipio porque ahora no sólo los varones se desarrollan en el ámbito público, sino también las mujeres, e inclusive existen cargos de alto rango que son desarrollado por ellas, aunque bien cabe

mencionar que para el caso del municipio de Tolcayuca es un número menor en comparación con los varones.

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

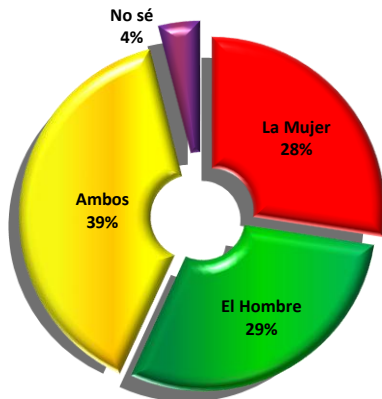
	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
La Mujer	26	27.4	14	27.5	12	27.3
El Hombre	24	25.3	15	29.4	9	20.5
Ambos	43	45.3	20	39.2	23	52.3
No sé	2	2.1	2	3.9	0	0.0
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 5. Jefatura del hogar. (Total)

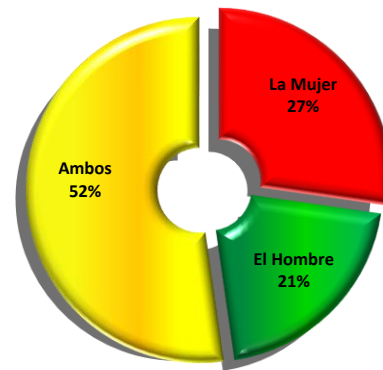


Siendo más específicos, al desagregar los datos funcionarias y funcionarios coinciden en que las responsabilidades que implica la jefatura de hogar, tienen que ser compartidas por mujeres y hombres en igualdad de condiciones, sin embargo, un número representativo de la muestra de funcionarias (39%) y funcionarios (21%) considera que es el varón quien debe y lleva este título.

Gráfica 6. Jefatura del hogar. (Mujer)



Gráfica 7. Jefatura del hogar. (Hombre)



En relación al número de hijas e hijos de las funcionarias y funcionarios públicos, se muestra que un número de éstos no tiene, y son las funcionarias quienes en mayor número se encuentran en esta situación, esto en parte porque son quienes se encuentran en un estado civil soltera, aunque no es necesariamente un relación causal.

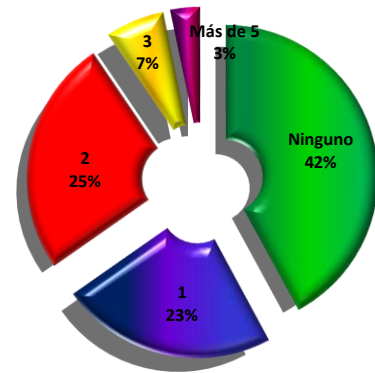
En promedio las y los participantes tienen en promedio 2 hijos, por lo que es importante generar condiciones que les permitan equilibrar su vida laboral con la familia, así como

ciertas prestaciones laborales que les permitan mejorar la calidad de vida de su familia y lograr con ello un mejor desempeño laboral.

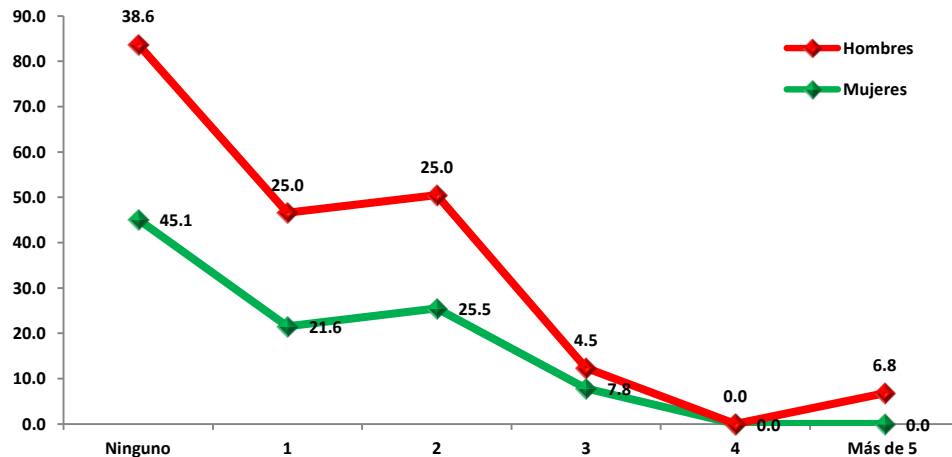
Cuadro 5. Numero de hijas/os. (Total y por sexo)

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
0	40	42.1	23	45.1	17	38.6
1	22	23.2	11	21.6	11	25.0
2	24	25.3	13	25.5	11	25.0
3	6	6.3	4	7.8	2	4.5
4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Más de 5	3	3.2	0	0.0	3	6.8
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 8. Numero hijas/os. (Total)



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



Hasta este punto se abarcan cuestiones que se relacionan directamente con el ámbito privado, a continuación se analizan variables que influyen de manera directa en su desarrollo dentro del ámbito público, como la educación, que en gran medida determina el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución.

El 17.9% de las y los funcionarias(os) públicos expresó nunca haber cursado algún tipo de estudios académicos, siendo las mujeres quienes en mayor medida se encuentra en esta situación. Es importante atender esta condición por medio de acciones integrales dirigidas a la academización del personal para mejorar su desempeño laboral, así mismo, poner énfasis en aumentar el nivel de educación de las mujeres ya que es una situación que tiene

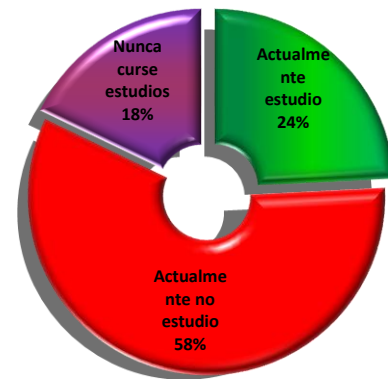
sus orígenes desde la estructura social del municipio, puesto que de manera general son éstas quienes tienen un grado de escolaridad menor.

La mayor parte de los y las participantes expresaron no estar estudiando actualmente (24%) y cerca del 24.2%, menciona estar estudiando, ello obedece en parte al perfil de edad que tienen las funcionarias y los funcionarios públicos en la actual APM

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

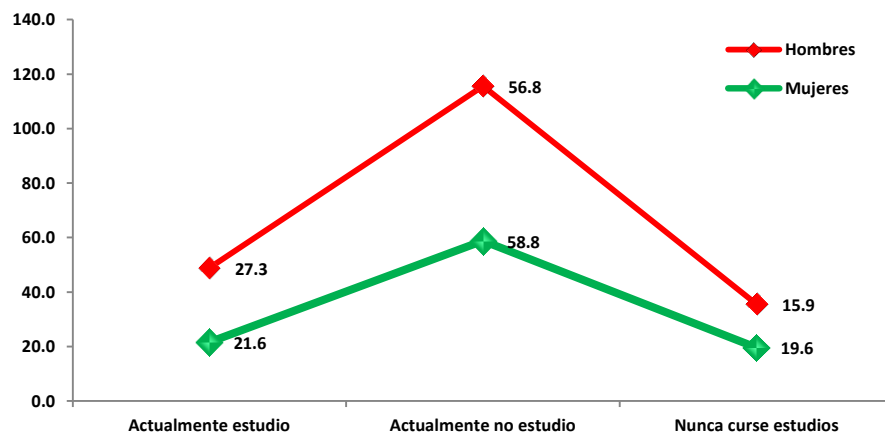
	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Actualmente estudio	23	24.2	11	21.6	12	27.3
Actualmente no estudio	55	57.9	30	58.8	25	56.8
Nunca curse estudios	17	17.9	10	19.6	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 10. Situación educativa actual (Total)



Al desagregar los datos, resalta que los funcionarios públicos son quienes estudian actualmente y por lo cual, tienen un menor número en actualmente no estudio, no significando que tengan un grado de escolaridad menor porque inclusive son éstos quienes tienen un grado mayor de escolaridad que las funcionarias públicas.

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



Al analizar los datos desagregados del nivel educativo, destaca que existe un número representativo de funcionarios públicos con estudios superiores en comparación con las

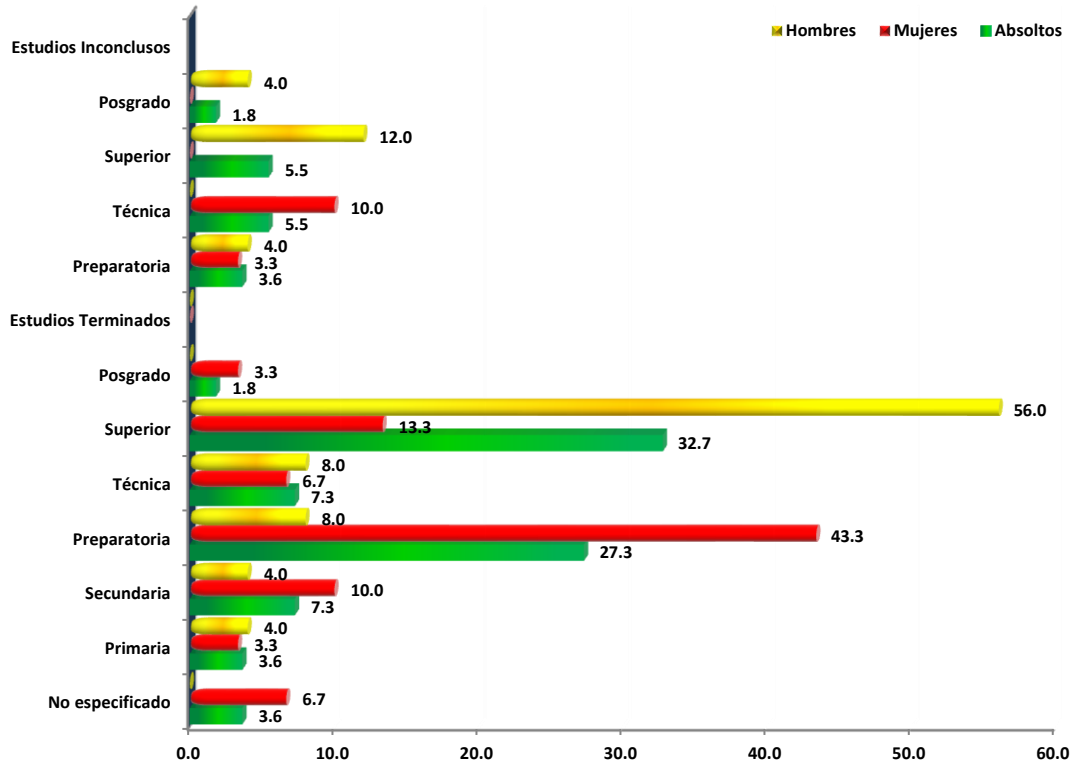
mujeres, quienes tienen un grado de escolaridad máximo de preparatoria. Además se debe recordar que son los varones quienes expresaron en mayor número que continúan estudiando, esto sitúa a las funcionarias públicas con una desventaja en comparación a sus compañeros para acceder a puestos de mayor rango y remuneración.

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

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Estudios Terminados						
Primaria	2	3.6	1	3.3	1	4.0
Secundaria	4	7.3	3	10.0	1	4.0
Preparatoria	15	27.3	13	43.3	2	8.0
Técnica	4	7.3	2	6.7	2	8.0
Superior	18	32.7	4	13.3	14	56.0
Posgrado	1	1.8	1	3.3	0	0.0
Estudios Inconclusos						
Preparatoria	2	3.6	1	3.3	1	4.0
Técnica	3	5.5	3	10.0	0	0.0
Superior	3	5.5	0	0.0	3	12.0
Posgrado	1	1.8	0	0.0	1	4.0
No especificado	2	3.6	2	6.7	0	0.0
Total	55	100	30	100	25	100

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

Gráfica 12 Grado máximo de estudios (Desagregado por sexo)

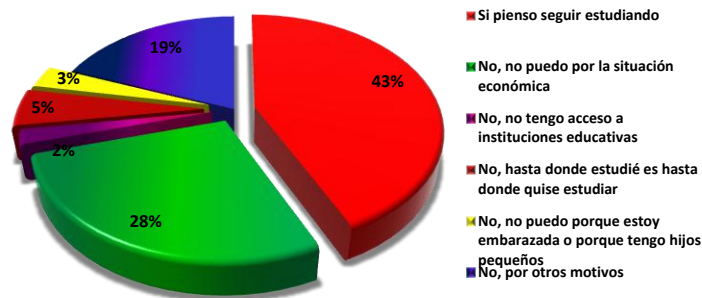


De acuerdo a las aspiraciones de las funcionarias y funcionarios públicos mencionara su interés por continuar estudiando. En el caso de las funcionarias públicas, quienes tienen un grado de escolaridad mínimo, el 43.1% dice retomar y dar continuidad a sus estudios, sin embargo se ven limitadas por la vulnerabilidad económica que padecen, sin embargo es un porcentaje menor en comparación a lo funcionarios que cerca del 31.8% expresa esta situación.

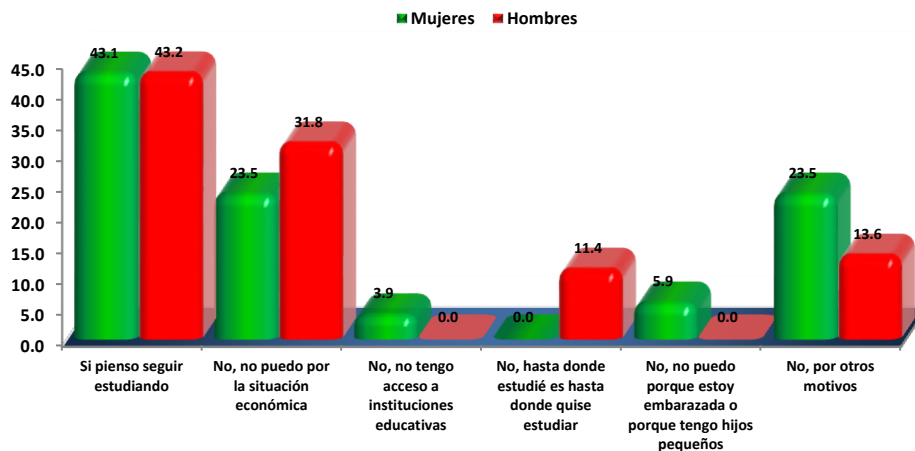
Cuadro 8. Opinión acerca de continuar con los estudios (Total y por sexo)

	Absoluto	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si pienso seguir estudiando	41	43.2	22	43.1	19	43.2
No, no puedo por la situación económica	26	27.4	12	23.5	14	31.8
No, no tengo acceso a instituciones educativas	2	2.1	2	3.9	0	0.0
No, hasta donde estudié es hasta donde quise estudiar	5	5.3	0	0.0	5	11.4
No, mi pareja o padres no me lo permiten	0	0.0	0	0.0	0	0.0
No, no puedo porque estoy embarazada o porque tengo hijos pequeños	3	3.2	3	5.9	0	0.0
No, por otros motivos	18	18.9	12	23.5	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	100

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



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





1.1. Condiciones laborales

El análisis que se presenta a continuación, complementa al anterior porque hace referencia al entorno cultural que permea la Administración Pública Municipal, visto como un patrón de creencias y expectativas compartidas por las funcionarias y los funcionarios; estas creencias y expectativas producen normas que modelan poderosamente su conducta de individuos y grupos,¹ impactando así, el desarrollo de sus actividades administrativas.

Fueron considerados tres aspectos centrales: la experiencia que tiene cada funcionario y/o funcionaria pública en el área o dirección en la que trabajan actualmente y el conocimiento que tiene respecto al cargo que desempeña, ya que para realizar un correcto desempeño de sus actividades es fundamental que cuente con el conocimiento antes enunciado. Aunado a lo anterior, también se analiza la ocupación de cargos desglosado por sexo, con la finalidad de identificar la existencia de prácticas tradicionales en el proceso de asignación y ocupación de cargos

En resumen, y con base en los datos se detectó que las actividades que desarrollan las funcionarias y los funcionarios públicos dentro de la APM están relacionadas con el rol de género, tal es el caso del área de seguridad pública conformada en su mayoría por hombres, debido a que de acuerdo a su rol de género poseen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones que implicar trabajar en esta área; en cambio las mujeres desarrollan actividades en áreas destinadas a la organización y cuidado de la institución, limitando la accesibilidad de ellas a puestos directivos a pesar de que presentan un mayor nivel de escolaridad que los hombres. Sin embargo, son los hombres quienes cuentan con mayor experiencia en otros cargos públicos, uno de los posibles motivos por los cuales están en cargos directivos de mayor jerarquía; cabe destacar que ellos no tienen un conocimiento claro acerca del Área o Dirección en la que trabajan actualmente, situación contraria de las mujeres que en mayor medida expresaron contar con experiencia que las avala.

Aunado a las limitaciones laborales, se presenta una mínima afiliación a sindicatos por parte de las mujeres en proporción a los hombres lo que muestra la poca participación de las mujeres en el ámbito político.

A continuación, se da pie a la información antes mencionada de manera precisa, clara y sintetizada por medio de gráficas y cuadros resumen que dan la pauta para la formulación de líneas de acción en pro al pleno y eficiente desarrollo institucional.

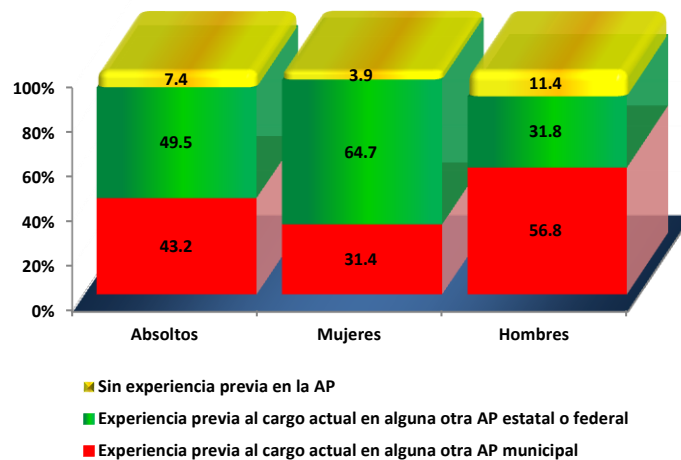
¹ Según Schwartz and Davis (1981)

Una de las fortalezas que se observa en la estructura administrativa es que gran parte de funcionarias y los funcionarios públicos tenían experiencia previa en otros cargos de la APM. Sin embargo el 7.4% de éstos no contaba con experiencia en otros cargos en la administración pública a nivel, municipal, estatal o federal. Esto muestra la capacidad de los empleados para desarrollar mejor sus funciones y beneficiar a la población en general.

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

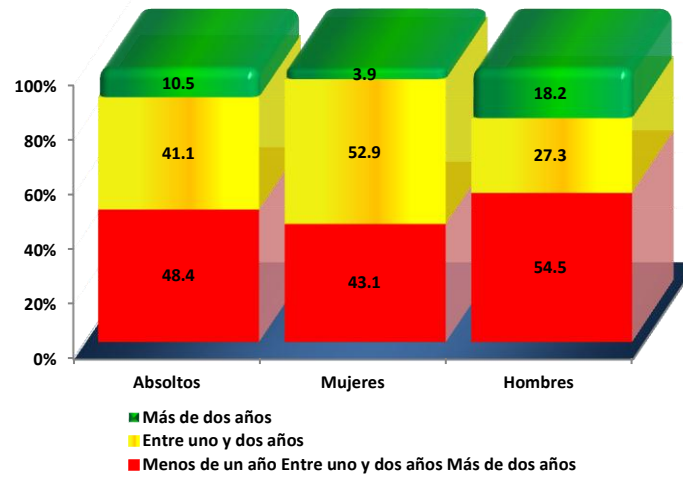
	Abs.	%	M	%	H	%
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia en otro (s) cargo (s) en la Administración Pública Municipal	41	43.2	16	31.4	25	56.8
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia en otro (s) cargo (s) en la Administración Pública Estatal o Federal	47	49.5	33	64.7	14	31.8
Sin experiencia previa en la Administración Pública	7	7.4	2	3.9	5	11.4
Total	95	100	51	100	44	100
Tengo menos de 1 año con mi puesto actual	46	48.4	22	43.1	24	54.5
Tengo entre uno y dos años en mi puesto actual	39	41.1	27	52.9	12	27.3
Tengo más de dos años con mi puesto actual	10	10.5	2	3.9	8	18.2
Total	95	100	51	100	44	100
Soy personal sindicalizado	1	1.1	0	0.0	1	2.3
No sindicalizado	94	98.9	51	100.0	43	97.7
Total	95	100	51	100	44	100

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

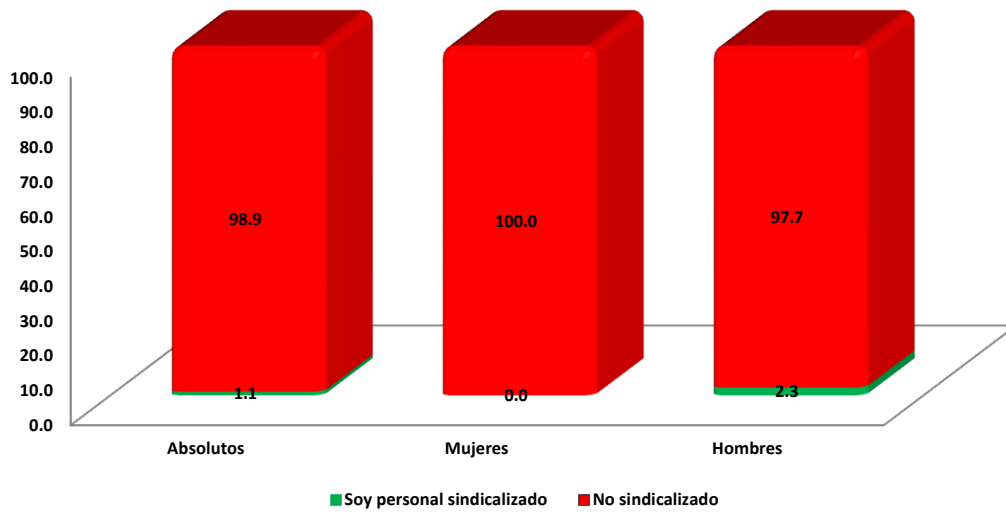


Respecto a los años de experiencia laboral, resalta que la mayoría del personal cuenta con más de dos años de experiencia en el cargo, solo una minoría afirma no contar con la experiencia necesaria para desempeñar su cargo. Respecto a la afiliación sindical existen más hombres afiliados al sindicato que mujeres, sin embargo casi la totalidad no está sindicalizado.

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



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

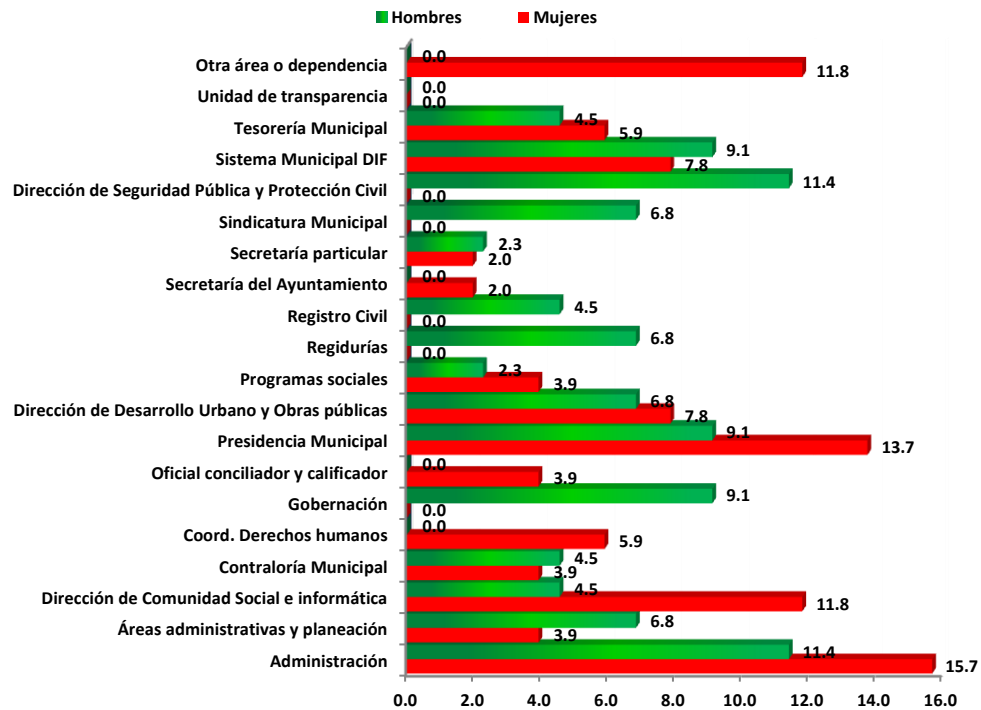


Respecto al conocimiento del área laboral a la que pertenecen, todas las funcionarias y funcionarios públicos saben a qué área depende de acuerdo a su cargo.

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

	Totales		Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	%	Mujeres	%	Hombres	%
Administración	13	13.7	8	15.7	5	11.4
Áreas administrativas y planeación	5	5.3	2	3.9	3	6.8
Dirección de Comunidad Social e informática	8	8.4	6	11.8	2	4.5
Contraloría Municipal	4	4.2	2	3.9	2	4.5
Coord. Derechos humanos	3	3.2	3	5.9	0	0.0
Gobernación	4	4.2	0	0.0	4	9.1
Oficial conciliador y calificador	2	2.1	2	3.9	0	0.0
Presidencia Municipal	11	11.6	7	13.7	4	9.1
Dirección de Desarrollo Urbano y Obras públicas	7	7.4	4	7.8	3	6.8
Programas sociales	3	3.2	2	3.9	1	2.3
Regidurías	3	3.2	0	0.0	3	6.8
Registro Civil	2	2.1	0	0.0	2	4.5
Secretaría del Ayuntamiento	1	1.1	1	2.0	0	0.0
Secretaría particular	2	2.1	1	2.0	1	2.3
Sindicatura Municipal	3	3.2	0	0.0	3	6.8
Dirección de Seguridad Pública y Protección Civil	5	5.3	0	0.0	5	11.4
Sistema Municipal DIF	8	8.4	4	7.8	4	9.1
Tesorería Municipal	5	5.3	3	5.9	2	4.5
Unidad de transparencia	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Otra área o dependencia	6	6.3	6	11.8	0	0.0
Total	95	100	51	100	44	100

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



El personal de la APM desempeña distintos puestos que en muchas ocasiones son asignados de acuerdo a condiciones de género, por ejemplo en el cuadro siguiente se observa que el rubro bibliotecaria (2%), está conformado en su totalidad por mujeres; los hombres desempeñan en su mayoría cargos como comandante, jardinero, policía, etc., aunado a que ostentan aquellos cargos considerados de mayor jerarquía que implican la toma de decisiones, obsérvese que el 9% del área de director son hombres, mientras que el 4% son mujeres. Lo anterior, evidencia de manera notable la existencia de inequidad en la asignación de cargos y por tanto en la promoción y ascensos al interior de las áreas administrativas que conforman la Administración Municipal.

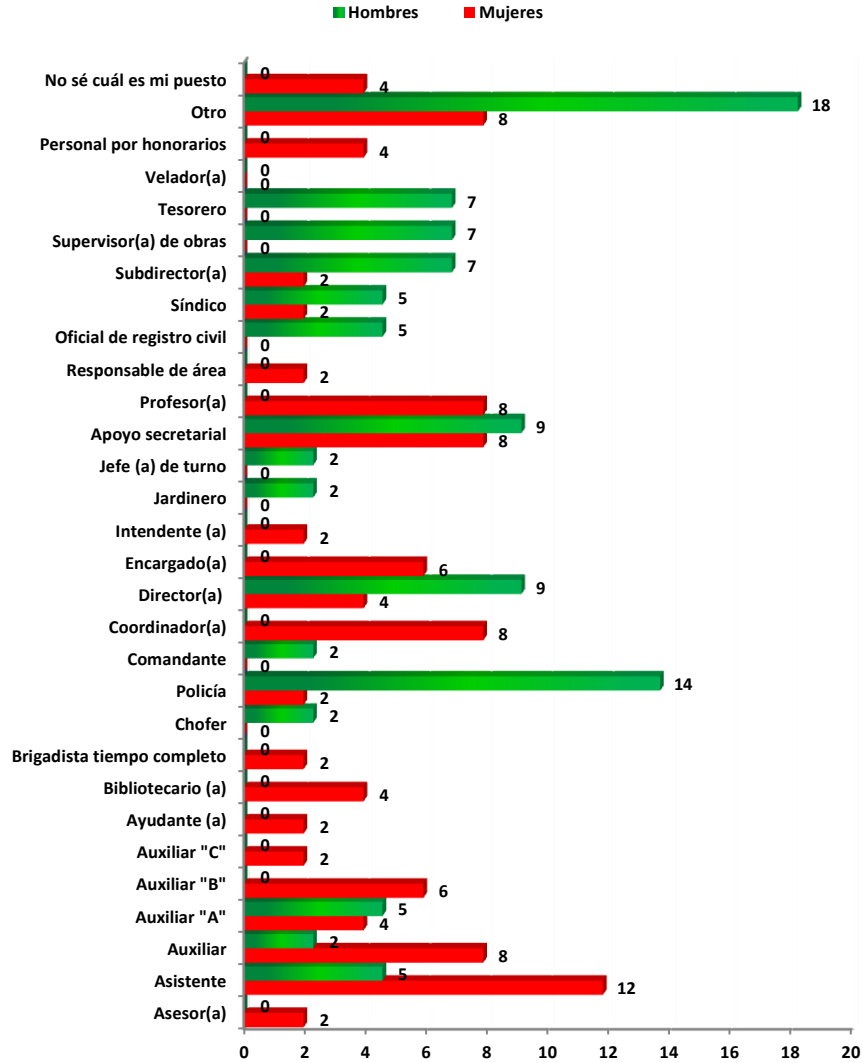
Cuadro 11. Percepción sobre el cargo que desempeñan en la presente administración

	Totales		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Asesor(a)	1	1	1	2	0	0
Asistente	8	8	6	12	2	5
Auxiliar	5	5	4	8	1	2
Auxiliar "A"	4	4	2	4	2	5
Auxiliar "B"	3	3	3	6	0	0
Auxiliar "C"	1	1	1	2	0	0
Ayudante (a)	1	1	1	2	0	0
Bibliotecario (a)	2	2	2	4	0	0
Brigadista tiempo completo	1	1	1	2	0	0
Chofer	1	1	0	0	1	2
Policía	7	7	1	2	6	14
Comandante	1	1	0	0	1	2
Coordinador(a)	4	4	4	8	0	0
Director(a)	6	6	2	4	4	9
Encargado(a)	3	3	3	6	0	0
Intendente (a)	1	1	1	2	0	0
Jardinero	1	1	0	0	1	2
Jefe (a) de turno	1	1	0	0	1	2
Apoyo secretarial	8	8	4	8	4	9
Profesor(a)	4	4	4	8	0	0
Responsable de área	1	1	1	2	0	0
Oficial de registro civil	2	2	0	0	2	5
Síndico	3	3	1	2	2	5
Subdirector(a)	4	4	1	2	3	7
Supervisor(a) de obras	3	3	0	0	3	7
Tesorero	3	3	0	0	3	7
Velador(a)	0	0	0	0	0	0
Personal por honorarios	2	2	2	4	0	0
Otro	12	13	4	8	8	18
No sé cuál es mi puesto	2	2	2	4	0	0
Total	95	100	51	100	44	100

Las funcionarias públicas en su mayoría ocupan los cargos laborales ligados al desempeño de actividades de apoyo secretarial, supeditadas de acuerdo a la gráfica a un hombre (jefe), situación que evidencia la limitación de oportunidades laborales respecto al acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía, es decir, el proceso de selección de personal y asignación de cargos está viciado por tradicionalismos culturales basados en el rol que han desempeñado las mujeres a lo largo de la historia, hecho que es comprobable al ver que

los cargos de dirección, subdirección, responsable de área, coordinador , policía son ocupados en su mayoría o totalidad por hombres.

