

Programa Municipal de Cultura Institucional



Tultitlán, Estado de México

Este programa es Público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal

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



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de las Instituciones Municipales de las Mujeres



INTRODUCCIÓN

Programa Municipal de Cultura Institucional de Tultitlán (PMCITUL)

I. Marco Normativo

II. Marco Conceptual

III. Estructura Administrativa

Estructura Orgánica

Gobierno Municipal

Personal Administrativo

Titularidad de las Áreas o Dependencias Administrativas

Composición del Personal Operativo

Personal Administrativo del Sistema DIF de Tultitlán

IV. Estudio Exploratorio

V. Análisis y Resultados del Estudio Exploratorio

A. Condiciones Generales de la APM

Perfil Sociodemográfico

Perfil Administrativo

B. Resultados por Objetivos Estratégicos

1. Sobre las Políticas Gubernamentales en Materia de Igualdad de Género
2. Clima Laboral
3. Comunicación Incluyente
4. Selección de Personal
5. Sobre los Salarios y Prestaciones
6. Sobre la Promoción Horizontal y Vertical
7. Sobre la Capacitación y Formación Profesional
8. Sobre el Balance Entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional
9. Sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual

C. Aportaciones para el Plan de Igualdad

1. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción
2. Compromisos y Recomendaciones para mejorar las condiciones laborales al interior de la APM

INTRODUCCIÓN

El Instituto para la Protección de los Derechos de las Mujeres del Gobierno Municipal de Tultitlán, tuvo a bien continuar con los esfuerzos necesarios para dar seguimiento al programa denominado "Trabajando por un Gobierno con Perspectiva de Género", el cual forma parte de las acciones promovidas por el Instituto Nacional de las Mujeres del Gobierno Federal, a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (Fodeimm), cuyo objetivo es institucionalizar y transversalizar la Perspectiva de Género en el ámbito local, favoreciendo el desarrollo de las instancias municipales de las mujeres para fortalecer su capacidad de incidencia en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas locales encaminadas a lograr el adelanto de las mujeres impulsando su participación en todos los ámbitos del desarrollo municipal, en el marco de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

El programa "Trabajando por un Gobierno con Perspectiva de Género" se realizó durante los meses de octubre y diciembre de 2011 y se integra en la Categoría "B" Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del FODEIMM, y representa la continuidad al proceso de transversalidad iniciado con la realización del Diagnóstico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Género. En la promoción 2011 que corresponde al presente documento, fueron aprobadas tres actividades que complementan el proyecto, y que son las siguientes: Capacitación y Reformas a Bando de Policía y Gobierno Municipal, Capacitación y Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal, y Fortalecimiento de la ciudadanía.

Cada una de las actividades consideradas, fueron realizadas de manera coordinada entre el Instituto para la Protección de los Derechos de las Mujeres de Tultitlán, la Presidencia Municipal y la empresa consultora asignada; todo en estricto apego con los contenidos en el Proyecto aprobado por el INMUJERES, aplicando una metodología de planeación estratégica, participativa, integral y que incorpore la perspectiva de género como principal herramienta de análisis durante la búsqueda permanente de estrategias que propicien la formación y la producción de información e insumos que contribuyan a colocar las necesidades e intereses de género en la agenda municipal para avanzar en los procesos locales de institucionalización y transversalidad en el municipio.

Programa Municipal de Cultura Institucional de Tultitlán (PMCITUL)

El presente documento forma parte de un proyecto integral, cuya integración fue posible gracias a la voluntad del Gobierno Federal, que a través del Inmujeres a promovido permanentemente la inclusión de la Perspectiva de Género como herramienta para la eficiente construcción de políticas públicas que disminuyan la desigualdad de género que se presenta en el ámbito laboral e institucional, el cual aun enfrenta importantes brechas en materia de cultura institucional, donde los problemas derivados de la discriminación entre mujeres y hombres con frecuencia son asumidos como "dados", es decir, como la manera "natural" de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan, afectando tanto de manera individual a las mujeres como a las propias instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

Lo anterior sin duda representa uno de los principales retos a sortear por los distintos niveles de gobierno para establecer una serie de políticas encaminadas a promover en la gestión

gubernamental, una mayor igualdad, una sociedad en la que la discriminación se prevenga y se evite, promoviendo irremediabilmente una sociedad más justa, próspera y transparente.

En este sentido la respuesta del Gobierno Federal en esta materia, ha sido la puesta en marcha del Programa de Cultura Institucional (PCI), el cual responde a la política nacional que en materia de igualdad se establece en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que entre sus principales objetivos y compromisos destaca: el consolidar junto con las instituciones de la Administración Pública Federal (AFP), el desarrollo e implementación de estrategias y líneas de acción desde una perspectiva de género, para hacer realidad la práctica de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad.

Es indudable que los resultados del PCI han permitido la gradual transformación de las principales Instituciones dentro de los niveles superiores de gobierno, sin embargo a nivel local, en la práctica cultural y laboral aun se presenta discriminación asociada al género, fundamentalmente en contra del sexo femenino.

Es por lo anterior, que con la participación en la promoción 2011 del Fodeimm, la presente Administración Municipal de Tultitlán se ha sumado al proceso gradual y sistemático para lograr un cambio permanente en el tiempo que garantice la equidad entre hombres y mujeres como una práctica habitual y cotidiana en el desarrollo de las funciones y atribuciones al interior de su estructura administrativa; dando como resultado la elaboración del presente Programa Municipal de Cultura Institucional de Tultitlán (PMCITUL), el cual forma parte de la estrategia para incluir la perspectiva de género en la gestión municipal, implicando no sólo un cambio institucional sino también cultural, que reorganice las formas de trabajo, la reformulación de las prioridades, estrategias, metas y objetivos a seguir tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las dependencias y organismos municipales y con ello desalentar la presencia de cualquier tipo de discriminación derivada del género.

El PMCITUL, homologa esfuerzos y objetivos con los trabajos que se viene realizando en 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); considerando necesaria la elaboración de estudios, metodologías y herramientas que permitan ir sentando las bases y avanzar en la incorporación de las políticas de equidad entre mujeres y hombres en el quehacer institucional. De ésta forma el punto de partida fue la realización de un Estudio Exploratorio que permitiera identificar la percepción de las funcionarias y funcionarios en torno a la cultura institucional, desde un enfoque de género, que prevalece en sus ámbitos laborales para, posteriormente, innovar y renovar las prácticas y el ejercicio público en todos los órdenes de gobierno.

El proyecto considera en su estructura los nueve objetivos estratégicos planteados en el PCI, los cuales se ajustaron para su aplicación en la Administración Pública Municipal (APM) y son los siguientes:

- 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.

Complementariamente el PMCITUL considera, tanto el soporte conceptual, normativo y metodológico que permite el entendimiento y seguimiento del proyecto; como el diseño de objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción, así como una batería de indicadores aplicables para cada uno de los aspectos resultantes en el Estudio Exploratorio; complementariamente, se establece como aportación un apartado que incluye compromisos y recomendaciones específicas para mejorar las condiciones laborales al interior de la APM, mismas que sin duda sentarán las bases para las etapas posteriores de planeación, instrumentación, monitoreo y evaluación; las cuales son indispensables para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas para garantizar una cultura más democrática, incluyente e igualitaria para toda la plantilla del personal.

I. Marco Normativo

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

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

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

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

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

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

Actualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres opera con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD), programa especial que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y

objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. Como parte de dichas acciones el INMUJERES creó desde 2005 el Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres, mismo que en 2008 se constituyó en el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, el cual tiene como propósito incentivar los procesos de institucionalización y transversalidad de la PEG en las políticas públicas, programas y acciones de los gobiernos municipales apoyando la creación y el desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer; y cuyas reglas de operación regularon el proceso de realización del presente documento.

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

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

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

En el ámbito local, la creación del PMCITUL tiene sustento, a través del Bando Municipal de Tultitlán 2011 donde se prevé en el Capítulo II. Del objeto y fines del Municipio, en el Artículo 6 que es fin esencial del municipio de Tultitlán, fomentar el desarrollo y la justicia social, para lograr el bienestar general de sus habitantes esto por conducto de sus servidores públicos que tienen como objetivos (fracciones IX, X, XI, XIV).

Buscar el desarrollo integral del municipio y lograr la justicia social, a través de estrategias y acciones de gobierno adecuadas y viables. Para lo cual considera necesario la profesionalización de los servidores públicos con apego a la ley, respetando los derechos laborales con métodos y procedimientos para la selección y desarrollo del personal que forma la Administración Pública

Municipal, los cuales deberán tener conocimiento de las legítimas necesidades de los distintos sectores que conforman la comunidad, además, con esto busca conducir e implementar una política social solidaria y corresponsable orientada por valores de convivencia social de equidad de género y de una justa igualdad de oportunidades. Es importante mencionar que a través del Programa "Trabajando por un Gobierno con Perspectiva de Género" desarrollado en la Categoría "B" Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del FODEIMM considera el proyecto de actualización del Bando Municipal con PEG, el cual incluye los lineamientos normativos específicos para la protección de los derechos de la Mujer y de fortalecimiento del Instituto Municipal de la Mujer.

Asimismo, el PMCITUL se apoya en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Administración Pública, que tiene como objetivo que la APM: "acorde a los principios de equidad, igualdad y justicia laboral, es elevar el nivel profesional de los servidores públicos para garantizar el desempeño de su vocación del servicio público para lograr y optimizar el cumplimiento de su función en términos de legalidad, lealtad, imparcialidad, dedicación, eficiencia y honradez. Lo establecido anteriormente sólo puede alcanzarse cuando se da vida a normas de actuación precisas que además tiendan a premiar y estimular a los servidores públicos municipales que hacen de su función pública el verdadero arte de servir a los demás..."; así también el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal, ordenamiento que regula la organización y funcionamiento de la APM de Tultitlán, cuyo artículo 110 establece que para dar atención de los asuntos competentes el Consejo o Instancia Municipal de la Mujer, se contará con las áreas administrativas que autorice el Ayuntamiento.

II. Marco Conceptual

El presente apartado constituye una herramienta trascendental mediante la cual se abordan y explican los términos y soportes conceptuales que indagan en la Cultura Institucional dentro del contexto de la Perspectiva de Género, para así facilitar al lector la comprensión de este documento.

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.

Es el mandato reglamentario conferido a una persona u autoridad competente para que organice y ordene los medios y recursos de que se dispone para generar productos de beneficio económico o cubrir necesidades. Es el arte o la técnica de organizar cuanto se posee en bienes y recursos para obtener beneficios"

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.

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.

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..

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, incomprensión, 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.

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.

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.

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.

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.^{1/}.

¹ Referencias:

- 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>

III. Estructura Administrativa

El marco de referencia para el proceso de planificación institucional y el establecimiento de una visión más humanista del PMCITUL que contribuya en la generación de políticas públicas con PEG en la gestión gubernamental, requirió el análisis comparativo de la estructura administrativa del H. Ayuntamiento de Tultitlán. La información considera datos generales y desagregados por sexo, para su desarrollo fue indispensable la participación de las diferentes dependencias administrativas responsables del personal, capacitación y nómina.

La estructura orgánica municipal esta diseñada con el objetivo de fortalecer el desarrollo municipal bajo los principios de la planeación estratégica, con la finalidad de reducir los riesgos e impulsar el desarrollo de los distintos actores municipales. De esta forma, la plantilla laboral considerada incluye un total de 2,022 funcionarias(os) adscritos a 21 diferentes dependencias y organismos de la Administración Pública Municipal al momento del levantamiento; lo anterior refleja una compleja estructura orgánica y administrativa resultado de las características demográficas, económicas y territoriales del municipio.

El análisis se realizó fundamentalmente en la denominada Zona Centro de la Cabecera Municipal, que considera las instalaciones del Palacio Municipal como sede oficial del Gobierno Municipal, el Sistema Municipal DIF y el Organismo de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento (APAST); lo anterior debido a que en dichas oficinas se desarrollan la mayor parte de las funciones ejecutivas y administrativas, e integran el 96% de la plantilla de personal. Adicionalmente se consideraron los diferentes departamentos ubicados en la Zona o Delegación Oriente, complejo administrativo desconcentrado en el que labora el restante 4% del personal municipal.

Tabla 1 y Gráfica 1. Personal Administrativo por Zona

Zona	Personal	%
Zona Centro	1,942	96
Zona Oriente	81	4
Total	2,023	100



Fuente: Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Tultitlán 2009-2012



Estructura Orgánica

Gobierno Municipal

El Gobierno Municipal esta representado por el Presidente Municipal Constitucional, un Síndico Procurador y 13 Regidurías (6 Regidoras y 7 Regidores). De esta forma, el Ayuntamiento mantiene una representatividad femenina del orden de 40%, situación que favorece la propuesta de iniciativas orientadas a equiparar la posición de la mujer en la sociedad con respecto al varón, así como de políticas, programas y proyectos que contribuyen a la institucionalización de la PEG.

H. Ayuntamiento de Tultitlán 2009-2012

Nombre	Puesto
Calzada Arroyo Marco Antonio	Presidente Municipal
Salas Yáñez Efrén	Síndico Procurador
Pérez Cortes José Luis	1er. Regidor
Roth González Ana María	2da. Regidora
Zafra Chino David	3er. Regidor
León Barajas María Irma	4ta. Regidora
Saldaña Castillo Ricardo	5to. Regidor
Jiménez Calzada Eddie Enrique	6to. Regidor
López Rodríguez María Alejandra	7ma. Regidora
Vázquez Álvarez Juana Ivonne	8va. Regidora
Sánchez Becerra Silverio	9no. Regidor
Ramírez González Vanessa	10ma. Regidora
González Moreno Salvador	11vo. Regidor
Rodríguez Chávez Ana	12va. Regidora
López Sánchez Gerardo	13vo Regidor

Fuente: H. Ayuntamiento de Tultitlán 2009-2012

Cuadro 1 y Gráfica 2. Estructura de Gobierno por Sexo



	Hombres	Mujeres	Total
Absolutos	10	6	15
%	60.0	40.0	100

Personal Administrativo

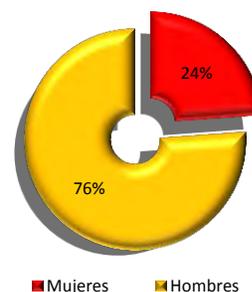
De manera general, al interior de la Estructura Administrativa 9 de las 21 Dependencias consideradas en el Estudio Exploratorio, presentan una proporción de entre 40% y 66.7% de espacios laborales ocupados por mujeres con respecto al total de plazas. Siendo las Áreas de: Recursos Humanos, Secretaría del Ayuntamiento, Presidencia, Tesorería y Administración; donde labora el 47% de todas las mujeres que trabajan en el municipio.

Por otro lado, es importante destacar que las Direcciones de: Seguridad Pública, Tránsito, así como Protección Civil y Bomberos; si bien son las de mayor representación proporcional, con una plantilla laboral de 829 personas, es decir el 41.3% personal total; relativamente son las que incorporan menor porcentaje de mujeres, en la participación de las mujeres al interior de la estructura administrativa, mostrando una significativa desigualdad entre los puestos ocupados por mujeres y hombres, lo anterior en un orden de 23.9% y 76.1% respectivamente, es decir, uno de cada cuatro puestos esta ocupado por funcionarias.

Cuadro 2 y Gráfica 3. Personal Administrativo (Información Desagregada)

	Total		Mujeres			Hombres		
	Abs	% ¹	Abs	% ²	% ³	Abs	% ²	% ⁴
Administración	159	7.9	72	45.3	15.0	87	54.7	5.7
Comunicación Social	17	0.8	5	29.4	1.0	12	70.6	0.8
Contraloría Interna	19	0.9	6	31.6	1.3	13	68.4	0.9
Derechos Humanos	5	0.2	2	40	0.4	3	60	0.2
Desarrollo Económico	27	1.3	12	44.4	2.5	15	55.6	1.0
Desarrollo Social	16	0.8	5	31.3	1.0	11	68.8	0.7
Desarrollo Urbano	71	3.5	17	23.9	3.5	54	76.1	3.5
Ecología	7	0.3	2	28.6	0.4	5	71.4	0.3
Educación, Cultura y Deporte*	110	5.5	48	43.6	10.0	62	56.4	4.1
Gobierno Municipal	22	1.1	8	36.4	1.7	14	63.6	0.9
Jurídica y Consultiva	26	1.3	11	42.3	2.3	15	57.7	1.0
Obras Públicas	71	3.5	10	14.1	2.1	61	85.9	4.0
Presidencia	133	6.6	63	47.4	13.2	70	52.6	4.6
Protección Civil y Bomberos	39	1.9	4	10.3	0.8	35	89.7	2.3
Recursos Humanos	18	0.9	12	66.7	2.5	6	33.3	0.4
Secretaría de Ayuntamiento	75	3.7	38	50.7	7.9	37	49.3	2.4
Seguridad Pública	629	31.3	74	11.8	15.4	555	88.2	36.3
Servicios Públicos	310	15.4	40	12.9	8.4	270	87.1	17.7
Tesorería	88	4.4	40	45.5	8.4	48	54.5	3.1
Tránsito	161	8.0	10	6.2	2.1	151	93.8	9.9
Transporte	4	0.2	0	0	0.0	4	100	0.3
Totales**	2,007	100	479	23.9	100	3	76.1	100

	Total	
	Abs	%
Mujeres	479	23.9
Hombres	1,528	76.1
Total	2007	100



1. Porcentaje con respecto al total de la plantilla de personal
2. Porcentaje respecto al total de personal adscrito por Área o Dependencia Administrativa
3. Porcentaje con respecto al total de mujeres en la plantilla de personal
4. Porcentaje con respecto al total de hombres en la plantilla de personal

* Agrupadas ambas Direcciones.

** El total no considera los integrantes del Ayuntamiento

Fuente: Elaboración propia con base en Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Tultitlán 2009-2012.

Titularidad de las Áreas o Dependencias Administrativas

En lo que se refiere a la titularidad de las principales áreas o dependencias de la estructura administrativa consideradas en el Estudio Exploratorio, se observa que 15 dependencias son dirigidas por varones, dichas áreas son: Dirección de Obras Públicas; Desarrollo Económico; Servicios Públicos; Administración; Desarrollo Urbano; Jurídica y Consultiva; Ecología; Protección Civil y Bomberos; Transporte; Desarrollo Social; Tesorería Municipal; Contraloría Interna Municipal; Dirección de Seguridad Pública; Coordinación de Comunicación Social y Derechos Humanos, las cuales en conjunto representan el 78% de la estructura.

Por su parte, la participación de las mujeres en cargos directivos se limita a 5 Direcciones o Coordinaciones: Gobierno Municipal, Servicios Públicos, Educación, Cultura y Deporte, Recursos Humanos y la Coordinación del Instituto Municipal de la Mujer², representan una proporción de 22% con respecto al total de dependencias.

Gráfica 4. Titularidad de las Áreas o Dependencias Administrativas (Abs)



Cuadro 3. Titularidad de las Áreas o Dependencias Administrativas (información desagregada)

Directora(or)	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	% ¹	Abs	% ²	Abs	% ³
Administración	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Comunicación Social	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Contraloría Interna	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Derechos Humanos	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Desarrollo Económico	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Desarrollo Social	2	4.3	0	0.0	1	5.6
Instituto Municipal de la Mujer	1	4.3	1	20.0	0	0.0
Desarrollo Urbano	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Ecología	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Educación, Cultura y Deporte*	2	8.7	1	20.0	1	5.6
Gobierno Municipal	1	4.3	1	20.0	0	0.0
Jurídica y Consultiva	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Obras Públicas	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Protección Civil y Bomberos	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Recursos Humanos	1	4.3	1	20.0	0	0.0
Secretaría de Ayuntamiento	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Seguridad Pública	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Servicios Públicos	2	8.7	1	20.0	1	5.6
Tesorería	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Tránsito	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Transporte	1	4.3	0	0.0	1	5.6
Total	23	100	5	100	18	100

¹Porcentaje correspondiente al total de cargos directivos.

²Porcentaje correspondiente al total de cargos directivos ocupados por mujeres.

³Porcentaje correspondiente al total de cargos directivos ocupados por mujeres.

Cabe resaltar que no se valoró el área de presidencia debido a que únicamente aparece la figura de Secretaría Particular, así como Asistencia Administrativa con la jerarquía de mando medio.

*Se agrupo en una sola area administrativa a la Dirección de Educación, la Dirección de Cultura, así como a la Coordinación del Deporte, es por ello que aparecen 2 cargos directivos en el área.

En los cargos considerados como mandos medios, tal es el caso de: Subdirecciones, Coordinaciones, Jefaturas de Departamento y equivalentes; se observa una menor representación femenina que su contraparte masculina, lo anterior en un orden de 29% y 71% respectivamente. Destaca el hecho de que, las mujeres en mayor proporción ocupan jefaturas de departamento, mientras que los hombres, en su mayoría ocupan las Coordinaciones de Área.

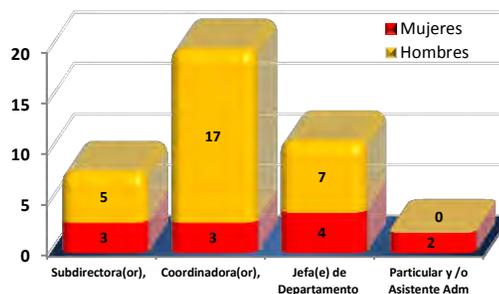
² Para efectos de este estudio, se considera a nivel de Dirección.

Cuadro 4. Ocupación de Mandos Medios (información desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Subdirecciones	8	19.5	3	25.0	5	17.2
Coordinaciones	20	48.8	3	25.0	17	58.6
Jefaturas de Departamento	11	26.8	4	33.3	7	24.1
Mandos equivalentes*	2	4.9	2	16.7	0	0.0
Total	41	100	12	100	29	100

*Particulares y /o Asistencia Administrativa.

Gráfica 5. Ocupación de Mandos Medios (Abs)



Composición del Personal Operativo

El análisis consideró 1,943 trabajadoras(es) de carácter operativo o administrativo que laboraba al momento del Estudio Exploratorio. De acuerdo a los resultados observados, 1,360 hombres y 583 mujeres conformaban la estructura administrativa, lo que en términos relativos representó una proporción de dos puestos de cada tres eran ocupados por varones.

Gráfica 5. Composición del Personal Operativo

	Total	Mujeres	Hombres
Absolutos	1,943	583	1,360
%	100	31	69



En lo que se refiere a la estructura por cargo o puesto, proporcionalmente destaca la plantilla de personal de la Dirección de Seguridad Pública, integrando fundamentalmente por 403 elementos (policías), que representan el 21.4% del personal operativo total; de los cuales únicamente 14 elementos, es decir 3.5% son mujeres.