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





2. Sobre la Cultura Institucional:

2.1. Sobre las políticas gubernamentales en materia de Igualdad de Género

Las políticas gubernamentales son lineamientos que permiten ubicar un campo de acción entre lo permisible y lo no permisible dentro de las funciones del ayuntamiento, asimismo se establecen como pautas de actividad laboral cuando se instauran como un deber institucional, la perspectiva de género que es el tema que a bien se viene abordando en el municipio con las y los funcionarios públicos se presenta ahora como una deber institucional de acción para todas aquellas personas que ofrecen sus servicios en correlación con el H. Ayuntamiento, las políticas públicas y deberes institucionales que se abordan en este rubro no hubiesen sido posibles de puntualizar sin el apoyo de todas aquellas personas que continuamente han mantenido un interés, apoyo y aportación para las propuestas que más adelante se abordan,

Las políticas públicas se traducirán en acciones sociales que se relacionen con las cuestiones públicas y todas aquellas relacionadas con la actividad de la administración local, políticas que impactaran de forma positiva tanto al interior de la administración como con los servicios que prestan a la población, uno de los fines que se mantienen preponderantes en la administración se representa en el término bien común, para ello es que ahora se institucionalizan las siguientes políticas con el objetivo de alcanzar un desarrollo municipal con equidad e igualdad entre mujeres y hombres mediante métodos pacíficos que no incluyan en ningún sentido la violencia como campo de acción.

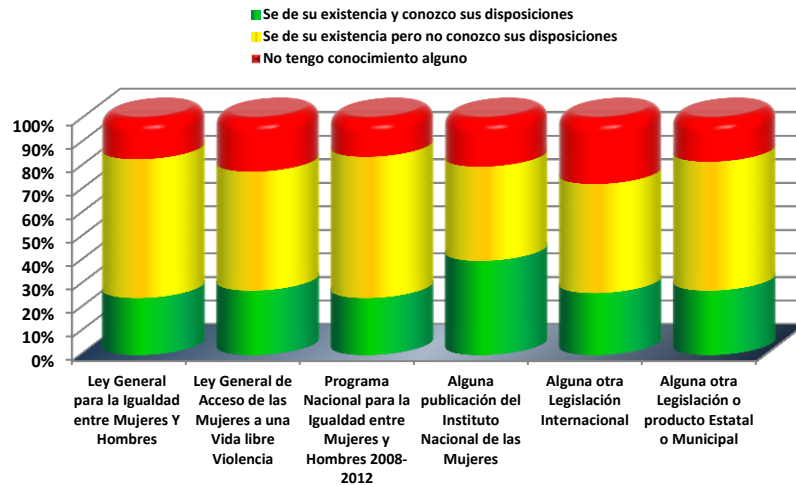
Este apartado contiene información acerca de las políticas públicas en materia de género a nivel internacional, nacional que son reconocidas por las funcionarias y funcionarios públicos, así como sus respectivas disposiciones, esto nos permitirá definir cómo es que han sido aterrizadas en el Municipio de Tolcayuca para promover la integración de esta herramienta en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas públicas.

El orden de este apartado se conforma por dos apartados, el primero corresponde a la noción que se tiene acerca de la legislación en materia de equidad de género a nivel internacional, nacional, estatal y municipal, como ejemplo está la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, etc. El segundo grupo es el conocimiento de la existencia de Dependencias o Áreas Administrativas para tratar asuntos de Género, entre las que se retomó el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Estatal de las Mujeres y el Instituto Municipal de la Mujer. A partir de lo cual, se presenta la información de manera gráfica y sintetizada, analizando los datos de manera desagregada por sexo.

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 tengo conocimiento alguno		Total	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	23	24.2	56	58.9	16	16.8	95	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	26	27.4	48	50.5	21	22.1	95	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	23	24.2	57	60.0	15	15.8	95	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	38	40.0	38	40.0	19	20.0	95	100
Alguna otra Legislación Internacional	25	26.3	44	46.3	26	27.4	95	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	25	26.6	52	55.3	17	18.1	94	100

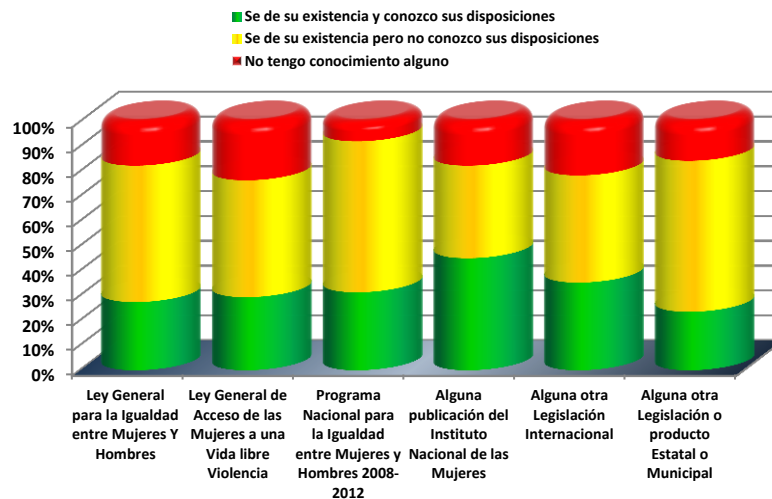
Gráfica 20. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total)



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 tengo conocimiento alguno		Total	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	14	27.5	28	54.9	9	17.6	51	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	15	29.4	24	47.1	12	23.5	51	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	16	31.4	31	60.8	4	7.8	51	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	23	45.1	19	37.3	9	17.6	51	100
Alguna otra Legislación Internacional	18	35.3	22	43.1	11	21.6	51	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	12	23.5	31	60.8	8	15.7	51	100

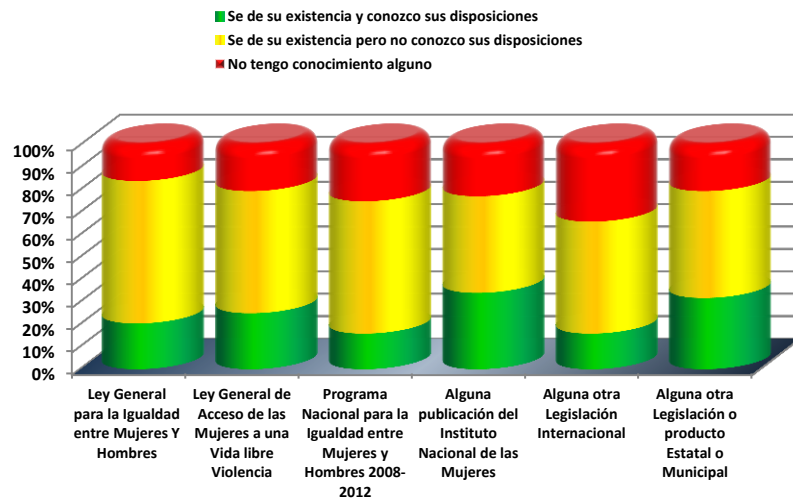
Gráfica 21. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Mujeres)



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 tengo conocimiento alguno		Total	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	9	20.5	28	63.6	7	15.9	44	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	11	25.0	24	54.5	9	20.5	44	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	7	15.9	26	59.1	11	25.0	44	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	15	34.1	19	43.2	10	22.7	44	100
Alguna otra Legislación Internacional	7	15.9	22	50.0	15	34.1	44	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	14	31.8	21	47.7	9	20.5	44	100

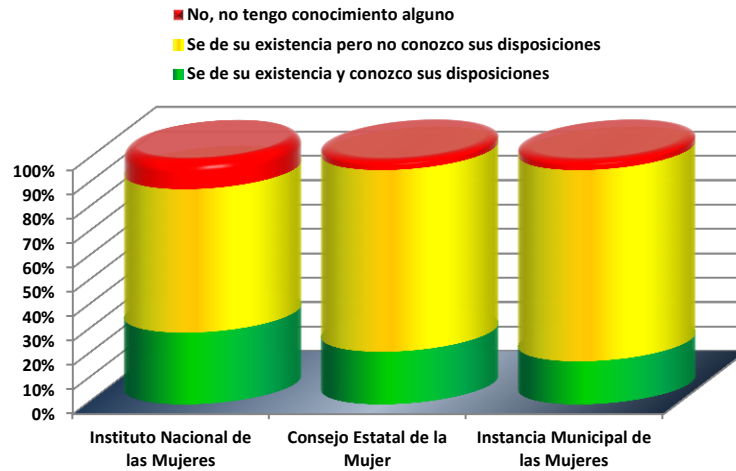
Gráfica 22. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Hombres)



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	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Instituto Nacional de las Mujeres	15	29.4	30	58.8	6	11.8	51	100
Consejo Estatal de la Mujer	11	21.6	38	74.5	2	3.9	51	100
Instancia Municipal de las Mujeres	9	17.6	40	78.4	2	3.9	51	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	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Instituto Nacional de las Mujeres	18	40.9	18	40.9	8	18.2	44	100
Consejo Estatal de la Mujer	9	20.5	24	54.5	11	25.0	44	100
Instancia Municipal de las Mujeres	13	29.5	15	34.1	16	36.4	44	100

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





2.2. Clima Laboral

Clima laboral es todo el conjunto de acciones, dinámicas y mecanismos que impactan sobre los espacios laborales del ayuntamiento, dentro de las variables que dictan la percepción sobre lo referente a éste se abarcan cuestiones tanto objetivas, subjetivas como personales, sin embargo, para no viciar ni sesgar la percepción de la situación llevada a cabo en el ayuntamiento se generaliza con base en los cuestionarios sobre clima laboral contestados por las y los funcionarios públicos.

Es claro que todas las personas que a bien laboran dentro del ayuntamiento lo realizan por dos cuestiones que son principalmente la necesidad de fortalecer su municipio con una buen administración local y asimismo la necesidad de proveer económicamente al hogar, ubicando el primer plano mencionado se reconoce el ímpetu de la administración por optar por herramientas que les permitan ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía, es a partir de esa puntualización que se considera menester buscar las condiciones óptimas para que encuentre un pleno goce de un clima laboral que les permita cumplir adecuadamente con sus funciones.

Entendido esto, se analiza a continuación la interrelación de elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización para detectar cómo influyen en el desempeño laboral. Entre estos puntos se analiza, si en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, respetando la opinión de ambos, si se motiva la participación del personal en órganos de representación, conferencias, eventos, etc., y si existen mecanismo de prevención y sanción de prácticas como la intimidación y maltrato.

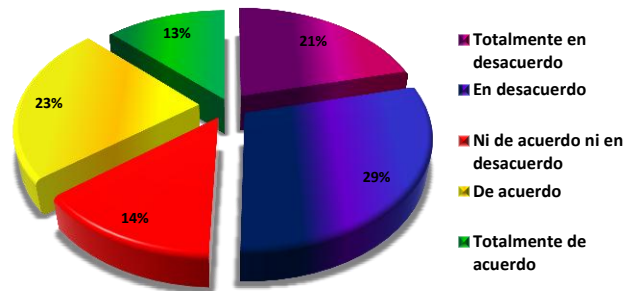
Estos resultados en conjunto nos permitirán detectar si existen brechas en el ámbito público entre mujeres y hombres y cómo repercuten en la formación y desarrollo de la institución. A continuación se presenta el anexo de los cuadros y gráficas que sustentan este apartado.

En toda institución se debe velar porque tanto trabajadoras como trabajadores se sientan motivados a trabajar en igualdad de condiciones, en un campo donde se sienta valorado su trabajo sin importar el sexo que tenga, con base en esta idea se formulo una pregunta que nos indicaría como sienten de equitativa esta posición en el ayuntamiento.

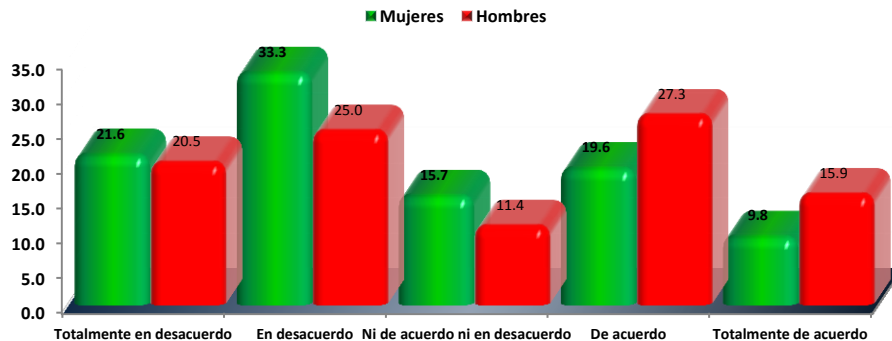
Cuadro 17. Percepción acerca de si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para Mujeres y Hombres en el mismo nivel jerárquico. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	20	21.1	11	21.6	9	20.5
En desacuerdo	28	29.5	17	33.3	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.7	8	15.7	5	11.4
De acuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
Totalmente de acuerdo	12	12.6	5	9.8	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	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)



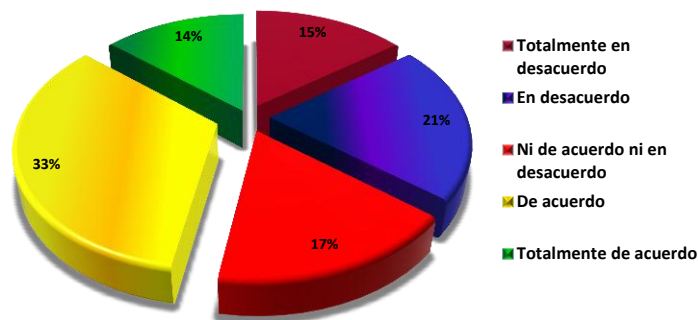
Gráfica 26. Percepción acerca de si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para Mujeres y Hombres en el mismo nivel jerárquico. (Desagregado por sexo)



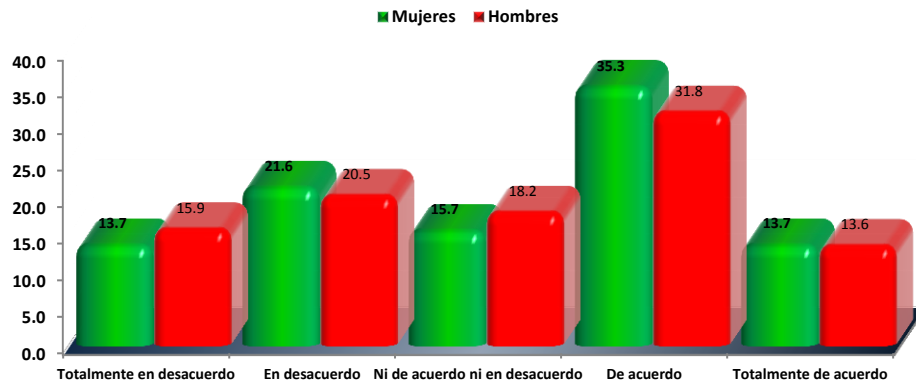
Cuadro 18. Percepción acerca de si en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre Mujeres y Hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	14	14.7	7	13.7	7	15.9
En desacuerdo	20	21.1	11	21.6	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
De acuerdo	32	33.7	18	35.3	14	31.8
Totalmente de acuerdo	13	13.7	7	13.7	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	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)

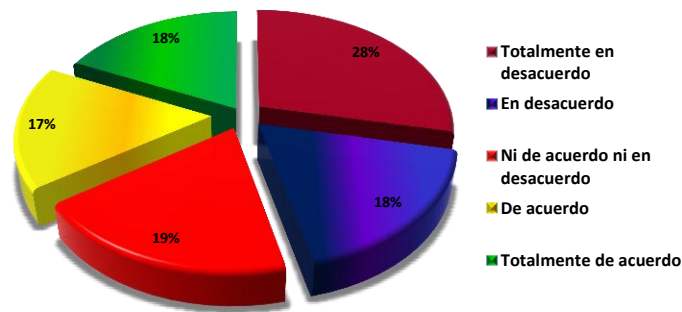


La prevención es uno de los mecanismos mas favorables ante un contexto de violencia, discriminación y/o delito, es sumamente importante que dentro de las instituciones las y los trabajadores se sientan cobijadas por dinámicas que sean proactivas a su desarrollo laboral y en caso de ser violados los lasos de respeto y se conduzca hacia la intimidación y maltrato saber que la misma institución impondrá las sanciones pertinentes que reorienten al agresor hacia la consecución de un ambiente laboral confortable. Las siguientes gráficas y cuadros muestran grosso modo el grado de efectividad que sienten en la administración pública municipal ante estos conflictos.

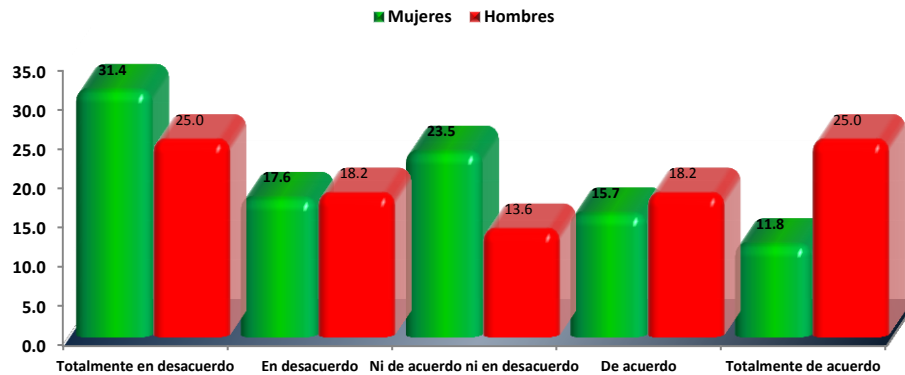
Cuadro 19. Percepción acerca de si en la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	27	28.4	16	31.4	11	25.0
En desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18.9	12	23.5	6	13.6
De acuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
Totalmente de acuerdo	17	17.9	6	11.8	11	25.0
Total	95	100	51	100	44	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)

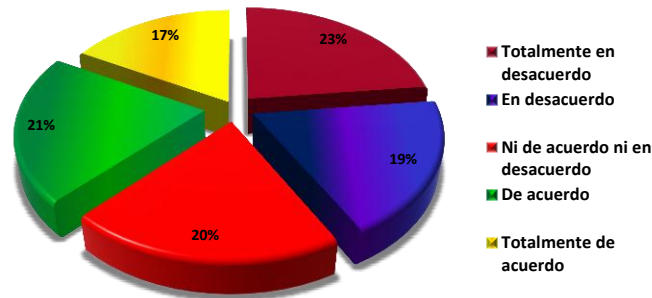


En constancia de enfoques se observa que en la Institución si bien existen mecanismos que pueden impulsar una equidad de género, se contempla se requiere de mayor grado de este tipo de actividades, puesto que continua la necesidad de mejorarlas e incrementar su efectividad y eficacia, es decir hacer uso de los recursos que existen para multiplicarles. La vital importancia de estos mecanismos de defensa ante trabajadoras y trabajadoras al sentirse vulnerables impacta de forma positiva en el trabajo puesto que el desarrollo laboral se da con un margen de desarrollo en potencial en desarrollo.

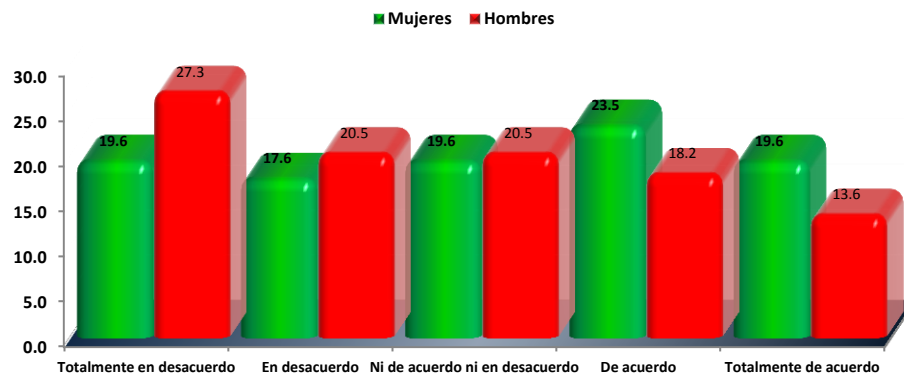
Cuadro 20. Percepción acerca de si en la institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
En desacuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20.0	10	19.6	9	20.5
De acuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
Totalmente de acuerdo	16	16.8	10	19.6	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	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)



Una autoridad tiene como misión coordinar los esfuerzos de sus miembros con el objeto de procurar con mayor eficacia y eficiencia los fines que les fueron encomendados, sin embargo, si en un área o institución se da una falta de respeto hacia la autoridad, será poco probable que se coordinen los esfuerzos, socialmente se generan la asignación de

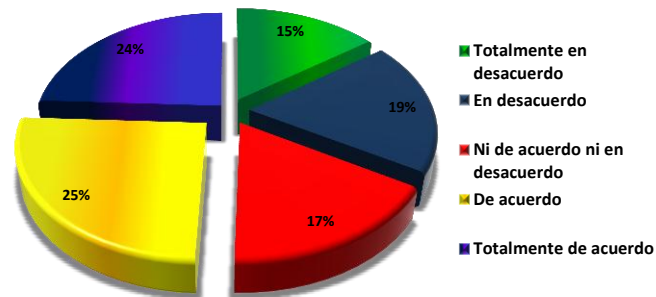
roles tanto a hombres como a mujeres, dejando en una posición elevada a los varones, donde se le otorga el papel del ser que es capaz de tomar decisiones; ante este tipo de cultura mal enfocada al llegar una mujer a ocupar un cargo de autoridad se da en algunas situaciones un rechazo o indiferencia hacia su cargo.

En el municipio se pregunto sobre este tipo de casos y las graficas siguientes muestran la percepción que se tiene en el ayuntamiento sobre estos casos.

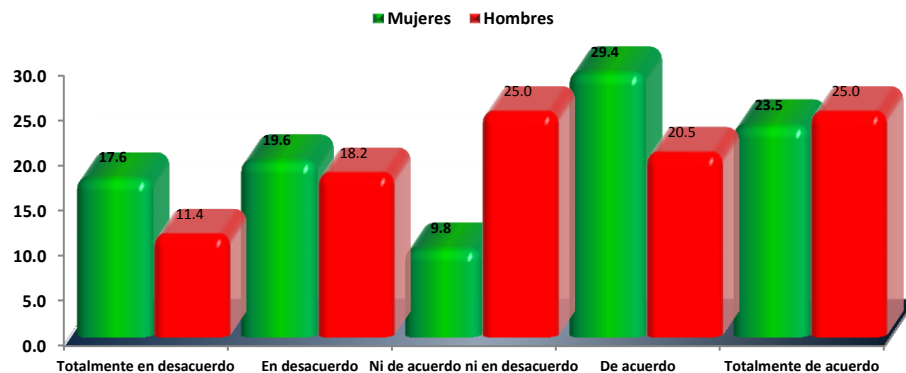
Cuadro 21. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual la autoridad de Jefas como de Jefes. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	14	14.7	9	17.6	5	11.4
En desacuerdo	18	18.9	10	19.6	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16.8	5	9.8	11	25.0
De acuerdo	24	25.3	15	29.4	9	20.5
Totalmente de acuerdo	23	24.2	12	23.5	11	25.0
Total	95	100	51	100	44	100

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



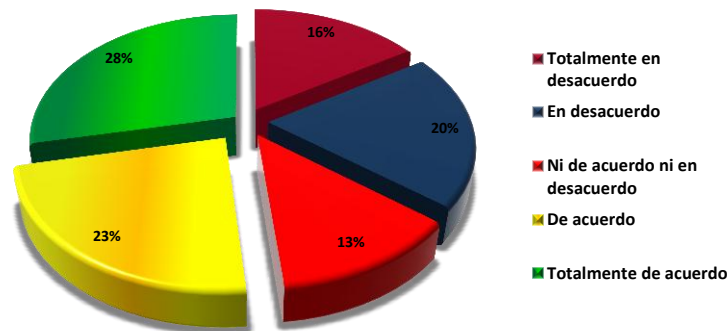
Gráfica 34. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual la autoridad de Jefas como de Jefes. (Desagregado por sexo)



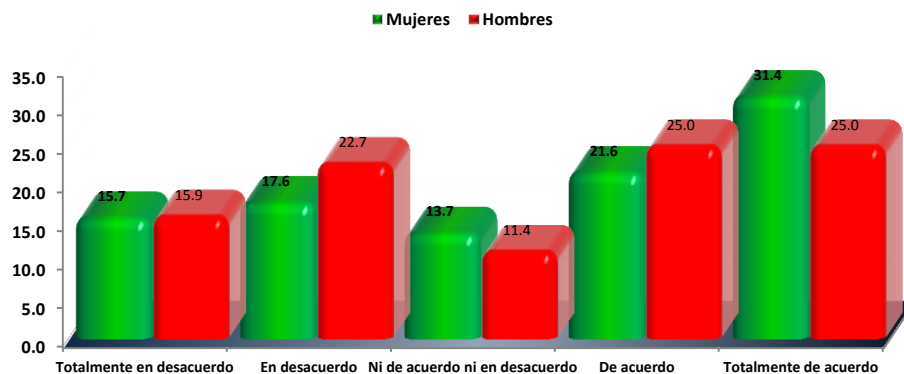
Cuadro 22. Percepción acerca de si en la institución se motiva a la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	15	15.8	8	15.7	7	15.9
En desacuerdo	19	20.0	9	17.6	10	22.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	7	13.7	5	11.4
De acuerdo	22	23.2	11	21.6	11	25.0
Totalmente de acuerdo	27	28.4	16	31.4	11	25.0
Total	95	100	51	100	44	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)





2.3. Comunicación incluyente

La comunicación nos permite tener claridad sobre las necesidades que se tienen sobre determinado contexto o situación, en el ayuntamiento se trabaja a favor de la ciudadanía, por tal motivo es necesario tener un campo abierto para conocer de las necesidades que emanan en el municipio, el presente rubro mantiene en afirmación la adquisición de herramientas que permitan al interior de la administración conocer las formas asertivas de la comunicación para que en posterior se tenga amplio conocimiento sobre como tener una postura de comunicación mejor dirigida con la ciudadanía.

La comunicación en la administración responde a conductas, palabra y formas que de manera intencional menoscaban la posición de las mujeres en un actuar social y laboral, ubicando estos indicadores se dieron capacitaciones que permitieran tanto a funcionarias como funcionarios una nueva forma sobre la cual nos comunicamos que responda al uso de un lenguaje incluyente, en este apartado se datan los indicadores mencionados y asimismo se institucionaliza la utilización de nuevos mecanismos para comunicación interna en la administración.

Por ello, y como parte del PCI, se retomó la revisión de las prácticas comunicacionales teniendo en cuenta no sólo la comunicación escrita u oral, en relación al uso de un lenguaje sexista, sino también su comunicación iconográfica y digital. La comunicación incluyente es considerada pieza fundamental para lograr un entorno de equidad y conseguir que las mujeres sean vistas en el lugar y la forma que les corresponde.

Por medio de la comunicación, y a través del lenguaje e imágenes, es posible contribuir a cambiar la situación de las mujeres, tendiendo a alcanzar una mayor igualdad entre los géneros o por el contrario, el uso inadecuado de la comunicación es un obstáculo a la transformación porque refuerza roles y estereotipos sexistas.

En este apartado se revelan algunos datos relacionados con las prácticas de lenguaje sexista dentro de la Institución, este análisis considera no sólo la comunicación escrita u oral, sino también la comunicación iconográfica y digital, a través de la utilización de indicadores que mide cómo es llevada a cabo dicha práctica y en qué medida beneficia o afecta a las y los funcionarios.

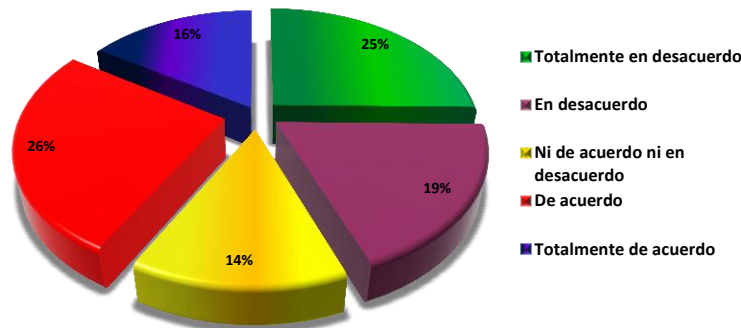
Los indicadores que se utilizaron son la comunicación formal e informal entre las y los funcionarios públicos de la Institución; la utilización de imágenes y texto incluyente en documentos oficiales, así como en campañas públicas y por último la utilización de lenguaje no sexista. A continuación se realiza un análisis de los resultados obtenidos.

Se observa que el 44% de las funcionarios y funcionarios no están de acuerdo en que haya un respeto por igual entre ellos, siendo las mujeres en un 51% que afirma esta postura. Esto nos muestra un punto de atención focal y prioritaria a ser atendido para mejorar su convivencia laboral y personal. Esto porque, tener una comunicación respetable e incluyente no sólo dentro de la estructura administrativa, sino también al exterior con la sociedad nos permite llegar a acuerdos, evitar conflictos y coordinar esfuerzos hacia un fin común.