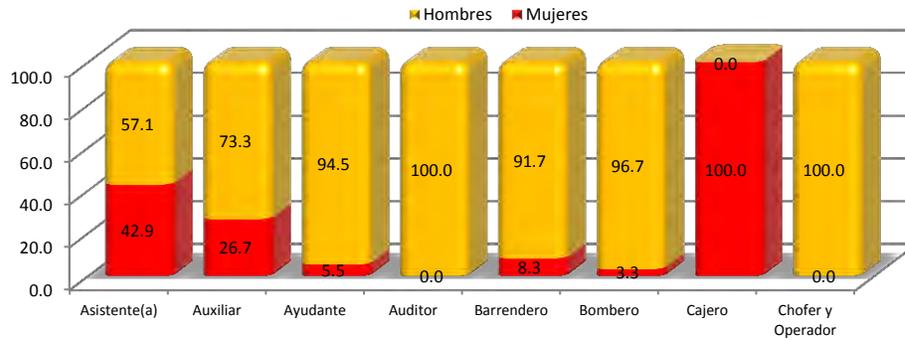
Esta condición se presenta en la mayoría de los puestos disponibles, de tal forma que, el personal está constituido mayoritariamente por hombres, mientras que aquellos ocupados por mujeres están relacionados con los roles y estereotipos laborales de género, tal es el caso de los puestos de cajeras, secretarías y destacan las actividades de intendencia. Destaca el personal de Auxiliares donde solo el 26.7% son mujeres, mientras que el 73.3% son hombres. Respecto a los Ayudantes de área o en general, el 94.5% son hombres y para los casos de Auditores, Choferes y/o Operadores el 100% del personal son hombres.

Tabla 6. Estructura por Cargo o Puesto (Desagregado por Sexo)

Clasificación	Totales		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Asistente(a)	14	0.7	6	42.9	8	57.1
Auditor	3	0.2	0	0.0	3	100.0
Auxiliar	101	5.4	27	26.7	74	73.3
Ayudante	55	2.9	3	5.5	52	94.5
Barrendero	12	0.6	1	8.3	11	91.7
Bombero	30	1.6	1	3.3	29	96.7
Cajero	13	0.7	13	100.0	0	0.0
Capturista	8	0.4	4	50.0	4	50.0
Chofer y Operador	99	5.3	0	0.0	99	100.0
Encargado(a)	10	0.5	3	30.0	7	70.0
Inspector	27	1.4	1	3.7	26	96.3
Intendente(a)	49	2.6	44	89.8	5	10.2
Oficial	253	13.4	28	11.1	225	88.9
Paramédico	8	0.4	3	37.5	5	62.5
Policía	403	21.4	14	3.5	389	96.5
Secretaria	135	7.2	135	100.0	0	0.0
Supervisor	28	1.5	2	7.1	26	92.9
Otros*	695	33.7	298	43.4	397	56.6
Total	1,943	100	583		1,360	

*Incluye los puestos administrativos de menor participación por parte del personal de los que se encuentran: Asesores, Atrapadores de Caninos, Cartógrafos, Conmutadores, Electricistas, Enlace, Jardineros, Mecánico, Médicos y Médicos Veterinarios, Notificadores, Paramédicos, Pintores, Programador, Proyectista, Recaudador, Rotulista, Soldadores, Teniente, Terapeutas, Topógrafos y Veladores.

Gráfica 7 (a). Estructura por Cargo o Puesto (Desagregado por Sexo)



Gráfica 7 (b). Estructura por Cargo o Puesto (Desagregado por Sexo)



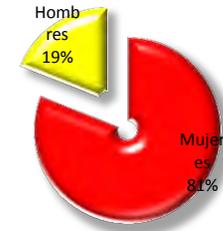
Personal Administrativo del Sistema DIF

De manera particular, el Sistema Municipal DIF, cuenta con una estructura administrativa integrada por 475 puestos, de los cuales 385 son ocupados por mujeres y 90 por hombres, es decir 81.1% y 18.9% respectivamente.

Del total de los puestos del SMDIF, cuatro son considerados como Directivos: Presidencia, Tesorería, Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, y la Dirección General, siendo esta última la única área con jefatura masculina. El resto de la platilla de personal (471 funcionarias(os)) se distribuyen entre las diferentes Coordinaciones existentes al interior del Sistema DIF y de los Subsistemas adscritos.

Cuadro 7 y Gráfica 8. Personal del DIF por sexo

	Total	Mujeres	Hombres
Absolutos	475	385	90
%	100	81.1	18.9



Fuente: Elaboración propia con base en la Coordinación de Recursos Humanos, DIF Municipal de Tultitlán 2009-2012.

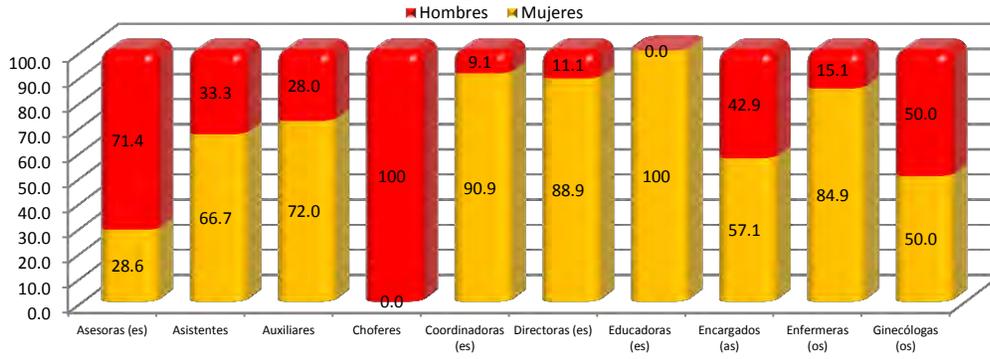
En lo que se refiere a la distribución de los puestos, se observa una mayor participación de las mujeres en casi todas las categorías, tal es el caso de las áreas de: enfermería, intendencia y psicología; y en otros casos solo existen cargos de Educadoras, Terapeutas y Promotoras sin contar con homólogos varones.

Tabla 8. Estructura por Cargo o Puesto en el DIF (Desagregado por Sexo)

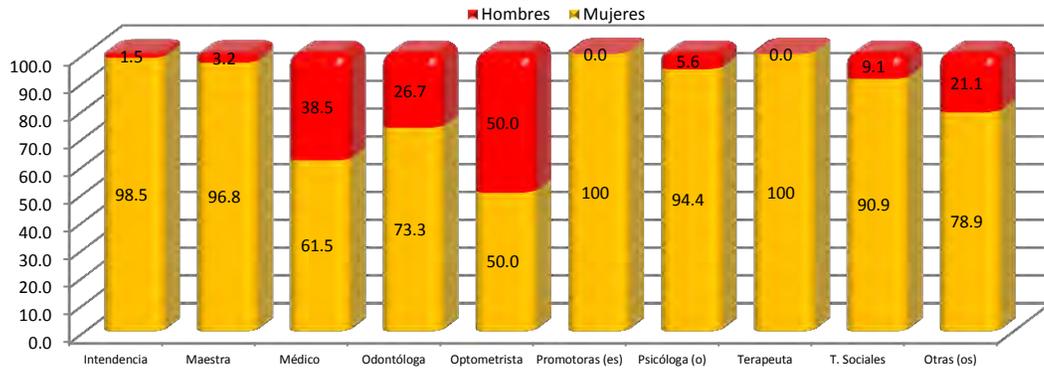
Puesto	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Asesoras(es)	7	1.5	2	28.6	5	71.4
Asistentes	18	3.8	12	66.7	6	33.3
Auxiliares	93	19.7	67	72.0	26	28.0
Choferes	3	0.6	0	0.0	3	100
Coordinadoras(es)	11	2.3	10	90.9	1	9.1
Directoras(es)	9	1.9	8	88.9	1	11.1
Educadoras (es)	23	4.9	23	100	0	0.0
Encargados (as)	7	1.5	4	57.1	3	42.9
Enfermeras(os)	53	11.3	45	84.9	8	15.1
Ginecólogas(os)	6	1.3	3	50.0	3	50.0
Intendencia	66	14.0	65	98.5	1	1.5
Maestra	31	6.6	30	96.8	1	3.2
Médico	52	11.0	32	61.5	20	38.5
Odontóloga	15	3.2	11	73.3	4	26.7
Optometrista	2	0.4	1	50.0	1	50.0
Promotora (es)	22	4.7	22	100	0	0.0
Psicóloga(o)	18	3.8	17	94.4	1	5.6
Terapeuta	5	1.1	5	100	0	0.0
T. Sociales	11	2.3	10	90.9	1	9.1
Otra (os)*	19	4.0	15	78.9	4	21.1
Total	471	100	382	81.1	89	18.9

*Incluye Puestos de menor participación como: Cocineras, Diseñador, Mantenimiento, Nutrióloga, Paramédico, Secretaria Particular, Servicio Social y Supervisora.

Gráfica 9. (a) Estructura por Cargo o Puesto en el DIF (Porcentajes)



Gráfica 9. (b) Estructura por Cargo o Puesto en el DIF (Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la Coordinación de Recursos Humanos, DIF Municipal de Tultitlán 2009-2012.

IV. Estudio Exploratorio

El punto de partida para la integración del PMCITUL fue la realización del Estudio Exploratorio, apartado que sin duda, fue el más extenso y sustancial de la Actividad: Capacitación y Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal del Proyecto "Trabajando por un Gobierno con PEG".

La aplicación del instrumento requirió de un recorrido de campo en las principales sedes administrativas del municipio: la Presidencia Municipal, la Delegación Municipal de la Zona Oriente, el Sistema Municipal DIF y el Organismo de Agua Potable Alcantarillado y Saneamiento de Tultitlán (APAST), el trabajo realizado fue supervisado y evaluado de manera coordinada por el Instituto Municipal de las Mujeres, la Dirección de Personal y el Departamento de Capacitación.



La metodología aplicada, fue realizada ex profeso por la empresa consultora responsable para la realización del presente proyecto, la cual se encuentra homologada a los contenidos establecidos en el Programa de Cultura Institucional elaborado por el INMUJERES para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública a nivel municipal. Para lo cual fue necesario aplicar un proceso de 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.

El Instrumento utilizado para la obtención de la información fue un cuestionario estructurado por 77 cuestionamientos, que si bien consideraron preguntas cerradas, de opción múltiple y abiertas, sustancialmente utilizó el 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.

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.

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 formal	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 informal	●	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

En este caso se esta muy a favor de la pregunta

En este caso se esta muy en contra de la pregunta

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.

V. Análisis y Resultados del Estudio Exploratorio

La actividad consideró la aplicación de un cuestionario, actividad que se realizó durante los meses de noviembre y diciembre del 2011 con la participación de 413 funcionarias y funcionarios de las diferentes áreas administrativas y dependencias de la estructura orgánica municipal, que en términos relativos representan el 20.4% de la plantilla de personal registrado al momento del estudio, es decir se duplicó la muestra originariamente propuesta en el proyecto "Trabajando por un Gobierno con Perspectiva de Género" promovido mediante el FODEIMM.

El estudio se aplicó de forma generalizada entre la plantilla de personal, presentándose una participación de 216 mujeres y 197 hombres, lo que en términos relativos representa el 45.1% del total de las funcionarias y el 12.9% de los funcionarios totales.



A. Condiciones Generales de la APM

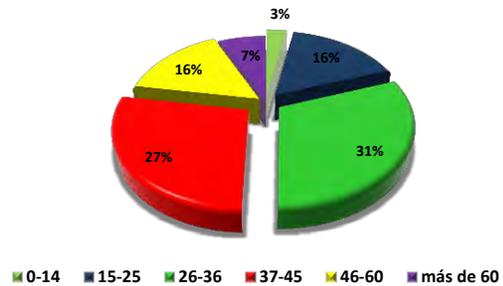
Perfil Sociodemográfico

El punto de partida fue la identificación de las Condiciones Generales de las Funcionarias(os) Públicas(os) que forman parte de la plantilla de personal y que participaron en el Estudio Exploratorio. En este apartado las variables que se analizaron corresponden a los datos generales que describen las características esenciales de la muestra: estado civil, edad, residencia, y las condiciones de escolaridad. Esta información se encuentra desagregada por sexo y su importancia radica en el hecho de que, permiten la comparación con otras variables del estudio y condicionan la dirección de las estrategias, políticas, líneas de acción y los indicadores.

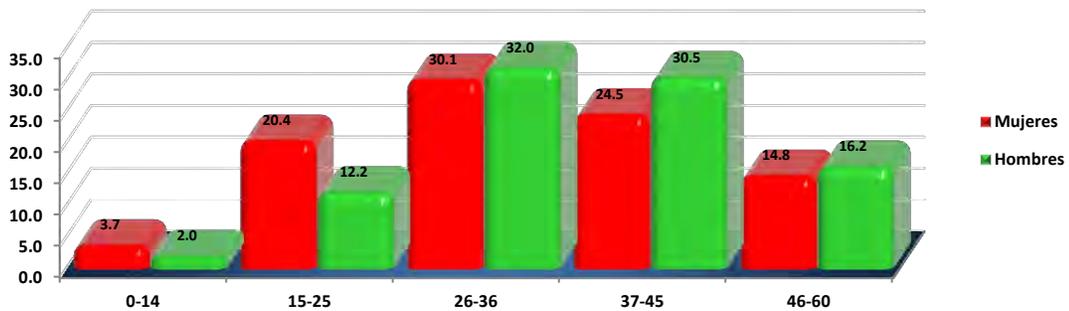
En lo que se refiere al rango de edad de la muestra, los resultados reflejan una estructura administrativa conformada en su mayoría por población joven que oscila entre los 26 y 45 años de edad y que residen en el Municipio, condición que se mantiene similar en los datos desagregados por sexo. Dicha situación debe considerarse como condicionante de las necesidades y demandas del personal, no sólo desde la perspectiva de funcionarios públicos sino también como ciudadanos y miembros de una familia que realizan acciones afirmativas que impulsan el desarrollo y bienestar de la sociedad.

Cuadro 9 y Gráfica 10. Rangos de Edad de la Plantilla de Personal (Absolutos y Relativos)

	Frecuencia	%	Mujeres	%	Hombres	%
0-14	12	2.9	8	3.7	4	2.0
15-25	68	16.5	44	20.4	24	12.2
26-36	128	31.0	65	30.1	63	32.0
37-45	113	27.4	53	24.5	60	30.5
46-60	64	15.5	32	14.8	32	16.2
más de 60	28	6.8	14	6.5	14	7.1
Totales	413	100	216	100	197	100



Gráfica 11. Comparativo de Rangos de Edad de la Plantilla de Personal por Sexo (Relativo)

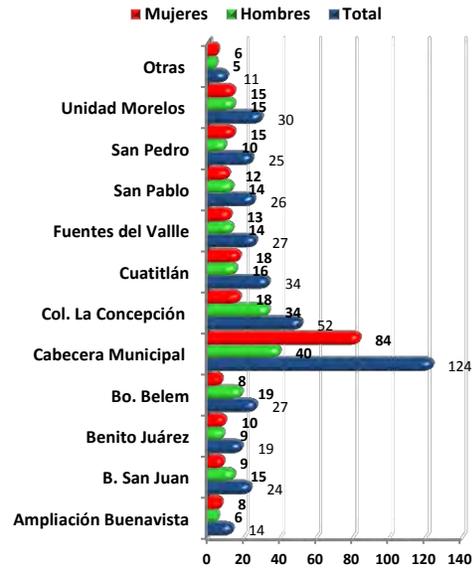


En lo que se refiere al cuestionamiento acerca del lugar de residencia, la Cabecera Municipal y La Colonia La Concepción fueron las principales puntos donde expresó vivir el 42.5% de la muestra, representando el 30% y 12.5% de las respuestas respectivamente. Esta situación fue similar en los datos desagregados por sexo, aunque la proporción de mujeres que viven en la Cabecera Municipal es casi el doble del porcentaje expresado por los varones. El resto de las respuestas se distribuyen de manera proporcional entre las colonias y barrios del municipio.

Es importante destacar el hecho de que, no obstante que Tultilán mantiene una relación física y funcional con diferentes municipios con los que colinda, la mayoría de las y los participantes residen al interior del municipio, de tal forma que tan sólo el 8.2% mencionó habitar en el municipio vecino de Cuautitlán Izcalli.

Cuadro 10 y Gráfica 12. Distribución de la Muestra por Lugar de Residencia (Absolutos y Relativos)

Localidad	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Cabecera Municipal	124	30	84	38.9	40	20.3
Col. La Concepción	52	12.5	18	8.3	34	17.2
Cuatitlán	34	8.2	18	8.3	16	8.1
Unidad Morelos	30	7.3	15	6.9	15	7.6
Bo. Belem	27	6.5	8	3.7	19	9.6
Fuentes del Valle	27	6.5	13	6	14	7.1
San Pablo	26	6.3	12	5.6	14	7.1
San Pedro	25	6.1	15	6.9	10	5.1
B. San Juan	24	5.8	9	4.2	15	7.6
Benito Juárez	19	4.6	10	4.6	9	4.6
Ampliación Buenavista	14	3.4	8	3.7	6	3
Otras	11	2.7	6	2.8	5	2.5
Totales	413	100	216	100	197	100



Cuadro 11. Estado Civil de la Muestra (Absolutos y Relativos)

	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Soltera	116	28.1	71	32.9	45	22.8
Unión libre	78	18.9	42	19.4	36	18.3
Casada	78	18.9	37	17.1	41	20.8
Casada religiosamente	54	13.1	22	10.2	32	16.2
Separada (o)	35	8.5	17	7.9	18	9.1
Divorciada (o)	16	3.9	10	4.6	6	3.0
Civil y Religiosamente	19	4.6	8	3.7	11	5.6
Viuda (o)	17	4.1	9	4.2	8	4.1
No sé	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Totales	413	100	216	100	197	100

En concordancia con los rangos de edad observados, donde la mayor parte de la plantilla de personal es considerada como población joven en plenitud, el 55.5% de la muestra ha formado una familia independiente a la de los padres y expresa mantener una algún tipo de relación conyugal o de unión libre.

Sobre la percepción acerca de la jefatura en los hogares de las y los participantes, de manera general la opción con mayor frecuencia establece que, la toma de las decisiones más importantes en el hogar se comparte entre mujeres y hombres. Por otro lado, los datos desagregados muestran que, en mayor proporción, los hombres consideran que son las mujeres quienes dirigen al interior del núcleo familiar.

Cuadro 12 y Gráfica 13. Percepción General acerca de la Jefatura del Hogar (Absolutos y Relativos)

	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
La Mujer	94	22.8	79	36.6	15	7.6
El hombre	129	31.2	52	24.1	77	39.1
Ambos	184	44.6	84	38.9	100	50.8
No sé	6	1.5	1	0.5	5	2.5
Totales	413	100	216	100	197	100



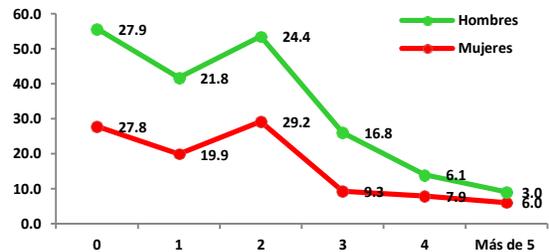
Gráficas 14 y 15. Percepción Desagregada por Sexo Acerca de la Jefatura del Hogar (Relativos)



La composición de las familias de las y los participantes en el Estudio Exploratorio, mantiene una notoria similitud, lo anterior puede observarse a través del número de hijas(os) expresado entre mujeres y hombres. De igual forma, el porcentaje de la muestra que expresa no tener hijos mantiene proporción con las respuestas entre mujeres y hombres.

Cuadro 13 y Gráfica 16. Cantidad de Hijos (Absolutos y Relativos)

No. De Hijos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
0	115	27.8	60	27.8	55	27.9
1	86	20.8	43	19.9	43	21.8
2	111	26.9	63	29.2	48	24.4
3	53	12.8	20	9.3	33	16.8
4	29	7.0	17	7.9	12	6.1
Más de 5	19	4.6	13	6.0	6	3.0
Totales	413	100	216	100	197	100



Cuadro 14. Situación Educativa Actual (Absolutos y Relativos)

En materia educativa el 22% de la plantilla de personal que participó en el Estudio, manifestó el estar estudiando al momento de ser encuestada(o); mientras que alrededor del 6% no contaba con ningún tipo de instrucción.

No. De Hijos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Actualmente estudio	91	22	49	22.7	42	21.3
Actualmente no estudio	297	72	153	70.8	144	73.1
Nunca curse estudios	25	6	14	6.5	11	5.6
Totales	413	100	216	100	197	100

Por su parte, los datos acerca del nivel de escolaridad muestran que la mayor proporción de las y los participantes expresaron contar con algún tipo de instrucción a nivel medio superior o superior; mientras que la información desagregada por sexo refleja que se mantienen condiciones similares entre mujeres y varones.

Cuadro 15. Nivel de Escolaridad (Absolutos y Relativos)

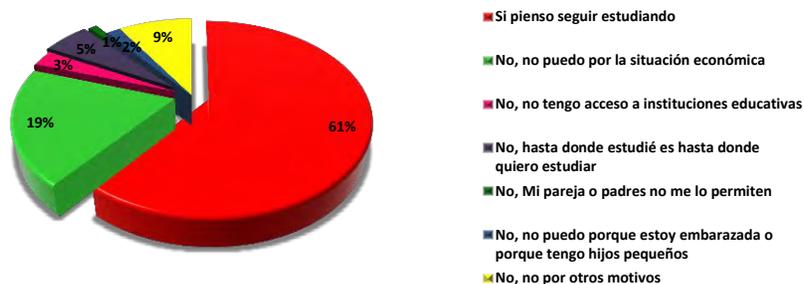
	Estudios Terminados						Estudios Inconclusos						
	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%	
No especificado	36	8.7	25	11.6	11	5.6							
Primaria	30	7.3	7	3.2	23	11.7	Primaria	21	5.1	19	8.8	2	1
Secundaria	29	7	21	9.7	8	4.1	Secundaria	29	7	17	7.9	12	6.1
Preparatoria	30	7.3	15	6.9	15	7.6	Preparatoria	25	6.1	11	5.1	14	7.1
Técnica	70	16.9	49	22.7	21	10.7	Técnica	48	11.6	18	8.3	30	15.2
Superior	59	14.3	25	11.6	34	17.3	Superior	17	4.1	1	0.5	16	8.1
Posgrado	18	4.4	8	3.7	10	5.1	Posgrado	1	0.2	0	0	1	0.5
Subtotales	272	65.9	150	69.4	122	62.1							
							Totales	413	100	216	100	197	100

Finalmente, aunque tanto hombres como mujeres manifestaron el deseo de continuar estudiando, se observa que las mujeres mencionan mayores limitaciones relacionadas con el género que dificultan la continuidad en sus estudios. Esta información se presenta de manera específica en los cuadros siguientes, como respaldo de presente análisis que se presenta.

Cuadro 16. Percepción Acerca de Continuar con los Estudios (Absolutos y Relativos)

	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si pienso seguir estudiando	251	60.8	112	51.9	139	70.6
No, no puedo por la situación económica	80	19.4	49	22.7	31	15.7
No, no tengo acceso a instituciones educativas	11	2.7	5	2.3	6	3.0
No, hasta donde estudié es hasta donde quiero estudiar	23	5.6	18	8.3	5	2.5
No, Mi pareja o padres no me lo permiten	4	1.0	2	0.9	2	1.0
No, no puedo porque estoy embarazada o porque tengo hijos pequeños	7	1.7	7	3.2	0	0.0
No, no por otros motivos	37	9.0	23	10.6	14	7.1
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 17. Opinión acerca de continuar con los estudios (Total)



Perfil Administrativo

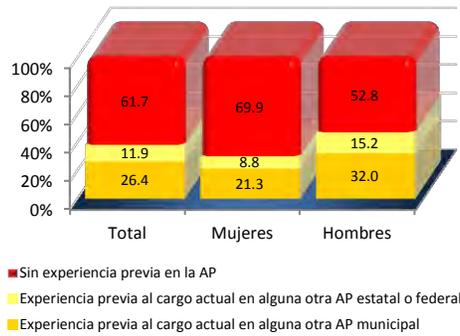


Los resultados generales muestran que 58% de quienes participaron en el estudio expresaron no contar con experiencia previa en cargo(s) similares; mientras que el 42% restante había trabajado con anterioridad en la administración pública a nivel municipal, estatal o federal. De igual forma, la información desagregada permite identificar que únicamente 35% de las mujeres encuestadas contaban con carrera pública anterior. Por su parte, la permanencia en los cargos municipales durante los dos primeros años representa el mayor porcentaje de respuestas, situación que se mantiene proporcional entre mujeres y hombres.

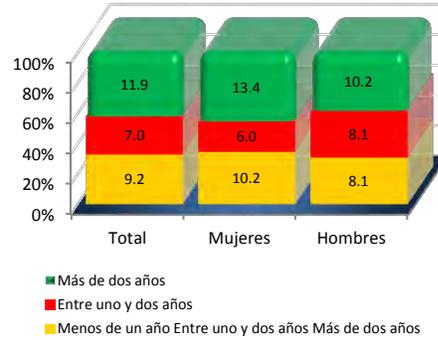
Cuadro 17. Percepción Sobre la Situación Laboral Actual (Totales y por Sexo)

	Total		Mujeres			Hombres		
	Abs	%	Abs	1%	1%	Abs	%	%
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia en otro(s) cargo(s) en la administración pública municipal	125	30.3	56	25.9	44.8	69	35.0	55.2
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia en otro(s) cargo(s) en la administración pública estatal o federal	49	11.9	19	8.8	38.8	30	15.2	61.2
Sin experiencia previa en la administración pública municipal, estatal o federal	239	57.9	141	65.3	59.0	98	49.7	41.0
Totales	413	100	216	100.0	52.3	197	100.0	47.7
Tengo menos de 1 año con mi puesto actual	135	32.8	74	34.4	54.8	61	31.0	45.2
Tengo entre uno y dos años en mi puesto actual	104	25.0	44	20.3	42.3	60	30.5	57.7
Tengo más de dos años con mi puesto actual	174	42.2	98	45.3	56.3	76	38.6	43.7
Totales	413	100.0	216	100.0	52.3	197	100.0	47.7
Soy personal sindicalizado	25	6.1	19	8.8	76.0	6	3	24.0
No sindicalizado	388	93.9	197	91.2	50.8	191	97	49.2
Totales	413	100	216	100	52.3	197	100	47.7

Gráfica 18. Experiencia en la Administración Pública (Información Desagregada)



Gráfica 19. Permanencia en la Administración Pública (Información Desagregada)



El 6.1% de muestra corresponde a personal sindicalizado, que a su vez en su mayoría son trabajadoras al interior de la administración pública municipal.

Cuadro 18 y Gráfica 20. Percepción sobre Afiliación a Sindicatos. (Totales y por Sexo) (%)

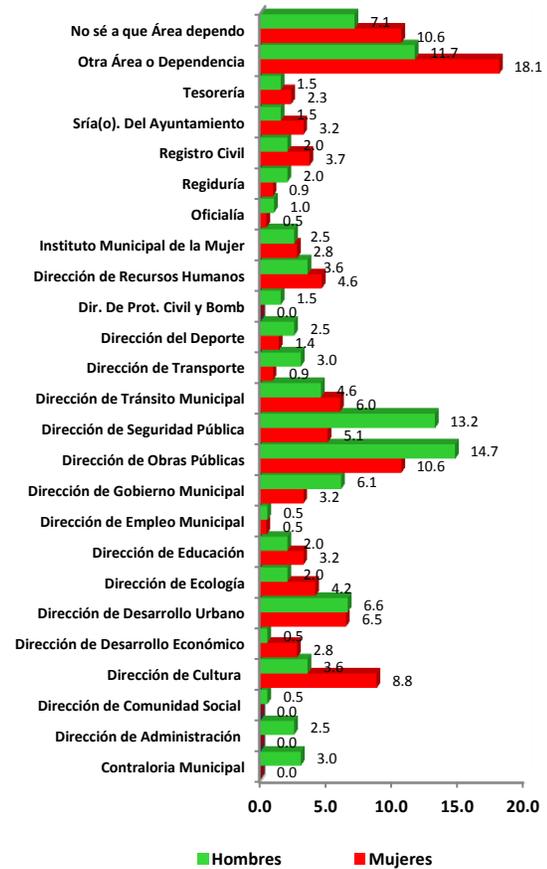
	Total		Mujeres			Hombres		
	Abs	%	Abs	1%	1%	Abs	%	%
Soy personal sindicalizado	25	6.1	19	8.8	76.0	6	3	24.0
No sindicalizado	388	93.9	197	91.2	50.8	191	97	49.2
Totales	413	100	216	100	52.3	197	100	47.7



La información obtenida en este apartado ofrece una percepción detallada sobre las áreas administrativas a las cuales se encuentran adscritas(os) las(os) participantes en el presente Estudio, destacando el hecho de que 10% de las mujeres y 7% de los hombres desconocen el Área o Dirección en la que trabajan actualmente.

Cuadro 19 y Gráfica 21. Personal por Área de Adscripción (Información Desagregada)

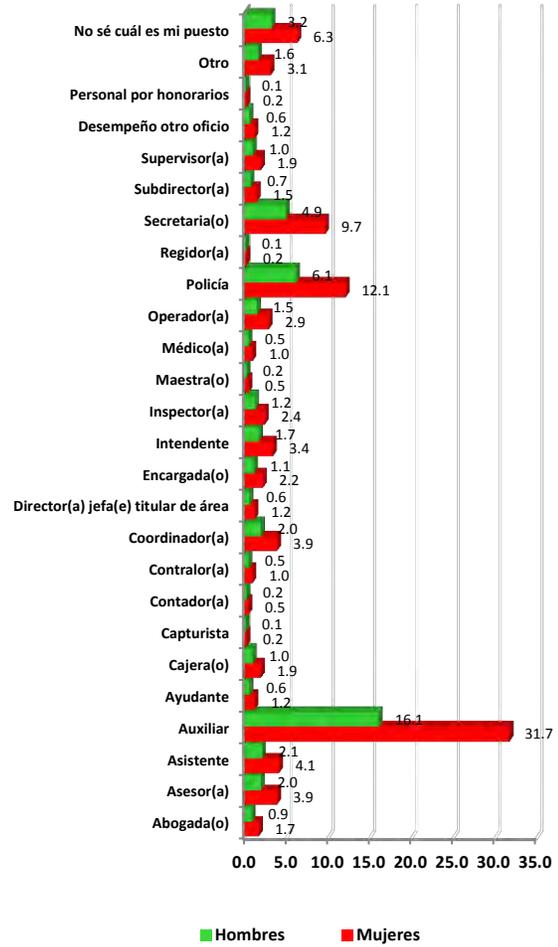
	Totales		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Contraloría Municipal	6	1.5	0	0.0	6	3.0
Dirección de Administración	5	1.2	0	0.0	5	2.5
Dirección de Comunidad Social	1	0.2	0	0.0	1	0.5
Dirección de Cultura	26	6.3	19	8.8	7	3.6
Dirección de Desarrollo Económico	7	1.7	6	2.8	1	0.5
Dirección de Desarrollo Urbano	27	6.5	14	6.5	13	6.6
Dirección de Ecología	13	3.1	9	4.2	4	2.0
Dirección de Educación	11	2.7	7	3.2	4	2.0
Dirección de Empleo Municipal	2	0.5	1	0.5	1	0.5
Dirección de Gobierno Municipal	19	4.6	7	3.2	12	6.1
Dirección de Obras Públicas	52	12.6	23	10.6	29	14.7
Dirección de Seguridad Pública	37	9.0	11	5.1	26	13.2
Dirección de Tránsito Municipal	22	5.3	13	6.0	9	4.6
Dirección de Transporte	8	1.9	2	0.9	6	3.0
Dirección del Deporte	8	1.9	3	1.4	5	2.5
Dir. de Protección Civil y Bomberos	3	0.7	0	0.0	3	1.5
Dirección de Recursos Humanos	17	4.1	10	4.6	7	3.6
Instituto Municipal de la Mujer	11	2.7	6	2.8	5	2.5
Oficialía	3	0.7	1	0.5	2	1.0
Regiduría	6	1.5	2	0.9	4	2.0
Registro Civil	12	2.9	8	3.7	4	2.0
Secretaría del Ayuntamiento	10	2.4	7	3.2	3	1.5
Tesorería	8	1.9	5	2.3	3	1.5
Otra Área o Dependencia	62	15.0	39	18.1	23	11.7
No sé a que Área dependo	37	9.0	23	10.6	14	7.1
Totales	413	100	216	100	197	100



De igual forma, el análisis de la composición de la estructura administrativa a partir de los puestos, muestra tanto la relación que existe entre los cargos y los roles tradicionalmente asociados con género, como una inequitativa asignación de puestos de mayor jerarquía a favor de los hombres.

Cuadro 20 y Gráfica 22. Percepción sobre el cargo que desempeñan en la presente administración. (Información Desagregada)

	Totales		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Abogada(o)	7	1.7	1	0.5	6	3.0
Asesor(a)	16	3.9	3	1.4	13	6.6
Asistente	17	4.1	9	4.2	8	4.1
Auxiliar	131	31.7	68	31.5	63	32.0
Ayudante	5	1.2	1	0.5	4	2.0
Cajera(o)	8	1.9	8	3.7	0	0.0
Capturista	1	0.2	0	0.0	1	0.5
Cartógrafa(o)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Comisionada(o)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Contador(a)	2	0.5	0	0.0	2	1.0
Contralor(a)	4	1.0	2	0.9	2	1.0
Coordinador(a)	16	3.9	9	4.2	7	3.6
Director(a) jefa(e) titular de área	5	1.2	1	0.5	4	2.0
Encargada(o)	9	2.2	2	0.9	7	3.6
Intendente	14	3.4	11	5.1	3	1.5
Inspector(a)	10	2.4	0	0.0	10	5.1
Maestra(o)	2	0.5	2	0.9	0	0.0
Médico(a)	4	1.0	0	0.0	4	2.0
Operador(a)	12	2.9	4	1.9	8	4.1
Policía	50	12.1	21	9.7	29	14.7
Regidor(a)	1	0.2	0	0.0	1	0.5
Secretaria(o)	40	9.7	40	18.5	0	0.0
Síndica(o)	0	0	0	0	0	0.0
Subdirector(a)	6	1.5	5	2.3	1	0.5
Supervisor(a)	8	1.9	0	0.0	8	4.1
Desempeño otro oficio	5	1.2	4	1.9	1	0.5
Personal por honorarios	1	0.2	0	0.0	1	0.5
Otro	13	3.1	6	2.8	7	3.6
No sé cuál es mi puesto	26	6.3	19	8.8	7	3.6
Totales	413	100	216	100	197	100



B. Resultados por Objetivos Estratégicos

1. Sobre las Políticas Gubernamentales en Materia de Igualdad de Género

Una de las maneras por las cuales se busca institucionalizar la perspectiva de género, es con la creación y ejecución de políticas públicas. De ahí la importancia que tiene su conocimiento y aplicación de éstas dentro de la Administración Pública Municipal (PCM).

En el presente apartado se mencionan las políticas públicas relacionadas con la perspectiva de género que han sido elaborados a nivel internacional, nacional, estatal y municipal, y que son de noción para las y los funcionarios públicos de la APM de Tultitlán. Esto permitirá identificar, formular y ejecutar las estrategias de intervención que se adoptarán para incorporar la perspectiva de género como eje rector, y a la vez instrumento, dentro de la APM.

Entendiendo como políticas públicas, los programas, planes o proyectos de acción por parte del gobierno en un determinado sector, es decir es la manera en que actúa el Estado. Así, las políticas públicas con Perspectiva de Género son acciones concretas encaminadas a atender las necesidades diferenciadas de mujeres y varones, reconociendo las inequidades y brechas que existen³.

Los ejes temáticos que se abordaron se agruparon en dos grandes grupos; 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 las Mujeres.

Cabe destacar que en materia de legislación, la ley más reconocida por los integrantes de la APM, tanto de su existencia como de sus disposiciones, es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (23.2%). Entre las disposiciones de esta ley está 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. Entonces, representa una fortaleza que se debe mantener y a la vez incrementar porque permite a las y los funcionarios públicos actuar de acuerdo a principios de equidad e igualdad en el ámbito público.

La segunda política pública más reconocida es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, con el 21.1%, aunque el 60.8% de los encuestados sólo sabe de su existencia, pero no sus disposiciones, esto representa una desventaja, considerando que esta ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático

³ (Vallarta, 2008)

establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos, entonces sino se tiene una noción de sus disposiciones se corre el riesgo de no contribuir a una sociedad más justa y equitativa dentro y fuera de la APM.

En contraposición, las y los funcionarios públicos no tienen conocimiento sobre otras legislaciones internacionales, estatales o municipales que regulan la equidad de género, en un promedio de 45%, cifra que es alarmante porque representa poco menos de la mitad de las y los funcionarios públicos encuestados, debilidad que debe ser abordada con medidas como la capacitación integral de políticas públicas relacionadas con la equidad de género.

Además, el 43.6% aseguró que no tiene conocimiento alguno sobre las publicaciones del Instituto Nacional de las Mujeres, lo que muestra poca difusión del tema dentro de las Administraciones Públicas Estatales y Municipales, cabe destacar que dentro del INMujeres se están llevado a cabo trabajos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos públicos y privados, y de importante relevancia para la generación de metodologías que se desarrollen en la APM, de ahí la importancia de que se dé mayor difusión a estas publicaciones.

A pesar de estas limitaciones, destaca el hecho de que el Instituto Nacional de las Mujeres es la dependencia más reconocida por las y los funcionarios públicos de la APM, esto es en parte porque es ésta quien trabaja coordinadamente y directamente con el Instituto Municipal de la Mujer de Tultitlán para tratar asuntos relacionados con la equidad de género. De ahí, que la IMM de Tultitlán sea la segunda dependencia más reconocida.

En este apartado se dio un panorama general de las condiciones que imperan dentro de la APM de Tultitlán con respecto al conocimiento de legislación en materia de género a nivel internacional, estatal y municipal, así como de las dependencias o áreas administrativas, esto permitió identificar los alcances y limitaciones que hay dentro de la APM y con ello definir las líneas de acción para mejorarla.

A continuación, se presenta de manera gráfica y desagregada por sexo cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

Cuadro 21. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Información Desagregada)

Respuesta	Totales							
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	96	23.2	240	58.1	77	18.6	413	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	87	21.1	251	60.8	75	18.2	413	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	74	17.9	204	49.4	135	32.7	413	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	64	15.5	171	41.4	178	43.1	413	100
Alguna otra Legislación Internacional	50	12.1	183	44.3	180	43.6	413	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	57	13.8	161	39.0	195	47.2	413	100

Gráfica 23. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total)

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



Es por ello que es importante mantener y a la vez incrementar el número de las y los funcionarios públicos que tienen conocimiento total de ésta porque les permitirá sustentar sus acciones relacionados con la equidad de género que desarrollen a favor de la población, así como al interior de la AP, es decir, que si se encuentran en una situación de vulnerabilidad laboral sabrán la existencia de un mecanismo legal para su defensa siempre y cuando aplique.

Contrastando la información, las y los funcionarios públicos no tienen un conocimiento previo de alguna publicación del INMUJERES, así como de alguna otra legislación en materia de equidad de género a nivel internacional, estatal o municipal, debilidad que debe ser considerada para la elaboración de estrategias que permitan incrementar el conocimiento de la existencia y de sus disposiciones legales que den pie a la implementación e instrumentación de éstos en la elaboración de políticas públicas.

En este apartado, se exponen los resultados desagregados por sexo que en primer orden presenta las respuestas de las funcionarias públicas, las cuales participaron de manera activa para la elaboración de dicho PCI, con respuestas veraces que permitieron la elaboración de estrategias para incrementar su accesibilidad a los beneficios de la APM, que se verán reflejados en la eficiencia de la misma. Seguido por las respuestas de los funcionarios públicos, ambos funcionarios con su participación permitieron contrastar dicha información y con ello llevar a cabo un análisis de las condiciones de la APM desde una perspectiva de género.

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

Respuesta	Mujeres							
	Se dé su existencia y conozco sus disposiciones		Se dé su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	57	26.4	120	55.6	39	18.1	216	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	41	19.0	145	67.1	30	13.9	216	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	42	19.4	101	46.8	73	33.8	216	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	30	13.9	98	45.4	88	40.7	216	100
Alguna otra Legislación Internacional	25	11.6	91	42.1	100	46.3	216	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	21	9.7	74	34.3	121	56.0	216	100

Gráfica 24. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Mujeres)

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



Es así que, destaca el hecho de que las funcionarias públicas conocen las disposiciones en mayor medida de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (26.4%), incluso un número mayor que el de los funcionarios públicos. Sin embargo, tienen menor conocimiento, así como de sus disposiciones legales, de legislaciones internacionales, estatales o municipales de equidad de género en comparación a los hombres, probablemente se deba a que son en mayor medida los funcionarios públicos quienes se encuentran en puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones y por lo cual tienen mayor acercamiento con estas políticas, además de que muestra una falta de capacitación que aborde no sólo temas de desempeño laboral, sino también asuntos de género en la APM.

Cuadro 23. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Hombres.)

Respuesta	Hombres							
	Se dé su existencia y conozco sus disposiciones		Se dé su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	39	19.8	120	60.9	38	19.3	197	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	46	23.4	106	53.8	45	22.8	197	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	32	16.2	103	52.3	62	31.5	197	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	34	17.3	73	37.1	90	45.7	197	100
Alguna otra Legislación Internacional	25	12.7	92	46.7	80	40.6	197	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	36	18.3	87	44.2	74	37.6	197	100

Gráfica 25. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Hombres)



Contrastando con la información generada por las funcionarias públicas, destaca el hecho de que son los funcionarios públicos tiene mayor conocimiento de la existencia y de sus disposiciones legales de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, así como de otras legislaciones a nivel internacional, estatal y municipal, además de publicaciones emitidas por el Instituto Nacional de las Mujeres.

El siguiente cuadro se muestra el conocimiento que tienen las y los funcionarios públicos de dependencias relacionados con asuntos de género. Destaca, que son las funcionarias públicas quienes tiene mayor conocimiento sobre éstas en comparación con los funcionarios públicos, esto a pesar de que ellas son quienes menos tienen conocimiento sobre legislación en la materia de género, esto se debe en gran medida porque dichas instituciones generalmente actúan directamente en pro de la mujer dejando de fuera a los hombres, al momento de estudiar su condición y posición de cada uno.

Cuadro 24. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias

	Se dé su existencia y conozco sus disposiciones						Se dé su existencia pero no conozco sus disposiciones						No, no tengo conocimiento alguno						Total	
	Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres			
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Instituto Nacional de las Mujeres	125	30.3	79	63	46	37	204	49.4	102	50	102	50	84	20.3	35	42	49	58	413	100
Consejo Estatal de la Mujer	69	16.7	32	46	37	54	210	50.8	103	49	107	51	134	32.4	81	60	53	40	413	100
Instancia Municipal de las Mujeres	83	20.1	38	46	45	54	235	56.9	144	61	91	39	95	23.0	34	36	61	64	413	100

Gráficas 26. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias. (Total Mujeres)



Gráficas 27. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias. (Total Hombres)



3. Comunicación Incluyente

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 específicamente a través del lenguaje y las imágenes, es posible contribuir a modificar 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.

Esto porque, por ejemplo, en el caso de la comunicación iconográfica, las imágenes es lo primero que entran por la vista y de acuerdo a la lectura que demos de él pasamos al texto o desestimamos el contenido, pensando que nos atañe o que no nos representa, por lo que la elección de fotografías, iconos y colores en la entidad, tiene que ser fruto de una reflexión y no del azar. De ahí la importancia de considerar no sólo la comunicación interpersonal, sino de otras formas.

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.

La aplicación de indicadores relacionados al tema, permitió identificar que la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno, esto de acuerdo a las respuestas de las funcionarias y los funcionarios, permitiendo notar que entre ellos existe una convivencia cordial y de respeto tanto en la comunicación formal como informal, esto es un punto a destacar, ya que si se mantiene se logrará crear una organización eficiente y eficaz para atender a la población, reflejando la tolerancia y respeto que existe dentro de la organización.

Es así, que es necesario abogar por mantener esta realidad comunicativa y de participación equilibrada, y a la vez hacer una cabida para la implementación de nuevos códigos comunicacionales, nuevos sistemas de valores, nuevo tipo de relaciones, con el objetivo de reducir progresivamente la visión androcéntrica y sexista en el ámbito de las instituciones.

La necesidad de incluir la perspectiva de género en la comunicación dentro de la APM implica visibilizar y reconocer como las mujeres participan y están dentro de ésta.

Supone incluir en todas las prácticas comunicacionales, escritas, orales, iconográficas o digitales, las actividades que han realizado y realizan, sus intereses, su participación tanto en el ámbito público como el privado, sus aportaciones, sus necesidades. Y sobre todo, cambiar los

estereotipos que a priori establecen cómo deben ser mujeres y varones, los tópicos relativos a los papeles que desempeñan y las representaciones que, en muchos casos, dificultan la verdadera igualdad de oportunidades.

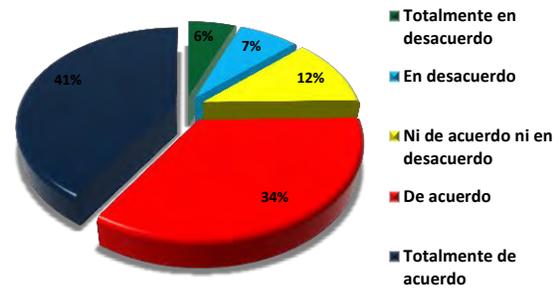
A continuación se hace un apartado donde se muestra gráficamente y de manera resumida cada una de las cuestiones aquí expresadas, lo que permitirá hacer un análisis más detallado de la Administración Pública Municipal y así identificar y formular posibles soluciones a los problemas de mayor relevancia.

Haciendo referencia a datos exactos, se obtuvo que en promedio el 36.2% de las mujeres están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que dentro de la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la **comunicación formal e informal**, mientras que los hombres coinciden en un promedio de 40.7% en esta aseveración.