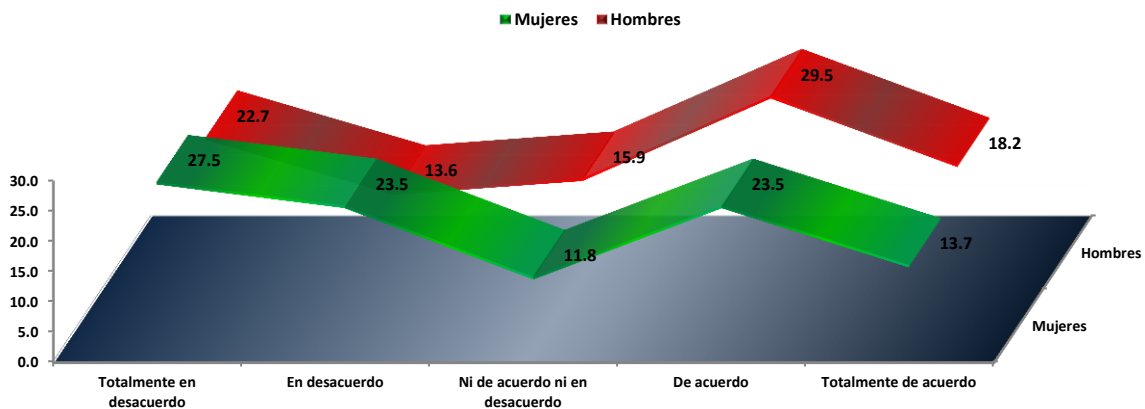
Cuadro 23. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	24	25.3	14	27.5	10	22.7
En desacuerdo	18	18.9	12	23.5	6	13.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.7	6	11.8	7	15.9
De acuerdo	25	26.3	12	23.5	13	29.5
Totalmente de acuerdo	15	15.8	7	13.7	8	18.2
Total	95	100	51	100	44	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)

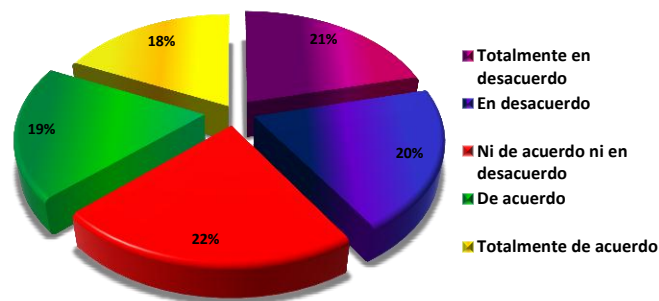


Es importante en la cultura institucional contemplar una continuidad en atención a respeto e inclusión de mujeres; a pesar de que los gráficos nos muestran una elevada conformidad hacia el trato de varones hacia mujeres, es importante no dejar de seguir difundiendo una cultura de equidad de género.

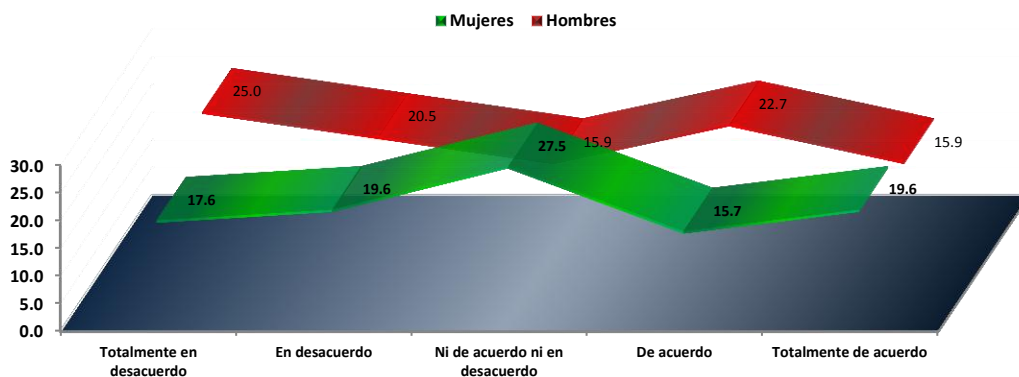
Cuadro 24. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	20	21.1	9	17.6	11	25.0
En desacuerdo	19	20.0	10	19.6	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	22.1	14	27.5	7	15.9
De acuerdo	18	18.9	8	15.7	10	22.7
Totalmente de acuerdo	17	17.9	10	19.6	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	100

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



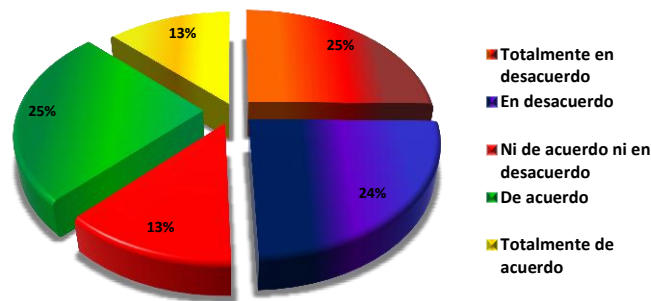
Gráfica 40. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Desagregado por sexo)



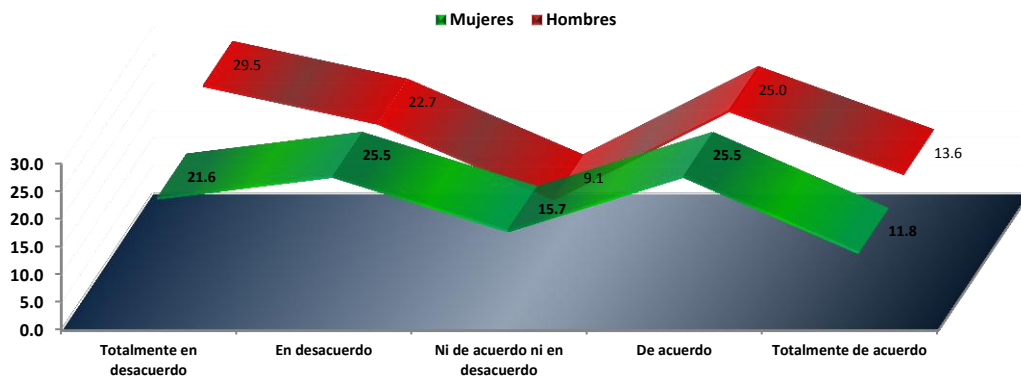
Cuadro 25. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	24	25.3	11	21.6	13	29.5
En desacuerdo	23	24.2	13	25.5	10	22.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	8	15.7	4	9.1
De acuerdo	24	25.3	13	25.5	11	25.0
Totalmente de acuerdo	12	12.6	6	11.8	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	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)

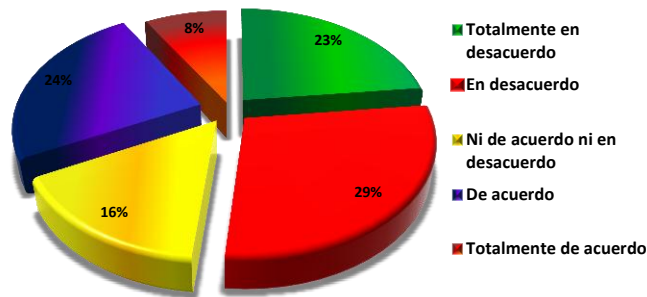


Dentro del H. Ayuntamiento se promoverá que todos los documentos hagan uso de un lenguaje no sexista y se postula a favor de un lenguaje incluyente, las siguientes tablas y cuadro nos permiten ver como es que funcionarias y funcionarias sienten el uso de éste en medios tales como trípticos y boletines informativos.

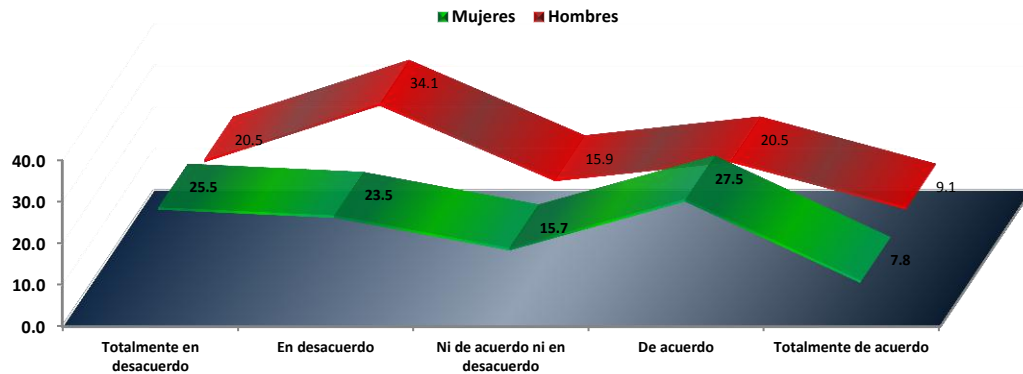
Cuadro 26. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.). (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	22	23.2	13	25.5	9	20.5
En desacuerdo	27	28.4	12	23.5	15	34.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.8	8	15.7	7	15.9
De acuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
Totalmente de acuerdo	8	8.4	4	7.8	4	9.1
Total	95	100	51	100	44	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.). (Total)



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.)





2.4. Selección de personal

Los procesos de selección de personal de forma general suelen responder a actividades comunes de discernimiento para la elección de las personas candidatas a determinados puestos y áreas, estas conductas regularmente responden a mantener una posición de la mujer con ramos de pasividad y delicadeza, cuartando su paso ante puestos de toma de poder y áreas que comúnmente se consideran rudas.

El presente rubro pretende atender e impulsar políticas para disminuir o en su caso, eliminar roles y estereotipos de lo femenino y lo masculino en los procesos de selección, velando porque éstos se desarrollen como un proceso justo, integral, de validación social, en pro del empoderamiento de las mujeres y principalmente con equidad de género. Son importantes acciones que impacten y provean campos abiertos a las mujeres considerando de éstas sus valores, capacidades y aptitudes para desarrollar en las diferentes áreas del ayuntamiento.

La selección de personal con perspectiva de género provee a la organización, independientemente de su tamaño y como cualquier tipo de selección, de tener a las personas suficientes pero, a diferencia de otras, garantiza que éstas sean las más adecuadas para satisfacer las demandas actuales y futuras de la administración municipal con independientemente de su sexo, edad y condición. Determinar cuáles serán las fuentes de reclutamiento que garanticen la igualdad de oportunidades, permitiendo corregir los posibles desequilibrios e integren la planificación de los recursos humanos de la administración municipal, posibilita seleccionar a las mejores personas para la organización, eliminando barreras que incidan en la rentabilidad y productividad.

Con esto la Administración Pública Municipal de Tolcayuca, analiza las políticas innovadoras que se desarrollan dentro de la selección de personal, dando a conocer este tipo de reclutamiento de personal que fortalece y prolonga la vida de la organización a partir del conocimiento recíproco dirección-plantilla, la apuesta por el mérito y la eliminación de todo tipo de discriminación que impida el fortalecimiento.

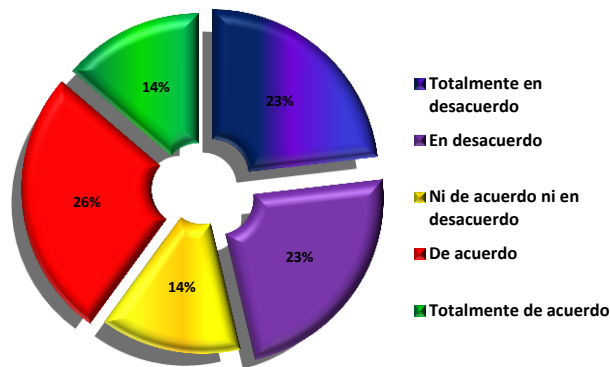
Este apartado se conforma por indicadores agrupados en dos conjuntos relacionados a la selección del personal, el primero corresponde al área de trabajo y el segundo corresponde al Ayuntamiento. Entendiendo como área al lugar específico donde se desempeña un o una empleada, por ejemplo el área de recursos humanos, de catastro, etc., mientras que el ayuntamiento hace referencia al órgano de administración de un municipio de elección popular directa, está conformado por el presidente municipal, regidores y síndicos.

A continuación se precisa la opinión de las mujeres que trabajan en el ayuntamiento sobre como consideran el proceso de selección que normalmente actúa en el municipio y asimismo se exponen diferentes estrategias para mejorar e innovar en la acción del ayuntamiento frente a la necesidad contar con mecanismos de selección de personal con perspectiva de género.

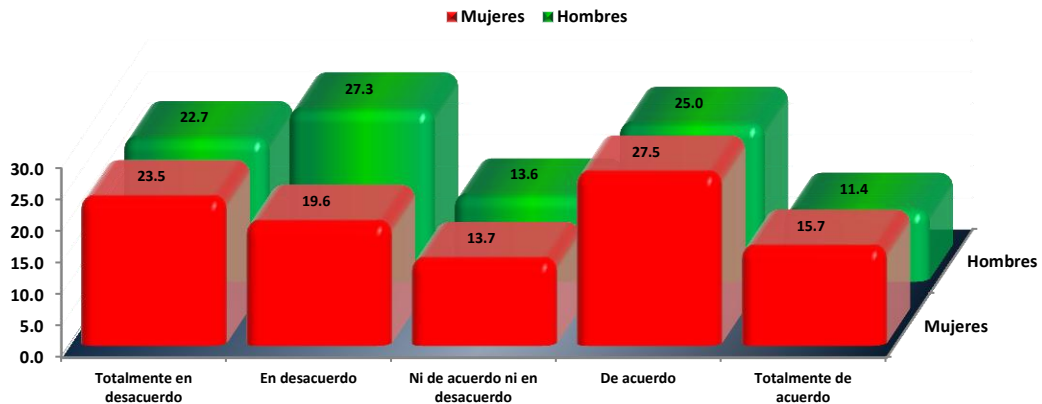
Cuadro 27. Percepción acerca de sí el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo.(Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	22	23.2	12	23.5	10	22.7
En desacuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.7	7	13.7	6	13.6
De acuerdo	25	26.3	14	27.5	11	25.0
Totalmente de acuerdo	13	13.7	8	15.7	5	11.4
Total	95	100	51	100	44	100

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



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



De acuerdo con las funcionarias públicas de la institución, existe una, inconformidad con el sueldo que perciben, este no responde ni a sus actividades laborales ni a su posición jerárquica dentro de la administración pública, obedece a otros factores, como la discriminación hacia las mujeres, a diferencia de los funcionarios públicos, los cuales perciben que el salario que ganan es proporcional con el cargo que desempeñan y consideran que su sueldo se basa en las responsabilidades que tienen como funcionarios públicos.

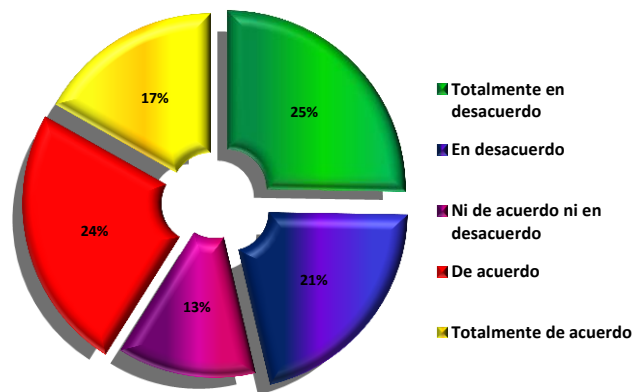
De las funcionarias públicas de la institución, solo el 32.8% están conformes con el sueldo que perciben, mientras el 48.4% no saben si es justo o no, esta situación es parecida a la de los funcionarios quienes presentan un porcentaje de 38.2% para los que están de acuerdo con esta cuestión, por otro lado se estima 41.6% los que no saben con certeza si es lo justo.

Se observa que la mayor parte de las respuestas tanto de las funcionarias públicas como de los funcionarios públicos corresponde a ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo para esta pregunta, lo que refleja entrever la existencia de estereotipos.

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

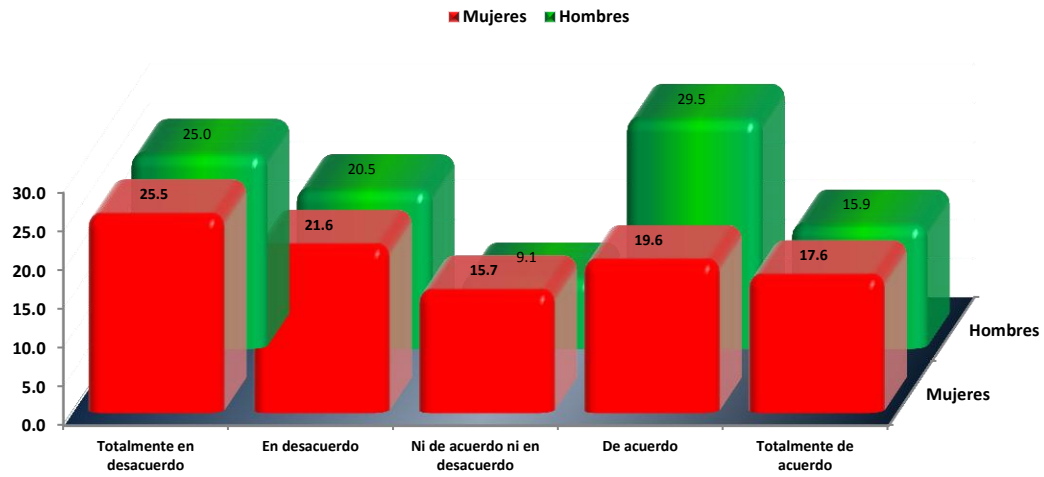
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	24	25.3	13	25.5	11	25.0
En desacuerdo	20	21.1	11	21.6	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	8	15.7	4	9.1
De acuerdo	23	24.2	10	19.6	13	29.5
Totalmente de acuerdo	16	16.8	9	17.6	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	100

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



En relación con el sueldo y cargo que desempeñan, existe conformidad, por parte de las funcionarias públicas 29.7%, siendo que se consideran en igualdad a su similar, en contraparte 29.2% funcionarios públicos están totalmente de acuerdo, en que el cargo e ingreso corresponde a rubros que tradicionalmente desempeñan mujer y hombres. Con lo que la igualdad al ingreso que reciben tanto los hombres y las mujeres se mantienen a la par.

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

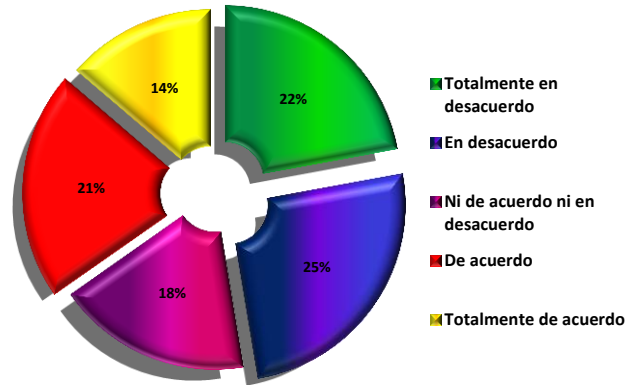


En cuanto al reclutamiento y selección de personal, las funcionarias públicas en su mayoría se declara de acuerdo con un 28.1, en cuanto a el sexo masculino se detectó una tendencia similar con un 33.7%; se destaca que la mayoría de las encuestadas muestran desinterés en cuanto a esta situación, demostrándose así que la asignación de puestos se establece por medio de los conocimientos, habilidades y aptitudes.

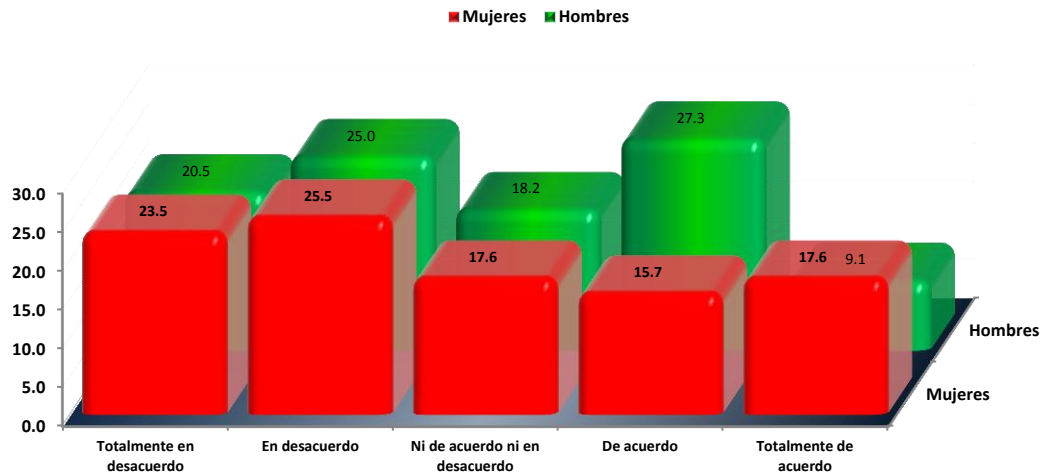
Cuadro 29. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	21	22.1	12	23.5	9	20.5
En desacuerdo	24	25.3	13	25.5	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
De acuerdo	20	21.1	8	15.7	12	27.3
Totalmente de acuerdo	13	13.7	9	17.6	4	9.1
Total	95	100	51	100	44	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)



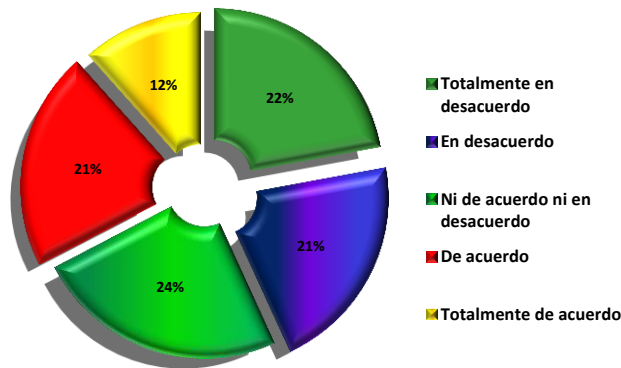
Gráfica 50. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Desagregado por sexo)



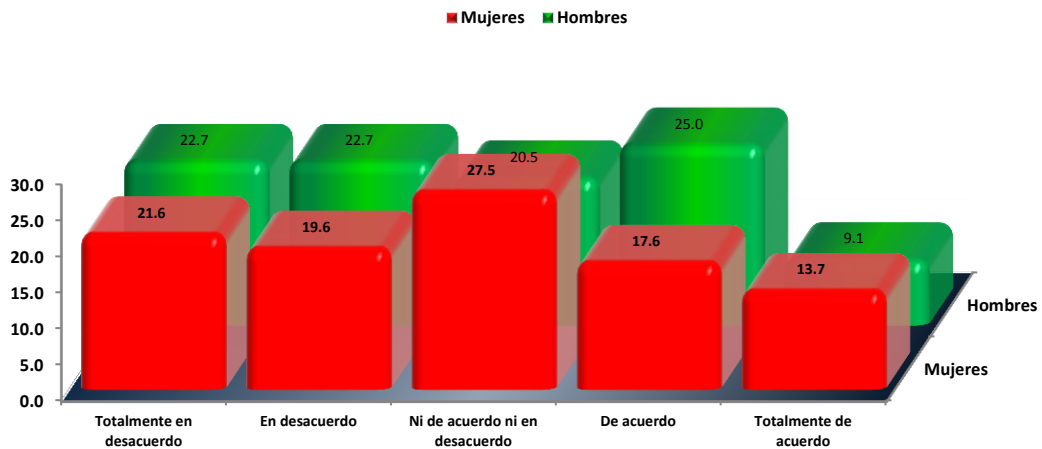
Cuadro 30. Percepción acerca de sí se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en el Ayuntamiento. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	21	22.1	11	21.6	10	22.7
En desacuerdo	20	21.1	10	19.6	10	22.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
De acuerdo	20	21.1	9	17.6	11	25.0
Totalmente de acuerdo	11	11.6	7	13.7	4	9.1
Total	95	100	51	100	44	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 el Ayuntamiento. (Total)



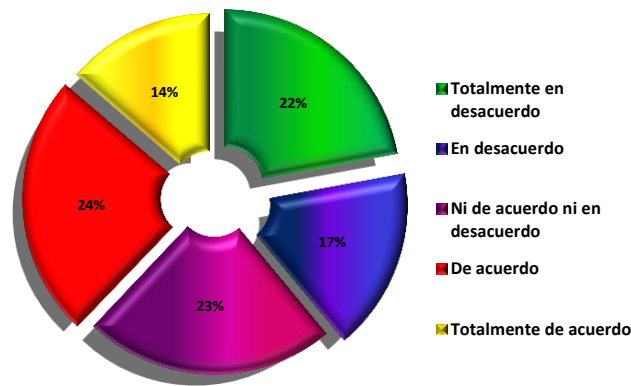
Gráfica 52. Percepción acerca de sí se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en el Ayuntamiento. (Desagregado por sexo)



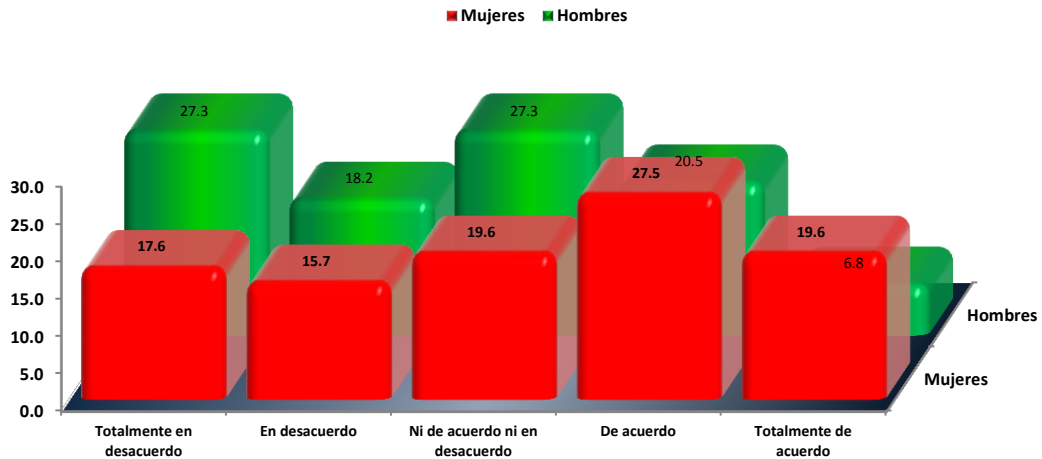
Cuadro 31. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	21	22.1	9	17.6	12	27.3
En desacuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
De acuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
Totalmente de acuerdo	13	13.7	10	19.6	3	6.8
Total	95	100	51	100	44	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)



Puede observarse, que los datos son uniformes en cierta medida en base a la opinión de funcionarias y de funcionarios, éstos últimos están totalmente de acuerdo, en que los criterios se difunden claramente, en su contra parte el reto se presentan dispersos y no concentrados en una sola opción.

Funcionarias y funcionarios, coinciden estar de acuerdo, en que los criterios se difunden claramente en un 24%, en su contra parte se presenta el mismo porcentaje para los que no saben con certeza de la difusión. Así también, las estimaciones correspondientes al totalmente en desacuerdo es de 18% y en contraste coinciden los porcentajes. Datos que proyectan cifras con un mínimo de diferencia entre ellas lo cual pudiera atribuírsele a que no se informa sobre los criterios de selección de personal adecuadamente.

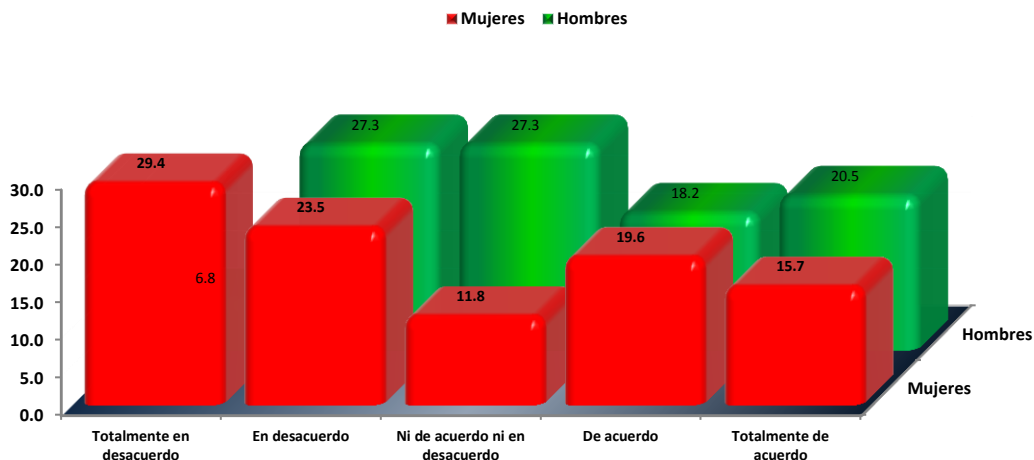
Cuadro 32. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	18	18.9	15	29.4	3	6.8
En desacuerdo	24	25.3	12	23.5	12	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18.9	6	11.8	12	27.3
De acuerdo	18	18.9	10	19.6	8	18.2
Totalmente de acuerdo	17	17.9	8	15.7	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

Cuadro 33. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Total.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	18	18.9	15	29.4	3	6.8
En desacuerdo	24	25.3	12	23.5	12	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18.9	6	11.8	12	27.3
De acuerdo	18	18.9	10	19.6	8	18.2
Totalmente de acuerdo	17	17.9	8	15.7	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 55. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Desagregado por sexo)



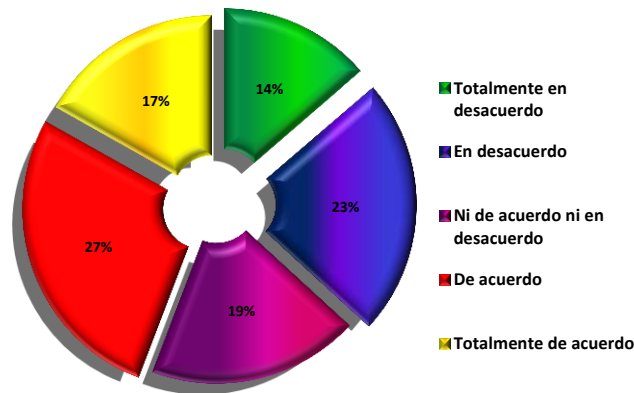
En el ayuntamiento pasa una situación similar a la que se presenta en el área de trabajo, ya que la mayor parte de las y los funcionarios públicos dicen estar de acuerdo en que los criterios de selección son difundidos claramente; sin embargo, son los hombres quienes están por una

proporción mayor en totalmente en desacuerdo, esto deja entrever una falta de comunicación y difusión de información entre los encargados de realizar este trabajo y de los empleados de mayor jerarquía.