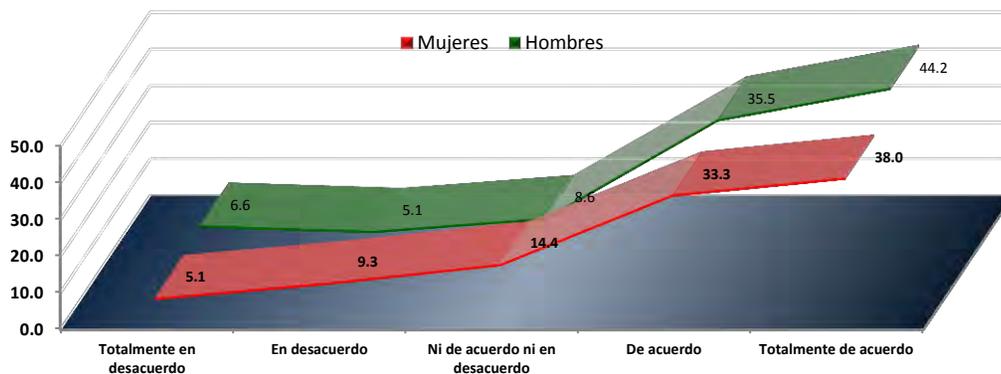
Cuadro 25. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	24	5.8	11	5.1	13	6.6
En desacuerdo	30	7.3	20	9.3	10	5.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	11.6	31	14.4	17	8.6
De acuerdo	142	34.4	72	33.3	70	35.5
Totalmente de acuerdo	169	40.9	82	38.0	87	44.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 28. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Total)



Gráfica 29. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Información Desagregada)



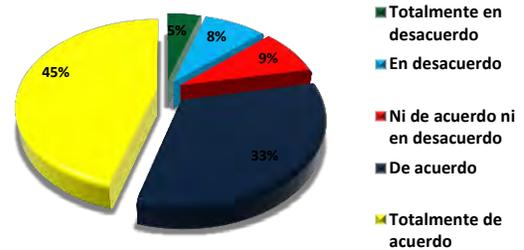
Entendiendo como comunicación informal la que se establece entre los miembros de una organización por relaciones afectivas, identidad, simpatía que se produce entre ellos, independientemente del cargo o la posición que ocupen, facilita la colaboración y el intercambio

de experiencias y conocimientos, motivo por el cual es importante mantenerla porque además permite asegurar una mayor coordinación entre las distintas unidades de la APM.

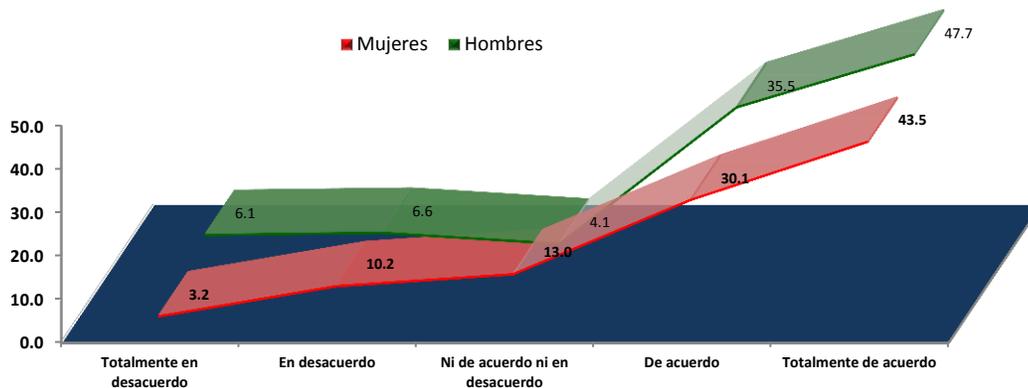
Cuadro 26. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación formal. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	19	4.6	7	3.2	12	6.1
En desacuerdo	35	8.5	22	10.2	13	6.6
Ni de acuerdo ni en	36	8.7	28	13.0	8	4.1
De acuerdo	135	32.7	65	30.1	70	35.5
Totalmente de acuerdo	188	45.5	94	43.5	94	47.7
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 30. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación formal. (Total)



Gráfica 31. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación formal. (Información Desagregada)



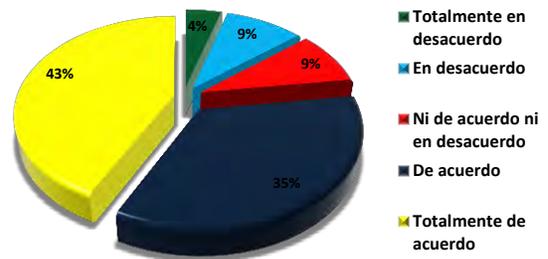
La comunicación formal se refiere a los códigos de conducta y comunicación que se establecen dentro de la APM, la cual de acuerdo a las funcionarias públicas (en promedio 36.8%) y los funcionarios públicos (41.6%), se lleva a cabo de manera correcta.

Tanto la información como la comunicación informal constituyen un elemento clave para la eficacia de cualquier organización por lo que el equilibrio de éstas puede asegurar la transmisión eficaz de mensajes entre las y los empleados.

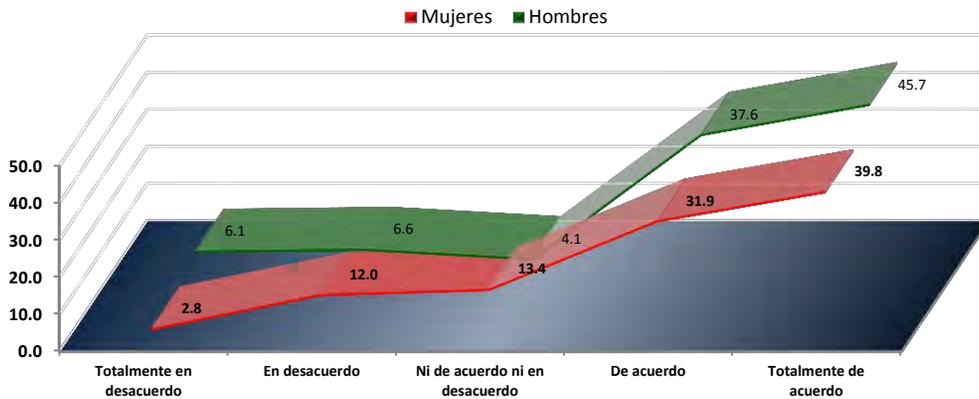
Cuadro 27. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Ab	%	Ab	%	Ab	%
Totalmente en desacuerdo	18	4.4	6	2.8	12	6.1
En desacuerdo	39	9.4	26	12.0	13	6.6
Ni de acuerdo ni en	37	9.0	29	13.4	8	4.1
De acuerdo	143	34.4	69	31.9	74	37.6
Totalmente de acuerdo	176	42.8	86	39.8	90	45.7
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 32. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Total)



Gráfica 33. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Información Desagregada)



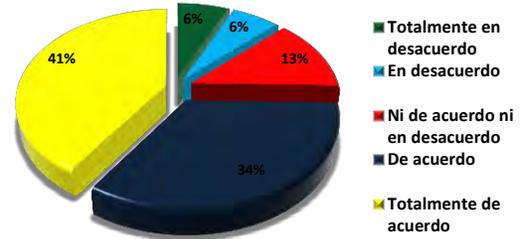
En cuanto al uso de imágenes y lenguaje no sexista, cerca del 74% de las mujeres creen que si se utiliza este método, así como el 70% de los hombres, esto refleja la preocupación de la Institución por mantener ese respeto hacia los géneros, consciente de que los errores en estos documentos fijarían la falta de habilidad para generar textos comprometidos con la institucionalización de la equidad de género.

Es con estos datos que se percibe que en la Administración Pública Municipal, como institución se ha preocupado por incluir en el lenguaje y las imágenes un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres.

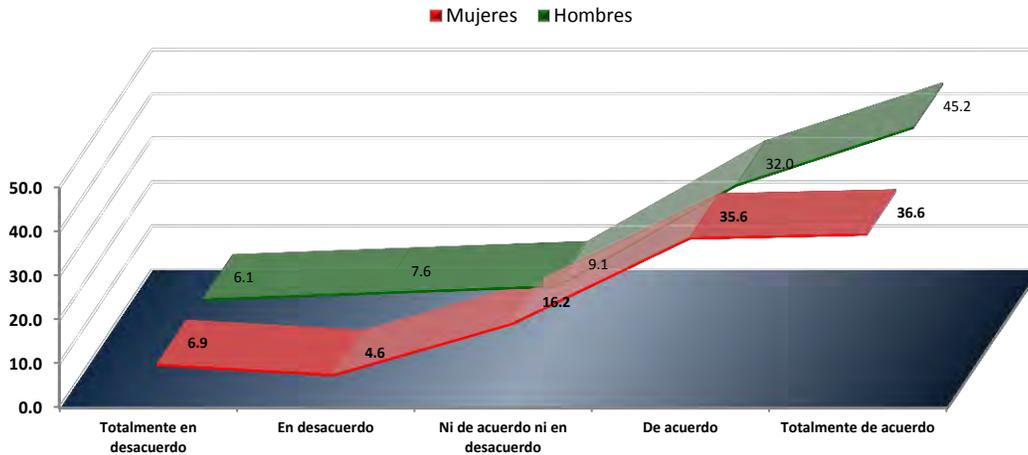
Cuadro 28. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	27	6.5	15	6.9	12	6.1
En desacuerdo	25	6.1	10	4.6	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	12.8	35	16.2	18	9.1
De acuerdo	140	33.9	77	35.6	63	32.0
Totalmente de acuerdo	168	40.7	79	36.6	89	45.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráficas 34. 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)



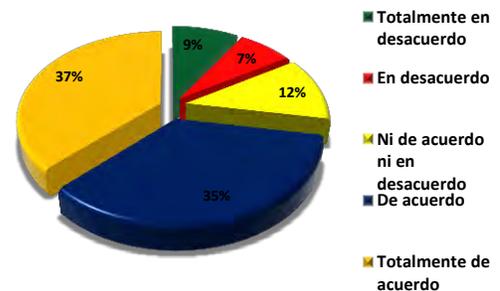
Gráficas 35. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Desagregado por sexo)



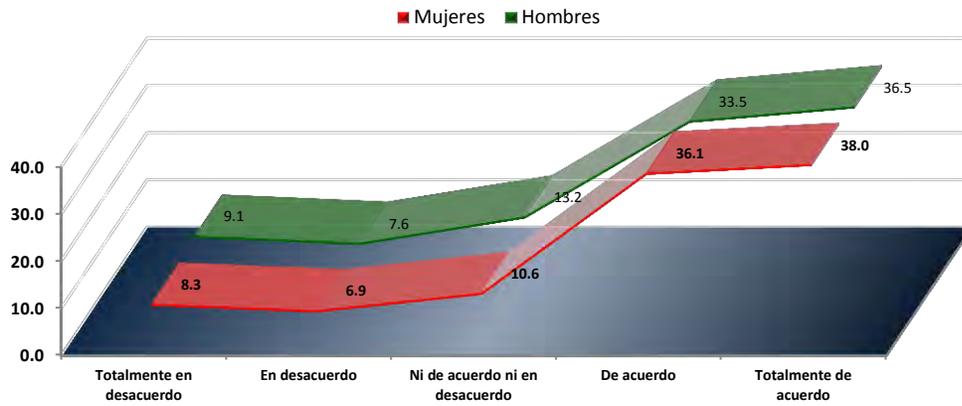
Cuadro 29. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	36	8.7	18	8.3	18	9.1
En desacuerdo	30	7.3	15	6.9	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	11.9	23	10.6	26	13.2
De acuerdo	144	34.9	78	36.1	66	33.5
Totalmente de acuerdo	154	37.3	82	38.0	72	36.5
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 36. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) (Total)



Gráficas 37. 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.)



A pesar de que tanto las funcionarias públicas como los funcionarios públicos afirman que si se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APM, se detectó que no están conscientes en su totalidad de lo que hace referencia a este término porque existen algunos documentos, boletines, trípticos, etc., que alimentan ese lenguaje sexista al no hacer referencia a cada uno de los géneros o tomar como base de descripción al sexo masculino.

4. Selección de Personal

Este criterio se analiza porque es un proceso administrativo de selección de personal que permite contar con los recursos humanos más adecuados, este proceso consiste en una serie de exámenes y entrevistas a las y los candidatos para conocer su personalidad, experiencia, conocimientos, habilidades y disponibilidad para el trabajo, sin hacer distinciones de género o de cualquier otro tipo que impida a los aspirantes a acceder a algún puesto administrativo con el fin de remover estereotipos de género que en mayor medida afecta a las mujeres.

Como parte de un compromiso con la eficiencia y eficacia de la Administración Pública, es que se establecen mecanismos para elegir el personal adecuado que cumplan con los requisitos para desempeñar los cargos en las áreas correspondientes y asuman los compromisos que conlleven sus funciones.

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.

Se hicieron cuestiones a cerca de los lineamientos de la selección del personal, si son claros y se difunden, y respetan principios de equidad e igualdad cuando se trata de tomar en consideración los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si se mujer u hombre; también se consideró si los puestos que desempeñan las mujeres y los hombres están relacionados con los roles que tradicionalmente se les es asignado.

En este sentido, las y los empleados de dicha administración enunciaron cierta inconformidad con respecto a los criterios de selección porque aunque la mayor parte de éstos *está de acuerdo y totalmente de acuerdo* en que los criterios de selección del personal se basa en los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar que sean mujeres y varones, y que además se difunden de manera clara, el tercer valor más alto dice estar totalmente de desacuerdo.

Además, es de destacar que en la institución y en las áreas de trabajo las mujeres y los hombres desempeñan cargos que tradicionalmente están relacionados con el rol de género, lo que es una debilidad porque retroalimenta la desigualdad en el acceso a las oportunidades para las mujeres y hombres, que en mayor medida afecta a las primeras.

Es así, que en datos exactos las mujeres afirman esta noción en un promedio de 35.6%, mientras que los hombres coinciden en un promedio de 36.5%, sin embargo, se muestran en desacuerdo al momento de preguntar si los cargos de toma de decisiones son ocupados por personal masculino.

Tanto hombres como mujeres están en desacuerdo con que solamente personal masculino ingresa a ocupar cargos directivos, sin embargo son los hombres son quienes reconocen que existe mayor preferencia a ocupar estos cargos con respecto a las mujeres.

A continuación, se presenta de manera gráfica las respuestas a cada uno de los enunciados aquí expuestos que permiten dar sustento a este apartado.

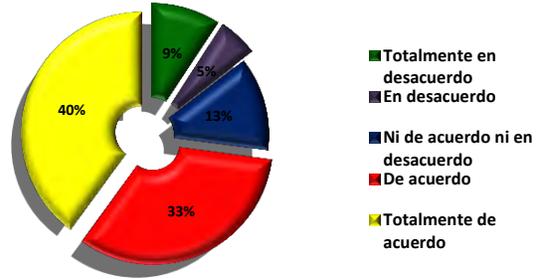
Los siguientes dos puntos abordan la percepción que tienen las y los funcionarios públicos acerca de si los cargos están asignados de acuerdo a los roles que tradicionalmente desempeñan las mujeres y los hombres en las áreas de trabajo y en el ayuntamiento.

Cuadro 30. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Información Desagregada)

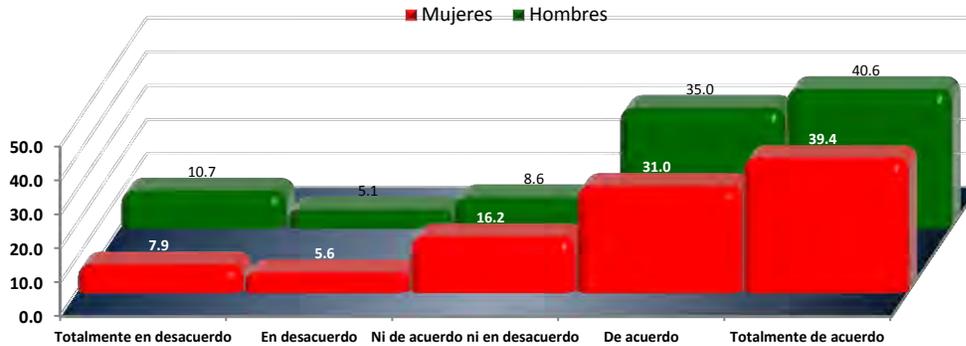
	Total		Mujeres		Hombres	
	Ab	%	Ab	%	Ab	%
Totalmente en	38	9.2	17	7.9	21	10.7
En desacuerdo	22	5.3	12	5.6	10	5.1
Ni de acuerdo ni en	52	12.6	35	16.2	17	8.6
De acuerdo	136	32.9	67	31.0	69	35.
Totalmente de acuerdo	165	40.	85	39.	80	40.
Totales	413	100	216	100	197	100

* Porcentajes redondeados en la gráfica circular

Gráfica 38. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Total)



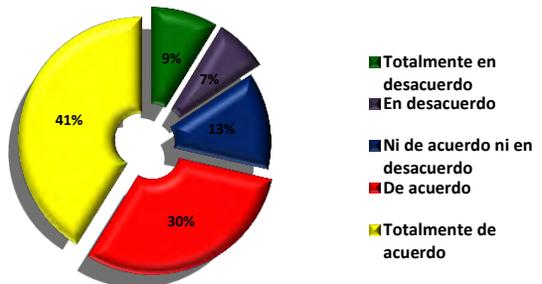
Gráfica 39. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Información Desagregada)



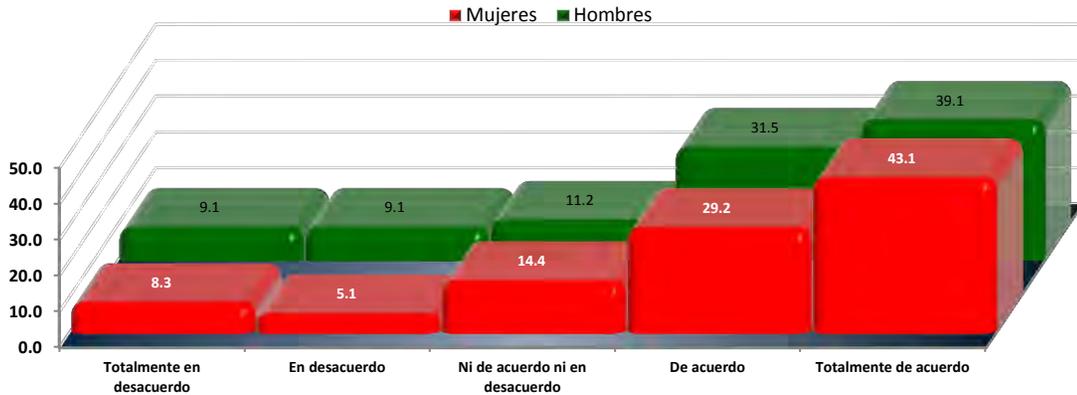
Cuadro 31. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Ab	%	Ab	%	Ab	%
Totalmente en	36	8.7	18	8.3	18	9.1
En desacuerdo	29	7.0	11	5.1	18	9.1
Ni de acuerdo ni en	53	12.8	31	14.4	22	11.2
De acuerdo	125	30.3	63	29.2	62	31.5
Totalmente de acuerdo	170	41.2	93	43.1	77	39.1
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 40. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento. (Total)



Gráfica 41. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento. (Información Desagregada)



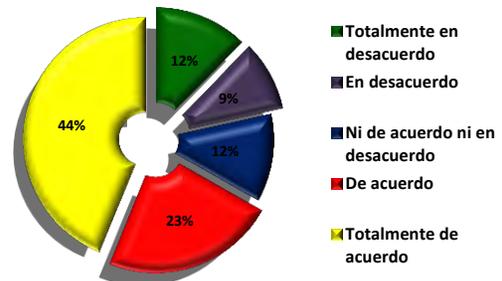
Se observa que la mayor parte de las respuestas tanto de las funcionarias públicas como de los funcionarios públicos corresponde a *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* para esta pregunta, lo que refleja una organización basada en estereotipos y costumbres donde los puestos que se asignan a las mujeres están relacionados con actividades del hogar y cuidado, así por ejemplo ellas desarrollan actividades como titular del IMM, de secretarías, o de limpieza; mientras que los hombres desarrollan actividades relacionadas con el esfuerzo físico, por ejemplo, policía, director de obras públicas, etc., esto constituye una debilidad dentro de la administración municipal que es necesario remover paulatinamente porque limita el desarrollo de las y los empleados, que se refleja en la capacidad de la APM para asumir la diferencia de las mujeres y de los hombres, así como del medio al momento de formular políticas públicas.

A continuación se presentan los resultados acerca de la percepción que se tiene en relación con la selección del personal si se basa en conocimientos, habilidades y aptitudes o es mermada por cuestiones de género, esto dentro del Ayuntamiento y de las áreas de trabajo.