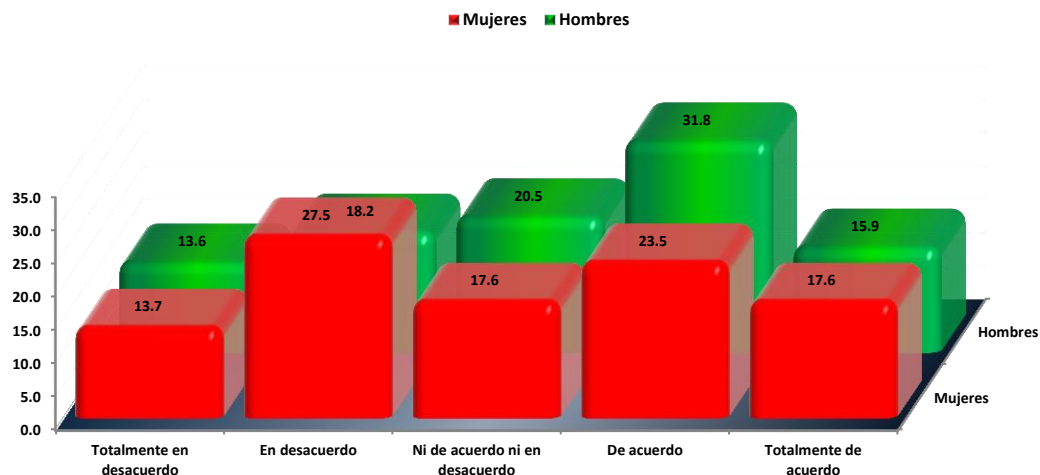
Cuadro 34. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	13	13.7	7	13.7	6	13.6
En desacuerdo	22	23.2	14	27.5	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
De acuerdo	26	27.4	12	23.5	14	31.8
Totalmente de acuerdo	16	16.8	9	17.6	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 56. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total)



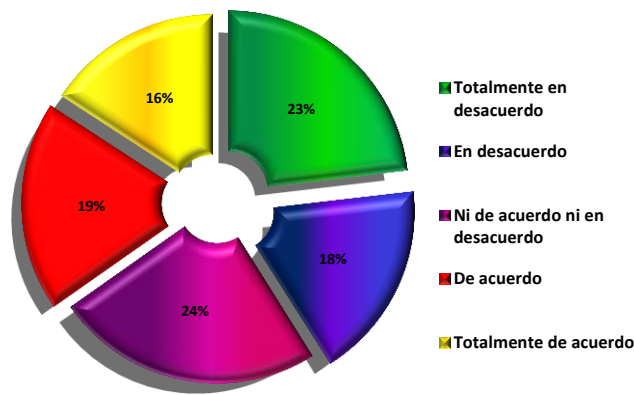
Gráfica 57. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Desagregado por sexo)



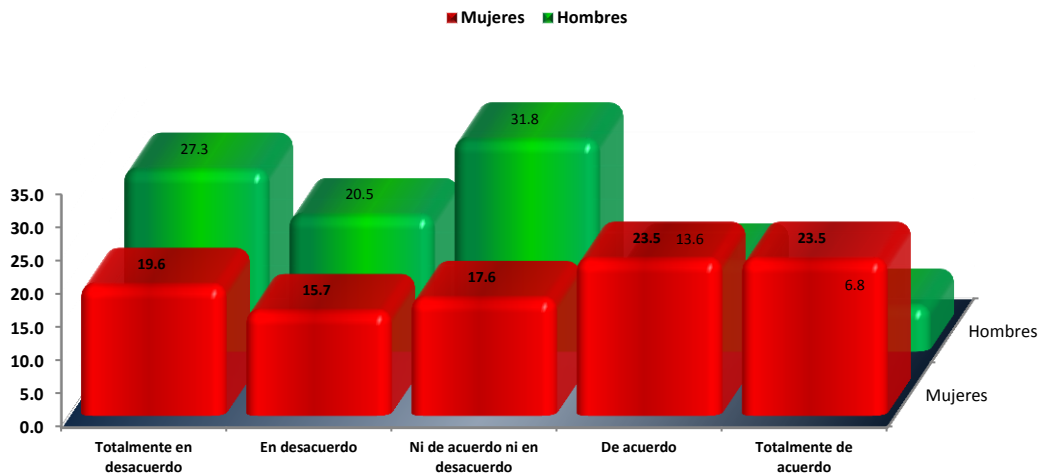
Cuadro 35. Percepción acerca de si en el Ayuntamiento sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
En desacuerdo	17	17.9	8	15.7	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	24.2	9	17.6	14	31.8
De acuerdo	18	18.9	12	23.5	6	13.6
Totalmente de acuerdo	15	15.8	12	23.5	3	6.8
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 58. Percepción acerca de si en el Ayuntamiento sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total)



Gráfica 59. Percepción acerca de si en el Ayuntamiento sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Desagregado por sexo)



Funcionarias y funcionarios públicos coinciden en mayor medida que no sólo los varones son quienes acceden a cargos relacionados con la toma de decisiones, en promedio cerca del 26.8% está en *desacuerdo*, en cuanto al sexo femenino demostraron su inconformidad con la



asignación de puestos solo a personal masculino ya que el 29.7% tiene esta percepción contrarrestando con el 15% del sexo masculino que detracto este tipo de contratación.



2.5. Salarios y Prestaciones

El salario constituye el centro de relación de intercambio entre las y los trabajadores del ayuntamiento y éste, todas las personas que trabajan aquí ofrecen su tiempo y fuerza ante la cual merece una remuneración económica, derechos y responsabilidades. Las y los servidores públicos se comprometen a una rutina diaria, a rendir cuentas a la ciudadanía, y a una gama amplia de responsabilidades y deberes que absorben su tiempo y gran parte de su vida; el H. ayuntamiento en su menester de procurar acciones a favor del desarrollo del municipio, retribuye a todas las personas que logran dicho objetivo a través de un salario que se procura sea justo y en respuesta a las necesidades de éstas.

Junto con el salario, las prestaciones son incentivos que tienen como objetivo motivar a las y los funcionarios públicos y desarrollar un sentimiento de pertenencia a la administración local, prestaciones que velan por su integridad física como protección de riesgos imprevisibles y demás que mejoren su calidad de vida tanto personal, como familiar y laboral; tanto salarios como prestaciones son una obligación de retribución ante la firma de contrato y ante la respuesta laboral dada por las personas, sin embargo, el cómo se aplican éstos a veces suele mantener puntos amplios de desigualdad solo por cuestiones de género, en el presente rubro se abordan ambos y se establecen estrategias y mecanismos que permitan y aseguren que siempre se tendrá un actuar imparcial ante la aplicación tanto de salarios como de prestaciones aplicándose con equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Las remuneraciones económicas son uno de los ejes rectores de óptimo funcionamiento dentro de una administración, por cual la distribución de estos, debe ser de manera equitativa, conforme a las funciones que se desempeñe el personal, dicha fase es una acción fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de tal manera que, es importante que las funciones y las actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones.

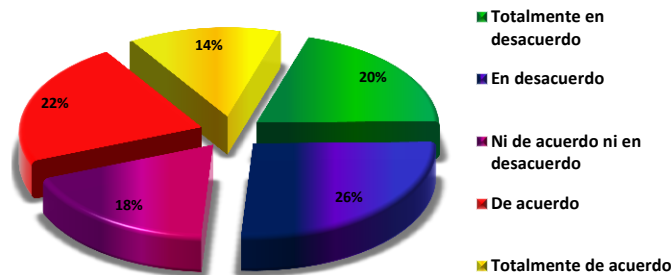
En este sentido, el presente apartado, aborda temas de suma importancia para conocer las condiciones culturales y económicas en las que el personal de la administración pública, basándose en el nivel de equidad que existe en cuanto a la asignación de remuneraciones que recibe el personal a través de sueldos, salarios y bonificaciones, ya que en una organización, cada función o cada cargo tiene su valor.

Las prestaciones son un derecho al que se hacen acreedoras servidoras y servidores públicos, es así que se deben velar y respetar ; para detectar anomalías y/o desigualdades en su otorgamiento, se anexó esta pregunta para abstraer directamente la opinión de mujeres y hombres y expresen si este otorgamiento es igualitario en para ambos sexos sin discriminación alguna.

Cuadro 36. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres y hombres. (Total y por sexo)

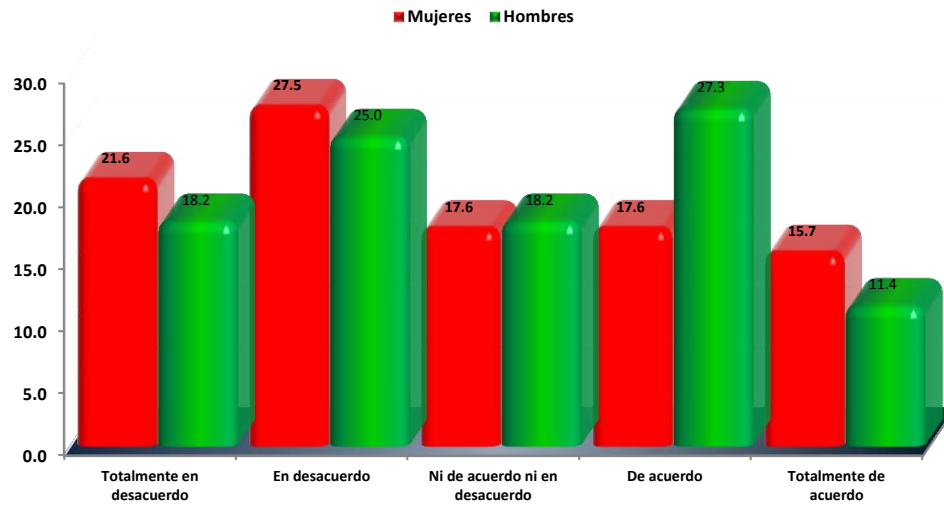
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	20.0	11	21.6	8	18.2
En desacuerdo	25	26.3	14	27.5	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
De acuerdo	21	22.1	9	17.6	12	27.3
Totalmente de acuerdo	13	13.7	8	15.7	5	11.4
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 60. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres y hombres. (Total)



El 65.3% del total expresan que si se les otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres como a hombres, de los cuales en el caso de los hombres, 28.1% dijeron totalmente estar de acuerdo con esta cuestión y el 38.2% simplemente están de acuerdo, en el caso de las mujeres el 23.4% y 40.6% en la misma posición, sin embargo se tiene 34.6% en general para los que no están de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo. Hay que destacar que las mujeres afirman en gran medida que se les otorgan las mismas prestaciones. Lo que resulta importante como parte de la igualdad que se busca.

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

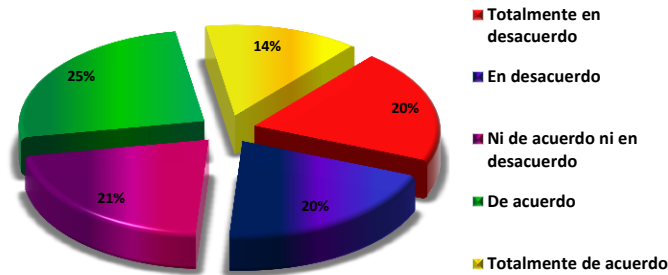


De acuerdo, sobre si en los mismos cargos se tiene el mismo salario para mujeres y hombres, se estima que un número significativo de 39.9% esta en desacuerdo y otro más no sabe con certeza la situación (26.1%), tal situación refleja desventaja y corrompe los valores de igualdad y equidad. Siendo de esta forma el 34% en general los que están de acuerdo con dicha afirmación.

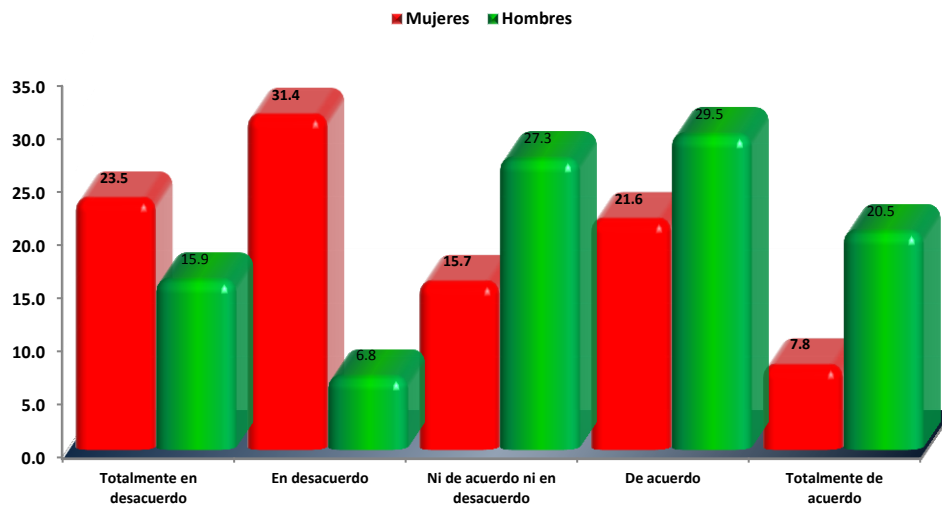
Cuadro 37. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Total)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	20.0	12	23.5	7	15.9
En desacuerdo	19	20.0	16	31.4	3	6.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	8	15.7	12	27.3
De acuerdo	24	25.3	11	21.6	13	29.5
Totalmente de acuerdo	13	13.7	4	7.8	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 62. 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 63. 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)



2.6. Sobre la promoción vertical y horizontal

El ayuntamiento propone una nueva cultura institucional, en la cual la base sea la equidad e igualdad de género, en donde la promoción vertical y horizontal juega un papel muy importante, para ello se pretende una participación igualitaria que brinde las mismas oportunidades tanto para mujeres como para hombres que permitan el desarrollo de las capacidades de las y los servidores públicos; las estrategias que se proponen se avocan hacia la flexibilidad y competitividad, permitiendo movimientos estratégicos de personal sin discriminación.

En materia de ascensos se datan estrategias que velen la igualdad de condiciones, en promoción a un mayor ejercicio del poder por parte de las mujeres, valorando la importancia de su intervención para el desarrollo del municipio y búsqueda del constante desarrollo municipal, es decir, hacer un doble campo de fuerza en el cual las mujeres al ejercer campos diversos de responsabilidad permite superar las limitaciones en materia de género que aún prevalecen en la administración local.

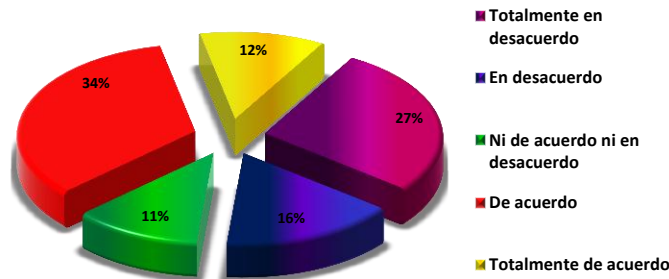
Abordar este tema dentro del PMCI, nos permitirá saber hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y hombres en las promociones de ascenso, así como de los cambios y movimientos de éstos conforme a las bases establecidas en el reglamento interino de trabajo, y con ello identificar las condiciones que limitan o impulsan el ejercicio en cargos para la toma de decisiones de mujeres y hombres dentro de la APM.

Los puntos a ser abordados son: analizar si en el área de trabajo se promueve, promociona y existen procedimientos que regulan el acceso equitativo a cargos de mando medio y superior para mujeres y hombres por igual. Además de temas relacionados con los criterios y mecanismos de la evaluación del desempeño laboral. A continuación se presenta esta información descrita con mayor precisión por medio de gráficas y cuadros resumen de las repuestas.

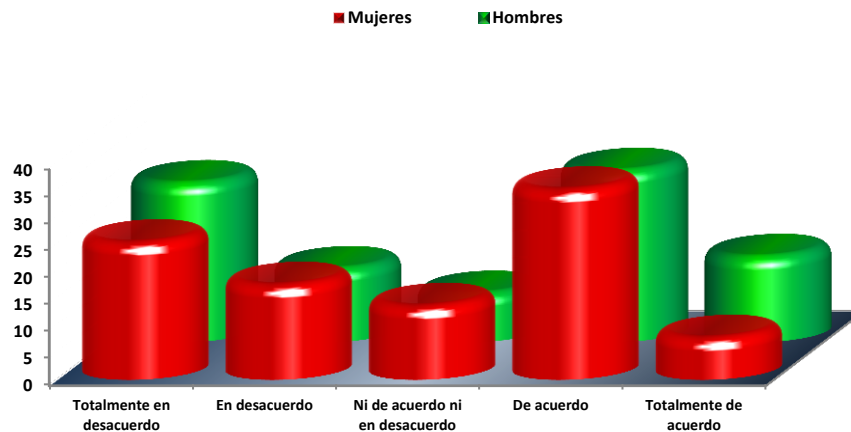
Cuadro 38. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	26	27.4	13	25.5	13	29.5
En desacuerdo	15	15.8	9	17.6	6	13.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	11.6	7	13.7	4	9.1
De acuerdo	32	33.7	18	35.3	14	31.8
Totalmente de acuerdo	11	11.6	4	7.8	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	100

Gráfica 64. 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)



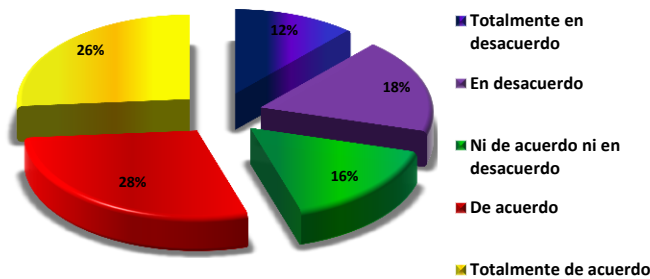
Al separar lo datos por sexo, se puede observar que las mujeres y hombres que afirman tal cuestión, sumando los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo para ambos casos da un porcentaje de 62.5% y 45% respectivamente, evidentemente el porcentaje de las funcionarias es

mayor respecto al de funcionarios, considerando que el 34.8% no respondió con certeza, esto porque en la mayoría de los casos son los funcionarios públicos quienes están en puestos de mayor jerarquía.

Cuadro 39. 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)

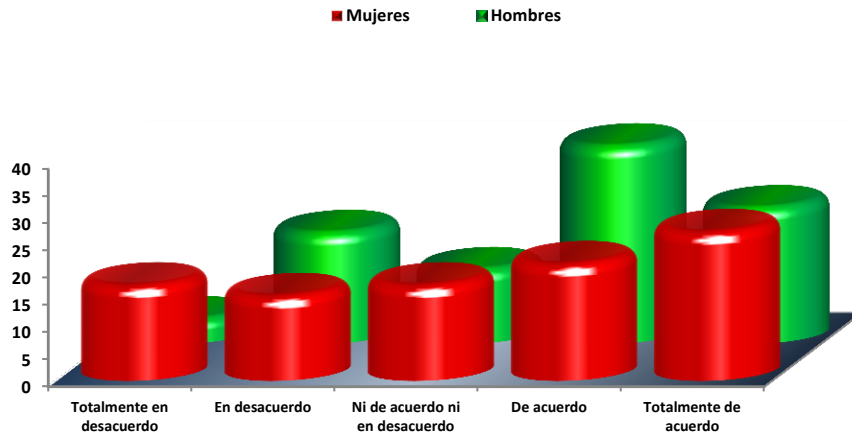
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	11	11.6	9	17.6	2	4.5
En desacuerdo	17	17.9	8	15.7	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.8	9	17.6	6	13.6
De acuerdo	27	28.4	11	21.6	16	36.4
Totalmente de acuerdo	25	26.3	14	27.5	11	25.0
Total	95	15	51	100	44	100

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)



En esta gráfica, los datos diferenciados por sexo coinciden en que las y los funcionarios públicos en las mismas condiciones ascienden a puestos de mandos medios y superiores en un 48.4% y 47.2% respectivamente, no obstante, es necesario fortalecer y crear mecanismos que mejoren estas condiciones de ascenso.

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)

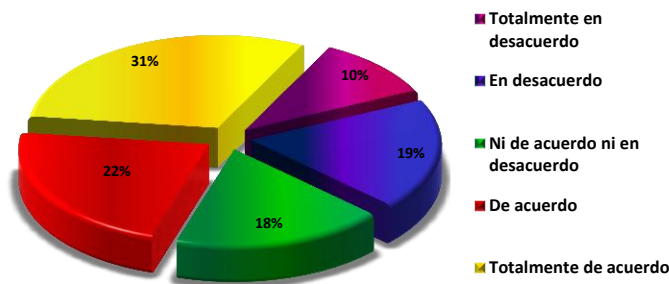


En alusión a este punto las y los funcionarios públicos manifestaron que los mecanismos de evaluación del desempeño representa de forma favorable que los ascensos se asignen de acuerdo a capacidades y habilidades y en efecto mayor eficiencia en el trabajo.

Cuadro 40. 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)

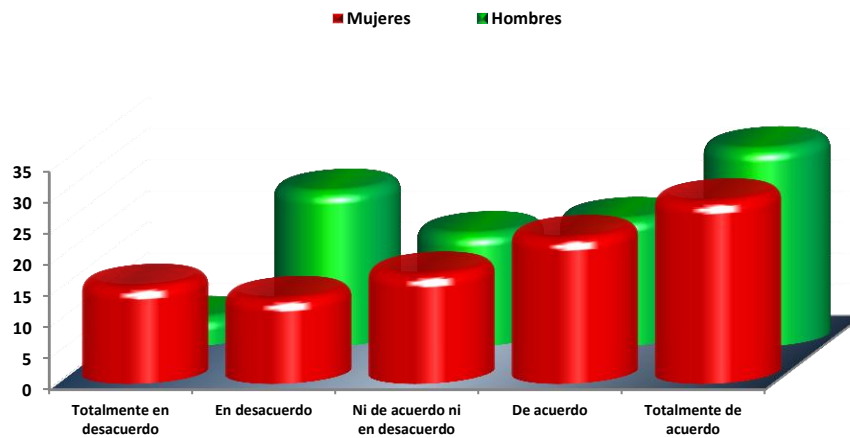
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	10	10.5	8	15.7	2	4.5
En desacuerdo	18	18.9	7	13.7	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
De acuerdo	21	22.1	12	23.5	9	20.5
Totalmente de acuerdo	29	30.5	15	29.4	14	31.8
Total	95	100	51	100	44	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)



Se estima que el 56.8% de las y los funcionarios públicos que están de acuerdo, coinciden en que existen mecanismos de evaluación del desempeño laboral sin discriminación por género, respuesta que se evidencia con la información diferenciada por sexo, donde el 48.5% de las funcionarias públicas y el 625.9% de los funcionarios públicos que están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se tiene que las mujeres son quienes presentan un porcentaje menor de acuerdo lo que apoya la noción de que es necesario mejorar los mecanismos de promoción horizontal y vertical.

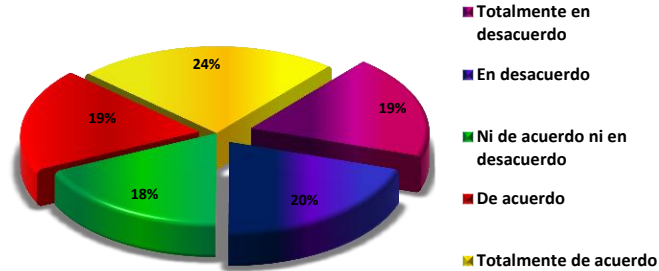
Gráfica 70. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. (Desagregado por sexo)



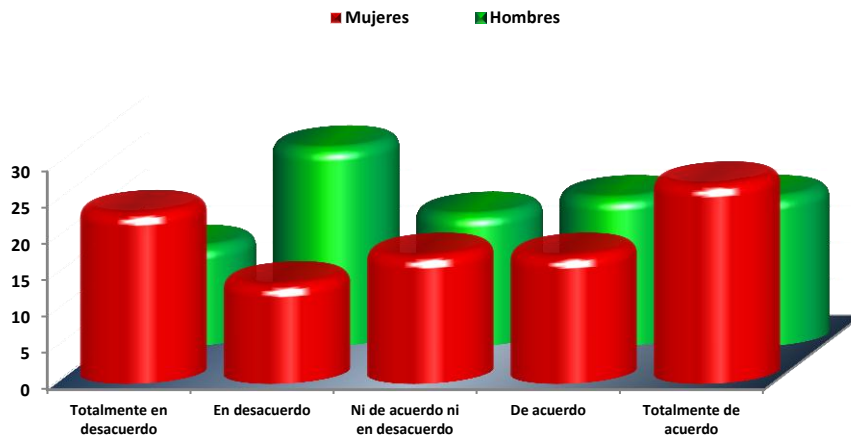
Cuadro 41. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	18	18.9	12	23.5	6	13.6
En desacuerdo	19	20.0	7	13.7	12	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
De acuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	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)

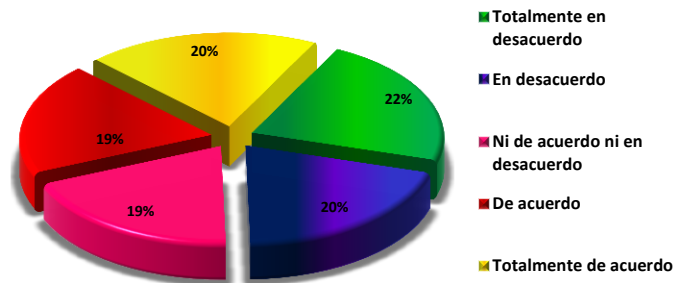


En la siguiente cuestión se abordó si en el área de trabajo se otorgaban promociones debido algún tipo de lazo afectivo, sin consideración de las capacidades por parte de las y los funcionarios públicos, a lo que se estimó que el 52% están de acuerdo, que en efecto así se ha practicado acentuando que es más por las relaciones afectivas, situación que garantiza que el desempeño de las y los funcionarios públicos puede ser eficiente y eficaz, sin embargo con preferencias.

Cuadro 42. 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)

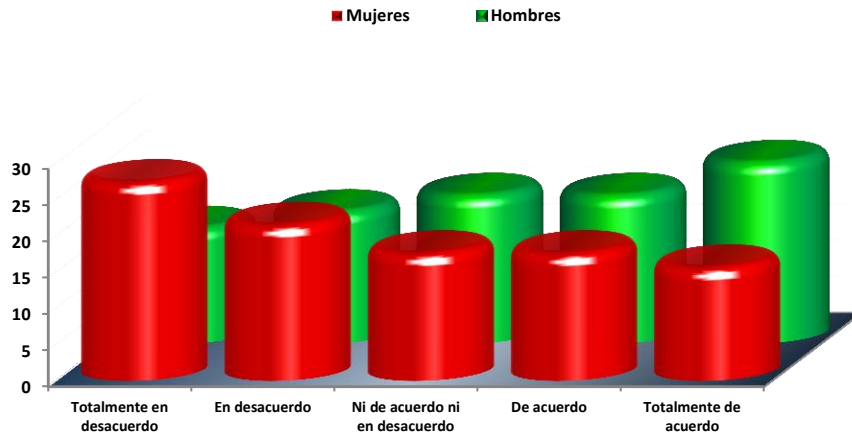
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	21	22.1	14	27.5	7	15.9
En desacuerdo	19	20.0	11	21.6	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
De acuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	19	20.0	8	15.7	11	25.0
Total	95	15	51	100	44	100

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)



De acuerdo a lo anterior y complementando con la información desagregada por sexo las funcionarias manifiestan estar de acuerdo principalmente en mayor medida 43.8% que los funcionarios públicos 34.8%, que los cargos se otorgan por relaciones afectivas e influencia política entre otros, situación que afecta al desarrollo del personal que tiene las capacidades para desarrollar un mejor trabajo.

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)

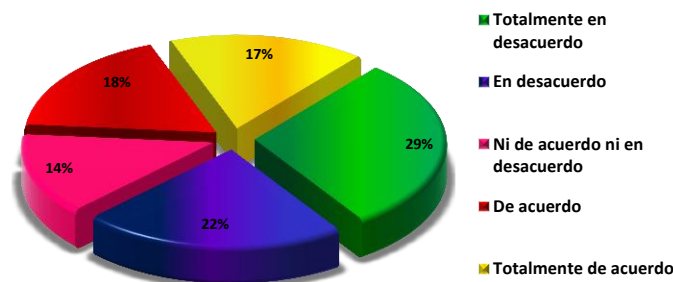


Sobre la información oportuna acerca de las plazas de trabajo, se obtuvo que existe una debilidad para la promoción vertical y horizontal de las y los funcionarios públicos porque el 46% mostro no informar oportunamente estas plazas, acciones que deben evitarse al máximo.

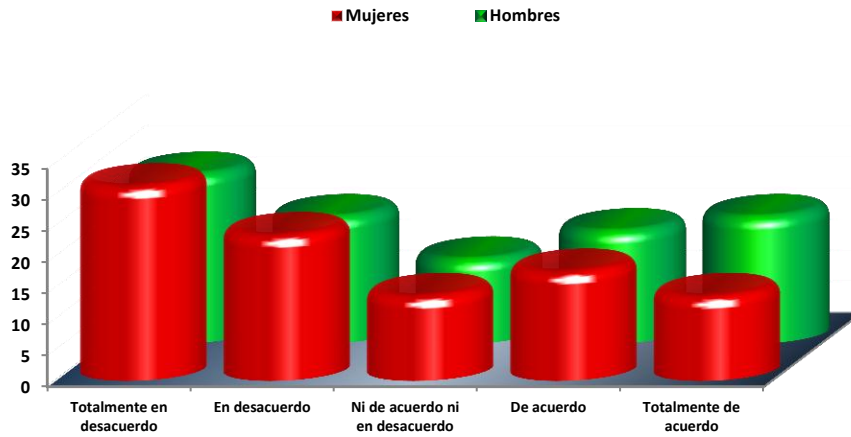
Cuadro 43. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	28	29.5	16	31.4	12	27.3
En desacuerdo	21	22.1	12	23.5	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.7	7	13.7	6	13.6
De acuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
Totalmente de acuerdo	16	16.8	7	13.7	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

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



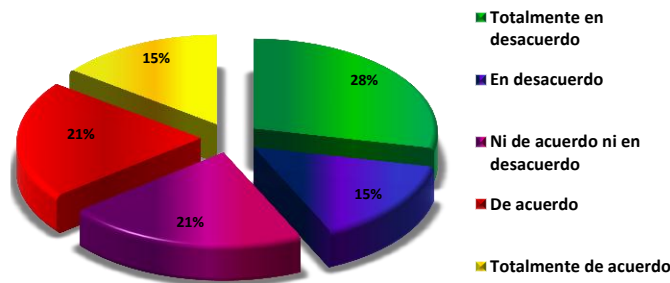
Gráfica 76. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Desagregado por sexo)



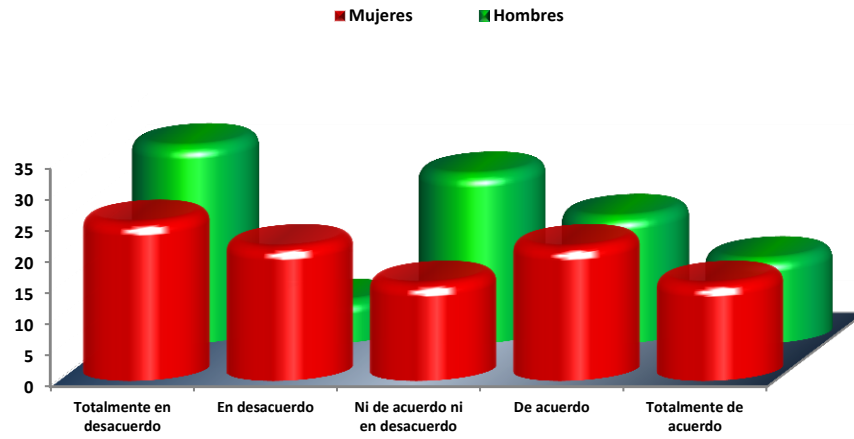
Cuadro 44. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	27	28.4	13	25.5	14	31.8
En desacuerdo	14	14.7	11	21.6	3	6.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	8	15.7	12	27.3
De acuerdo	20	21.1	11	21.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	14	14.7	8	15.7	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	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)





2.7. Sobre la capacitación y formación profesional

La capacitación es un proceso de mejora continua, en el cual se comparten métodos que las y los funcionarios públicos toman como útiles para poder contar con nuevas habilidades para el desarrollo laboral encaminado a sus cargos, se pretende a través de éstos otorgar conocimiento amplio sobre las funciones que a bien desarrollan y la innovación constante de procesos que hagan que promuevan una mayor eficacia y eficiencia en las actividades desarrolladas.

Al hablar de equidad de género, el gobierno local ha procurado capacitaciones que han mostrado el ímpetu por tener un gobierno municipal que otorgue beneficios a mujeres y hombres por igual, dichas capacitaciones y talleres se han impartido tanto a la ciudadanía como a las y los funcionarios públicos, este tipo de acciones ha permitido que la administración local cuente con un nuevo enfoque para la prestación de sus servicios, sin embargo, el trabajo debe ser constante, por tal motivo en este rubro se proponen acciones que materialicen en constancia el trabajo realizado para hacer un actuar laboral con equidad de género y en pro del empoderamiento de las mujeres.