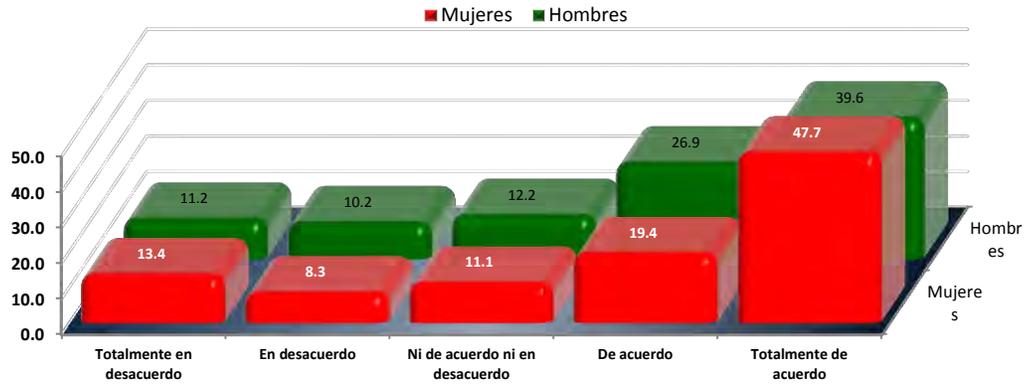
Cuadro 32. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	51	12.3	29	13.4	22	11.2
En desacuerdo	38	9.2	18	8.3	20	10.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	11.6	24	11.1	24	12.2
De acuerdo	95	23.0	42	19.4	53	26.9
Totalmente de acuerdo	181	43.8	103	47.7	78	39.6
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 42. 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)



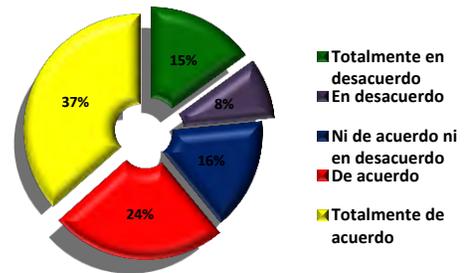
Gráfica 43. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Información Desagregada)



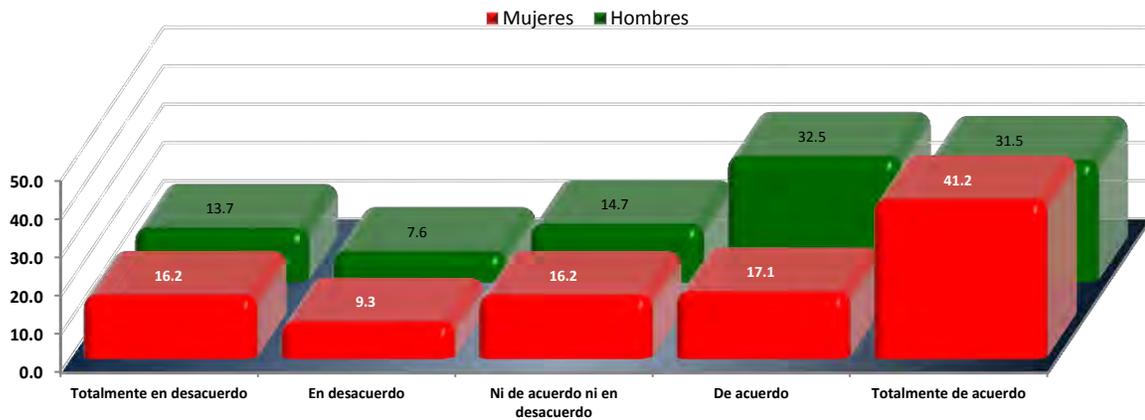
Cuadro 33. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en el Ayuntamiento. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	62	15.0	35	16.2	27	13.7
En desacuerdo	35	8.5	20	9.3	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	15.5	35	16.2	29	14.7
De acuerdo	101	24.5	37	17.1	64	32.5
Totalmente de acuerdo	151	36.5	89	41.2	62	31.5
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 44. Percepción acerca de si 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 45. Percepción acerca de si 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. (Información Desagregada)



Este punto ha generado una serie de cuestiones porque ha contrariado las respuestas a la pregunta anterior ya que en esta se afirma, tanto por mujeres como hombres, en un promedio de 31.9% que recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar el género en el ayuntamiento y en el área de trabajo, pero si se recuerda las y los funcionarios públicos coincidieron en mayor medida que la designación de cargos responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, entonces refleja que probablemente se hace una división de cargos y dependiendo de cada cargo se designa de acuerdo a las habilidades de cada aspirante.

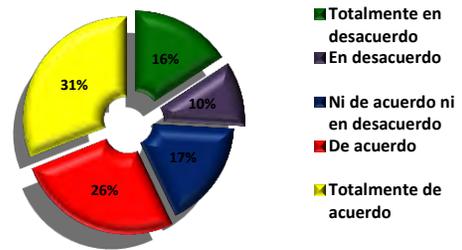
En promedio el 31.5% de las mujeres dice estar de *acuerdo* y *totalmente de acuerdo* en que se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar el género, mientras que en promedio el 32.6% de los varones lo afirma.

Esta parte aborda si los criterios de selección de personal se difunden claramente en el área de trabajo y en ayuntamiento, de acuerdo a la percepción de las y los funcionarios públicos. En primer orden está el área de trabajo, seguido por el ayuntamiento.

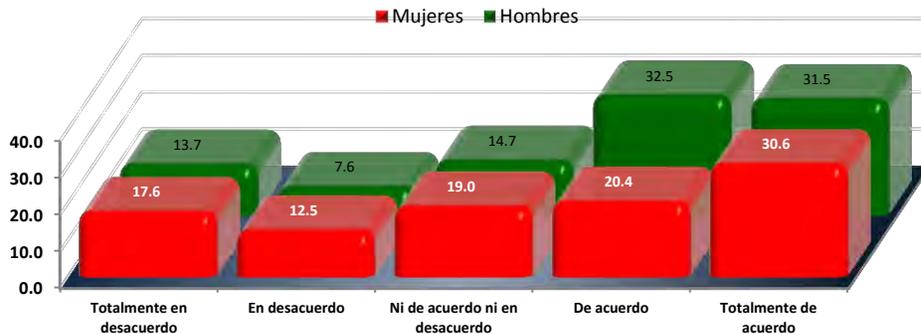
Cuadro 34. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	65	15.7	38	17.6	27	13.7
En desacuerdo	42	10.2	27	12.5	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	16.9	41	19.0	29	14.7
De acuerdo	108	26.2	44	20.4	64	32.5
Totalmente de acuerdo	128	31.0	66	30.6	62	31.5
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 46. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Total)



Gráfica 47. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Información Desagregada)



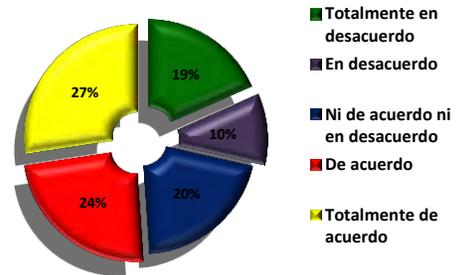
Cabe destaca que aunque la respuesta de mayor frecuencia es la *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*, cerca del 25.9% (de la suma de *desacuerdo* y *totalmente de desacuerdo*) dice que no se difunden claramente los criterios de selección de personal, siendo las mujeres quienes muestran

mayor desacuerdo (30.1%) en comparación con los funcionarios públicos, esta podría ser otra de las causas por la cual las mujeres no acceden a puestos de mayor jerarquía y ello les impide desarrollarse en otros ámbitos que no se relacionen sólo con cargos que tradicionalmente desempeñan las mujeres.

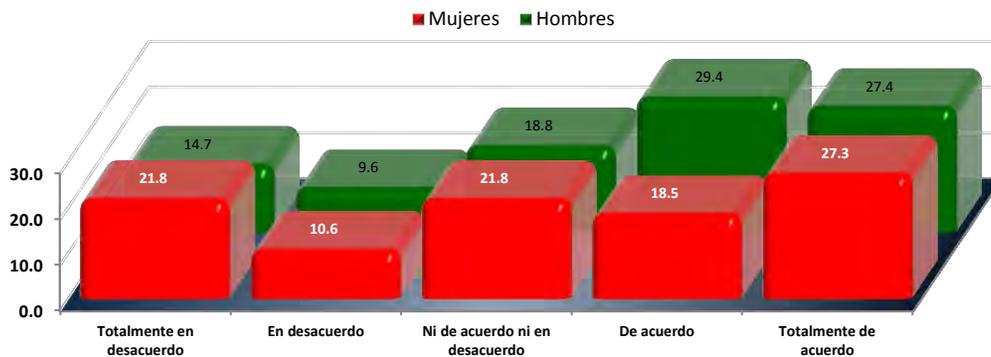
Cuadro 35. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	76	18.4	47	21.8	29	14.7
En desacuerdo	42	10.2	23	10.6	19	9.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	84	20.3	47	21.8	37	18.8
De acuerdo	98	23.7	40	18.5	58	29.4
Totalmente de acuerdo	113	27.4	59	27.3	54	27.4
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 48. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Total.)



Gráfica 49. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en el Ayuntamiento. (Información Desagregada)



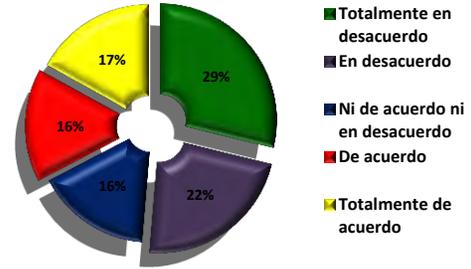
En el ayuntamiento pasa una situación similar a la que se presenta en el área de trabajo, ya que la mayor parte de las y los funcionarios públicos dicen estar *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* en que los criterios de selección son difundidos claramente; sin embargo, son los hombres quienes más coinciden en esta respuesta y por el contrario el 32.4% de las mujeres está en *desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo*, esto deja entrever un problema de comunicación y difusión de información entre los encargados de realizar este trabajo y de los empleados de mayor jerarquía con los demás.

Estos resultados son el complemento a las condiciones de selección de personal y que nos permitirá contrastar la información obtenida en las otras preguntas con respecto a la ocupación de cargos definidos por el género. A continuación se muestra la percepción de las y los funcionarios públicos acerca de si en el área de trabajo y en el Ayuntamiento sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones.

Cuadro 36. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	119	28.8	65	30.1	54	27.4
En desacuerdo	93	22.5	46	21.3	47	23.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	16.0	36	16.7	30	15.2
De acuerdo	65	15.7	34	15.7	31	15.7
Totalmente de acuerdo	70	16.9	35	16.2	35	17.8
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 50. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones. (Total)



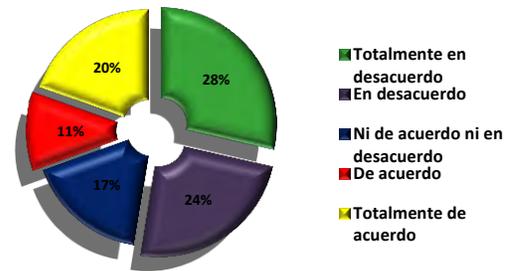
Gráfica 51. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones. (Información Desagregada)



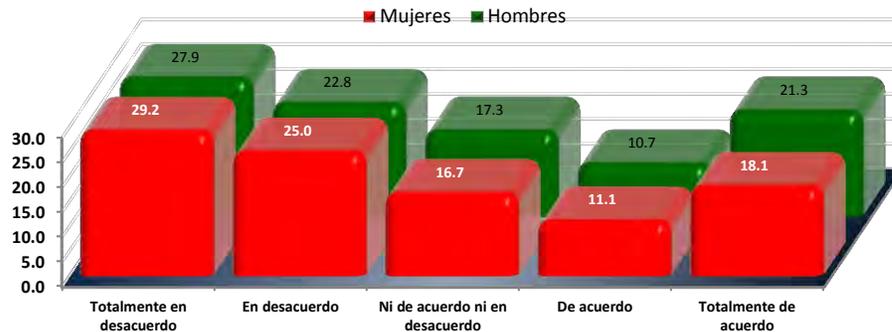
Cuadro 37. Percepción acerca de sí en el Ayuntamiento sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	118	28.6	63	29.2	55	27.9
En desacuerdo	99	24.0	54	25.0	45	22.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	16.9	36	16.7	34	17.3
De acuerdo	45	10.9	24	11.1	21	10.7
Totalmente de acuerdo	81	19.6	39	18.1	42	21.3
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 52. Percepción acerca de sí en el Ayuntamiento sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones. (Total)



Gráfica 53. Percepción acerca de sí en el Ayuntamiento sólo ingresa Personal Masculino para ocupar los cargos de Toma de Decisiones.



Tanto funcionarios públicos como funcionarias públicas coinciden en mayor medida que no sólo los varones son quienes acceden a cargos relacionados con la toma de decisiones, en promedio cerca del 26.4% está en *desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo*, mientras que los hombres en un promedio de 25.5 % coinciden, esto incluye en el área de trabajo y el ayuntamiento. Sin embargo, en el área de trabajo un número representativo de mujeres (31.9%) dice que efectivamente sólo se selecciona a personal masculino, mientras que en el ayuntamiento el 29.2% coincide en la misma afirmación, por otro lado los varones reafirman esta noción porque el 33.5% coincide que en el área de trabajo si sucede y un 32% coincide en que el ayuntamiento también.

Una vez más, estos datos contraponen los criterios de selección que se establecen para la ocupación de cargos y que probablemente de manera inconsciente se está retroalimentando los estereotipos de género donde las mujeres y los hombres desempeñan cargos de acuerdo a los roles que tradicionalmente se les es asignado. Sin duda, una debilidad y amenaza que debe ser eliminada gradualmente para lograr una APM eficiente y eficaz con un sentido de equidad de género.

5. Sobre los Salarios y Prestaciones

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 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 se desenvuelve, 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.

Para lo cual se entenderá por *salario* la retribución económica que recibe un empleado por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Las *prestaciones de ley* comprende la jornada de trabajo; descansos; vacaciones; prima vacacional; aguinaldo y capacitaciones.

Es así que se abordaron temas como si en el área de trabajo las prestaciones se otorga tanto a mujeres como a hombres, además de que si existen permisos por licencia de paternidad y por último si la percepción del salario corresponde de la misma manera para las y los funcionarios públicos que desempeñan las mismas funciones.

De acuerdo a los resultados se identificó que las prestaciones, tanto para hombres como para mujeres son dotadas de manera igualitaria y equitativa, lo que supone una administración que se rige bajo los fundamentos de la *Ley Federal del Trabajo* y no por cuestiones de género, además que considera y reconoce las capacidades de las y los funcionarios públicos por igual.

Inmediato a esto, se observa la percepción que tienen tanto mujeres y hombres en materia de la concesión de permisos de paternidad, la cual es concedida a ambos por igual cuando es necesario, lo que supone que tanto a hombres como mujeres se les trata como personas con las mismas necesidades y obligaciones dentro de sus funciones como trabajadores, pero también en el ámbito privado, es decir en el de la familia.

Ahora bien, mientras que las prestaciones son justas para ambos géneros, en lo que se refiere a la remuneración que reciben mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto y por ende la misma categoría, es, según las propias mujeres diferente y son inferiores a los que reciben los varones aun cuando se encuentran en un rango laboral similar.

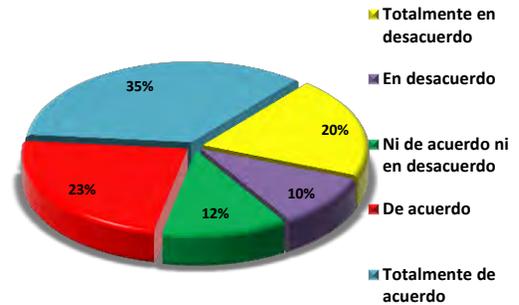
A continuación, se presentará de manera gráfica cada una de las cuestiones aquí descritas, desagregadas por sexo.

En cuanto a prestaciones, la mayor parte coincide en que se les otorga por igual, así el 51.4% de las mujeres afirma esto, mientras que el 65% de los hombres coincide en esta respuesta. Cabe destacar que el 32.4% de las mujeres dice estar en *desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* en que tengan las mismas prestaciones, lo que muestra que hay inconformidad por parte de las mujeres en las condiciones laborales en las que se desempeñan porque además dicen que los salarios no son los mismos para ellas que para los hombres, aun cuando desempeñan los mismos cargos.

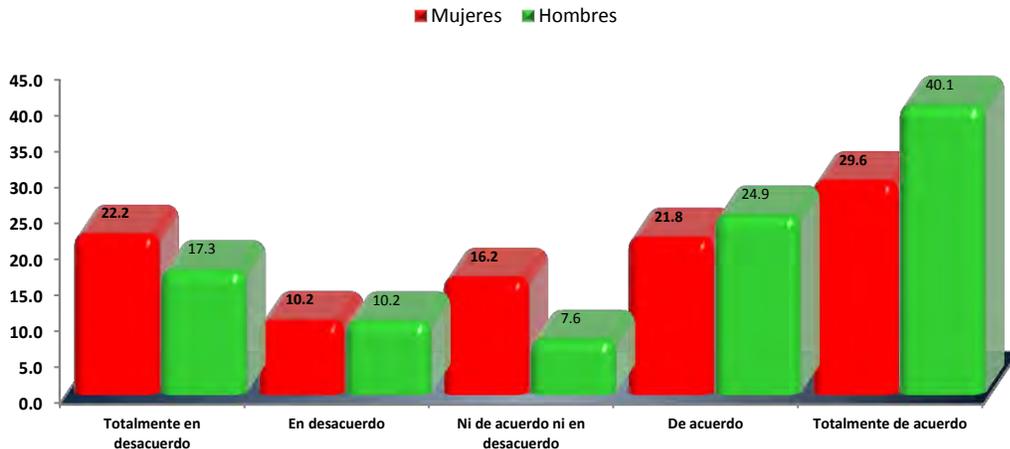
Cuadro 38. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	AbS	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	82	19.9	48	22.2	34	17.3
En desacuerdo	42	10.2	22	10.2	20	10.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	12.1	35	16.2	15	7.6
De acuerdo	96	23.2	47	21.8	49	24.9
Totalmente de acuerdo	143	34.6	64	29.6	79	40.1
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 54. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a Mujeres y Hombres. (Total)



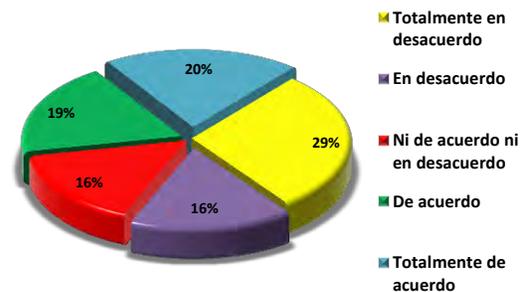
Gráfica 55. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)



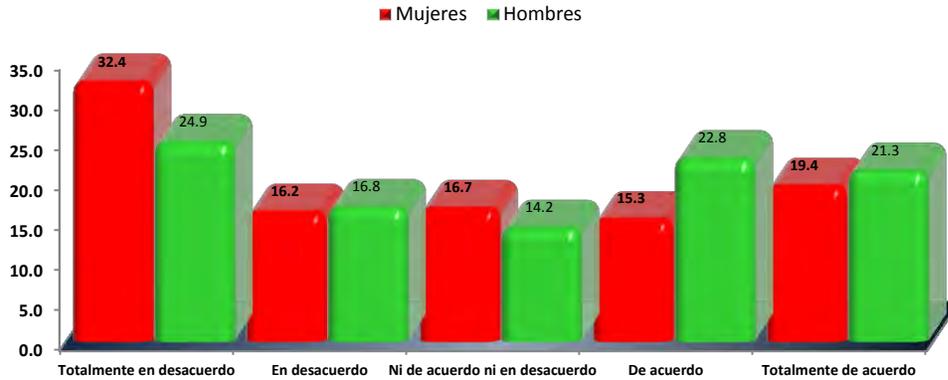
Cuadro 39. Percepción acerca de que en el área de trabajo existe el permiso de licencia por paternidad. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	119	28.8	70	32.4	49	24.9
En desacuerdo	68	16.5	35	16.2	33	16.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	15.5	36	16.7	28	14.2
De acuerdo	78	18.9	33	15.3	45	22.8
Totalmente de acuerdo	84	20.3	42	19.4	42	21.3
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 56. Percepción acerca de que en el área de trabajo existe el permiso de licencia por paternidad. (Total)



Gráfica 57. Percepción acerca de que en el área de trabajo existe el permiso de licencia por paternidad. (Información Desagregada)

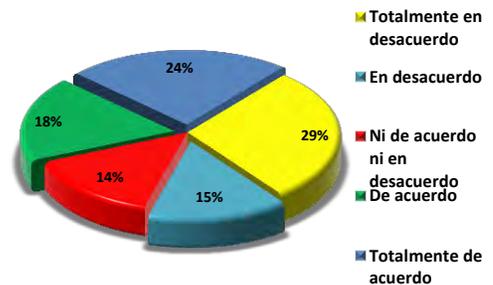


En las licencias por paternidad son los hombres quienes están en mayor número de acuerdo en que si se le son concedidas, pero son contrariados por las mujeres quienes dicen en un 48.6% lo contrario, esto puede ser en medida porque son las mujeres quienes se ven en mayor medida *obligadas* a pedir un permiso de licencia por maternidad, mientras que los hombres al no estar tan involucrados en el ámbito privado para el cuidado de la familia, no ven la necesidad de expedir uno, aun cuando es necesario distribuir la carga de las actividades del hogar, es una medida que podría impulsar la APM para mantener un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada.

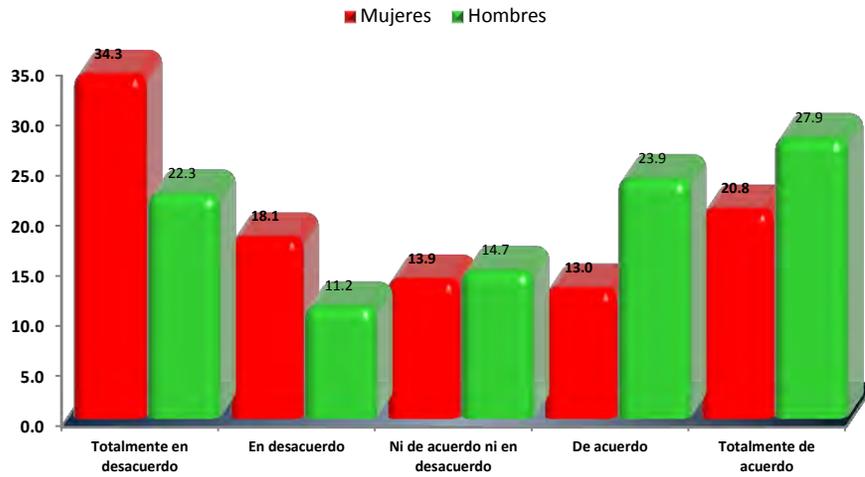
Cuadro 40. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	118	28.6	74	34.3	44	22.3
En desacuerdo	61	14.8	39	18.1	22	11.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	14.3	30	13.9	29	14.7
De acuerdo	75	18.2	28	13.0	47	23.9
Totalmente de acuerdo	100	24.2	45	20.8	55	27.9
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 58. 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 59. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Información Desagregada)



Como ya se había mencionado, las mujeres en un 52.4% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que los salarios son los mismos cuando desempeñan el mismo puesto, es una debilidad que debe ser erradicada para impulsar la equidad laboral entre mujeres y hombres y mostrar que la APM, es un ejemplo de equidad y responsabilidad.

6. Sobre la Promoción Horizontal y Vertical

Para la elaboración del PCI es importante recopilar información sobre la percepción de las y los funcionarios públicos acerca de las personas que han ascendido de categoría dentro de la dependencia durante los últimos años, así como de los procedimientos y evaluación del desempeño laboral, lo que permitirá un análisis detallado de las promociones para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y hombres, y con ello conocer la condición que limita o impulsa el ejercicio en cargos para la toma de decisiones de mujeres y hombres en la APM.

La promoción vertical y horizontal hace referencia al otorgamiento de ascensos al personal en igualdad de oportunidades por cuestiones de mérito y desempeño laboral y no por razones de género, es decir sin hacer distinción entre mujeres y hombres.

Los puntos a ser abordados son 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.

Al respecto, las y los funcionarios públicos de la institución expresaron estar de acuerdo que dentro de su organización la promoción vertical u horizontal es equitativa y que además se basa en aptitudes y capacidades, de acuerdo al desempeño laboral, por lo que coinciden en mayor frecuencia que si existen mecanismos que regulan la promoción tanto de mujeres y hombres, así como procedimientos que evalúan el desempeño laboral de las y los servidores públicos, lo que muestra una fortaleza que se debe mantener porque permite a los integrantes de la AP desarrollar sus capacidades y sobre todo porque es reflejo de una institución con mecanismos justos de promoción, y competitivas con movimientos estratégicos de personal.

De igual manera los participantes mencionaron que los ascensos o promociones no se dan por relaciones de compadrazgo, fraternales y/o afectivas, lo cual significa una organización eminentemente democrática.