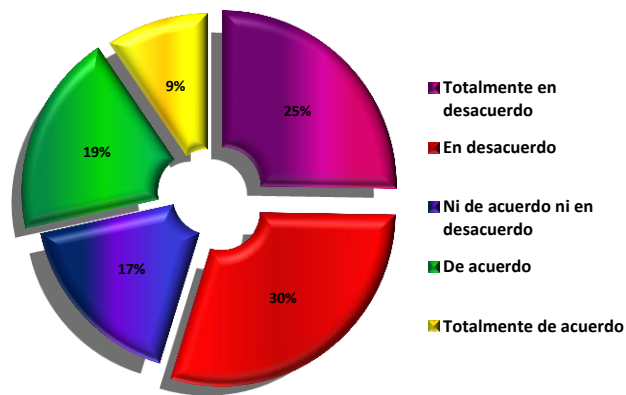
Los temas que se abordaron en este apartado fueron: percepción de las y los funcionarios públicos acerca de si en el área de trabajo se recibe suficiente cursos y talleres de capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo que permita saber cuáles son las tareas, funciones y responsabilidades propias de cada cargo desde el inicio, es decir en los cursos de inducción dentro del horario de trabajo y si estos se dan cada que son solicitados por las y los funcionarios públicos.

Además, se considera si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos, y sobre todo si se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, así como su precisa y oportuna difusión. A continuación se presenta de manera específica y gráfica cada una de las respuestas aquí plasmadas.

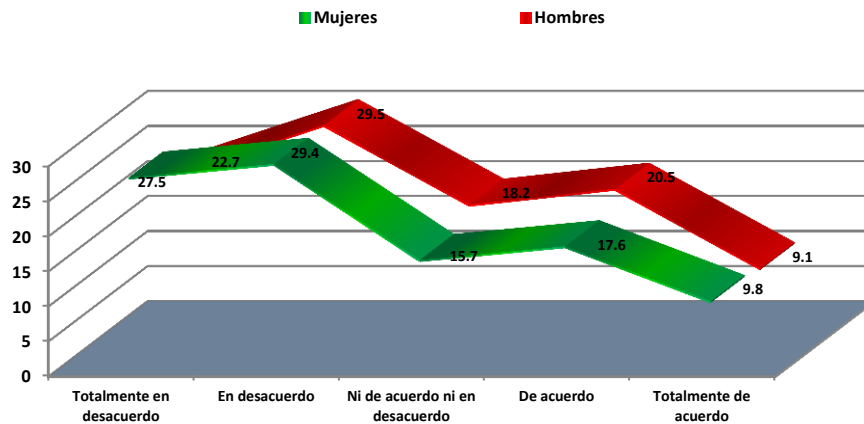
Cuadro 45. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se recibe suficiente capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	24	25.3	14	27.5	10	22.7
En desacuerdo	28	29.5	15	29.4	13	29.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
De acuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	9	9.5	5	9.8	4	9.1
Total	95	100	51	100	44	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)

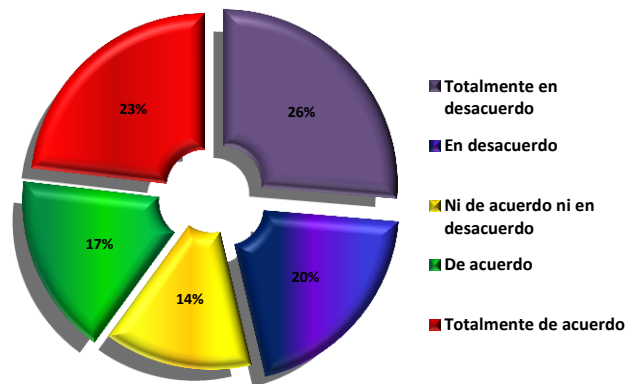


En el siguiente cuadro y grafico, se puede apreciar que en general el 64% de las y los funcionarios expresaron con gran seguridad conocer sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan, sin embargo el 24% expresa no tener muy claro sus respectivas funciones y un 12% aún tiene dudas sobre sus funciones. Panorama que amerita mayores esfuerzos para desarrollar y ofrecer un mejor servicio a la sociedad sobre asuntos específicos.

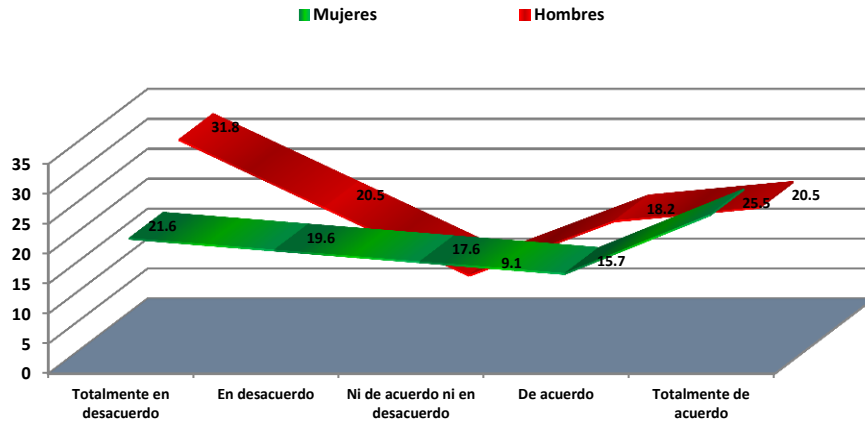
Cuadro 46. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	25	26.3	11	21.6	14	31.8
En desacuerdo	19	20.0	10	19.6	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.7	9	17.6	4	9.1
De acuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
Totalmente de acuerdo	22	23.2	13	25.5	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

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



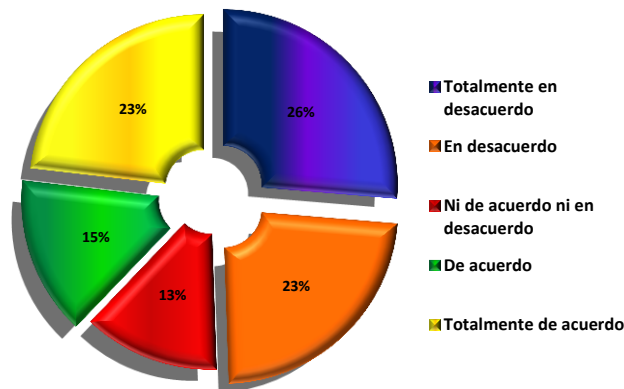
Gráfica 82. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Desagregado por sexo)



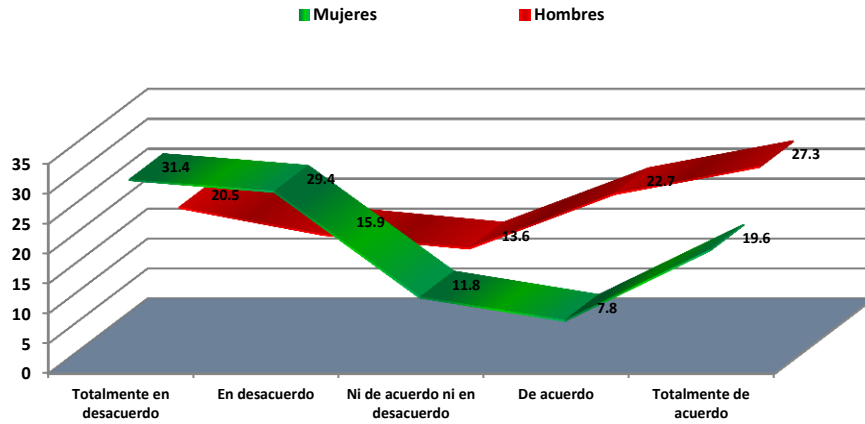
Cuadro 47. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	25	26.3	16	31.4	9	20.5
En desacuerdo	22	23.2	15	29.4	7	15.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	6	11.8	6	13.6
De acuerdo	14	14.7	4	7.8	10	22.7
Totalmente de acuerdo	22	23.2	10	19.6	12	27.3
Total	95	100	51	100	44	100

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



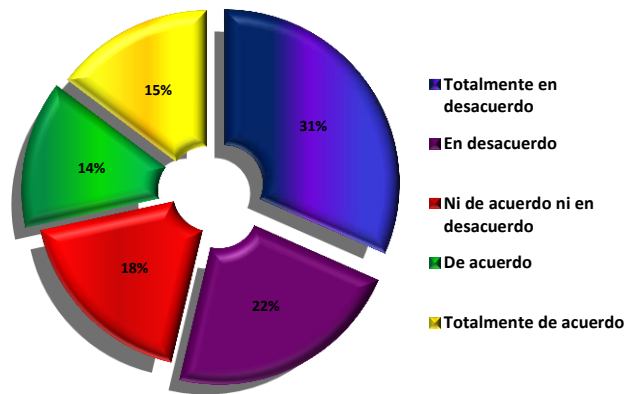
Gráfica 84. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Desagregada por sexo)



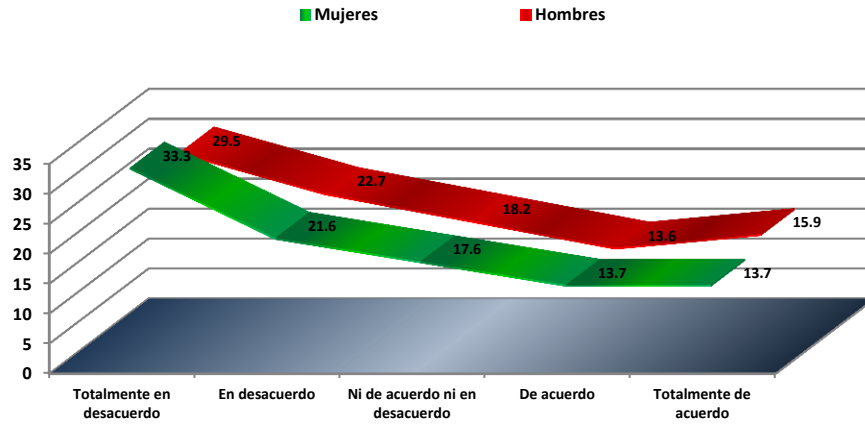
Cuadro 48. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	30	31.6	17	33.3	13	29.5
En desacuerdo	21	22.1	11	21.6	10	22.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
De acuerdo	13	13.7	7	13.7	6	13.6
Totalmente de acuerdo	14	14.7	7	13.7	7	15.9
Total	95	100	51	100	44	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)



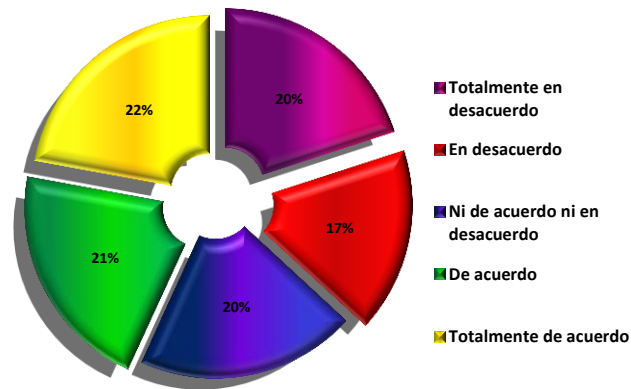
Gráfica 86. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Desagregado por sexo)



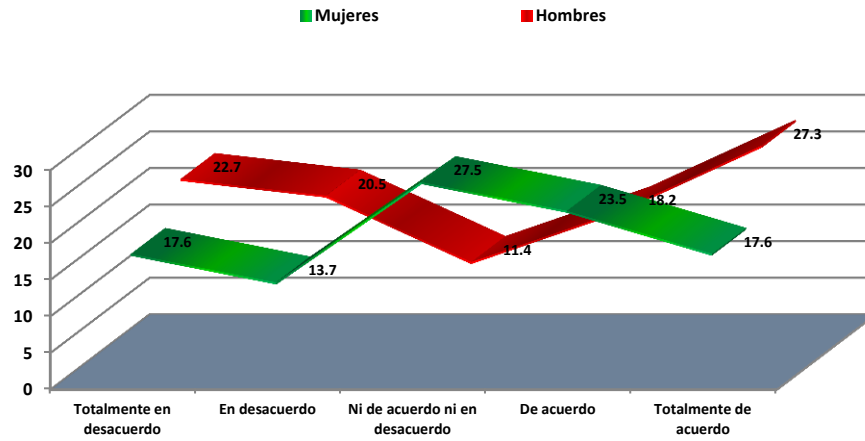
Cuadro 49. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	20.0	9	17.6	10	22.7
En desacuerdo	16	16.8	7	13.7	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20.0	14	27.5	5	11.4
De acuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
Totalmente de acuerdo	21	22.1	9	17.6	12	27.3
Total	95	100	51	100	44	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)

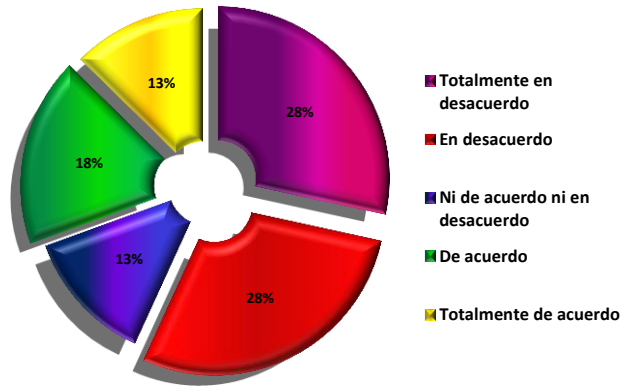


Sobre la siguiente cuestión se tiene que el 44% afirman o creen que los talleres y cursos de capacitación son considerados para promociones y ascensos, el 23% no lo tiene claro y el 33% esta seguro que no es con tal fin, lo cual debe hacerseles saber, además de la importancia de las capacitaciones en su preparación sin o con promoción a ascenso dentro de la administración pública municipal.

Cuadro 50. 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)

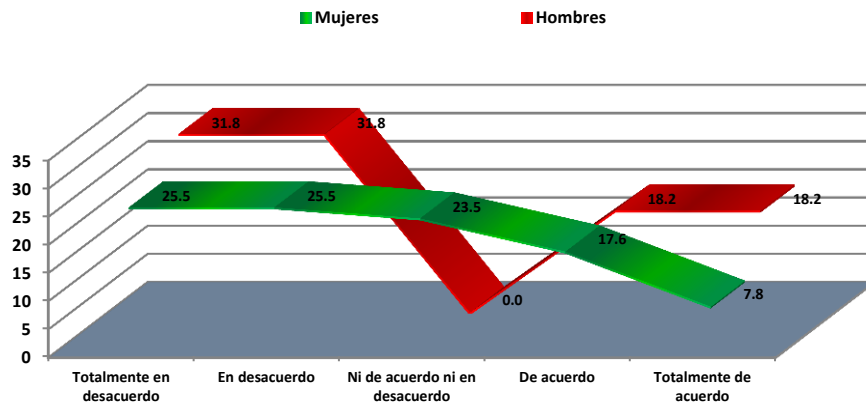
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	27	28.4	13	25.5	14	31.8
En desacuerdo	27	28.4	13	25.5	14	31.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	12	23.5	0	0.0
De acuerdo	17	17.9	9	17.6	8	18.2
Totalmente de acuerdo	12	12.6	4	7.8	8	18.2
Total	95	100	51	100	44	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)



Hay que desatacar que el 39% de las funcionarias públicas no está de acuerdo en que las capacitaciones sean consideradas para las promociones y ascensos, en comparación a los funcionarios 19%, que en contraste están más a favor que sean consideradas, lo que lleva a la existencia de una brecha de género porque aunque ellas asistan a los cursos no se les considera como a ellos, en mayor medida.

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)

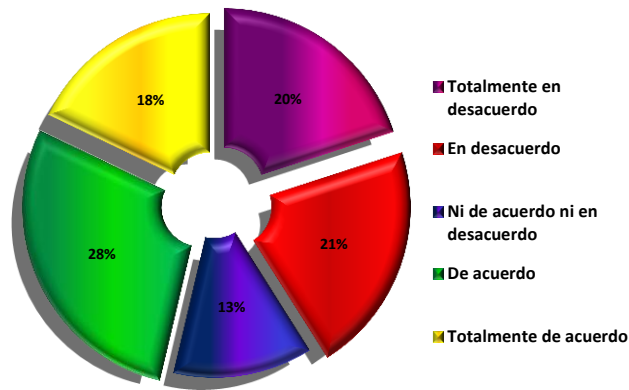


Cuadro 51. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	20.0	9	17.6	10	22.7
En desacuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	8	15.7	4	9.1
De acuerdo	27	28.4	15	29.4	12	27.3
Totalmente de acuerdo	17	17.9	7	13.7	10	22.7
Total	95	100	51	100	44	100

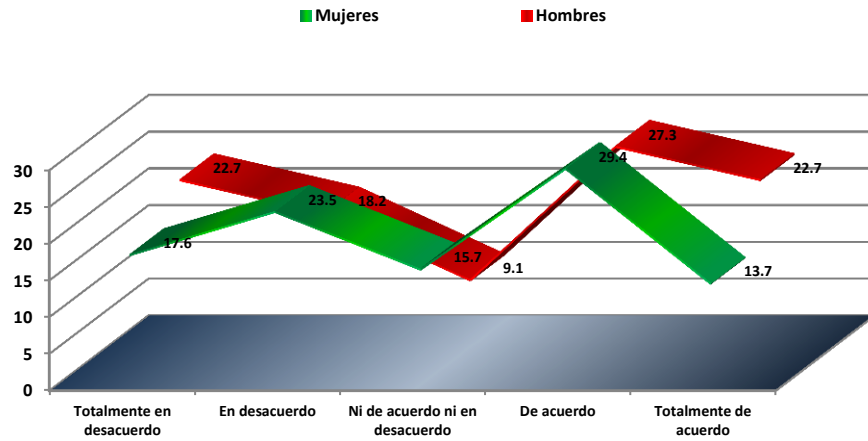
Resulta oportuno destacar que más del 41% de las y los funcionarios públicos consideran que se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción de género, sin en cambio el 40% afirma lo contrario. Situación dividida casi de igual forma, que merece tomar en cuenta resoluciones para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

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)



La información y anuncio público y oportuno de las capacitaciones para las y los funcionarios públicos es necesario para impulsar para desarrollar sus capacidades, habilidades y conductas. A lo que, el 53% de las y los funcionarios públicos expresaron que en efecto se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.

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)

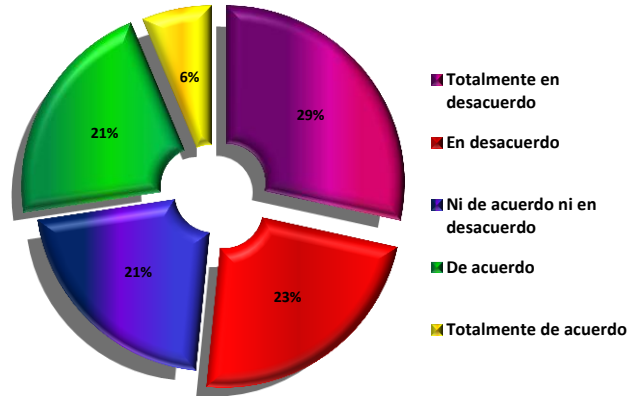


De este modo, se puede apreciar que en gran parte las y los funcionarios públicos opinaron que si se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. En un 35.9% y 34.8% respectivamente afirmaron que si y se pretende se cumplan los objetivos al fin de difundirse éstas de manera oportuna.

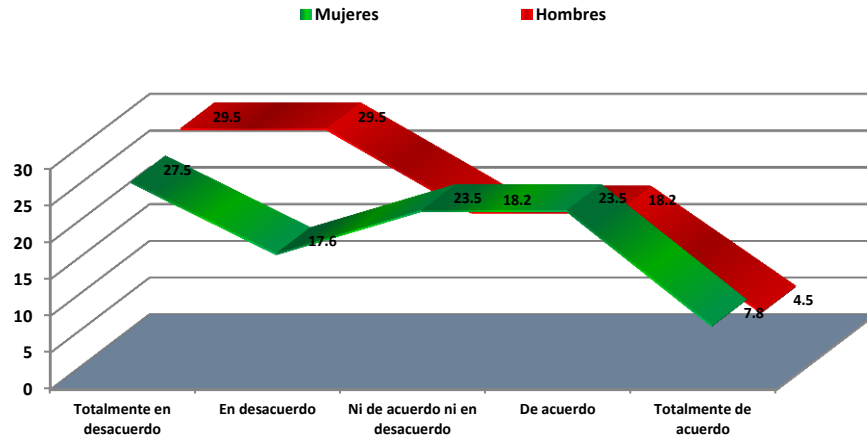
Cuadro 52. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	27	28.4	14	27.5	13	29.5
En desacuerdo	22	23.2	9	17.6	13	29.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
De acuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
Totalmente de acuerdo	6	6.3	4	7.8	2	4.5
Total	95	100	51	100	44	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)

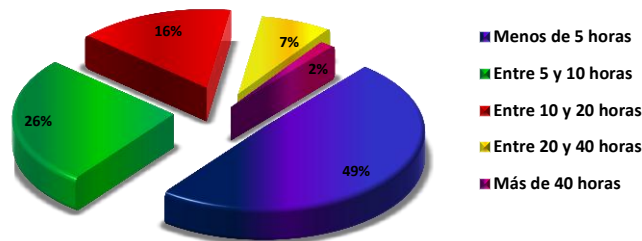


En la actual Administración Municipal de Tolcayuca a pesar de que se ha recibido capacitación con perspectiva de género, no se ha recibido lo suficiente, de acuerdo a las y los funcionarios públicos que les permita comprender qué es y cómo trabajar con ello, ya que el 50% de éstos afirma que ha recibido menos de 5 horas de capacitación con perspectiva de género en los últimos 12 meses.

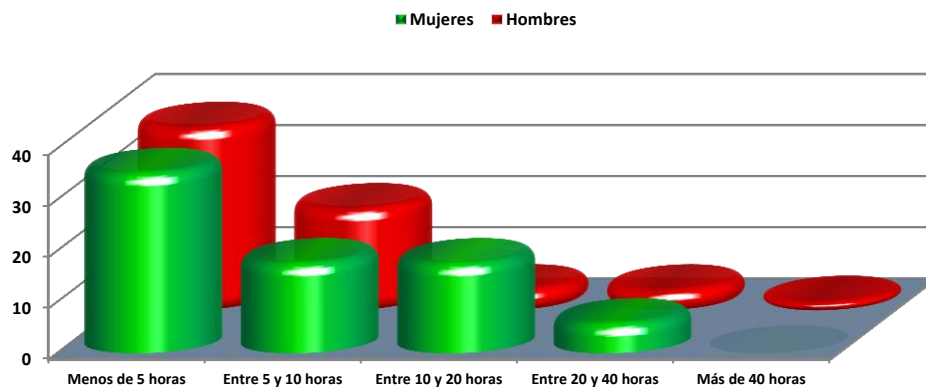
Cuadro 53. Percepción referente al número de horas que el personal ha recibido capacitación en los últimos 12 meses. (Total y por sexo)

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 5 horas	34	35.8	18	35.3	16	36.4
Entre 5 y 10 horas	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Entre 10 y 20 horas	11	11.6	9	17.6	2	4.5
Entre 20 y 40 horas	5	5.3	3	5.9	2	4.5
Más de 40 horas	1	1.1	0	0.0	1	2.3
No he recibido capacitaciones	26	27.4	12	23.53	14	31.82
Total	95	100	51	100	44	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)





2.8. Sobre el balance entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

En la búsqueda de la igualdad y equidad de género en el municipio, se han elaborado distintas políticas municipales que destaquen por la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo así como en los ámbitos de la vida familiar y en apoyo al desarrollo personal, se establecen medidas de organización del tiempo de trabajo para las y los servidores públicos puedan destinar tiempo integral a los sectores que nos componen en la situación social como personas.

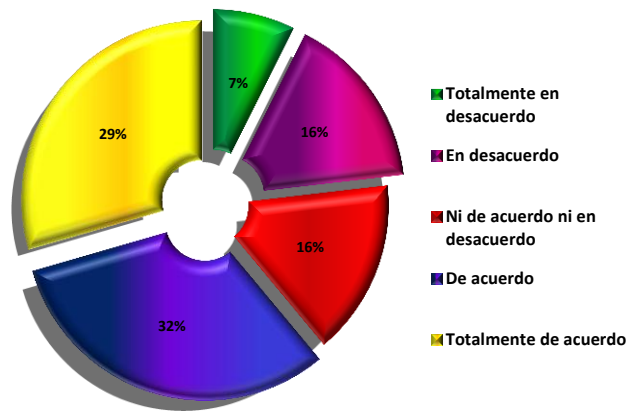
El ayuntamiento se ha hecho un proceso de identificación de las necesidades de servidoras y servidores públicos para que con base en estas se establezca flexibilidad ante situaciones consideradas como previas, en el ámbito laboral se vislumbran medidas que mejoren la calidad en los espacios de desarrollo profesional, a continuación se postulan acciones que permitirán a todas las personas que permiten el buen funcionamiento de la administración local una buena conciliación y correspondencia entre los ámbitos que le competen en su desarrollo como personas, en familia y en su área de trabajo.

En este apartado se analiza si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de las y los funcionarios públicos, así como si el horario de trabajo les permite tener un equilibrio entre las esferas públicas y privadas, o por el contrario se ven afectados por cuestiones como reuniones de trabajo fuera del horario establecido. Se enfatiza en las licencias que se les otorgan a las mujeres, por ejemplo, de maternidad o familiar y si su reincorporación laboral es fácil o presenta dificultades debido a que se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos personales; y por último si se cree necesario promover una política de conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Para sustentar dicho análisis se muestra a continuación cada una de las preguntas abordadas de manera gráfica y complementariamente con un análisis detallado y específico.

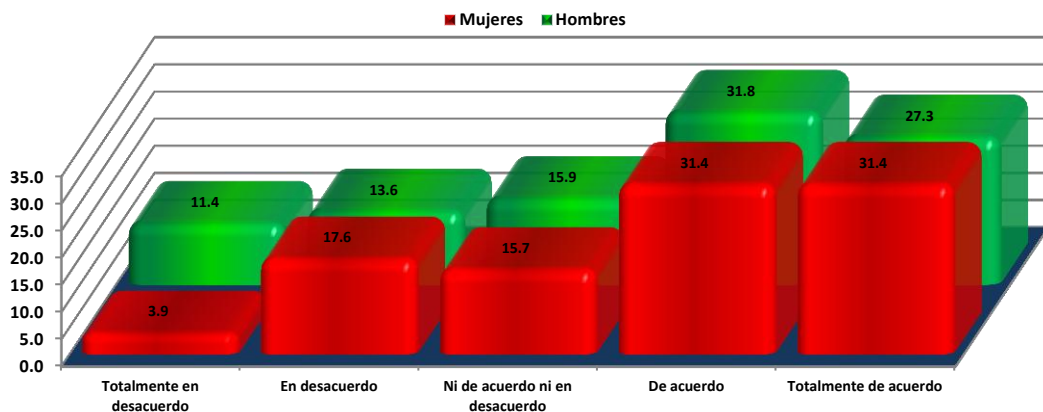
Cuadro 54. Percepción referente a si el horario de trabajo establecido en el área de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	7	7.4	2	3.9	5	11.4
En desacuerdo	15	15.8	9	17.6	6	13.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.8	8	15.7	7	15.9
De acuerdo	30	31.6	16	31.4	14	31.8
Totalmente de acuerdo	28	29.5	16	31.4	12	27.3
Total	95	100	51	100	44	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)



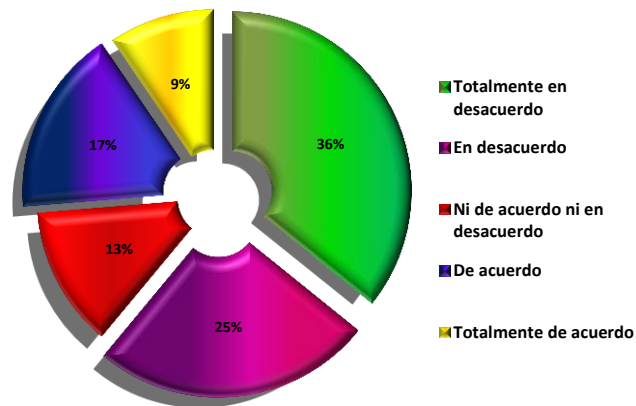
En lo que concierne a la opinión por parte de las funcionarias y los funcionarios, las cifras muestran que no existe gran diferencia, estimándose casi un 78% y 71% respectivamente de los que estuvieron de acuerdo para atender y desarrollar actividades en los diferentes ámbitos y escenarios de la vida personal. El resto manifiesta tener actividades de trabajo ocasionalmente,

lo cual, aunque es bajo una buena organización procura optimizar el tiempo de forma eficaz y eficiente.