Sin embargo, existe un problema en cuanto a la difusión oportuna de las plazas y cargos disponibles, esto de acuerdo a las y los funcionarios públicos, lo que ocasiona que haya un sesgo de oportunidades y exclusión para algunos de los sectores que componen la AP, esto a pesar de que es equitativa en cuanto a los ascensos.

Finalmente a pesar de la existencia de mecanismos que regulan y califican el desempeño laboral, así como los movimientos horizontales y/o verticales dentro de la administración, las y los funcionarios destacaron que no es correctamente promovido la consecución y ascenso a mandos medios y mayores.

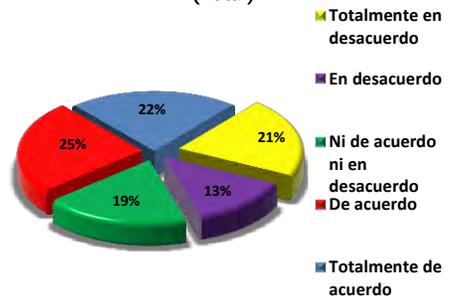
Este análisis es el resultado de la siguiente información que se muestra de manera gráfica a continuación:

Como primer resultado se muestra la percepción de las y los funcionarios públicos de si existen procedimientos regulatoria para el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor jerarquía, donde se obtuvo que el 47.2% de las y los encuestados dice estar *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*, sin embargo salta a la vista que un porcentaje superior de las mujeres (38%) está en *desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo*, lo que contrastando con los resultados de los otros apartados se muestra un discrepancia por parte de las funcionarias públicas porque no concuerdan en su totalidad en que existan mecanismos claros de equidad de género para el ascenso, o la igualdad de salarios, entre otros; en contraparte están los funcionarios públicos quienes en su mayoría opinan que si existen.

Cuadro 41. 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. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	87	21.1	54	25.0	33	16.8
En desacuerdo	54	13.1	28	13.0	26	13.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	77	18.6	41	19.0	36	18.3
De acuerdo	102	24.7	44	20.4	58	29.4
Totalmente de acuerdo	93	22.5	49	22.7	44	22.3
Totales	413	100.0	216	100	197	100

Gráfica 60. 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)



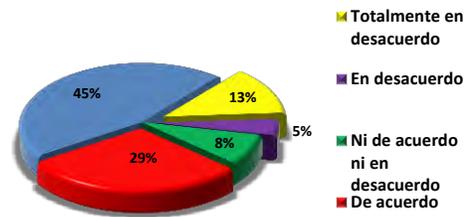
Gráfica 61. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. (Información Desagregada)



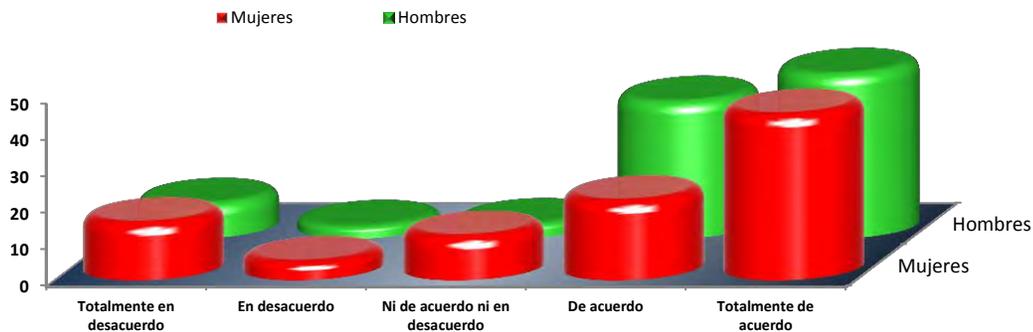
Cuadro 42. Percepción acerca de si personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	53	12.8	34	15.7	19	9.6
En desacuerdo	18	4.4	11	5.1	7	3.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	8.2	26	12.0	8	4.1
De acuerdo	121	29.3	47	21.8	74	37.6
Totalmente de acuerdo	187	45.3	98	45.4	89	45.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 62. Percepción acerca de si Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. (Total)



Gráfica 63. 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. (Información Desagregada)



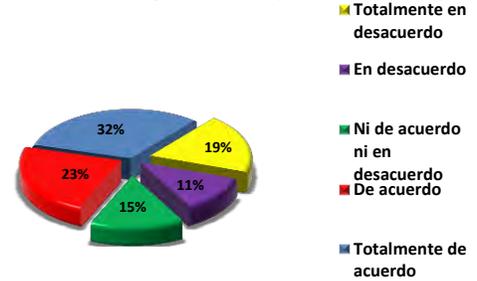
En contraposición con el análisis anterior, en este se muestra que tanto las funcionarias públicas como los funcionarios públicos están *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* (74.6%) en que existen condiciones para el ascenso de puestos de mayor nivel jerárquico dentro de la AP, esto aun cuando no existen procedimientos que regulen este proceso.

La evaluación del desempeño es un mecanismo que permite identificar y calificar a las y los posibles aspirantes para ocupar un cargo distinto al que desempeña, como parte de su crecimiento laboral. La mayor parte de las y los funcionarios públicos (54.5%) coinciden en que si existe este mecanismo de manera equitativa, sin embargo son las funcionarias públicas, en un 34.3%, que dicen no estar de acuerdo en esta aseveración, en comparación al de los funcionarios quienes coinciden de la misma forma en un 26.9%.

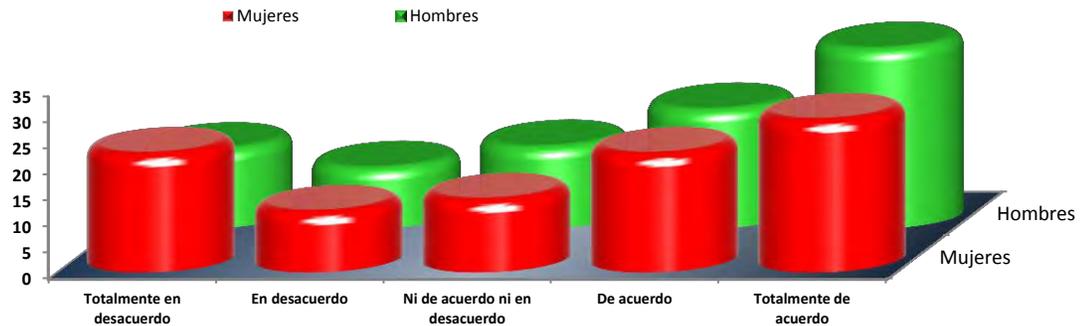
Cuadro 43. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	79	19.1	49	22.7	30	15.2
En desacuerdo	48	11.6	25	11.6	23	11.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	14.8	30	13.9	31	15.7
De acuerdo	94	22.8	49	22.7	45	22.8
Totalmente de acuerdo	131	31.7	63	29.2	68	34.5
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 64. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para Mujeres y Hombres. (Total)



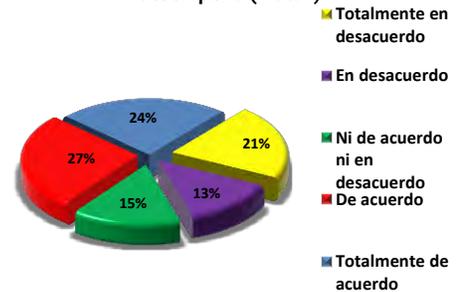
Gráfica 65. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)



Cuadro 44. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	87	21.1	57	26.4	30	15.2
En desacuerdo	54	13.1	33	15.3	21	10.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	15.0	33	15.3	29	14.7
De acuerdo	110	26.6	51	23.6	59	29.9
Totalmente de acuerdo	100	24.2	42	19.4	58	29.4
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 66. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño.(Total)



Complementariamente a la pregunta anterior, se tiene que de acuerdo a las y los funcionarios públicos los criterios de selección en mayor frecuencia (50.8%) son preciosos y claros, aun cuando las mujeres en un 41.7% no está de acuerdo con esta afirmación.

Gráfica 67. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño. (Información Desagregada)

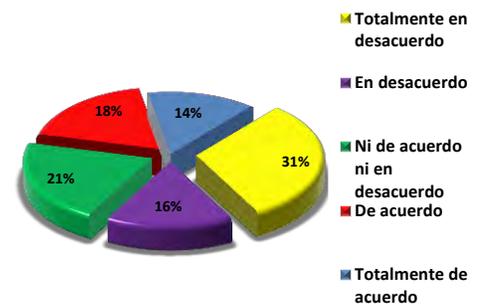


A continuación se presenta la percepción acerca de las y los funcionarios acerca de si se otorgan promociones las personas por relaciones afectivas o por el hecho de cuestiones de género. En la primer cuestión la mayor parte de las y los encuestados dijo no estar de acuerdo con esta aseveración, sin embargo en la segunda, el 52.8% de las mujeres expresó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que si importa si eres mujer u hombres para ascender, respuesta que se complementa con la percepción de las anteriores donde las mujeres expresaban en mayor medida su falta de conformidad en que existiera un proceso real de equidad para la selección y promoción del personal femenino.

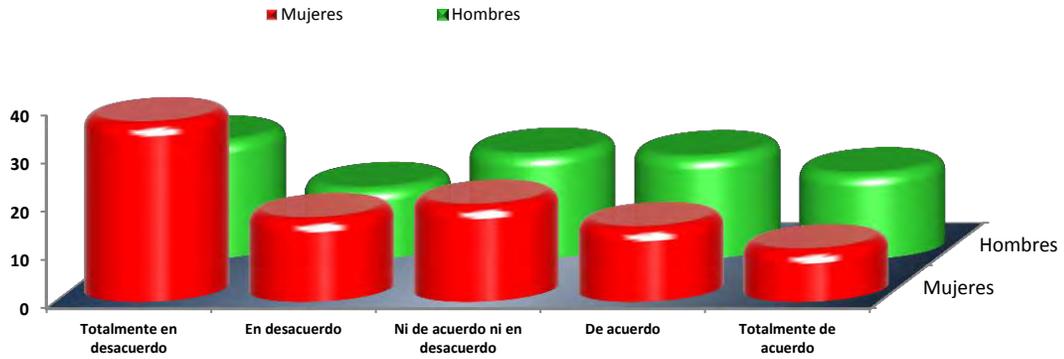
Cuadro 45. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	128	31.0	80	37.0	48	24.4
En desacuerdo	66	16.0	37	17.1	29	14.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	86	20.8	43	19.9	43	21.8
De acuerdo	75	18.2	33	15.3	42	21.3
Totalmente de acuerdo	58	14.0	23	10.6	35	17.8
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 68. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. (Total)



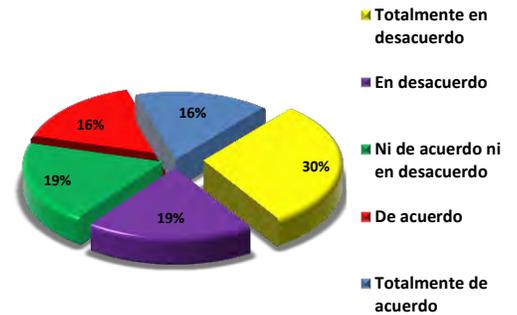
Gráfica 69. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. (Desagregado por sexo)



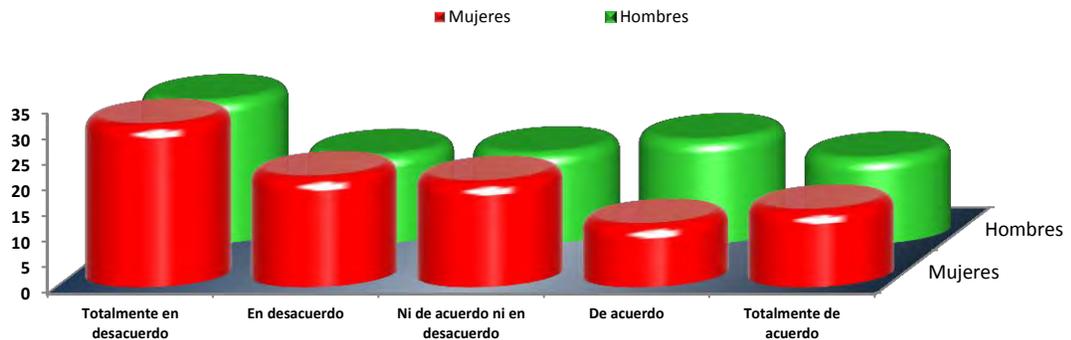
Cuadro 46. Percepción acerca de si en el Área de trabajo importa el que seas Mujer u Hombre para ascender o ser promocionado. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	123	29.8	68	31.5	55	27.9
En desacuerdo	80	19.4	46	21.3	34	17.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	79	19.1	44	20.4	35	17.8
De acuerdo	66	16.0	26	12.0	40	20.3
Totalmente de acuerdo	65	15.7	32	14.8	33	16.8
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 70. Percepción acerca de si en el Área de trabajo importa el que seas Mujer u Hombre para ascender o ser promocionado. Total.



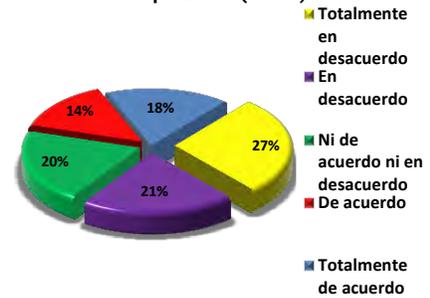
Gráfica 71. Percepción acerca de si en el Área de trabajo importa el que seas Mujer u Hombre para ascender o ser promocionado. (Información Desagregada)



Cuadro 47. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	113	27.4	74	34.3	39	19.8
En desacuerdo	87	21.1	39	18.1	48	24.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	83	20.1	37	17.1	46	23.4
De acuerdo	58	14.0	27	12.5	31	15.7
Totalmente de acuerdo	72	17.4	39	18.1	33	16.8
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 72. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Total)



Gráfica 73. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Información Desagregada)

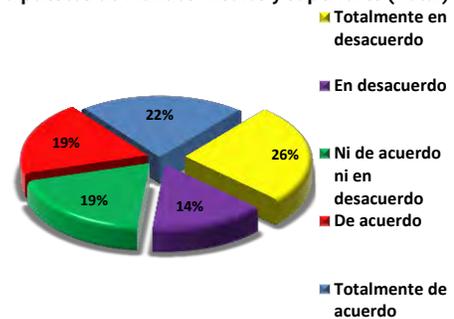


Como se ha mostrado a lo largo de este apartado las mujeres son las que muestran una inconformidad en cuanto el tema de la promoción vertical y horizontal, porque además de presentar inconformidad en la criterios de selección también lo hacen en la difusión de los mismos. Esto porque, el 52.4% de las mujeres dice estar en *desacuerdo* y *totalmente desacuerdo*.

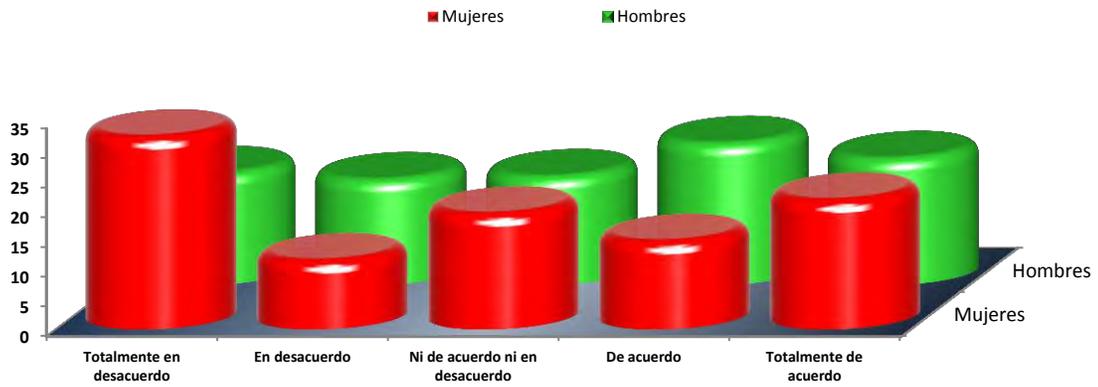
Cuadro 48. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de Mujeres y Hombres a puestos de mandos medios y superiores. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totalmente en desacuerdo	107	25.9	70	32.4	37	18.8
En desacuerdo	60	14.5	25	11.6	35	17.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	18.9	42	19.4	36	18.3
De acuerdo	79	19.1	32	14.8	47	23.9
Totalmente de acuerdo	89	21.5	47	21.8	42	21.3
Totales	413	100.0	216	100.0	197	100.0

Gráfica 74. 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 75. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de Mujeres y Hombres a puestos de mandos medios y superiores. (Información Desagregada)



7. Sobre la Capacitación y Formación Profesional

La capacitación consiste en proporcionar a las y los servidores públicos municipales nuevos conocimientos para desarrollar sus capacidades y modificar su conducta laboral, a fin de que desempeñen de la mejor manera posible su trabajo esto permitirá a las y los funcionarios públicos ejecutar las diversas tareas particulares de la organización proporcionando oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada, además de que se puede logra un cambio de actitud de las personas para lograr un clima más satisfactorio entre los empleados.

Es así que, de acuerdo a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México, en los artículos 69, 86 Fracción V, 88 Fracción IX, 98 Fracción IX, 101, 102, 103, hacen referencia a la capacitación de las y los Servidoras (es) públicos como "proceso por el cual una persona es inducida, preparada y actualizada para el eficiente desempeño de su puesto y/o para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, así como, en su caso, para facilitar la certificación de las capacidades requeridas para el puesto que ocupe" según lo indicado por la Secretaría de la Función Pública en la Norma para la Capacitación de los Servidores Públicos.

Se dará premura en dirigir una serie de capacitaciones de equidad de género a quienes trabajen dentro de la Administración Pública Municipal para que se puedan abrir y fortalecer los procesos de gestión incorporando la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas locales en acorde a las expectativas del FODEIMM, como una herramienta propositiva que repercuta en su actuar y en el clima laboral del Ayuntamiento.

La información plasmada en este apartado representa un análisis útil puesto que muestra la percepción de las y los servidoras (es) públicos sobre las capacitaciones que se les están impartiendo, la funcionalidad de éstas, la periodicidad y principalmente el interés que se tiene para su desarrollo.

Específicamente los temas que se abordaron están relacionados con la percepción acerca 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.

Al analizar la situación sobre la cual se desenvuelven las tareas propias de la administración pública municipal, las y los servidoras (es) públicos expresan dentro de las encuestas que se recibe suficiente capacitación para desarrollar adecuadamente las funciones y atribuciones de su cargo, acción que les permite tener una mejor concepción y funcionalidad en sus tareas. En

términos similares se encuentra la posición sobre la impartición de un curso de inducción, donde el 45% de quienes se encuestaron mencionaron haber recibido dicho curso, pero en un 35% expresa no haberlo tenido.

Una mayoría relativa muestra una postura consciente de recibir las capacitaciones dentro de los horarios de trabajo y en un promedio de 48% manifiestan estar satisfechos con las políticas de formación profesional, con la respuesta a sus solicitudes de capacitación, con la opción de participación, tanto a mujeres como a hombres y con la consideración que se les da a éstas como auxiliares en caso de buscar un ascenso.

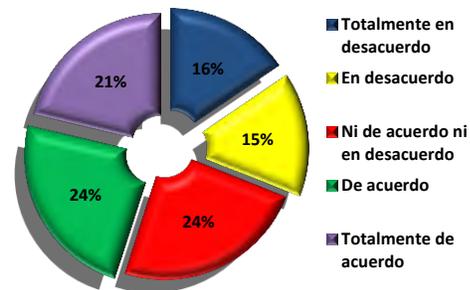
La muestra nos permite observar que en el H. Ayuntamiento se han otorgado menos de 5 horas de capacitación al año, manteniendo desfasada con mayor preponderancia la falta de capacitaciones con equidad de género en un 62%, de donde el 53% mantiene interés activo para participar en éstas.

En los siguientes dos análisis de las respuestas de las y los funcionarios públicos se abarcan temas relacionados con el conocimiento de las tareas y funciones que deben desempeñar, así como de las capacitaciones que reciben. En este sentido, se sabe que el 45% de las y los funcionarios están conformes con las capacitaciones que recibe y es que se sabe, por trabajo de campo, que éstos reciben capacitaciones de acuerdo a sus necesidades expresadas cada que lo necesitan y en gran número. De este modo, el 40.3% de las funcionarias públicas coinciden en esta respuesta, mientras que el 50.2% de los funcionarios públicos afirman lo mismo.

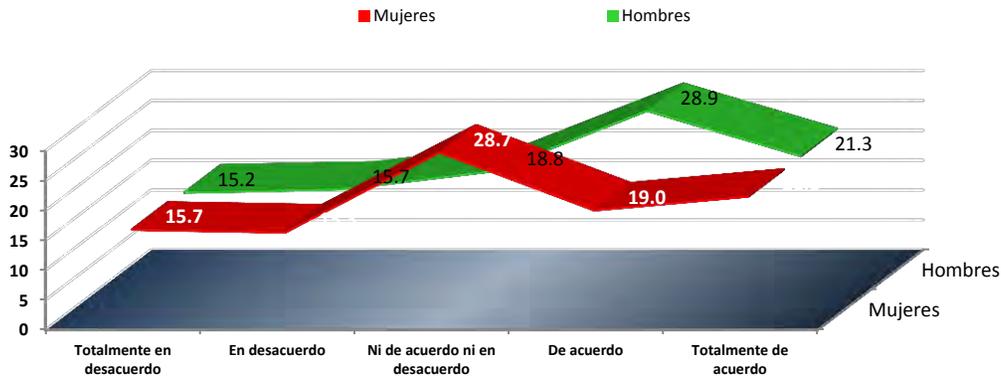
Cuadro 49. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se recibe suficiente capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	64	15.5	34	15.7	30	15.2
En desacuerdo	64	15.5	33	15.3	31	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	99	24.0	62	28.7	37	18.8
De acuerdo	98	23.7	41	19.0	57	28.9
Totalmente de acuerdo	88	21.3	46	21.3	42	21.3
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 76. 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 77. 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)



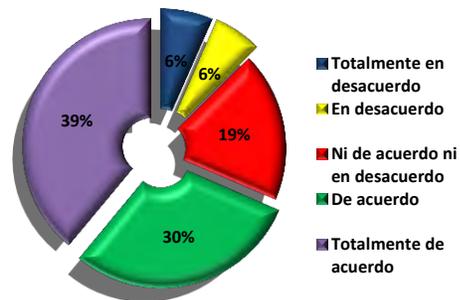
Las múltiples capacitaciones que se dan en la AP de Tultitlán permiten a las y los funcionarios públicos conocer las tareas y funciones que deben desempeñar de acuerdo a su cargo, fortaleza que debe mantenerse y complementarse con otros temas como la incorporación de la perspectiva de género y la equidad para lograr una mejor administración en cuanto calidad, eficacia y eficiencia.

Esto se demuestra con los resultados obtenidos, al observarse que el 68.5% está de acuerdo en que se conocen de manera adecuada y oportuna las tareas y funciones propias de cada cargo. Siendo los funcionarios públicos, en un 73.1%, quienes en mayor número coinciden en comparación con las mujeres (64.3%).

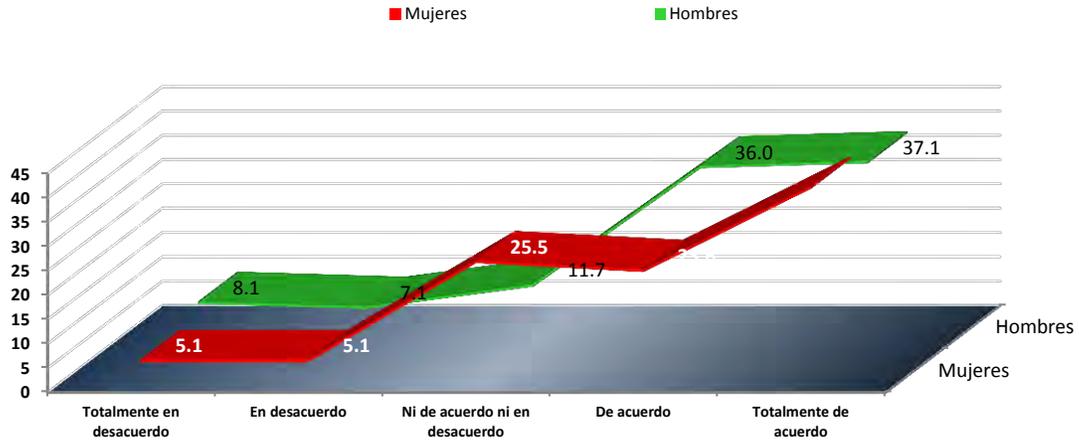
Cuadro 50. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	27	6.5	11	5.1	16	8.1
En desacuerdo	25	6.1	11	5.1	14	7.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	18.9	55	25.5	23	11.7
De acuerdo	122	29.5	51	23.6	71	36.0
Totalmente de acuerdo	161	39.0	88	40.7	73	37.1
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 78. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Total.)



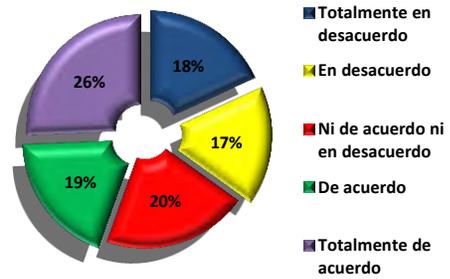
Gráfica 79. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Información Desagregada)



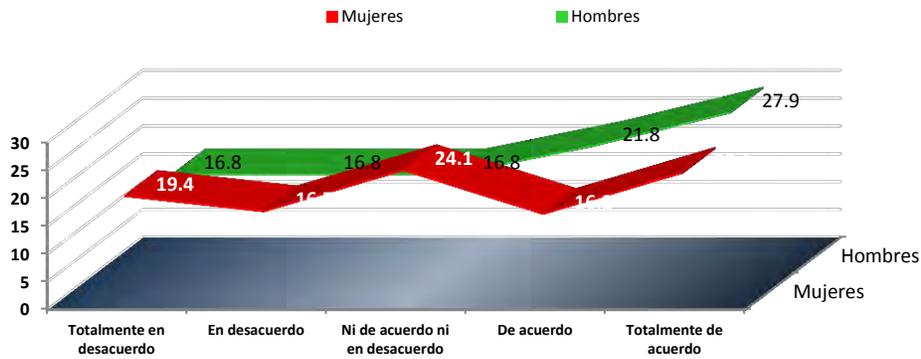
Cuadro 51. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	75	18.2	42	19.4	33	16.8
En desacuerdo	69	16.7	36	16.7	33	16.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	85	20.6	52	24.1	33	16.8
De acuerdo	78	18.9	35	16.2	43	21.8
Totalmente de acuerdo	106	25.7	51	23.6	55	27.9
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 80. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Total)



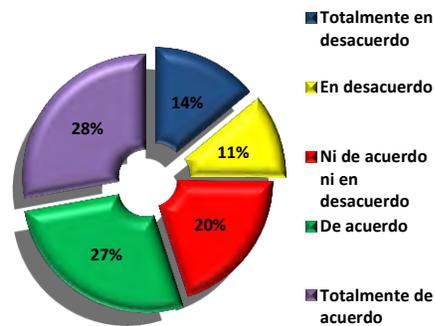
Gráfica 81. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Información Desagregada)



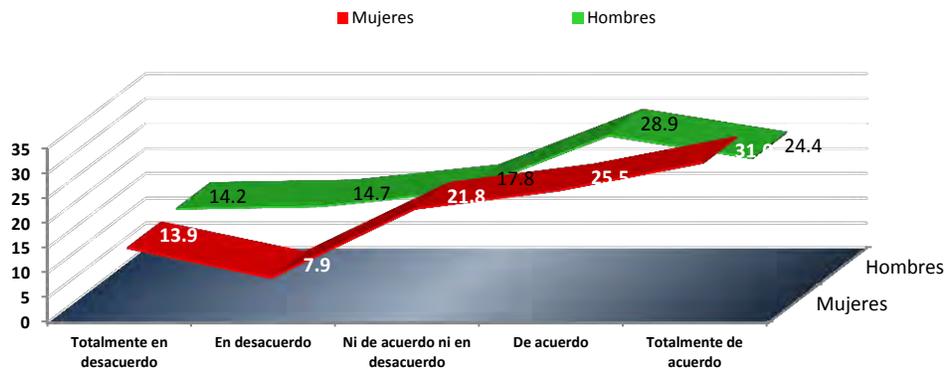
Cuadro 52. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	58	14.0	30	13.9	28	14.2
En desacuerdo	46	11.1	17	7.9	29	14.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	82	19.9	47	21.8	35	17.8
De acuerdo	112	27.1	55	25.5	57	28.9
Totalmente de acuerdo	115	27.8	67	31.0	48	24.4
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 82. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Total)



Gráfica 83. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Información Desagregada)

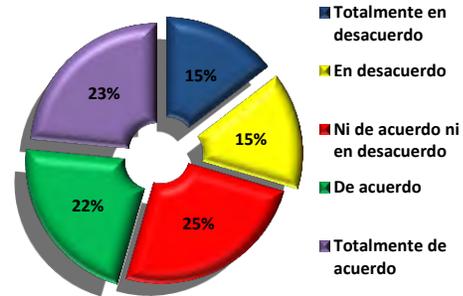


Como ya se había mencionado antes la respuesta a las solicitudes para la capacitación del personal se resuelve de manera eficaz y eficiente, por lo que las y los funcionarios muestran una conformidad a la respuesta que se le da a esta demanda, en un 45.5%, lo que sin duda conlleva a dar mayor relevancia e importancia a este proceso porque permite orientar a las y los funcionarios públicos en las funciones que debe desempeñar, así como a la actualización en la manera en que deben realizarse y así adquirir nuevas visiones y temas que les permita hacer frente a la diversidad y dinámica del medio.

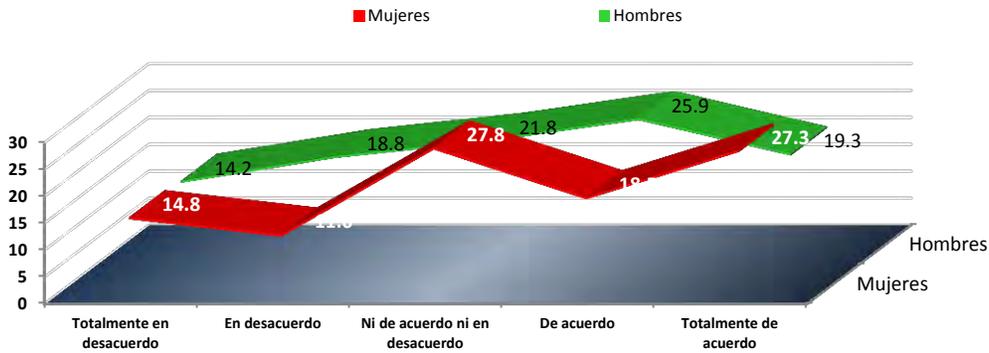
Cuadro 53. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	60	14.5	32	14.8	28	14.2
En desacuerdo	62	15.0	25	11.6	37	18.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	103	24.9	60	27.8	43	21.8
De acuerdo	91	22.0	40	18.5	51	25.9
Totalmente de acuerdo	97	23.5	59	27.3	38	19.3
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 84. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Total)



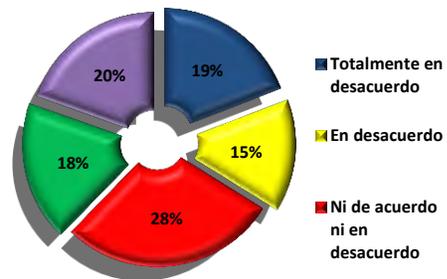
Gráfica 85. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Información Desagregada)



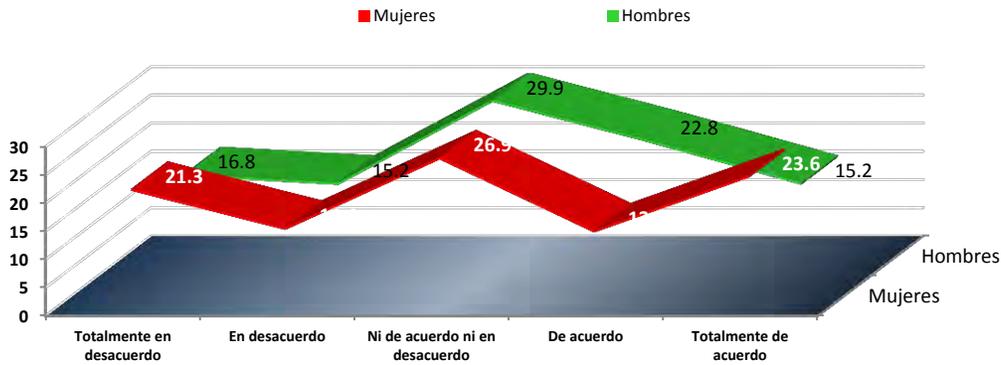
Cuadro 54. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	79	19.1	46	21.3	33	16.8
En desacuerdo	61	14.8	31	14.4	30	15.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	117	28.3	58	26.9	59	29.9
De acuerdo	75	18.2	30	13.9	45	22.8
Totalmente de acuerdo	81	19.6	51	23.6	30	15.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 86. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Total)



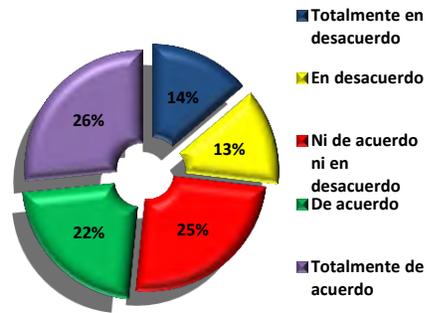
Gráfica 87. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Información Desagregada)



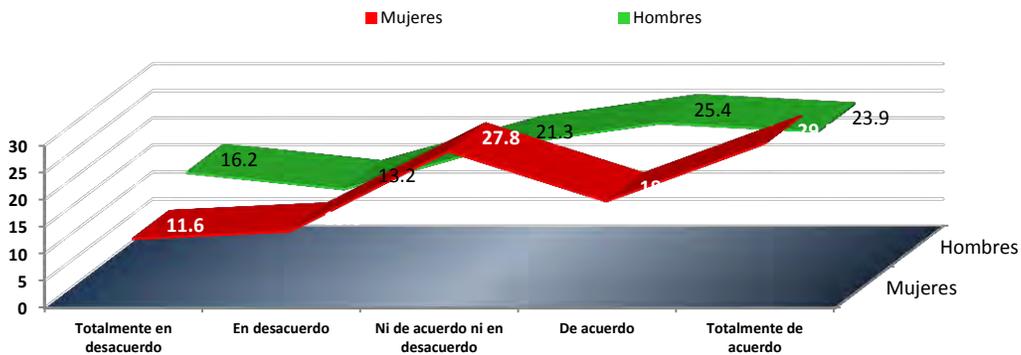
Cuadro 55. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	57	13.8	25	11.6	32	16.2
En desacuerdo	54	13.1	28	13.0	26	13.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	102	24.7	60	27.8	42	21.3
De acuerdo	90	21.8	40	18.5	50	25.4
Totalmente de acuerdo	110	26.6	63	29.2	47	23.9
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 88. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres (Tota)



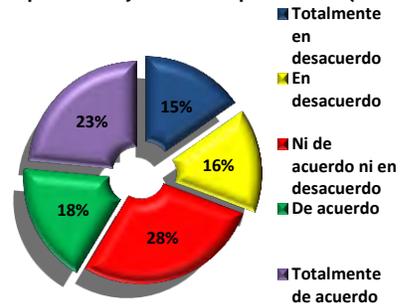
Gráfica 89. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres (Información Desagregada)



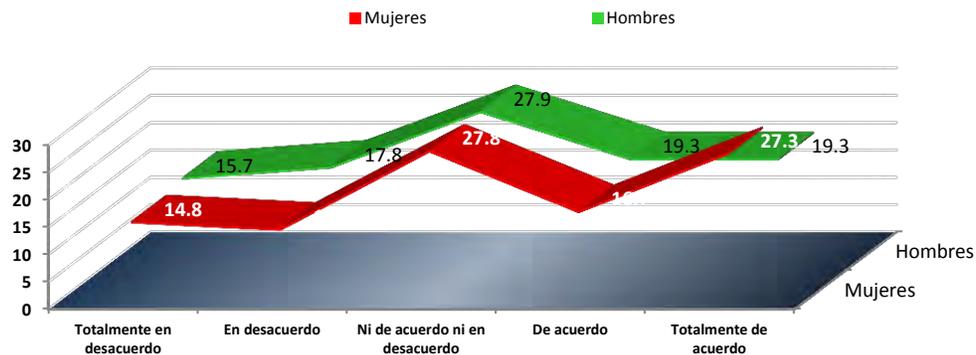
Cuadro 56. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	63	15.3	32	14.8	31	15.7
En desacuerdo	64	15.5	29	13.4	35	17.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	115	27.8	60	27.8	55	27.9
De acuerdo	74	17.9	36	16.7	38	19.3
Totalmente de acuerdo	97	23.5	59	27.3	38	19.3
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 90. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional (Total)



Gráfica 91. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. (Información Desagregada)

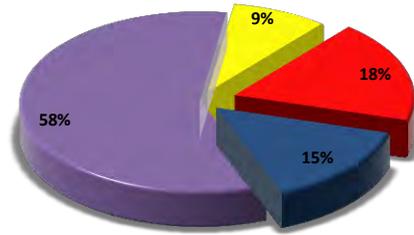


La capacitación con perspectiva de género permite dar una nueva visión a las y los funcionarios públicos que les permita comprender cómo y porque es necesario trabajar con la perspectiva de género, lo que será un avance para la incorporación de esta nueva perspectiva como forma de trabajo y sobre todo como una manera para hacer habitual la equidad de género en la APM. Sin embargo, en la actual AM de Tultitlán a pesar de que se ha recibido capacitación con perspectiva de género (18.4%), no se ha recibido suficiente capacitación, de acuerdo a las y los funcionarios públicos (14.5%) que les permita comprender qué es y cómo trabajar con ello. Cabe destacar que el 58.4% dice no haber recibido capacitación con perspectiva de género, lo cual es importante abordar para la elaboración de estrategias que impulsen la capacitación con perspectiva de género.

Cuadro 57. Percepción referente a si se ha recibido capacitación con Perspectiva de Género. (Información Desagregada)

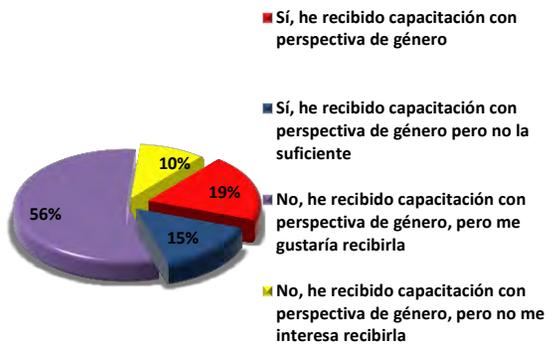
	Frec	%	Mujeres	%	Hombres	%
Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género	76	18.4	42	19.4	34	17.3
Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género pero no la suficiente	60	14.5	32	14.8	28	14.2
No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero me gustaría recibirla	241	58.4	121	56.0	120	60.9
No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero no me interesa	36	8.7	21	9.7	15	7.6
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 92. Percepción referente a si se ha recibido capacitación con Perspectiva de género. (Total)



- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género
- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género pero no la suficiente
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero me gustaría recibirla
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero no me interesa recibirla

Gráfica 93.94. Percepción referente a si se ha recibido capacitación con Perspectiva de género. (Información Desagregada)



- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género
- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género pero no la suficiente
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero me gustaría recibirla
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero no me interesa recibirla

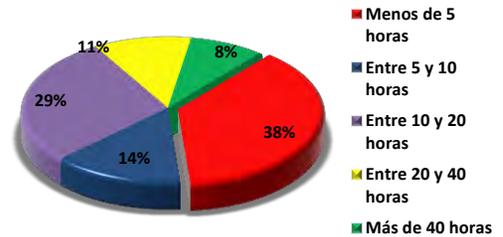


- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género
- Sí, he recibido capacitación con perspectiva de género pero no la suficiente
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero me gustaría recibirla
- No, he recibido capacitación con perspectiva de género, pero no me interesa recibirla

Cuadro 58. Percepción referente al número de horas que el personal ha recibido capacitación en los últimos 12 meses. (Información Desagregada)

	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 5 horas	155	37.5	78	36.1	77	39.1
Entre 5 y 10 horas	59	14.3	35	16.2	24	12.2
Entre 10 y 20 horas	118	28.6	68	31.5	50	25.4
Entre 20 y 40 horas	46	11.1	26	12.0	20	10.2
Más de 40 horas	35	8.5	9	4.2	26	13.2
Totales	413	100	216	100	197	100

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



- Menos de 5 horas
- Entre 5 y 10 horas
- Entre 10 y 20 horas
- Entre 20 y 40 horas
- Más de 40 horas

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



8. Sobre el Balance Entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional

Como medio para comprender las necesidades de las y los funcionarios públicos se establecieron criterios que permiten medir el equilibrio no sólo del ámbito público (trabajo) en el que se desempeñan las y los funcionarios públicos sino también en el privado (familiar y personal) con el fin de facilitar el desarrollo de sus actividades productivas y reproductivas en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

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.

De manera general, se obtuvo que los horarios para laborar de las y los funcionarios públicos no representan una amenaza o impedimento para mantener un equilibrio entre su vida pública con la privada, lo que representó el 56.6% de las respuestas que coincidieron *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*. Aunque, cabe destacar que son en mayor número los funcionarios quienes están en *desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* (28.4%) en que haya dicho equilibrio, en comparación con las funcionarias públicas (15.3%), lo que resulta llamativo porque generalmente son las mujeres quienes desempeñan un doble o triple rol que incluye el cuidado de la familia, esto refleja probablemente que los funcionarios públicos participan de manera activa en las actividades del hogar, lo que es un signo positivo porque impulsa la equidad de las labores del hogar y con ello el desarrollo y reconocimiento de las mujeres en otras esferas privadas.

Es así que, el horario en el que laboran las y los funcionarios públicos no interfiere con sus actividades personales y de familia, los permisos para atender asuntos familiares les son concedidos por igual, sin que éstos sean vistos como negativos, además es posible notar que es respetado el permisos de maternidad y se generan las condiciones necesarias para que las mujeres se reincorporen laboralmente después de hacer uso de este tipo de licencias. Sin embargo pese a lo anterior se detectó que las reuniones de trabajo no siempre respetan el horario de trabajo.

Al analizar todo el contexto de la percepción del equilibrio entre la vida pública y privada se mostró que las y los funcionarios públicos están conformes y consideran que hasta este momento se han gestado los movimientos necesarios para mantenerlo, y que se ha hecho de manera igualitaria para cada uno de ellos. Aunque, consideran que si es necesario gestar una política de conciliación entre la vida pública y privada, pero más bien como una medida de reforzamiento legal. La organización ha sabido llevar con mayor liderazgo el tema promoviendo en general acciones y actitudes que favorecen la conciliación entre cada uno de estos ámbitos.

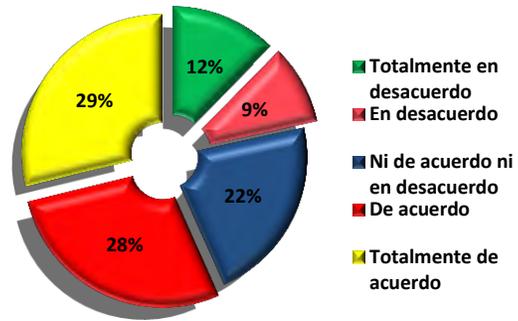
En este punto se aborda si el horario de trabajo de las y los funcionarios públicos les permite atender asuntos familiares y/o personales, donde la mayor parte dijo que así es (56.6%), sin embargo, se detectó que se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral, de acuerdo al

42.2% de las respuestas que se observan en el cuadro 59, lo que significa que es una APM que se preocupa por mantener la eficacia dentro de la misma y por ello realiza reuniones de trabajo extraordinarias cuando es necesario, pero a la vez se ocupa en mantener el equilibrio entre las esferas privadas y pública.

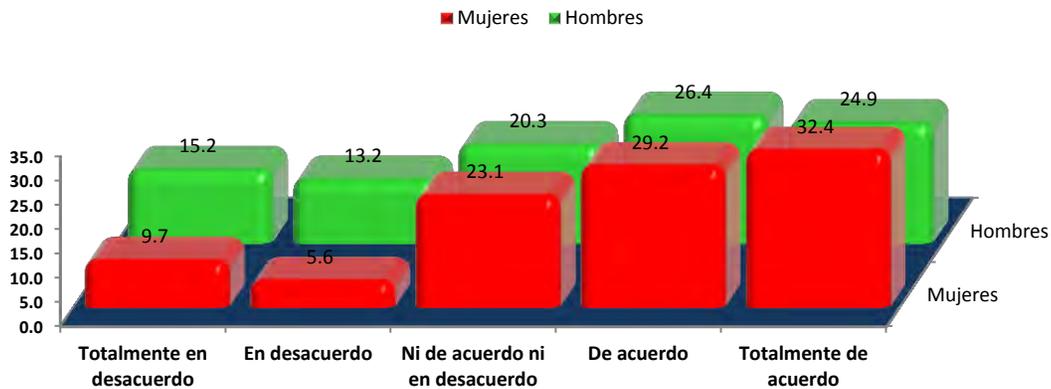
Cuadro 59. Percepción referente a si el horario de trabajo establecido en el área de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	51	12.3	21	9.7	30	15.2
En desacuerdo	38	9.2	12	5.6	26	13.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	90	21.8	50	23.1	40	20.3
De acuerdo	115	27.8	63	29.2	52	26.4
Totalmente de acuerdo	119	28.8	70	32.4	49	24.9
Totales	413	100	216	100	197	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)



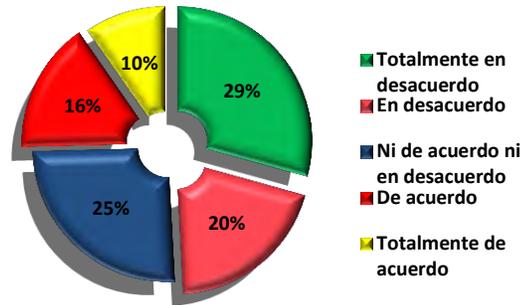
A continuación se hace un análisis complementario de tres puntos, el primero consiste en la percepción de si sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares donde de acuerdo a las y los funcionarios públicos no es así, (40.6%) y (48.8%) respectivamente, lo que muestra que se otorga de manera equitativa de acuerdo a sus necesidades.