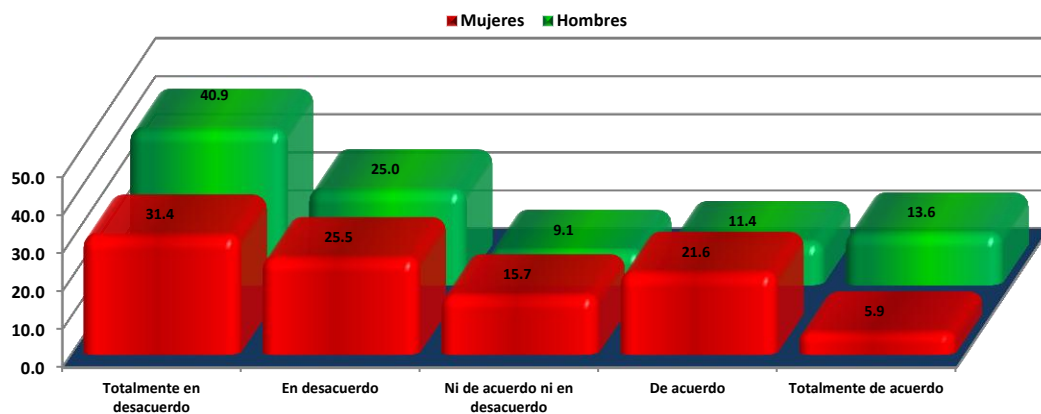
Cuadro 55. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	34	35.8	16	31.4	18	40.9
En desacuerdo	24	25.3	13	25.5	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	8	15.7	4	9.1
De acuerdo	16	16.8	11	21.6	5	11.4
Totalmente de acuerdo	9	9.5	3	5.9	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	100

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



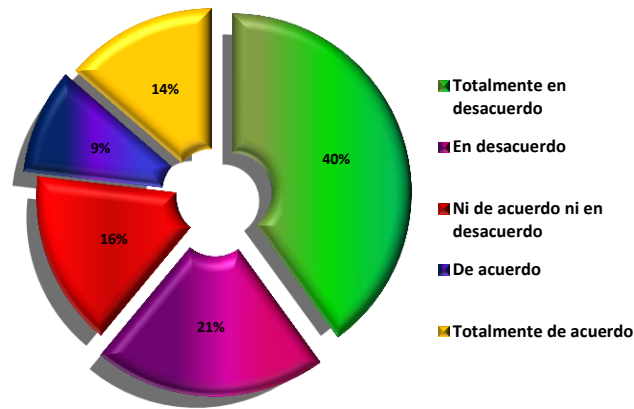
Gráfica 100. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Desagregado por sexo)



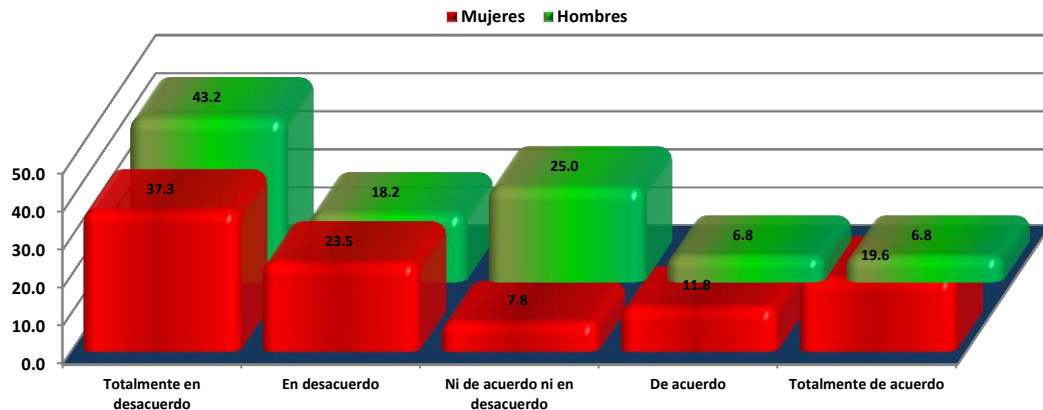
Cuadro 56. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	38	40.0	19	37.3	19	43.2
En desacuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.8	4	7.8	11	25.0
De acuerdo	9	9.5	6	11.8	3	6.8
Totalmente de acuerdo	13	13.7	10	19.6	3	6.8
Total	95	100	51	100	44	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)



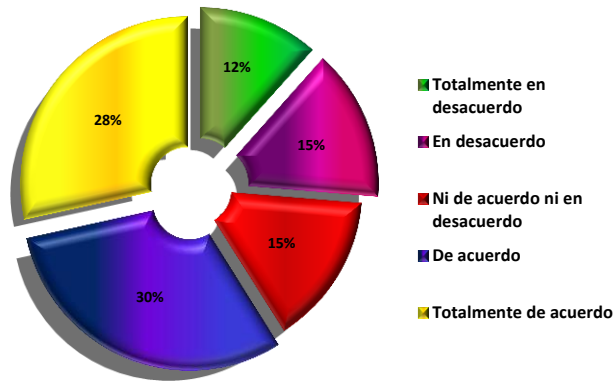
Gráfica 102. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Desagregado por sexo)



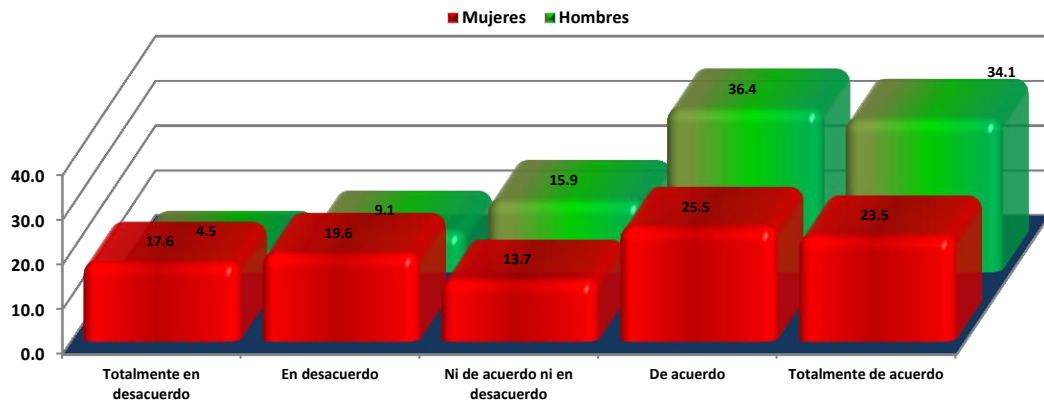
Cuadro 57. Percepción referente a si en el área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	11	11.6	9	17.6	2	4.5
En desacuerdo	14	14.7	10	19.6	4	9.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14.7	7	13.7	7	15.9
De acuerdo	29	30.5	13	25.5	16	36.4
Totalmente de acuerdo	27	28.4	12	23.5	15	34.1
Total	95	100	51	100	44	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)



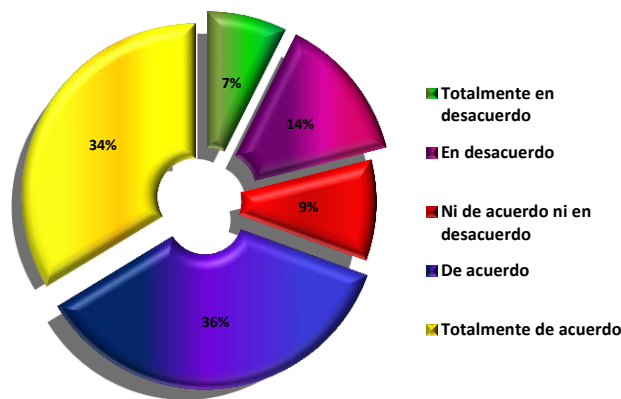
Como resultado de este punto, las funcionarias públicas consideran que no es tan complicada su reincorporación laboral según un 78% de las que están de acuerdo en total. De igual forma, el 73% de los funcionarios lo afirma. Situación favorable al desempeño laboral de las y los funcionarios por lo que es conveniente brindar protección y fortalecer las políticas entorno a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

A este, respecto a la necesidad que sienten las y los funcionarios públicos sobre promover una política de conciliación, a puesto de manifiesto que una gran mayoría este de acuerdo en que definitiva se constituya. Puesto que es indispensable avanzar y mejorar las condiciones laborales que permitan compaginar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares y el disfrute de una vida personal satisfactoria con igualdad de oportunidades.

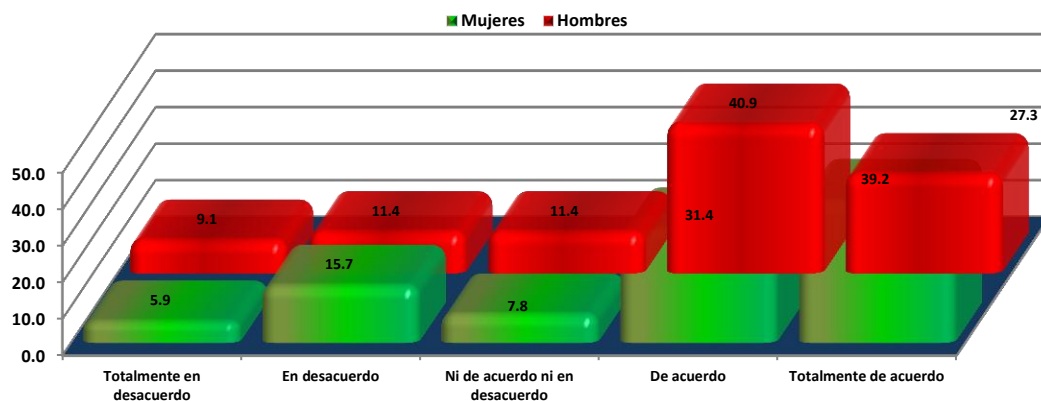
Cuadro 58. Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	7	7.4	3	5.9	4	9.1
En desacuerdo	13	13.7	8	15.7	5	11.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9.5	4	7.8	5	11.4
De acuerdo	34	35.8	16	31.4	18	40.9
Totalmente de acuerdo	32	33.7	20	39.2	12	27.3
Total	95	100	51	100	44	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)



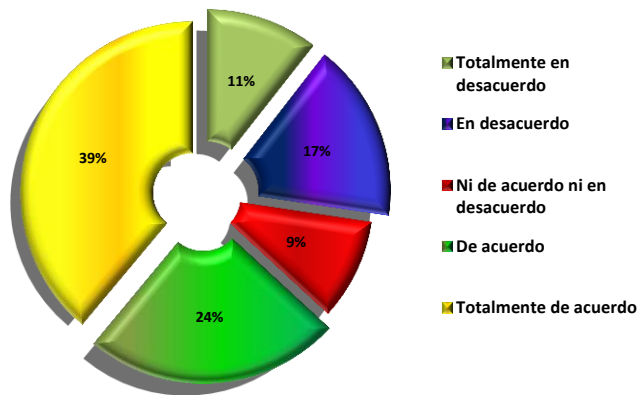
Se puede observar que son las funcionarias públicas quien en mayor porcentaje, creen indispensable una política que les permita avanzar en materia de conciliación en los distintos ámbitos en las que se desarrollan, dado que las mujeres son las que más hacen usos de permisos, licencias de maternidad entre otros, así mismo, los funcionarios públicos buscan se les considere puesto que hoy en día la realidad y junto con ella los estereotipos sociales han cambiado.

Las y los funcionarios públicos están de acuerdo en que se respetan los permisos expedidos por maternidad y paternidad, además de que representa un impulso de mejorar la calidad de vida y un derecho a percibir las asignaciones que confieren los sistemas de seguridad social.

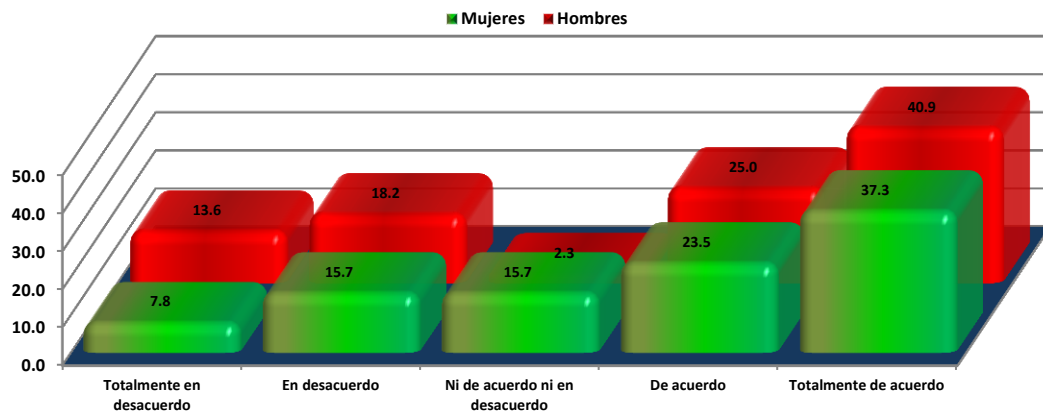
Cuadro 59. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	10	10.5	4	7.8	6	13.6
En desacuerdo	16	16.8	8	15.7	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9.5	8	15.7	1	2.3
De acuerdo	23	24.2	12	23.5	11	25.0
Totalmente de acuerdo	37	38.9	19	37.3	18	40.9
Total	95	100	51	100	44	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)

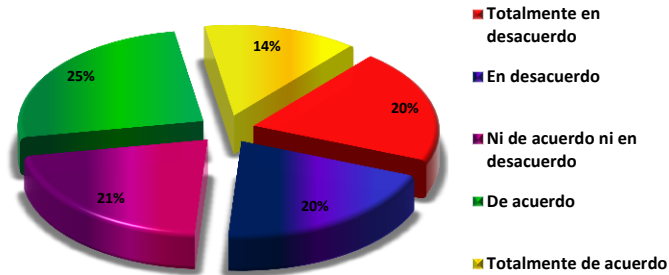


Los permisos de paternidad son un avance significativo en cuanto a la inclusión de esta en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, porque brinda la oportunidad a los funcionarios públicos de entablar un vínculo emocional y de mayor convivencia en el ámbito familiar. En este sentido, cabe decir, que en la administración pública municipal, el 56% en suma, son los que están de acuerdo, por el contrario el 34% lo cual es significativo no acepta el permiso por paternidad, el resto se mantiene indiferente. De ahí que mujeres como hombres busquen la igualdad de condiciones

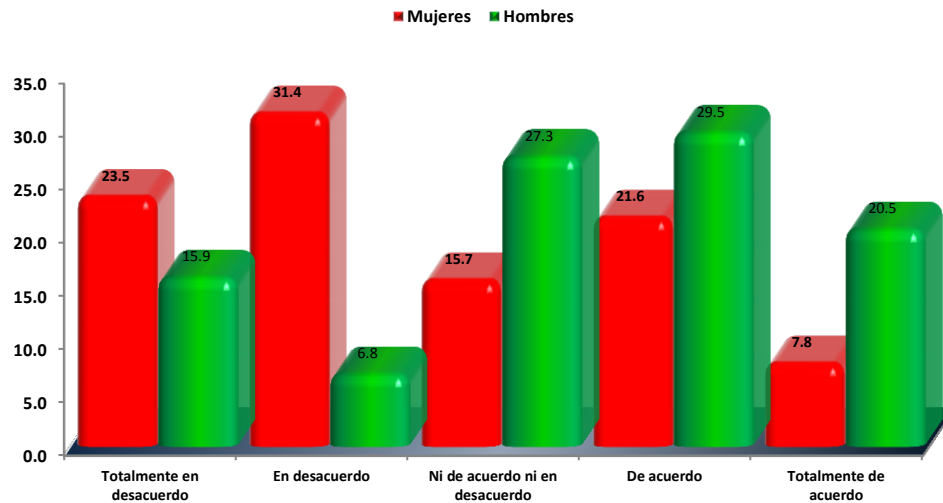
Cuadro 60. Percepción sobre la existencia del permiso de licencia por paternidad en el Área de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	20.0	12	23.5	7	15.9
En desacuerdo	19	20.0	16	31.4	3	6.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	8	15.7	12	27.3
De acuerdo	24	25.3	11	21.6	13	29.5
Totalmente de acuerdo	13	13.7	4	7.8	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	100

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



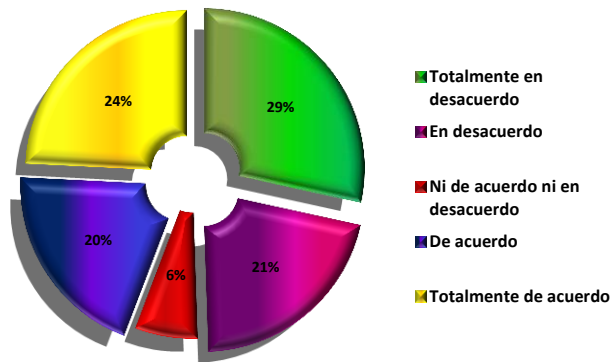
Gráfica 110. Percepción sobre la existencia del permiso de licencia por paternidad en el Área de trabajo. (Desagregado por sexo)



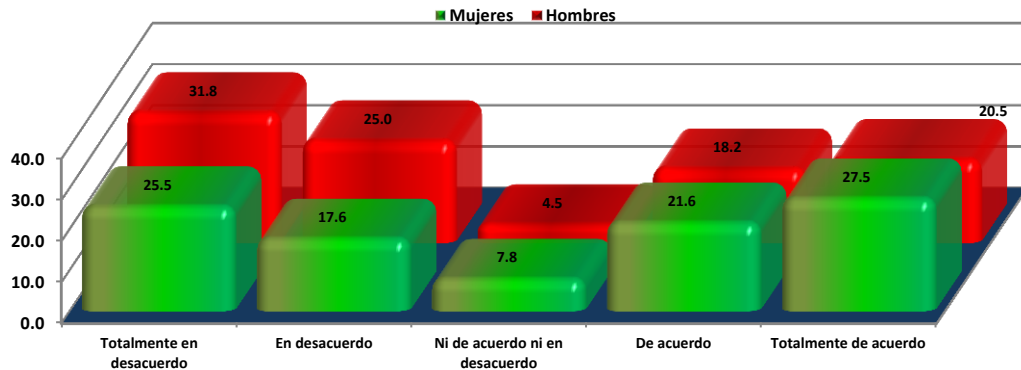
Cuadro 61. Percepción referente a si en el área de trabajo se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	27	28.4	13	25.5	14	31.8
En desacuerdo	20	21.1	9	17.6	11	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6.3	4	7.8	2	4.5
De acuerdo	19	20.0	11	21.6	8	18.2
Totalmente de acuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
Total	95	100	51	100	44	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)



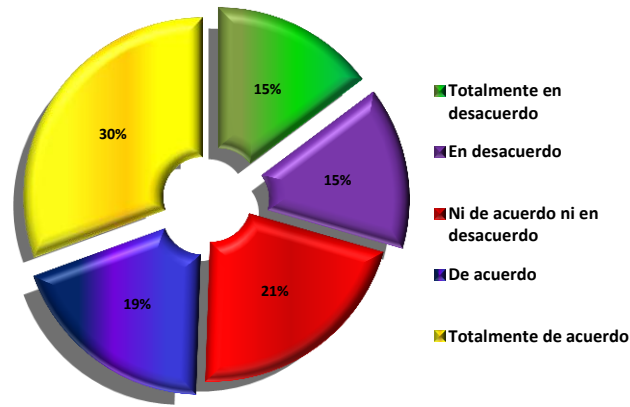
Gráfica 112. Percepción referente a si en el área de trabajo se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Desagregado por Sexo)



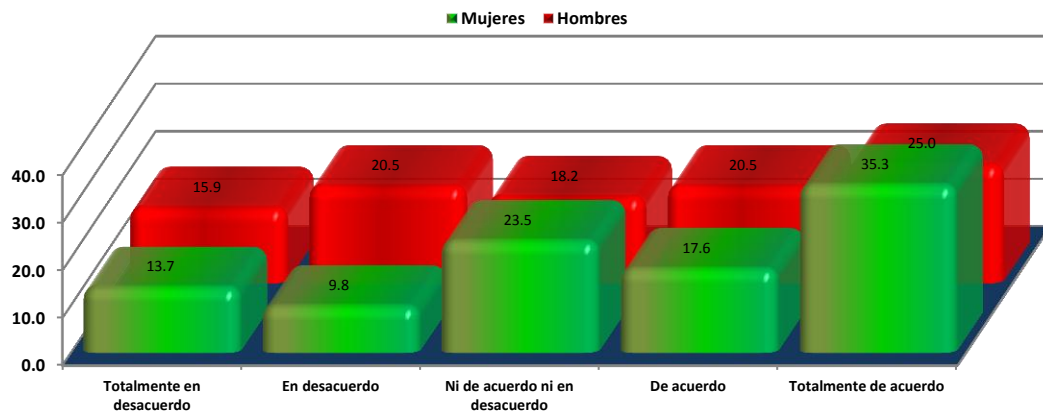
Cuadro 62. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	14	14.7	7	13.7	7	15.9
En desacuerdo	14	14.7	5	9.8	9	20.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	12	23.5	8	18.2
De acuerdo	18	18.9	9	17.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	29	30.5	18	35.3	11	25.0
Total	95	100	51	100	44	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)





2.9. Sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual

El hostigamiento y acoso sexual son dinámicas discriminatorias por razón de sexo que violentan la dignidad de las y los funcionarios públicos en el ámbito laboral, este tipo de conductas que resultan indeseadas para quien las recibe regularmente son manipuladas a través de promesas de trato preferencial, amenazas y demás que mantienen vigentes acercamientos corporales, palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulte hostiles, humillantes u ofensivas.

La administración local pretende mantener un lugar de trabajo en condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de mecanismos y líneas de acción que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento y acoso en el ayuntamiento, a continuación las estrategias que permitirán que las y los servidores públicos estén libres de este tipo de conductas.

Para efectos de este contenido se entiende por hostigamiento sexual aquella forma de discriminación por razón de sexo, o bien insinuando una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, conducta que puede ser repetitiva o presentarse una sola vez. También es entendido como aquella situación en la que alguien molesta a otra persona con gestos, comentarios, chistes o preguntas que tienen como único tema el sexo, la sexualidad, el género o ciertas características físicas (como el tamaño de los pechos o del pene, o de las formas de las piernas).

Ambos conceptos están relacionados con el desempeño laboral, ya que puede llegar a mermar la eficiencia de un empleado a causa de este acoso por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que infunde miedo, intimidación, terror y angustia, por ello es que resulta de fundamental importancia implementar políticas laborales para prevenir y sobre todo evitar este tipo de practicar.

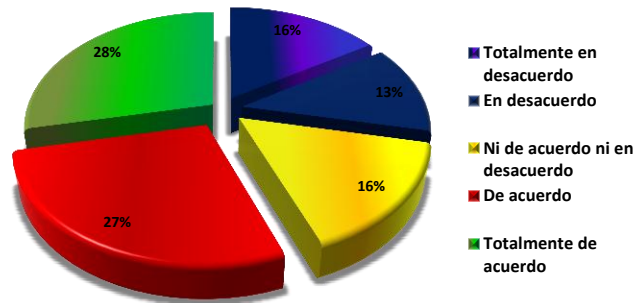
Hoy en día existe legislación que sanciona este tipo de conductas establecidas en el Código Penal Federal, artículo 259 bis, que plantea penalizaciones equivalentes a una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo, enfatizando en que si el hostigador es funcionaria o funcionario público y se aprovecha de esta circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

Los puntos abordados en el presente apartado están relacionados con el conocimiento existente sobre lo que implica el hostigamiento y acoso sexual, o bien intentan indagar sobre la existencia de campañas de información dirigidas a las funcionarias y los funcionarios públicos sobre estos temas en su respectiva área de trabajo, o en el peor de los escenarios si conocen algún caso de hostigamiento sexual en alguna área del Ayuntamiento. La información anterior coadyuvará a implementar mecanismos de prevención y sanción al interior de cada área a fin de proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

Cuadro 63. Percepción referente a si entienden lo que es hostigamiento y acoso sexual. (Total y por sexo)

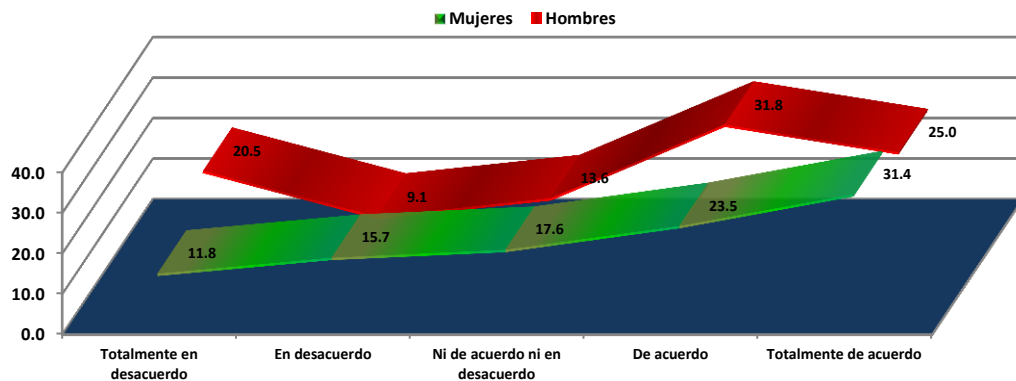
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	15	15.8	6	11.8	9	20.5
En desacuerdo	12	12.6	8	15.7	4	9.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15.8	9	17.6	6	13.6
De acuerdo	26	27.4	12	23.5	14	31.8
Totalmente de acuerdo	27	28.4	16	31.4	11	25.0
Total	95	100	51	100	44	100

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



En atención a lo anterior, se observa que las funcionarias tienen un mayor conocimiento respecto al tema, lo cual, es positivo y al mismo tiempo conlleva a la necesidad de invitar e informar a funcionarios por igual mediante pláticas y talleres con la finalidad de que se integren a este tipo de sesiones, para la sana convivencia en el ámbito laboral procurando evitar y al mismo tiempo sancionar este tipo de prácticas.

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

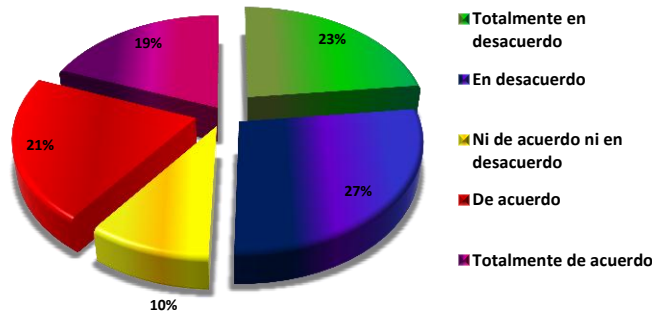


Referente a la existencia de actos de intimidación y/o maltrato en el área laboral hay que señalar, que el 52% entre funcionarias y funcionarios manifestaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que se presentaran, mientras que el 19% y 10% aseguraron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, evidenciando que se suscitan estas acciones corrompiendo los valores y derechos de las personas.

Cuadro 64. 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)

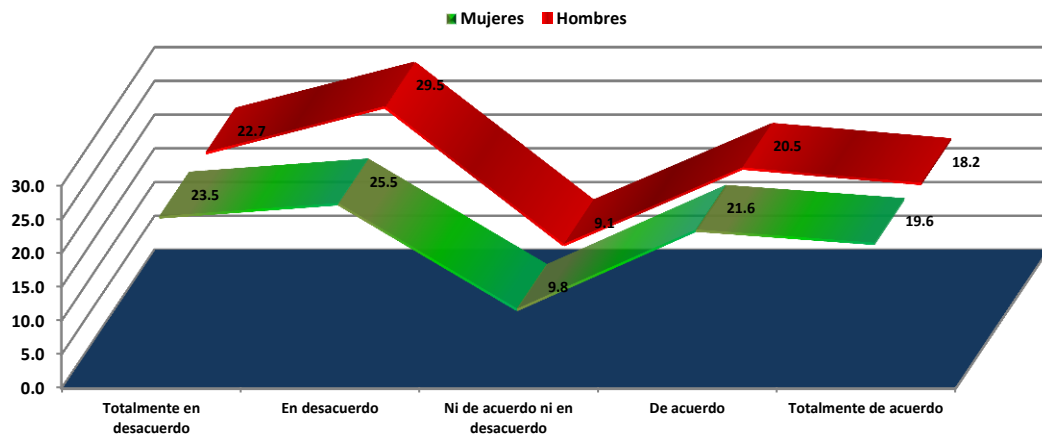
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	22	23.2	12	23.5	10	22.7
En desacuerdo	26	27.4	13	25.5	13	29.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9.5	5	9.8	4	9.1
De acuerdo	20	21.1	11	21.6	9	20.5
Totalmente de acuerdo	18	18.9	10	19.6	8	18.2
Total	95	100	51	100	44	100

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)



En suma, al desagregar los datos arrojados, se observa un porcentaje mayor por parte de los hombres, quienes aseguran la existencia de este tipo de acciones de intimidación y maltrato a diferencia de las mujeres en un porcentaje mínimo, lo que refleja un proceso paulatino de expresión y denuncia, por ello, la importancia de implementar campañas de información en todo lo que concierne para la protección de las personas.

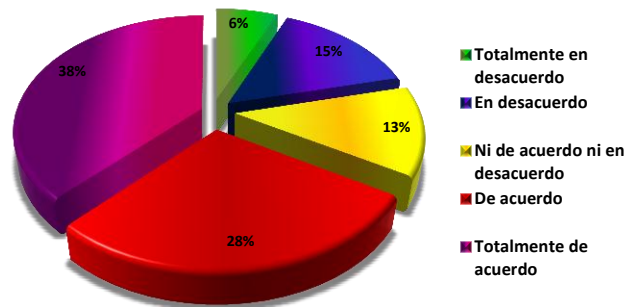
Gráfica 118. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. (Desagregado por sexo)



Cuadro 65. 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)

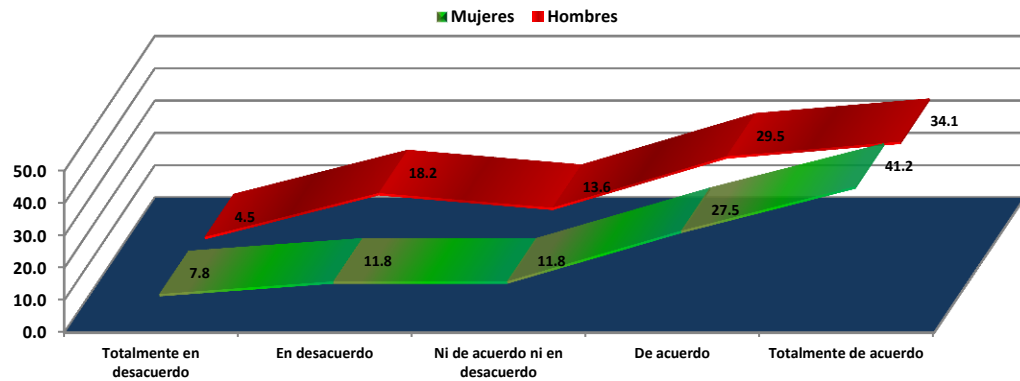
	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	6	6.3	4	7.8	2	4.5
En desacuerdo	14	14.7	6	11.8	8	18.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12.6	6	11.8	6	13.6
De acuerdo	27	28.4	14	27.5	13	29.5
Totalmente de acuerdo	36	37.9	21	41.2	15	34.1
Total	95	100	51	100	44	100

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)



Ahora bien, en relación a si en el área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, el 56% entre funcionarias y funcionarios manifestaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, mientras que el 34% restante expreso lo contrario y en menor porcentaje el 10% tomo una postura neutral, panorama que revela fortalecer las medidas existentes ante este patrón de comportamiento.

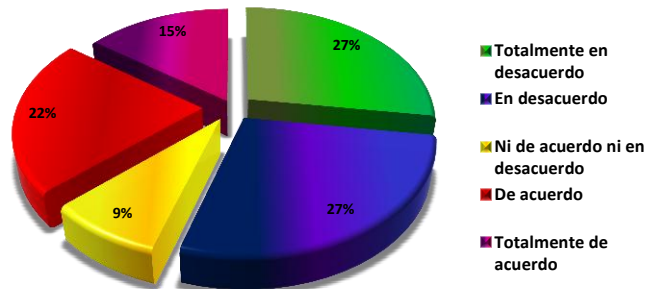
Gráfica 120. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Desagregado por sexo)



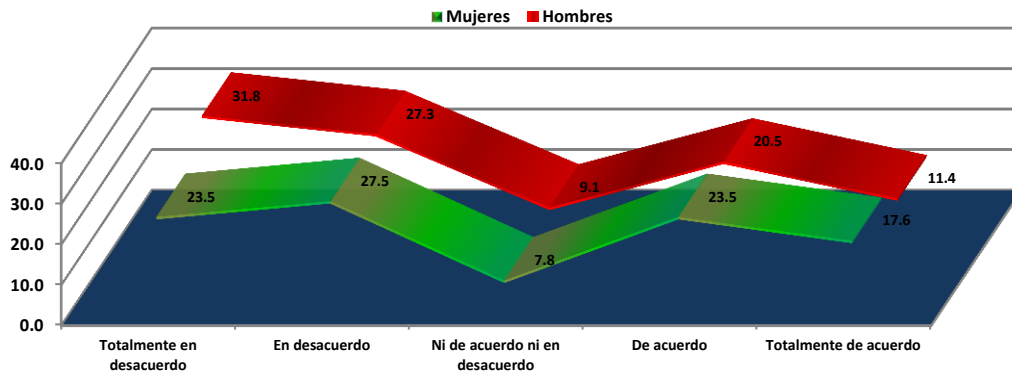
Cuadro 66. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Total por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	26	27.4	12	23.5	14	31.8
En desacuerdo	26	27.4	14	27.5	12	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8.4	4	7.8	4	9.1
De acuerdo	21	22.1	12	23.5	9	20.5
Totalmente de acuerdo	14	14.7	9	17.6	5	11.4
Total	95	100	51	100	44	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)

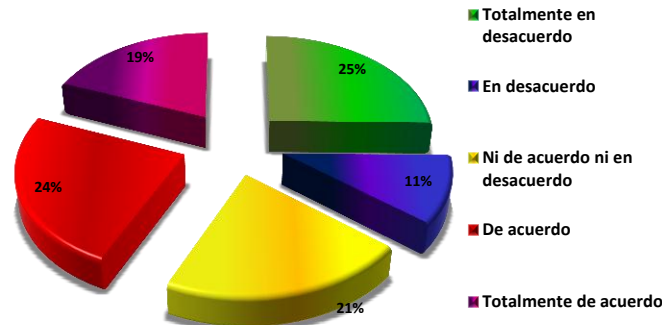


Las funcionarias y los funcionarios públicos dieron a conocer la presencia de casos de hostigamiento y acoso sexual en las instancias del Ayuntamiento, en donde solo el 34% expreso estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo afirmando no haber conocido algún caso de este tipo, por el contrario el 29% si ha sabido de tales casos y no obstante el 37% no tiene de todo la certeza de conocer casos relacionados a este punto, realidad que vislumbra ciertas problemáticas que se desarrollan en el interior de la áreas del H. Ayuntamiento.

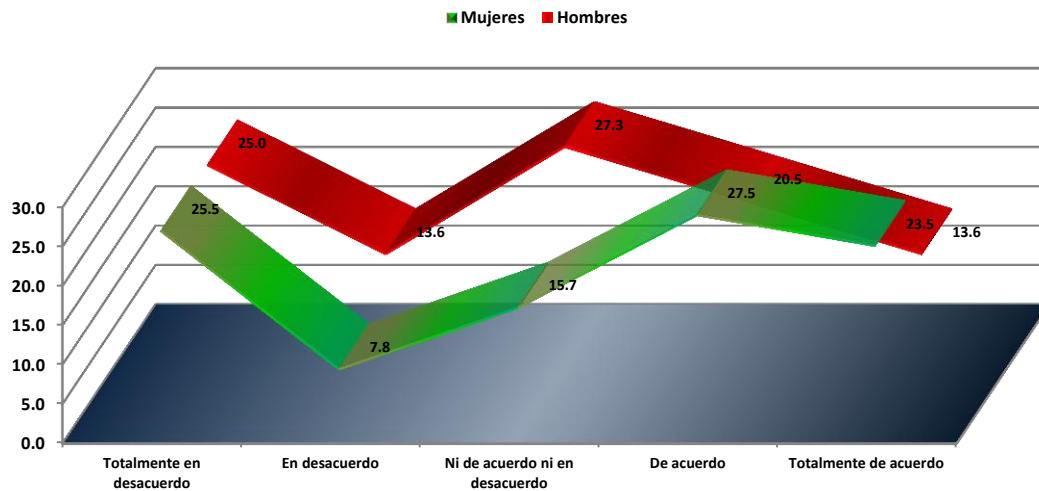
Cuadro 67. Percepción referente a si se han conocido casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas del Ayuntamiento distintas a la mía. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	24	25.3	13	25.5	11	25.0
En desacuerdo	10	10.5	4	7.8	6	13.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21.1	8	15.7	12	27.3
De acuerdo	23	24.2	14	27.5	9	20.5
Totalmente de acuerdo	18	18.9	12	23.5	6	13.6
Total	95	100	51	100	44	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)

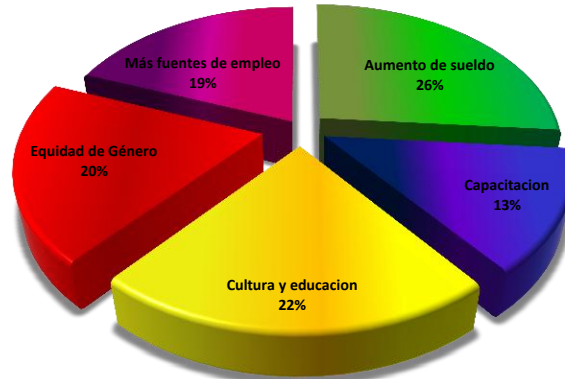


Cuadro 68. Percepción acerca de que propuestas consideran que garantizarían que las labores sean igualitarias entre mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Absolutos	%	Mujeres	%	Hombres	%
Aumento de sueldo	40	26.3	28	38.9	12	15.0
Capacitación	20	13.2	10	13.9	10	12.5
Cultura y educación	33	21.7	10	13.9	23	28.8
Equidad de Género	30	19.7	14	19.4	16	20.0
Más fuentes de empleo	29	19.1	10	13.9	19	23.8
Total	152	100	72	100	80	100

*las respuestas no coinciden con el total inicial porque las participantes y los os participantes señalaron más de una respuesta

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



En alusión a las propuestas que consideran, garantizarían que las labores sean igualitarias entre mujeres y hombres el 27% manifestó en primer lugar propuestas referidas a más fuentes de empleo y aumento de sueldo, 23% equidad de género, el 15% capacitación y el 8% restante cultura y educación. En este sentido, el reto será atender y enriquecer que las labores sean igualitarias y cambiar las percepciones que se tienen con acciones inmediatas.



V. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Resultados por Objetivos Estratégicos

1. Condiciones Generales al interior de la Administración Pública Municipal

Para mejorar el desempeño laboral de las servidoras públicos y servidores públicos es necesario impulsar condiciones favorables que les permita atender su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales, en beneficio de la sociedad. Así mismo, disminuir situaciones de discriminación en el acceso al empleo, desigualdad en las oportunidades para mujeres y hombres, hostigamiento sexual y condiciones desfavorables para el clima organizacional.

Tal vez el promover lo anterior, pudiese pensar que sólo aplica en grandes corporaciones. Pero no es así ya que utilizarlas en el sector público puede traer muchos beneficios para el municipio, sobre todo tomando en cuenta las características propias del municipio.

Objetivos

Mejorar las condiciones generales laborales al interior de la APM de Tolcayuca, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mejorando la atención y servicio a la ciudadanía.

Impulsar la consolidación del gobierno municipal como un espacio laboral en donde se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en la asignación de ocupaciones, el desarrollo profesional y adecuadas retribuciones.

Mejorar el ejercicio de la Administración Pública Municipal de Tolcayuca a través de la incorporación de la perspectiva de género en los documentos de índole jurídico-normativo y de planeación, involucrando a las dependencias y funcionarios públicos que intervienen en el proceso.

Incrementar la igualdad de oportunidades de ocupar puestos directivos dentro de la Administración Pública Municipal, mediante el acceso a mujeres y hombres a ocupar cargos de esta índole.

Estrategias

Consolidar el compromiso de igualdad de oportunidades sin distinciones de clase, religión, sexo, discapacidad, orientación sexual o ideología política; en los aspectos relacionados con: los procesos de selección y contratación, compensaciones y sueldos, capacitación y desarrollo, así como en la promoción del personal.



Implementar las disposiciones y recomendaciones que establece el Programa de Cultura Institucional de Tolcayuca, entre las distintas dependencias que integran la estructura orgánica del H. Ayuntamiento.

Desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal, que permitan estudiar las posibles desigualdades cuantitativas y cualitativas que se manifiestan dentro del PCI, para lograr un equilibrio y propiciar que mujeres y hombres se desarrollen en condiciones de equidad dentro de las instituciones y dependencias municipales.

Líneas de acción

- Consolidar un plan de difusión en los medios de comunicación internos para la promoción de la política y de contenidos que promueven la perspectiva de equidad de género, así como los logros y acciones emprendidos por el Instituto Municipal de las Mujeres.
- Incluir la perspectiva de género en el Bando Municipal de Tolcayuca y los diferentes Programas emitidos y/o gestionados por las dependencias de la Administración Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía calimayense.
- Convocar la ocupación de puestos directivos y de jefaturas de forma igualitaria entre mujeres y hombres cuyo perfil determine la capacidad de asumir dicha responsabilidad sin considerar sexo y/o estereotipos de género.
- Actualización del presente proyecto de forma anual para asegurar la inclusión del enfoque de género en la administración, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y en general el Ayuntamiento.
- Inclusión de la perspectiva de género en un sistema de valores y en el código de conducta del H. Ayuntamiento de Tolcayuca, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación entre servidoras y servidores públicos.
- Jornadas de sensibilización y capacitación al personal administrativo que promuevan medidas que coadyuven a incorporar la igualdad de género en el ejercicio de sus funciones y lograr un trato equitativo a la ciudadanía calimayense.
- Actualización del Plan Municipal de Desarrollo, en el cual, se incluya el enfoque de género en forma de políticas y compromisos institucionales a favor de lograr un acceso equitativo a oportunidades de desarrollo humano para mujeres y hombres.
- Actualización de los reglamentos municipales existentes que incluyan artículos que regulen las distintas actividades al interior del municipio, promoviendo el igual trato tanto a mujeres como a hombres.



- Asegurar que tanto mujeres como hombres cuenten con los medios necesarios para externar sus quejas con respecto a situaciones discriminatorias que pudieran existir en el municipio.
- Evaluación continúa de las actividades realizadas por servidoras, servidores públicos y dependencias administrativas mediante mecanismos de evaluación y control que permitan dar seguimiento al Programa de Cultura Institucional de Tolcayuca.
- Elaboración de una Agenda de Compromisos de Servidoras y Servidores Públicos de Tolcayuca, donde se establezcan propuestas orientadas a disminuir desigualdades de trato y fomenten el respeto laboral y atención ciudadana de manera equitativa.
- La promoción de las buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo para contribuir al cumplimiento de los fines de la APM
- Selección de personal aspirante a ocupar puestos directivos, con base en experiencia, habilidades y aptitudes requeridas, sin que se presente algún tipo de discriminación de género.
- Evaluación de los criterios de selección y ocupación de puestos directivos, ocupados y en proceso de ocupación, que permita detectar la desigualdad de selección del personal.
- Promover el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación, especialmente entre el personal de limpia, seguridad pública, servicios públicos y todas aquellas personas trabajando en campo, expuestas a condiciones de riesgo.
- Difundir las normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo principalmente entre el personal de limpia, seguridad pública, servicios públicos y todas aquellas personas trabajando en campo, expuestas a condiciones de riesgo.

2. Clima laboral

El primer paso para lograr una cultura institucional libre de discriminación fue reconocer la problemática que afecta el clima o el ambiente al interior de las áreas de trabajo, para aumentar la productividad y la eficiencia frente a las necesidades ciudadanas, tratar correctamente a quienes recurren al Ayuntamiento y aprovechar lo mejor de cada funcionaria y funcionario. Un adecuado clima laboral que no es fácil de conseguir si no existe una buena estrategia y sobre todo seguridad que el futuro será mejor.

Objetivos

Promover un adecuado ambiente laboral al interior de las áreas de trabajo, para aumentar la productividad y la eficiencia de cada funcionaria y funcionario adscrito al municipio, con la finalidad de dar mejor respuesta a las necesidades ciudadanas.

Asegurar el desempeño equitativo de las actividades administrativas entre mujeres y hombres, mejorando las relaciones laborales y el trato interpersonal, que favorezca el adecuado desarrollo personal e institucional.

Estrategias

El primer paso para lograr una cultura institucional libre de discriminación es reconocer la problemática que afecta el clima o el ambiente laboral al interior de la Administración Pública Municipal.

Fortalecer los aspectos débiles identificados en el Estudio Exploratorio a partir del diseño y aplicación de normatividad de aplicación general en las dependencias administrativas.

Impulsar la lealtad, identidad y compromiso con la institución, las funciones y los fines que persigue.

Fortalecer los valores organizacionales que promuevan la equidad laboral, la igualdad y el respeto entre mujeres y hombres que laboran de manera permanente y eventual en las distintas áreas que conforman la estructura orgánica municipal.

Líneas de Acción

- Procurar mantener los problemas personales en el ámbito privado, que los problemas personales afecten lo menos posible la concentración, la productividad y sobre todo la atención a la población.
- Dale a las oficinas un toque más personal, para que los que trabajen en ellas se sientan más cómodos y quienes asisten a solicitar un trámite o atención para algún servicio observen una identidad y un agradable ambiente de trabajo, que hablará por la administración.



- Promover la vinculación entre tus compañeras(os), pues se pasa gran parte del día en las diferentes dependencias, por lo que es importante que aprender a convivir con colegas y generar vínculos de ayuda y confianza mutua. Romper con tratos viciados y conflictos entre áreas o personas.
- Procurar que los espacios de trabajo y de atención a la ciudadanía estén organizados no sólo porque permitirá desarrollar mejor las tareas sino porque también dará una sensación de eficiencia.
- Promover la tolerancia, tanto entre colegas o superiores, como hacia las personas que asisten para realizar algún trámite o requieran un servicio, aun cuando sean los demás quienes fomenten la agresividad o el conflicto.
- Enfocar lo positivo y promover siempre, tanto al interior como hacia el exterior, las cosas agradables y no en las dificultades que se puedan presentar durante el desarrollo de las funciones de gobierno o administrativas.
- Penalizar conflictos en el equipo, no cumplir con el trabajo, engañar o robar, perder el tiempo y ausentarse voluntariamente, ser arrogante y presuntuoso, y actuar contra los mandos superiores.
- Impulsar acciones afirmativas que busquen acelerar el cambio de una situación no equitativa en la institución.
- Definir un plan de trabajo para institucionalizar la perspectiva de género y el proceso de transversalidad.
- Distribución equitativa de las tareas y actividades programadas para cada área administrativa, sin considerar la posibilidad de otorgar mayor carga de trabajo a mujeres en comparación a sus compañeros varones.
- Sensibilización y capacitación al personal administrativo, que incorpore la igualdad laboral entre mujeres y hombres, así como el respeto y la integridad grupal para el logro de determinados objetivos.
- Elaboración de reportes donde se registren, algún tipo de faltas al respeto, violencia física o verbal o discriminación hacia las mujeres por parte de las y los funcionarios durante el desempeño de sus actividades laborales diarias.
- Capacitación del personal de mandos medios y superiores en temas concernientes a liderazgo participativo e incluyente, en donde se promueva la no discriminación e igualdad de género permitiendo que el personal a su cargo tome decisiones laborales libres de todo acto discriminatorio.



3. Comunicación Incluyente

Objetivos

Promover que la comunicación al interior de la administración pública municipal de Tolcayuca incorpore perspectiva de género para difundir la igualdad y el respeto entre mujeres y hombres.

Garantizar que los medios de comunicación internos y externos con los que cuenta el municipio cumplan con criterios acorde a la política de equidad de género establecida en el municipio.

Impulsar que las acciones de comunicación al interior de la administración pública municipal, incidan positivamente en el cambio en las prácticas de comunicación escrita y visual de la comunidad.

Estrategias

Se definirá un plan de difusión más eficiente, aprovechando los medios de vinculación y comunicación social tradicionales; así también se abrirán nuevos canales que permitan la promoción al interior del municipio de las políticas públicas con PEG y de los contenidos que promuevan la perspectiva de equidad de género, así como los logros y acciones emprendidos por el Instituto Municipal de la Mujer.

Aprovechar los canales y medios de comunicación con los que cuenta el municipio para identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género en el municipio.

Promover la comunicación incluyente entre cada una de las instancias y organizaciones que integran el H. Ayuntamiento de Tolcayuca, a través de los miembros que laboran en cada una de ellas. Mejorar la comunicación entre mandos superiores, personal administrativo y operativo;

Evitar la utilización de imágenes discriminatorias o sexistas en los promocionales que el H. Ayuntamiento emita por medios televisivos o electrónicos.

Actualización de los instrumentos normativos y de planeación emitidos por el H. Ayuntamiento de Tolcayuca, incorporando el lenguaje no sexista y eliminando textos excluyentes y/o que acentúen los estereotipos de género.

Disminuir los mensajes iconográficos o visuales dentro de la organización municipal y el municipio, que excluyan a las mujeres o que manifiesten escenas de discriminación o estereotipos de género.



Líneas de acción

- Retiro de propaganda comercial o gubernamental, tanto de espacios administrativos o públicos, que acentúen una desigualdad discriminatoria a mujeres en comparación a los varones.
- Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y en la comunicación informal entre servidoras y servidores públicos así como en los mensajes y documentos emitidos por las distintas dependencias administrativas.
- Mejorar la comunicación y la emisión de mensajes transmitidos por el H. Ayuntamiento de Tolcayuca, haciéndolos de forma incluyente, sin incentivar los roles tradicionales y estereotipos de género.
- La Secretaría Técnica en coordinación con la Instancia Municipal de la Mujer, serán las dependencias responsables de que las publicaciones y documentos utilicen un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicación e impresos internos.
- Difundir permanentemente el respeto hacia las mujeres y sus derechos, en los mensajes, discursos y comunicados emitidos oficialmente.
- Capacitación al personal del H. Ayuntamiento, mediante la realización de cursos donde se enseñe el uso del lenguaje no sexista en incluyente para mejorar las relaciones comunicación en la vida laboral y social.
- Elaboración y difusión de un reglamento interno, que regule el manejo del lenguaje escrito, visual y oral dentro de las actividades de información de cada una de las dependencias.
- Difusión de los lineamientos y propuestas del Programa de Cultura Institucional (PCI) al interior de cada dirección, área y/o sección de la institución.
- Hacer uso de los medios de información masiva sobre el correcto uso del lenguaje no sexista que promueva la sana convivencia y elimine las brechas de desigualdad social en materia de comunicación e información.
- Actualizar los reglamentos de organización y operación internos, donde se incluya un lenguaje visual de no discriminación y sin ocupar términos sexistas.
- Modificar los programas que desarrolla la institución a fin de incluir la perspectiva de género en la aplicación de los mismos, procurando eliminar todo tipo de texto e imágenes excluyentes.
- Reglamentar la utilización de imágenes, colores y palabras que resulten ofensivos para la ciudadanía en general.
- Supervisar el lenguaje de funcionarias y funcionarios públicos durante los informes de actividades que se realizan.

4. Selección de personal

Objetivo

Asegurar que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección, que se reflejaran en las políticas internas del Ayuntamiento, mismas que habrán de ser un ejemplo para su aplicación en otras instituciones o en la sociedad.

Contar con lineamientos y políticas que garanticen un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de personal que reflejen el compromiso institucional para que mujeres y hombres se desarrollen en un ambiente de equidad y justicia social.

Estrategias

Institucionalizar una política que determine qué, los puestos disponibles dentro de la institución puedan ser ocupados por mujeres y por hombres a través de la libre competencia. Definir descripciones y perfiles de puestos de observancia general.

Que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección, donde la base sean las habilidades y aptitudes, sin ejercer ningún tipo de discriminación para aspirantes.

Seleccionar al personal bajo criterios definidos a quienes aspiren ocupar un cargo en la APM, sujetándose a una evaluación y con la seguridad de que las entrevistas que se les aplicarán sean iguales, con criterios objetivos durante el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Líneas de Acción

- Se Difundirán públicamente las plazas vacantes, criterios de selección de personal, descripción y perfil de puestos, sin distinguir si son para mujeres o para hombres; asimismo se expondrán previamente los criterios de selección y contratación.
- El área responsable de los recursos humanos del Ayuntamiento requerirá planear, coordinar y controlar las actividades relacionadas a contratación de personal, selección, orientación, evaluación de desempeño, capacitación, calificación, salud y seguridad del trabajo.

Para cumplir con lo anterior se establece el compromiso de realizar acciones basadas en los siguientes principios:

- Desarrollo responsable, profesional y humano de sus actividades y funciones;
- Capacidad de actuación basada en los principios de beneficiar a la comunidad de manera prioritaria;
- Capacidad de trabajar con enfoque en resultados y calidad;

- Capacidad de trabajar en equipo;
 - Conocimiento de la misión y valores institucionales.
-
- Reclutamiento y selección mediante una base de currículum para buscar el talento que se requiere de acuerdo al área administrativa, a las funciones y atribuciones a desempeñar.
 - Las oportunidades de incorporación a la plantilla de personal responderán únicamente a los niveles educativos, experiencia, capacitación y responsabilidad; verificando minuciosamente los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo, asimismo se excluyen preguntas ajenas a las tareas relacionadas con el puesto.
 - Apoyar y promover, a través del área de personal, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas. Erradicar los estereotipos en el trabajo.
 - Prohibir la solicitud del examen de gravidez como un requisito para contratar mujeres
 - Verificar que los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente incluyan preguntas relevantes al trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto.
 - Difundir al interior de la APM, el compromiso establecido en sus políticas de reclutamiento y selección para la equidad de género, con el fin de asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de mujeres y hombres.
 - Los/las candidatos/as para un puesto serán evaluados/as bajo criterios definidos y que las entrevistas que se les aplican sean iguales para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos de los estereotipos en el proceso de reclutamiento y selección del personal.
 - Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad



5. Salarios y Prestaciones

Objetivos

Garantizar en la administración pública municipal la no discriminación de mujeres en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y las retribuciones generadas con su esfuerzo y dedicación.

Establecer las bases para evitar la presencia de posibles prácticas discriminatorias o discrecionales en la asignación de los salarios a consecuencia de diferencias de sexo, edad, orientación sexual y/o condición social.

Estrategias

Aportan valor, como la posibilidad de diálogo directo y franco entre directivos y empleados, o cuestiones como pagar seguros de salud a sus trabajadores, darles ayuda en el cuidado de los hijos y ser flexibles en horarios. La clave es que el empleado se sienta parte de la empresa.

Definición de políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones para todos los puestos y contratos de la APM, así como de métodos definidos para calcular deducciones o bonificaciones, dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones.

Consolidar el compromiso gubernamental de igualdad de oportunidades sin distinciones de clase, religión, sexo, discapacidad, orientación sexual o ideología política; en lo relacionado a compensaciones y remuneraciones.

Asegurar que la plantilla del personal este consiente que su salario no es inferior al de los compañeras(os) que realizan la misma actividad, que corresponde a criterios claros y previamente establecidos.

Líneas de Acción

- Claridad en políticas de compensación para que las y los funcionarios conozcan que esperar por su desempeño.
- Garantizar la aplicación de principios para la igualdad de remuneración entre funcionarios y funcionarios que desempeñan el mismo trabajo, aplicable en las distintas categorías laborales y áreas de la administración pública municipal.
- Incorporar una política pública para distribuir forma equitativa el salario en la administración pública de acuerdo a los cargos que se desempeñan servidoras y servidores de la Administración Pública Municipal.
- Mantener la igualdad de condiciones en el otorgamiento de las prestaciones para servidoras y servidores de la Administración Pública Municipal. Complementar la exclusión por distinciones u orientación sexual de la persona, su estado civil, sus responsabilidades familiares, etc.



- Establecer lineamientos para asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de permisos de maternidad o paternidad.
- Diseño de los tabuladores por categorías para la definición de sueldos y salarios, soportados en principios de igualdad, para asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios establecidos para todos los puestos.
- Homologar los salarios actuales de acuerdo con las capacidades de las y los funcionarios y el puesto que desempeñan.
- Establecimiento de sueldos equitativos para las y los funcionarios que realicen las mismas funciones o actividades sin distinción de sexo.
- Creación de una política donde se respeten los derechos de las y los prestadores de servicios cuando se requiere de algún tipo de prestación económica.
- Ofrecer igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto sin importar estado civil o sexo.
- Asegurar que en condiciones de trabajo igual, las mujeres y los hombres reciban un salario igual y las mismas prestaciones.
- Establecer el vínculo a través de la Contraloría Municipal para atender las quejas que puedan surgir por parte del personal con respecto a las desigualdades y discriminaciones en el interior de la organización. Estas deberán ser presentadas en los órganos superiores de fiscalización o de contraloría.

6. Sobre la promoción vertical y horizontal

Objetivo

Establecer criterios de promoción claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones del personal de manera justa e igualitaria.

Establecer un sistema de evaluaciones para la promoción al personal, que aplique el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación y que se enfoque al cumplimiento de objetivos institucionales.

Estrategias

Contar con un plan de evaluación del desempeño del personal basado en criterios claros definidos para la evaluación del desempeño del personal, favoreciendo la no discriminación de los hombres y las mujeres en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y retribuciones.

Asegurar que las/los funcionarias/os no pierdan su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de permisos de maternidad, paternidad y otros mencionados en presente documento.

Incrementar los mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Institución.

Líneas de Acción

- Establecimiento del Plan para la evaluación del desempeño del personal basado en criterios claros previamente definidos para asegurar un trato digno e igualitario.
- Generación de mecanismos administrativos que permitan al personal de la institución garantizar la atención inmediata a sus solicitudes de capacitaciones.
- Incrementar el nivel de respuesta a las solicitudes de capacitación de funcionarias y funcionarios públicos, poniendo especial énfasis en los temas relacionados o vinculados con el desempeño de sus funciones y atribuciones.
- Vigilar que la promoción de personal este basada en la igualdad de oportunidades para las y los empleados de la Administración Pública.
- Establecer sanciones para las funcionarias y funcionarios que no asistan a los cursos inducción y actualización, siempre y cuando no justifiquen su inasistencia.
- Incentivar la participación a los cursos de inducción y actualización, mediante promociones o concesiones derivadas.



- Realizar un diagnóstico de las promociones otorgadas al personal, verticales y horizontales, para ocupar puestos de igual o mayor rango. Impulsar la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la institución para que no se generen estereotipos acerca de las actividades que deben realizar mujeres y hombres.
- Establecer un número mínimo de ocupación para personas de niveles jerárquicos inferiores (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.
- Establecer el vínculo a través de la Contraloría Municipal para atender las quejas que puedan surgir por parte del personal con respecto a las desigualdades y discriminaciones en el interior de la organización. Estas deberán ser presentadas en los órganos superiores de fiscalización o de contraloría.
- Capacitación para el personal de mandos medios y superiores en temas de liderazgo participativo e incluyente, en donde se promueva la no discriminación e igualdad de género, para fomentar la movilidad horizontal y vertical.
- Se establecerán descripciones y perfiles para los puestos y promociones que aseguren lo siguiente:
 - Que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo;
 - Que las funciones y actividades que desempeña el personal correspondan a la descripción de puesto para el que fueron contratados/as;
 - Que apoya y promueve, a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas;
 - Que evalúa y determina claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto.

7. Capacitación y formación profesional

Objetivos

Impulsar los conocimientos y habilidades de mujeres y hombres para que, junto con su experiencia, mejoren su competencia y aprovechen oportunidades de promoción laboral.

Garantizar que la Administración Pública municipal de Tolcayuca sea un espacio laboral donde existan condiciones adecuadas para el desarrollo de las capacidades de su plantilla de personal, sin distinción por sexo y adscripción.

Brindar oportunidades igualitarias de capacitación acorde a las características y necesidades reales de las distintas áreas administrativas.

Estrategias

Diseñar y establecer un programa municipal de capacitación acorde a las características, necesidades y las funciones a desempeñar en las distintas áreas administrativas, donde participen de manera equitativa mujeres y hombres

Incorporar la perspectiva de género como temas obligado en la capacitación y formación profesional.

Incorporar mecanismos y herramientas que permitan a servidoras y servidores públicos mantenerse en una constante actualización en cuestiones de las acciones encaminadas a los criterios de género, para permitir un desarrollo profesional y personal adecuado.

Líneas de Acción

- Gestión de capacitación: permitirá al Ayuntamiento crear planes de capacitación, gestionar la necesidad de conocimiento de cada funcionario y promoverá que se capaciten, de manera similar a como ocurre en la iniciativa privada.
- Desarrollar un calendario predeterminado que establezca las fechas disponibles para capacitación y los temas a tratar.
- Incluir como parte de la capacitación del personal: talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención sobre el hostigamiento sexual. Incluir cursos específicos para formar a las personas encargadas del área de personal.
- Realizar cursos taller sobre nuevos temas relacionados de acuerdo a los diferentes cargos con que se cuenta en la estructura administrativa del Municipio de Tolcayuca.
- La metodología del Programa de Capacitación se analizará periódicamente para determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual).



- Inscripción de políticas encaminadas a la igualdad de género dentro de la administración. Aplicación de los instrumentos realizados para lograr un desarrollo equitativo en Tolcayuca.
- Asegurar que mujeres y hombres tengan conocimiento oportuno sobre las promociones de capacitación y entrenamiento.
- Incrementar los vínculos con las instituciones del gobierno estatal y federal para acceder a programas de capacitación y formación de calidad destinando una inversión menor.
- Documentar los criterios de promoción y métodos de evaluación del desempeño para asegurar la promoción el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres.



8. Sobre el balance entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Objetivo

Establecer un equilibrio adecuado entre: el cumplimiento de las funciones y atribuciones propias de sus cargos, y el desarrollo armónico de las familias de las y los funcionarios que integran la Administración Pública Municipal de Tolcayuca.

Cumplir eficientemente con las tareas y obligaciones en la función pública municipal sin afectar la responsabilidad familiar y el desarrollo humano de la plantilla de personal al servicio del municipio.

Contar con un equipo de trabajo que cuente con un adecuado balance entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, en beneficio de la sociedad tolcayuense.

Estrategias

Aplicar políticas institucionales, que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal.

Mantener la corresponsabilidad entre la vida laboral y privada de servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal, estableciendo una serie de acciones, compromisos específicos e instrumentos normativos de apoyo.

Procurar y promover el cuidado de la salud de la plantilla de personal como actividad prioritaria para mejorar las condiciones de trabajo.

Líneas de Acción

- Considerando los resultados y la información generada en el Estudio Exploratorio, mismo que incluye los talleres y cuestionarios aplicados durante la formulación del Programa de Cultura Institucional, destacaron tres aspectos que, aunque no se relacionan directamente con el entorno laboral al interior de la APM, sin duda son factores externos que condicionan el clima laboral; dichos condicionantes son: la desintegración familiar, así como la violencia juvenil e intrafamiliar.
- Por tal motivo el H. Ayuntamiento de Tolcayuca consideró indispensable integrar, una serie de acciones específicas que promuevan la integración familiar, el respeto a los derechos humanos, así como la incidir en la erradicación de las conductas violentas; lo anterior en el entendido de que, no sólo la problemática personal y familiar afecta directamente el comportamiento y desempeño en cualquier lugar de trabajo; si no además permite cumplir con una de las principales funciones de la administración municipal, que es coadyuvar en el desarrollo integral de la sociedad en su conjunto.

- En este sentido, el H. Ayuntamiento establece en el Presente Programa de Cultura Institucional, una serie de estrategias y acciones específicas incluidas en el apartado Sobre el Balance entre la Vida laboral, familiar, personal e institucional.
- El H. Ayuntamiento se pronuncia a favor de la protección, tanto de la maternidad, como de la paternidad de quienes trabajan en el municipio, por lo que promoverá que las mujeres y hombres informen a su respectivo mando superior, tan pronto confirmen la existencia de un embarazo en su familia, sin que haya un plazo determinado, eso será algo que se decidirá de forma personal, teniendo en cuenta la situación individual o la del municipio.
- Se facilitará la licencia para que servidoras públicas en caso de gestación, continúen sus labores administrativos en la medida de sus posibilidades dentro de un horario flexible.
- De esta forma, el municipio asume su compromiso de cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como el resto de la normatividad en la materia, a fin de garantizar un adecuado desarrollo e integración de las familias de las funcionarias o funcionarios del municipio.

De manera adicional, se coincide que es posible dar permisos justificados en los siguientes casos:

- Cuando se requiera asistir a los descendientes directos, cuando sean éstos quienes se encuentren en un periodo de reciente maternidad o paternidad y requieran el apoyo de los padres frente a una emergencia;
- Para asistir a festivales escolares, fines de cursos u alguna otra actividad, sólo considerada relevante en la vida escolar, sólo en el caso de ser madre soltera o cuando no pueda asistir algún otro padre o tutor;
- Al estar en la necesidad de atender algún llamado de urgencia o atención inmediata de algún padecimiento, enfermedad o accidente de los hijas(os) o los padres; sólo en el caso de ser madre soltera o cuando no pueda asistir algún otro padre o tutor;

En estos casos se requiere el permiso del mando superior o por instrucción de la Presidencia Municipal. Es importante considerar que los permisos deberán ser plenamente justificados, sujetos a consideración y aprobación, esporádicos, no mayores a un día laboral y nunca utilizados de forma incorrecta, en este caso quien incurra en falsedades se harán acreedores a las sanciones correspondientes así como a contabilizar dos faltas convencionales.

Se debe informar con oportunidad, al mando superior o la Presidencia Municipal, sobre las intenciones, así se podrá exponer los puntos de vista al respecto de ambas partes, ofreciendo la posibilidad de permiso justificado, puesto a jornada parcial u otra solución. Debe considerarse que en ningún caso es obligatoria la respuesta afirmativa. Posteriormente, se debe comunicar también al área responsable de los recursos humanos.

- En los casos de ser madre soltera, adulto mayor o presentar alguna discapacidad, se puede apoyare la solicitud con la recomendación del Instituto Municipal de la



Mujer, quien deberá conocer la situación o realizar un diagnóstico antes de realizar alguna recomendación.

- Revisar y adecuar el reglamento interno de la APM para establecer la oportunidad para incluir en las cargas de trabajo tiempo para el cumplimiento de las responsabilidades familiares
- Las funciones y actividades que desempeña el personal correspondan a la descripción de puesto por el cual firmaron contrato, respetando los horarios previamente establecidos.
- Mejorar los hábitos de salud física y mental de todos y todas quienes laboran en el Ayuntamiento, promover actividades o jornadas deportivas, torneos o mañanas deportivas que fortalezcan la convivencia y sana competencia.
- Promover la adecuada alimentación y nutrición en áreas de trabajo, se propone la instalación de un espacio adecuado para la preparación y degustación de alimentos en las horas prestablecidas para la alimentación.
- Se promoverá la convivencia y la integración al interior de las dependencias de gobierno: se programarán eventos sociales y culturales para festejar los eventos más representativos como son: navidad, fin de año, día de la madre, día del padre.
- Promover la vinculación entre tus compañeras(os) para generar vínculos de ayuda y confianza mutua. Romper con tratos viciados y conflictos entre áreas o personas.
- Realización de eventos públicos y capacitaciones, en horarios laborales, sin afectar el tiempo que los mismos destinan para asuntos familiares, personales o privados.
- Establecer horarios de trabajo flexibles que permitan desarrollar actividades institucionales y aseguren la oportunidad de llevar a cabo otras actividades personales o familiares de las funcionarias y los funcionarios.



9. Sobre el hostigamiento y el acoso sexual

Objetivo

Evitar la presencia de prácticas de hostigamiento, acoso o cualquier otra práctica nociva para la dignidad y el respeto de los derechos de servidoras y servidores públicos, en todas las áreas de la Administración Pública Municipal.

Que el H. Ayuntamiento se consolide como el principal promotor de la cultura de igualdad y de la erradicación de todo tipo de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en los diferentes espacios y grupos sociales del municipio.

Estrategia

Mantener un programa permanente de capacitación que promueva prácticas de respeto y erradiquen las prácticas de acoso y hostigamiento; sensibilizar a toda la plantilla de personal acerca de las causas, efectos y consecuencias.

Difusión del sistema de procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual, entre funcionarias y funcionarios que laboran en dependencias o estancias del gobierno municipal. Establecer estrictas medidas de prevención, así como la definición de un programa de sensibilización y capacitación en equidad de género.

Líneas de acción

- Atender oportunamente a quienes hayan sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, tanto al interior del municipio como entre la ciudadanía.
- Establecer el sistema para recepción anónima de quejas de algún tipo de hostigamiento o discriminación presentado en las funcionarias públicas.
- Continuar con las actividades de capacitación en la materia, tanto al interior del Ayuntamiento, como en las instituciones educativas y comunidades del municipio.
- Establecer vínculos de cooperación con diferentes instancias, dependencias u organismos municipales, estatales o federales que atiendan, desalienten o sancionen el hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier acto de violencia, física, emocional o psicológica.
- Establecer vínculos de cooperación con diferentes instancias, dependencias u organismos municipales, estatales o federales para atender a las víctimas de estas prácticas, protegiendo su seguridad y privacidad.
- Sancionar el uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización del lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.



- Difundir al interior de la APM como entre la ciudadanía los procedimientos para identificar y denuncia del hostigamiento y el acoso sexual, así como la violencia; utilizando campañas, carteles, talleres y los medios de comunicación masiva que tiene acceso el Ayuntamiento.
- Dar seguimiento a las denuncias presentadas por las y los funcionarios, a fin de sancionar a quien sea responsable de actos violentos.



Indicadores Estratégicos

Indicador	Formula	Meta
Porcentaje de Dependencias de la Administración Pública Municipal que conocen las disposiciones del Programa de Cultura Institucional	<p>NDPCI/NDT X 100</p> <p>NDPCI: Número de Dependencias que conocen las disposiciones del Programa de Cultura Institucional</p> <p>NDT: Número de Dependencias Totales</p>	100% de las entidades dependientes de la Administración Pública Municipal
Porcentaje de Dependencias de la Administración Pública Municipal que institucionalizan las disposiciones contenidas en el Programa de Cultura Institucional	<p>NDPCI/NDT X 100</p> <p>NDPCI: Número de Dependencias de la Administración Pública Municipal que institucionalizan las disposiciones contenidas en el Programa de Cultura Institucional</p> <p>NDT: Número de Dependencias Totales</p>	75% de las entidades dependientes de la Administración Pública Municipal
Porcentaje de empoderamiento de puestos directivos por parte de Mujeres	<p>NDDM/NDT X 100</p> <p>NDDM: Número de Dependencias y/o Direcciones dirigidas por Mujeres</p> <p>NDT: Número de Dependencias y/o direcciones Totales</p>	Del 30% al 50% de las dependencias y direcciones totales
Porcentaje de Personal que percibe que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres	<p>PCLI / PT X 100</p> <p>PCLI: Personal que piensa que el clima laboral promueve la Igualdad de Género</p> <p>PT: Personal Total</p>	El 90% de personal por dependencias u organismo Administrativo
Mujeres en mandos medios y superiores en la Administración Pública Municipal	<p>MMMS/TSPMMS X 100</p> <p>MMMS: Total de Mujeres en</p>	Del 40% al 50%

	mandos Medios y Superiores TSPMMS: Total de Servidores Públicos en Mandos Medios y Superiores	
	NMSDM/TMLA X 100	
Porcentaje de Mujeres Víctimas de Discriminación laboral	NMSDM: Número de Mujeres que laboran en el ayuntamiento y que han sufrido discriminación o menosprecio TMLA: Total de Mujeres que Laboran en la Administración	Porcentaje igual a 0%
	NMVV/TMVV X 100	
Porcentaje de Mujeres Víctimas de Violencia	NMVV: Número de Mujeres que laboran en la Administración que han sido víctimas de violencia. TMLA: Total de Mujeres que Laboran en la Administración	Porcentaje igual a 0%
	NMSHAL/TMLA X 100	
Porcentaje de Mujeres Víctimas de hostigamiento acoso laboral	NMSDM: Número de Mujeres que laboran en el ayuntamiento y que han sufrido Hostigamiento y/o acoso laboral. TMLA: Total de Mujeres que laboran en la Administración	Porcentaje igual a 0%
	DPIG/TD X 100	
Porcentaje de Dependencias que promueven la Igualdad de género.	DPIG: Dependencias que Promueven la Igualdad de género en sus trabajadores. TD: Total de Dependencias.	80% Del Total de Dependencias
Dependencias que cuentan con información sobre	DIEIG/TD X 100	Del 80% al 100% de las Dependencias

<p>equidad e Igualdad de Género</p>	<p>DIEIG: Dependencias con información sobre Equidad e Igualdad de Género. TD: Total de Dependencias</p>	
<p>Porcentaje de Dependencias o entidades de la Administración Pública Municipal que cuentan con mecanismos para denunciar la discriminación ocasionada por la condición de Género.</p>	<p>DMDCG/TDA X 100 DMDCG: Dependencias con mecanismos para denunciar discriminación por condición de Género. TDA: Total de Dependencias Administrativas.</p>	<p>Del 90% al 100% de las Dependencias de la Administración Pública Municipal</p>
<p>Proporción de Mujeres que ingresan a laborar en la Administración en relación a los hombres.</p>	<p>NMIT/TPIT X 100 NMIT: Número de Mujeres que ingresan a trabajar. TPIT: Total de personal que ingresa a Trabajar.</p>	<p>50% de Ingreso</p>
<p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero</p>	<p>(SMn/Mn – SHn/Hn) = 0 SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo Hh: Hombres en el cargo n</p>	<p>Tendiente e Igual a cero.</p>
<p>Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero</p>	<p>(MP/M X 100) – (HP/H X 100) = 0 MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la plantilla de personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la plantilla de personal</p>	<p>90% al 100% de Mujeres con prestaciones</p>
<p>Diferencia en el ingreso de Funcionarias y Funcionarios Publicas</p>	<p>SMn – SHn = 0 Sueldo de las Mujeres en</p>	<p>Tendiente o igual a cero (Lo que significaría que no existe ninguna diferencia en los salarios asignados a</p>



	"n" Puestos	funcionarias y funcionarios en "n" puesto administrativo
	Sueldo de los Hombres en "n" Puestos	
Nivel de instrucción y preparación promedio de las mujeres del Ayuntamiento	SGAM/TM SGAM: Suma del Grado Académico de las Mujeres. TM: Total de Mujeres.	60% al 100% de las trabajadoras con nivel bachillerato terminado o licenciatura.
Nivel de instrucción y preparación promedio de los Hombres del Ayuntamiento	SGAH/TH SGAH: Suma del Grado Académico de los Hombres. TH: Total de Hombres.	60% al 100% de los trabajadores con nivel bachillerato terminado o licenciatura.
Diferencia en los niveles de Instrucción de las y los funcionarios Públicos	PEM - PEH PEM: Promedio de escolaridad de las Mujeres en la Actual Administración. PEH: Promedio de escolaridad de los Hombres en la Actual Administración.	Igual o próximo a cero, lo que significaría que la diferencia de grados académicos es mínimo y la oportunidad tanto laboral y de crecimiento al interior de la administración sea igualitaria y equitativa.
Porcentaje de funcionarias/os Públicos que conocen sobre la perspectiva de género.	FCPG/TFP X 100 FCPG: Funcionarias/os que Conocen sobre Perspectiva de Género TFP: Total de Funcionarias/os Públicos	Del 50 al 100% del total de funcionarias/os Públicos
Porcentaje de funcionarias y funcionarios públicos que han recibido cursos de capacitación y/o sensibilización acerca de género.	FCSG/TFP X 100 FCSG: Número de Funcionarias/os que han recibido capacitación o sensibilización sobre género. TFP: Total de funcionarias/os Públicos	Del 50 al 100% del total de funcionarias/os Públicos
Porcentaje de funcionarias/os públicos que conocen sobre la existencia de instrumentos	FPCEIM/TFP X 100 FPCEIM: Funcionarias/os	Del 80% al 100%



de planeación y normativos en pro de la Mujer como la Instancia Municipal de las Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, PROIGUALDAD, etc.

Públicos que Conocen sobre la Existencia de Instrumentos en pro de la Mujer.
TFP: Total de funcionarias/os Públicos

Porcentaje de dependencias o instancias que cuentan con información impresa sobre la equidad e igualdad de genero

NDICIEI/TDI X 100
NDICIEI: Número de Dependencias e Instancias con Información impresa sobre la equidad e igualdad de género.
TDI: Total de Dependencias e Instancias.

100% De las dependencias e instancias Municipales

Porcentaje de instrumentos normativos y de Planeación Municipales con lenguaje no sexista

IMLS/TIM X 100
IMLS: Instrumentos Municipales con Lenguaje no Sexista.
TIM: Total de Instrumentos Municipales.

100% De los instrumentos municipales.

Porcentaje de instrumentos de Planeación con información desagregada por Sexo.

NIPDS/TIP X 100
NIPDS: Número de Instrumentos de Planeación Desagregada por Sexo.
TIP: Total de Instrumentos de Planeación

Del 50% al 90% del total de Instrumentos del Ayuntamiento

Porcentaje de mujeres y hombres adscritos al padrón de programas sociales

NMAP /NHAP X 100
NMAP: Número de Mujeres Adscritas al Padrón de Programas Sociales
NHAP: Número de Hombres Adscritos al Padrón de Programas Sociales

50% Mujeres
50% Hombres



VI. Compromisos Gubernamentales

El Presidente Municipal con derivado del presente documento y el Programa de Igualdad apuesta firmemente por la Igualdad de mujeres y hombres tanto en la administración pública municipal como en todo el municipio, traduciéndose su apoyo en los siguientes puntos de atención inmediata:

1. Se informará periódicamente los avances de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de informes y comunicados que habrán de difundirse mediante los medios de comunicación social oficiales.
2. La configuración de un equipo de gobierno con presencia equilibrada de hombres y mujeres.
3. Impulso al Instituto Municipal de las Mujeres, el Sistema DIF Municipal y la Dirección de Desarrollo Social.
4. Aplicación inmediata y seguimiento del Plan de Igualdad de Género y el presente Programa de Cultura Institucional.
5. Apoyo a la recopilación, análisis y difusión de información periódica y sistemática sobre el desarrollo de la Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de nuestro municipio.
6. Favorecer las medidas coercitivas derivadas de la desigualdad de género o discriminación.
7. Impulso decidido a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las funcionarias y los funcionarios que integran la plantilla de personal.
8. Fomento de la participación de las mujeres en órganos de representación y gobierno.
9. Apoyo total y permanente para la realización de proyectos, investigaciones y gestiones a favor en materia de Igualdad de Género e igualdad.

A lo anterior se suman los compromisos y lineamientos que resultaron de los talleres de capacitación, grupos focales y entrevistas incluidas en el proyecto. Actividades en las que participaron las diferentes autoridades municipales y funcionarias(os) de la APM. Posterior a su análisis y discusión quedan expresos para su implementación y posterior evaluación y seguimiento.

- En primer lugar, el Gobierno de Tolcayuca se ha comprometido a revisar, planear y definir compromisos con respecto a la equidad de género, a través del establecimiento de una política gubernamental de equidad de género, así como del seguimiento y la posterior mejora del Programa de Cultura Institucional.



- Promover el trabajo conjunto entre sociedad y gobierno para garantizar la equidad de género, la transversalidad y el empoderamiento de las mujeres, por lo que serán temas de atención obligados y permanentes, tratando que los avances trasciendan a nivel local, regional y estatal.
- La Presidencia y la Asamblea Municipal establecen el compromiso de apoyar y promover la participación del municipio en la siguiente categoría del Fodeimm, además de las actividades del Instituto Municipal de la Mujer.
- Se incrementaran las actividades de capacitación y sensibilización en las diferentes comunidades, esto con la finalidad de dar seguimiento a los trabajos iniciados durante la elaboración del actual proyecto.
- Involucrar a todas las áreas administrativas y plantilla de personal, para que participen y se incorporen a un esfuerzo coordinado que permita mejorar las condiciones de trabajo y atención a lo largo del periodo de gobierno.
- Dar seguimiento a las disposiciones establecidas en la Propuesta de Bando, Programa de Cultura Institucional y Programa de Igualdad del Municipio. Estos productos deberán ser referencia y guía obligatoria en el quehacer diario de nuestra administración.
- Evaluar los avances y los resultados de los diferentes productos generados en el Proyecto general Fodeimm promoción 2012.
- De manera inmediata se aplicará el PCI, en las áreas de la APM, así mismo se destinarán recursos humanos y materiales para que promueva y coordine el desarrollo de esta estrategia.



VII. Conclusiones

El presente documento es resultado de un esfuerzo coordinado entre el Gobierno Municipal de Tolcayuca y el Gobierno Federal, representados por el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Municipal de las Mujeres, respectivamente. En él se recopila una serie de políticas y procedimientos que promoverán la institucionalización del enfoque de equidad de género a favor del municipio de Tolcayuca, Estado de México.

Este proyecto está basado en el Programa de Cultura Institucional diseñado y promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, y en él se describe la forma en que se le dará seguimiento a la perspectiva de equidad de género promovido en el municipio incluyendo los compromisos y líneas de acción correspondientes para garantizar su desarrollo y mejorar la función pública. Las conclusiones generales derivadas del Estudio Exploratorio son las siguientes:

1. La información analizada y presentada en este documento muestra que, a pesar de que se ha avanzado en la posición de las mujeres en la administración pública municipal, aún es inequitativa la proporción en relación a los hombres en lo relacionado a la estructura de puestos de primer nivel y de toma de decisión. Lo anterior refrenda la importancia de generar acciones que incrementen la participación de las mismas en los puestos de toma de decisión en las dependencias y organismos.
2. En este sentido, se detectó que no es suficiente que exista igual número de mujeres y hombres en las dependencias y dejar de considerar que de forma automática tendríamos una igualdad de oportunidades, ya que al analizar la participación de las mujeres en la estructura de la APM se detecta que en su mayoría estas se insertan en puestos considerados como operativos en su gran mayoría y conforme observamos los mandos medios a los superiores, esta brecha es cada vez más angosta hasta reducirse y en ocasiones nulificarse, además de que su presencia es mayor en los puestos considerados como administrativos o de atención ciudadana y con escasa participación en los mandos de alto nivel jerárquico.
3. Específicamente la ubicación de las mujeres tiene mayor presencia en las instituciones que se dedican a la atención social y/o cultural, es decir, las Direcciones de Desarrollo Social, el DIF Municipal y el Registro Civil, áreas consideradas como ideales para que las mujeres lleguen a ocupar su titularidad. Situación de la que se pretende llevar a cabo el compromiso de ampliar los espacios con titularidad femenina en cargos de mayor jerarquía.
4. El hecho de que exista una baja participación de mujeres en la toma de decisiones obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas, es decir, a las construcciones sociales, por ello se vuelve necesaria la adopción de la discriminación o acciones afirmativas que permitan la reducción de estas brechas de desigualdad.
5. Destaca el hecho de que, el 5 de febrero de 2012 se publicó en Gaceta de Gobierno y se distribuyó en las principales localidades del municipio, el primer Bando



Municipal de Policía y Buen Gobierno con Perspectiva de Género, el cual si bien no corresponde a las acciones específicas del presente documento, incorpora lineamientos específicos y sanciones para desalentar la violencia y el trato desigual hacia las mujeres, algunas de dichas propuestas, fueron aportaciones de quienes participaron durante los talleres, mesas de discusión y grupos focales del Programa de Cultura Institucional.

6. Este documento es una herramienta para apoyar la toma de decisiones concretas y lograr que exista un número importante de mujeres en puestos estratégicos de toma de decisión, además promoverá el desarrollo de una agenda con perspectiva de género para lograr la equidad en la generación de la política pública.
7. A un año de iniciar la participación en la convocatoria del Instituto Nacional de las Mujeres para acceder a fondos del Fodeimm, se observó una nutrida participación en los eventos y todas las actividades. Se registró una notable integración de los funcionarios varones, reflejada en interés acerca de los temas y las capacitaciones, así como en la exposición de propuestas y compromisos a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
8. Asimismo, destaca la participación y apoyo de las Autoridades y Mandos Directivos Municipales, en especial quienes integran el Gobierno Local, observándose un visible cambio en la percepción en torno a las bondades de institucionalizar la perspectiva de género; lo anterior teniendo como referencia la resistencia mostrada, previa a los talleres de sensibilización y capacitación a funcionarias(os) de la Categoría A del Fodeimm, situación que sin duda ofrece una muestra favorable del cumplimiento de parte de los objetivos previamente establecidos.
9. De esta forma, se establecieron una serie de compromisos gubernamentales que se constituirán como herramienta de consulta obligada para proponer alternativas que permitan disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, por tanto el reto será lograr un cambio cultural para que la equidad y la igualdad de oportunidades entre sexos sea una realidad inalcanzable.



VIII. Marco conceptual

El marco conceptual nos permite encauzar este programa porque nos da pautas que se deben considerar en la ejecución a través de la utilización de conceptos claves y acordes con el tema de Género, especialmente en lo concerniente a aspectos políticos, sociales, económicos, políticos, estadísticos y metodológicos que explican la naturaleza de este trabajo.

De esta forma, se aborda de manera conceptual el *género* y los principales elementos que lo condicionan; lo anterior permite que sea utilizado como una eficiente herramienta de análisis para visualizar la condición y la posición de las mujeres y los varones al interior del contexto laboral específico que se está analizando.

Tal es el caso del lugar que ocupan al interior de su organización, los diferentes usos del espacio y del tiempo, la disparidad en el acceso a los recursos, beneficios y oportunidades; permitiendo además la definición de cuáles y cómo son las demandas y aspiraciones desde lo "masculino" y lo "femenino", cuyo grado o valor será el punto de partida para la definición de líneas de intervención, para llegar a garantizar que las respuestas políticas contemplen, de principio a fin, las necesidades desagregadas entre mujeres y hombres, pero ante todo, se establezcan los precedentes para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género como elemento permanente en el quehacer de las administraciones municipales.

Es indispensable puntualizar el hecho de que muchos conceptos aquí contenidos sólo son de referencia y en algunos casos no han sido definidos como oficiales por las instancias responsables de la política de equidad de género del país, por tal deben ser considerados sólo como guía que apoye el entendimiento de los diferentes productos generados. Será necesario un ejercicio posterior para aclarar algunos términos dependiendo de los principios y disposiciones normativas de la organización, así como de acuerdo a los rasgos sociales y culturales del entorno local en particular al cual está dirigido.

Administración. Es un proceso general racional que sigue los siguientes pasos: previsión, planeación, organización, integración, dirección, ejecución y control; como principio del conocimiento, es la afluyente para el desarrollo de algunas disciplinas sociales tales como: las administraciones pública y de empresas, así como de métodos y procedimientos teóricos.

Administración Pública. "... conjunto de organizaciones públicas, un sistema de objetivos o sistema político (como la acción del Estado destinada a la dirección administrativa y el dominio político); como sistema abierto que actúa en interacción con otros sistema...", instrumento del estado para cumplir fines y funciones que le permitan obtener su legitimidad en el campo de la sociedad civil.

Conjunto de los órganos mediante los cuales el Estado, las Entidades de la Federación, los Municipios y los organismos descentralizados atienden a la satisfacción de las necesidades generales que constituyen el objeto de los servicios públicos. La función principal de la administración pública, es la creación de un vínculo o relación entre el poder político y el pueblo o ciudadanía.



Análisis de Género. Éste intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus papeles y responsabilidades, el acceso y el control de los recursos y sus necesidades e intereses.

Consultora Asignada. Corresponde al grupo consultor contratado para el diseño metodológico y la ejecución de las diferentes etapas del proyecto, su razón social es: SPS Consultores y Asesores S.C.

Condición de Vida. Se refiere a los factores y mecanismos culturales, económicos, sociales, y políticos, que colocan a las personas en condiciones desventajosas, las que varían de acuerdo a determinado lugar y momento histórico. Así mismo, es referirse a los factores que inciden en la calidad de vida de las personas, como lo son: la vivienda, alimentación, trabajo y la educación, que son comunes para mujeres y hombres.

Condición de Vida de las Mujeres. Se utiliza como herramienta de análisis metodológico de Género, se refiere al estado material de vida de las mujeres, en relación con los hombres, con respecto a la satisfacción de sus necesidades humanas básicas. O sea el estado en el cual se encuentran las mujeres, en relación con los hombres por factores como: la pobreza, la falta de educación o capacitación laboral, el no acceso al uso y perfeccionamiento de la tecnología e instrumentos de trabajo de la modernidad.

Cultura. La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad.

La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen. La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación.

Cultura Institucional. Es el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la administración pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la administración pública, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones.

Cultura Organizacional. La cultura organizacional es lo que llamamos la personalidad de una institución. Si la estructura de la institución puede entenderse como su propio cuerpo, la cultura organizacional es su personalidad o alma, es la manera como la gente trata con otra y los valores y creencias que predominan.

La cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto así como sus medios para ejercer influencia. La cultura organizacional es, por tanto, el conjunto de valores, creencias,



conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es.

Clima Laboral. Se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

Discriminación. Se refiere a cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Descentralización. Es un programa sistemático de delegación de funciones a los órganos inferiores jerárquicos, cuyo proceso fortalece la capacidad e independencia en el manejo de recursos, la planeación para el gasto público y la responsabilidad jurídica como generador de hechos sociales.

Empoderamiento (*empowerment*). Hace referencia al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Además, supone también la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de "poder para", -por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento- y no en el sentido de poder sobre otras personas.

Efectividad. Una medida de la amplitud con la que una intervención consigue su objetivo u objetivos específicos.

Eficacia. Una medida del modo en que se aplican económicamente las entradas para obtener los resultados.



Enfoque de Género. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión. El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades.

Equidad de género. Concepto que se refiere al principio 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.

Estereotipo. Se refiere a las características y funciones que se asignan a cada sexo en base a roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres.

Gobierno. Es el conjunto de los órganos a los que institucionalmente les está confiado el ejercicio del poder. En sentido amplio, conjunto de los órganos mediante los cuales el Estado actúa en cumplimiento de sus fines; en sentido restringido, conjunto de los órganos superiores del Poder Ejecutivo, bajo la Presidencia del Jefe de Estado.

Igualdad Social. Concepto que refiere a la situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general.

La igualdad ante la ley es un principio que reconoce que todos los ciudadanos tienen capacidad para los mismos derechos.

Igualdad de Oportunidades. Término que refiere a igualdad de oportunidades para participar en una intervención o en la utilización de los servicios que se proporcionan. La finalidad es la creación de un "campo de juegos equilibrado" de modo que las mujeres y los hombres tengan oportunidades similares de progresar en la vida social, económica y política.

Igualdad de Género. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Institución. Se entiende como un sistema complejo creado para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales. Los elementos constitutivos de estos sistemas e instituciones están en interdependencia, en interacción, lo cual hace que tengan incidencia en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato. A su vez, el entorno "exterior" afecta el devenir de las instituciones.



Instituto Municipal de Mujer. Organismo municipal cuyo objetivo es impulsar y apoyar la aplicación de las políticas, estrategias y acciones, dirigidas al desarrollo de las mujeres del municipio, a fin de lograr su plena participación en los ámbitos económico, político, social, cultural, laboral y educativo, para mejorar la condición social de las mujeres en un marco de equidad entre los géneros.

Ley orgánica. Las leyes orgánicas municipales son los ordenamientos que rigen las bases normativas de la organización, el funcionamiento y la operación de los municipios. Son expedidas por las legislaturas locales y en nuestro país existen 31.

Las leyes orgánicas municipales son instrumentos legales de naturaleza local, es decir, sólo pueden expedirlas las entidades federativas a través de sus congresos locales y únicamente son vigentes en la entidad federativa donde se expidieron

Mainstreaming. Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la "corriente principal" del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres.

Municipio. Es la unidad mínima territorial organizada política y administrativamente. De acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el municipio será gobernado por un ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un presidente municipal y el número de regidores y síndicos que la ley determine. La competencia que esta constitución otorga al gobierno municipal se ejercerá por el ayuntamiento de manera exclusiva y no habrá autoridad intermedia alguna entre este y el gobierno del estado.

En general, la expresión municipio se concibe como sinónimo de gobierno local. En el sentido más clásico, un municipio está formado por tres elementos: territorio, población y gobierno (Ayuntamiento).

Organización. Es la forma y estructura de la institución. La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.

Políticas de Igualdad (entre mujeres y hombres). En términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Políticas Públicas. Son la manera en que actúa el Estado, son los programas de acción del gobierno en un determinado sector.

Políticas Públicas con Perspectiva De Género. Acciones concretas encaminadas a atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, reconociendo las inequidades que existen basadas en el género.



Programa. Un grupo de proyectos o servicios relacionados dedicado a la resolución de problemas específicos de desarrollo y destinado a lograr objetivos similares o relacionados en un período de tiempo específico.

Proyecto. Una intervención planificada diseñada para tratar problemas específicos de desarrollo a través de la consecución de objetivos específicos con un presupuesto determinado y un período de tiempo establecido.

Posición de vida de las mujeres. *La Posición de vida de las mujeres*, corresponde a la ubicación social de las mujeres en la esfera social, o sea el espacio de las relaciones de poder entre los sexos. Así mismo se refiere a la colocación de las mujeres en las esferas: políticas, económicas o los aspectos relacionados con la tenencia de medios de producción, vivienda, tierra, crédito, etc.

Planeación estratégica, participativa, integral e incluyente: Se hace referencia a este término como el medio por el cual se pretende realizar el Programa de Cultura Institucional, ya que se basa en un proceso sistemático y ordenado de etapas que permite definir cuál es la problemática a ser abordada y cómo, para crear un escenario deseable y factible a través de la implementación de estrategias viables que prevén el impacto que tendrán dichas acciones en el entorno local, social y administrativo del municipio, dando importancia a la participación activa de cada uno de los involucrados con el fin de recolectar sus intereses y demandas que permitan transformar la realidad a la que se refiere, además busca que cada una de las políticas, programas e instrumentos a ser considerados en el PCI estén en concordancia y asuman el compromiso de impulsar una Administración Pública Municipal eficiente y eficaz, con un sentido más humanitario que impulse la equidad de género. De ahí, es que se considera una planeación estratégica, participativa, integral e incluyente.

Rol de género. Se refiere a esas 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 femineidad y la masculinidad (si bien recordemos que no todas las sociedades reconocen únicamente dos sexos y dos géneros).

Relaciones de Género. Manera en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

Sistema Sexo-Género. Constituido por los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

Situación de vida de las mujeres. Es la que está determinada por las costumbres y tradiciones, que norma la vida de mujeres en la sociedad y que por tanto les asigna, roles, funciones, estilos y proyectos de vida desemejantes por género. O sea que por las costumbres y tradiciones, se ha dado una sobrevaloración del sexo masculino, en detrimento de la negación de oportunidades para las mujeres.



Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombre percibidas(os) como universales e inmutables.

Transversalidad. 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.^{2/}

² Bibliografía:

- FEMP Federación Española de Municipios y Provincias, (2005), *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*, Instituto de la Mujer, Secretaria General de Políticas de Igualdad, España.
 - Gobierno Vasco, Instituto Vasco de la Mujer EMAKUDE, *Presupuestos públicos en clave de género*, España.
 - Vallarta María, (2008), Políticas públicas con perspectiva de género, Encuentro Taller CEDAW, México
 - GEM, Gobierno del Estado de México, (2009), *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México.
 - GEM, Gobierno del Estado de México. *Glosario de Términos de la Administración Pública del Estado de México*. Toluca de Lerdo, Estado de México. 1992.
 - Glosario de Términos Políticos y Administrativos del Gobierno del Estado de México.
 - De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*; 2005: 244.
 - *Diccionario de Política*. Tomo 1, 1981. p. 743.
 - *Diccionario de Derecho*; 2005. p. 302.
- http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf
<http://www.estuderecho.com/documentos/derechoadministrativo/000000997908c1305.html>