Entre estas necesidades está la licencia de maternidad que expiden algunas de las funcionarias públicas, que expresaron en un 71.8%, les es respetada de acuerdo a los lineamientos jurídicos que las protegen, además de que los funcionarios públicos refuerzan esta opinión en un 76.6% (esto se observa en el cuadro 55. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad). Aunado a esto, se les da facilidades para la incorporación a sus respectivos trabajos después de vencida dicha licencia, según opina el 59.2% de las funcionarias públicas y el 56.4% de los funcionarios públicos, es decir más de la mitad de cada uno.

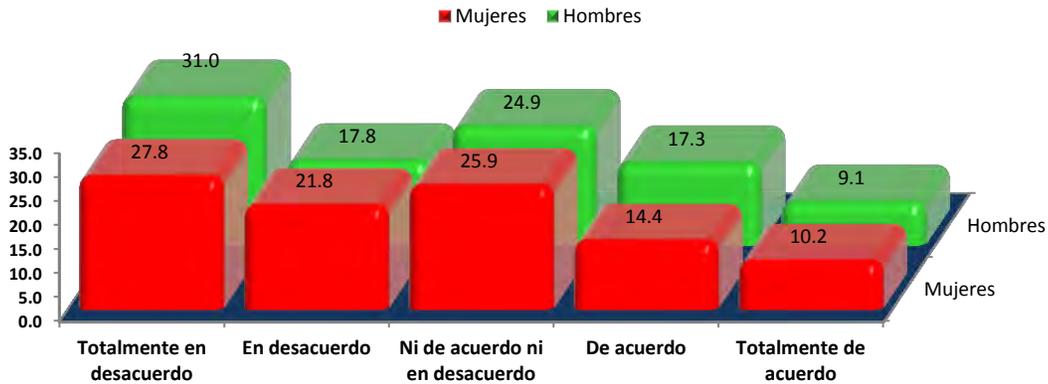
Cuadro 60. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a Mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	121	29.3	60	27.8	61	31.0
En desacuerdo	82	19.9	47	21.8	35	17.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	105	25.4	56	25.9	49	24.9
De acuerdo	65	15.7	31	14.4	34	17.3
Totalmente de acuerdo	40	9.7	22	10.2	18	9.1
Totales	413	100	216	100	197	100

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



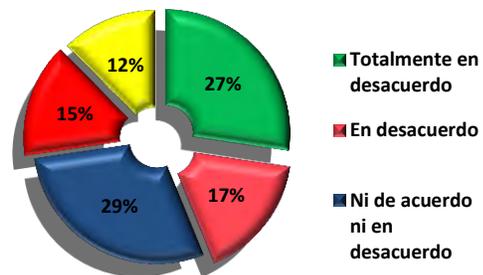
Gráfica 100. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a Mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Información Desagregada)



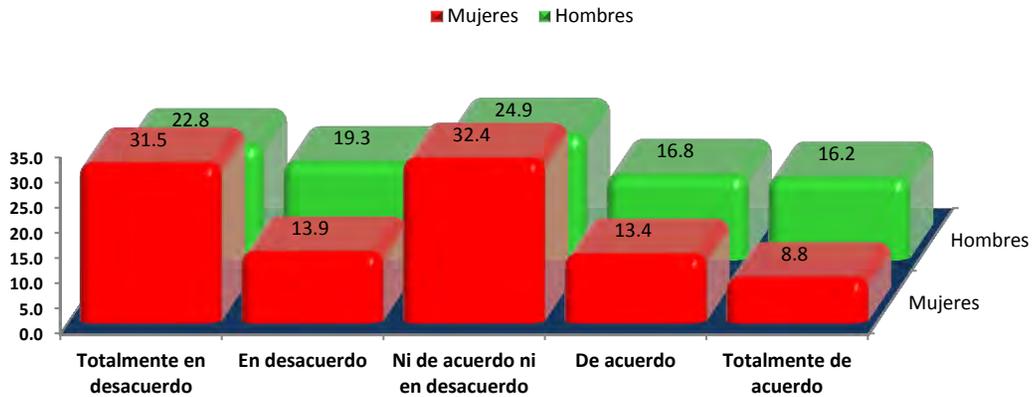
Cuadro 61. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	113	27.4	68	31.5	45	22.8
En desacuerdo	68	16.5	30	13.9	38	19.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	119	28.8	70	32.4	49	24.9
De acuerdo	62	15.0	29	13.4	33	16.8
Totalmente de acuerdo	51	12.3	19	8.8	32	16.2
Totales	413	100	216	100	197	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)



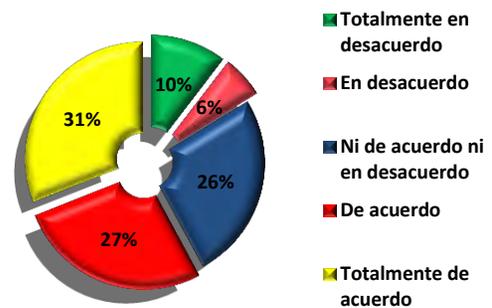
Gráfica 102. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Información Desagregada)



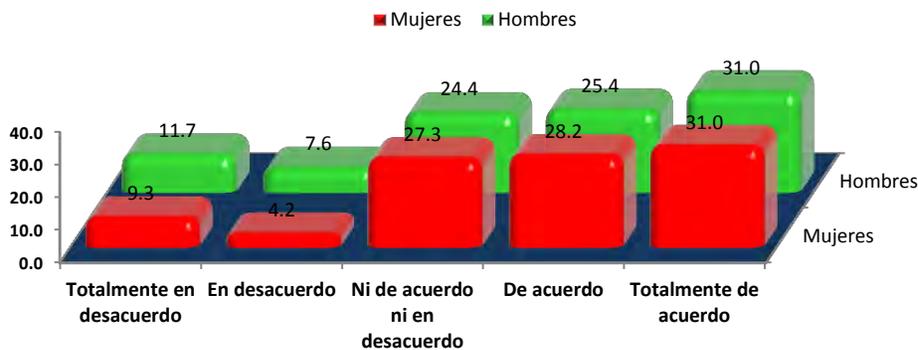
Cuadro 62. Percepción referente a si en el área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las Mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	43	10.4	20	9.3	23	11.7
En desacuerdo	24	5.8	9	4.2	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	107	25.9	59	27.3	48	24.4
De acuerdo	111	26.9	61	28.2	50	25.4
Totalmente de acuerdo	128	31.0	67	31.0	61	31.0
Totales	413	100	216	100	197	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. (Información Desagregada)



En este punto se rescató si las y los funcionarios públicos consideraban necesario la creación de una política para la conciliación de los distintos ámbitos en los que se desarrollan a lo cual dijeron estar más que de acuerdo (61.7%), donde los funcionarios públicos consideraron en mayor medida ser necesaria (65.7%), en comparación a ellas (58.3%), lo que muestra una concordancia con la

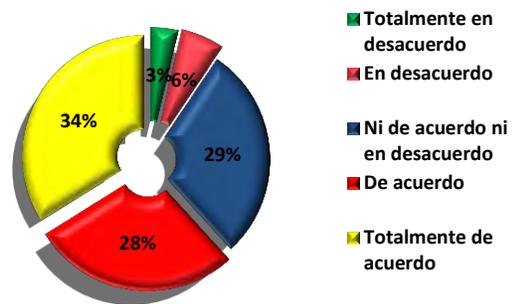
interpelación de si el horario laboral les permitía mantener un equilibrio entre cada una de estas esferas donde ellos respondieron en mayor medida que no, esto demanda la creación de una política que vaya dirigida a ambos géneros para el desarrollo de múltiples actividades por medio de permisos y licencias no sólo de maternidad sino también de paternidad.

Esto no significaría algún tipo de resistencia por parte de las y los funcionarios públicos porque no consideran como negativo solicitar permisos para atender asuntos personales o familiares, de acuerdo al 45.4% de las funcionarias públicas y al 42.1% de los funcionarios públicos (referirse al cuadro 52)

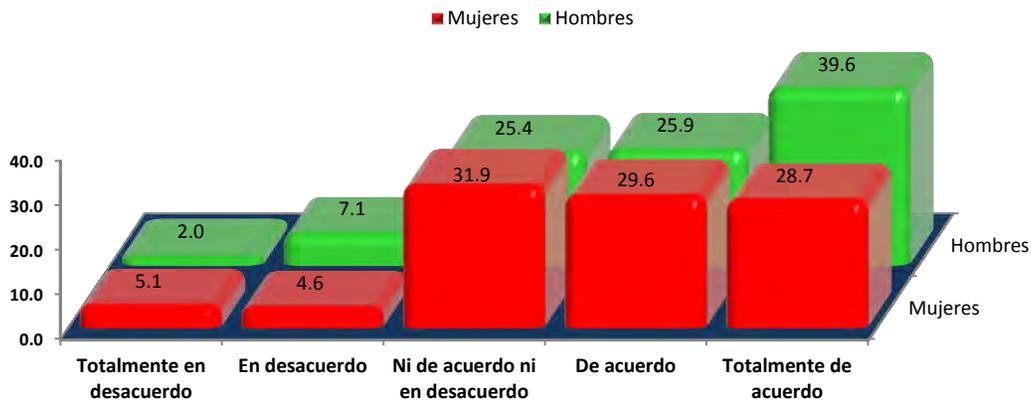
Cuadro 63. Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	15	3.6	11	5.1	4	2.0
En desacuerdo	24	5.8	10	4.6	14	7.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	119	28.8	69	31.9	50	25.4
De acuerdo	115	27.8	64	29.6	51	25.9
Totalmente de acuerdo	140	33.9	62	28.7	78	39.6
Totales	413	100	216	100	197	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)



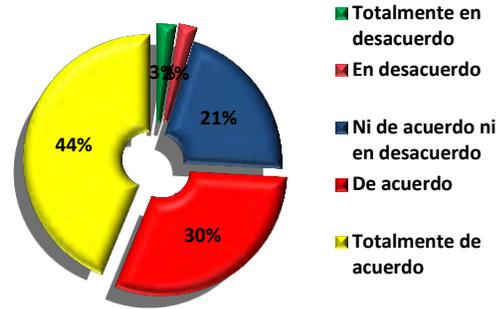
Gráfica 106. Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Información Desagregada)



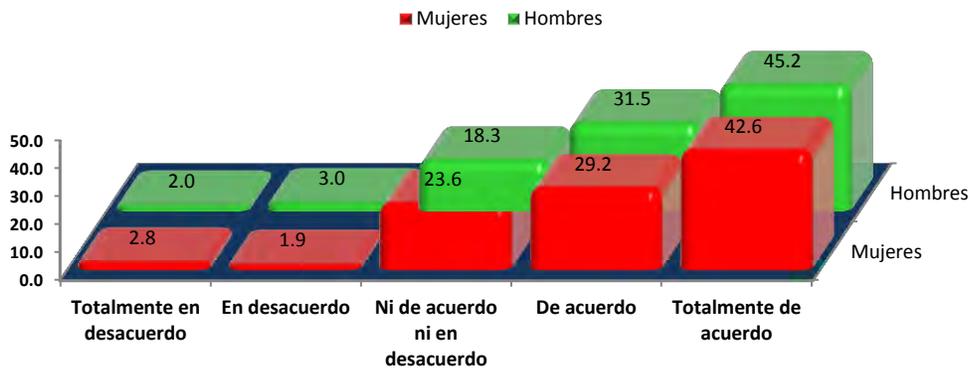
Cuadro 64. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	10	2.4	6	2.8	4	2.0
En desacuerdo	10	2.4	4	1.9	6	3.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	87	21.1	51	23.6	36	18.3
De acuerdo	125	30.3	63	29.2	62	31.5
Totalmente de acuerdo	181	43.8	92	42.6	89	45.2
Totales	413	100	216	100	197	100

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



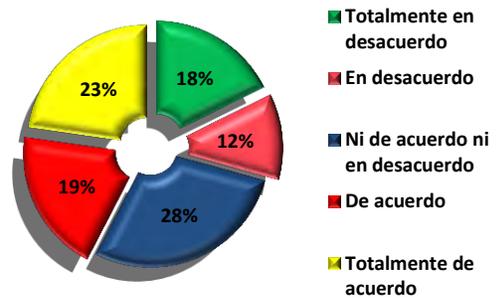
Gráfica 108. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Desagregado por Sexo)



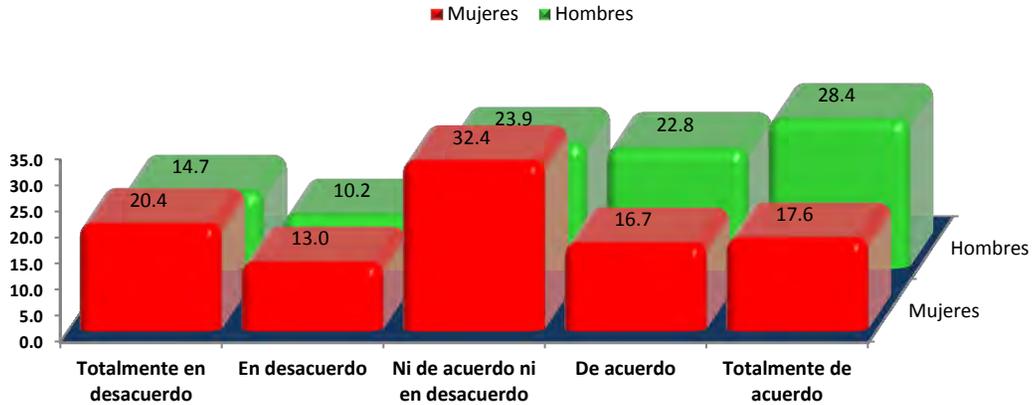
Cuadro 65. Percepción referente a si en el área de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	73	17.7	44	20.4	29	14.7
En desacuerdo	48	11.6	28	13.0	20	10.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	117	28.3	70	32.4	47	23.9
De acuerdo	81	19.6	36	16.7	45	22.8
Totalmente de acuerdo	94	22.8	38	17.6	56	28.4
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 109. Percepción referente a si en el área de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Total)



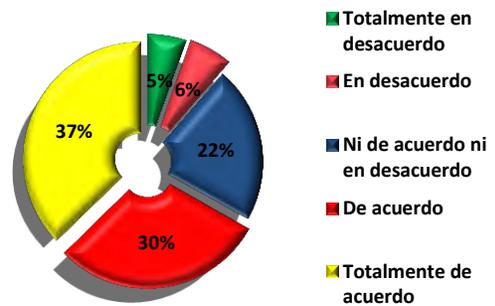
Gráfica 110. Percepción referente a si en el área de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Desagregado por Sexo)



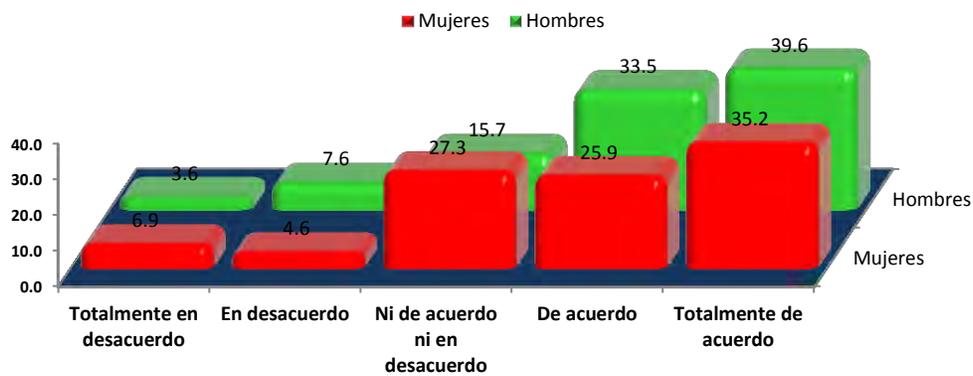
Cuadro 66. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de Mujeres y Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	22	5.3	15	6.9	7	3.6
En desacuerdo	25	6.1	10	4.6	15	7.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	90	21.8	59	27.3	31	15.7
De acuerdo	122	29.5	56	25.9	66	33.5
Totalmente de acuerdo	154	37.3	76	35.2	78	39.6
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 111. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de Mujeres y Hombres. (Total)



Gráfica 112. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de Mujeres y Hombres. (Desagregado por Sexo)



Esta última gráfica muestra la concordancia que existe entre las esferas privadas y públicas en las que se desempeña las y los funcionarios públicos con las acciones de la APM para impulsar dicho equilibrio de acuerdo a las necesidades de cada una y sobre todo que no implique el detrimento de una de estas esferas. Lo que sin duda significa un avance para el fortalecimiento de la equidad de género.

9. Sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual

Esta sección pretende evaluar la existencia de políticas que actúen contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como mecanismos que prevengan, y sancionen este tipo de prácticas.

Para efectos de este contenido se entiende por hostigamiento sexual como una forma de discriminación por razón de sexo, es 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. Cabe mencionar, que esta conducta está sancionada por el Código penal Federal, en el artículo 259 bis., con una multa de hasta cuarenta días, y hace énfasis en que si el hostigador es servidor público y se aprovecha de esta circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

El acoso sexual es una situación en que alguien molesta a otra persona con gestos, comentarios, chistes, gracias 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 no sólo laboral sino también laboral 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, de ahí la importancia que tiene abordarlo para identificar si se llevan a cabo estas prácticas y sobre todo como evitarlas.

Los puntos a ser abordados fueron si se conoce lo que es hostigamiento y acoso sexual y si se informa a las y los funcionarios públicos sobre estos temas en su área de trabajo, además de si conocen algún caso de hostigamiento sexual en alguna área del Ayuntamiento y si éste es ejercido por alguna autoridad o empleado, y con ello si consideran necesario crear un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

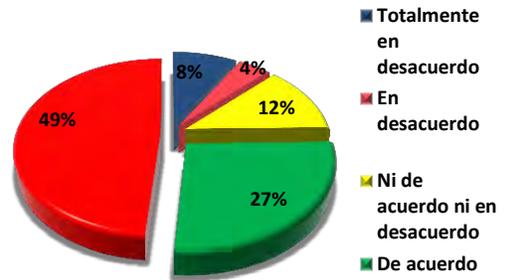
Respecto a los indicadores específicos referentes al hostigamiento y acoso sexual se concluye, gracias al análisis de la información que expusieron las y los servidores públicos, que tanto mujeres como hombres conocen el significado de hostigamiento y acoso sexual. Además, afirman en gran número (51.3%) que en su área de trabajo no se intimidan o maltratan a las personas por su condición de género por parte de cualquier otra autoridad o empleado. Sin embargo, mostraron falta de certeza si sabían de la existencia de casos de hostigamiento y acoso sexual, porque el 31% de las y los funcionarios públicos dijo no conocer ninguno, mientras que el 35.4% dijo que si, y cerca del 33% reservó su respuesta, datos que muestran la necesidad de implementar mecanismos que informe, prevengan y sancionen los actos de acoso sexual y hostigamiento, sentido en el que están de acuerdo más de la mitad de los encuestados (67%), ya que dicen que si existen, pero dejan entrever que estos no son suficientes o no han llegado a cubrir las necesidades de las y los funcionarios públicos.

A continuación, se muestra gráficamente los resultados desagregados por sexo que aquí se muestran:

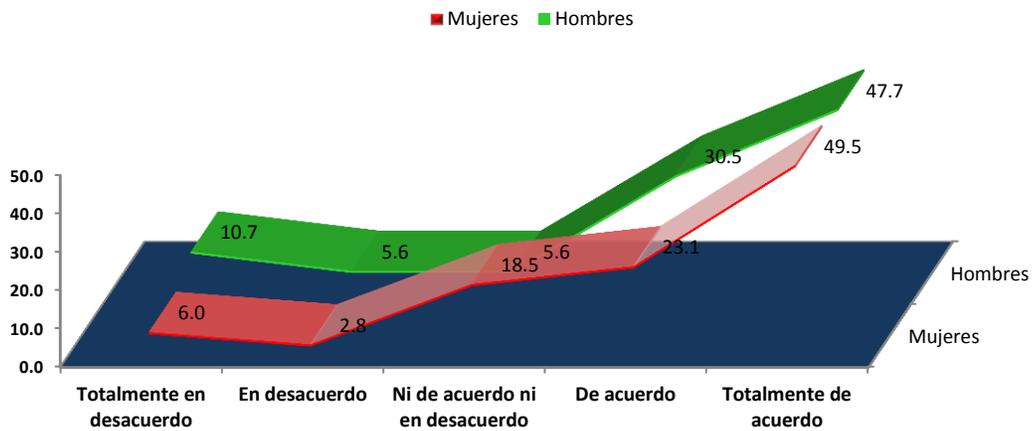
Cuadro 67. Percepción referente a si entienden lo que es Hostigamiento y Acoso Sexual. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	34	8.2	13	6.0	21	10.7
En desacuerdo	17	4.1	6	2.8	11	5.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	12.3	40	18.5	11	5.6
De acuerdo	110	26.6	50	23.1	60	30.5
Totalmente de acuerdo	201	48.7	107	49.5	94	47.7
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 113. Percepción referente a si entienden lo que es Hostigamiento y Acoso Sexual. (Total)



Gráfica 114. Percepción referente a si entienden lo que es Hostigamiento y Acoso Sexual. (Desagregado por Sexo)



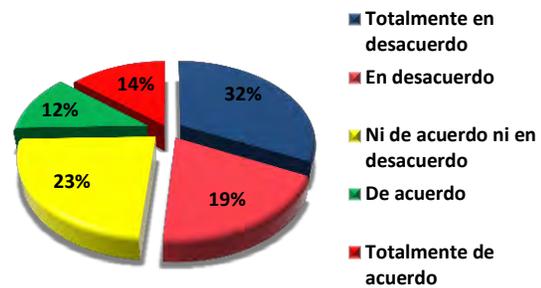
Este punto será comparado con la percepción de si las o los funcionarios públicos han conocido algún caso de hostigamiento y acoso sexual en las áreas de trabajo. En primer instancia, expresaron cerca del 51% que en su área de trabajo las autoridades no intimidan y maltratan a las personas por su condición de género, 50.9% las funcionarias y 51.8%, sin embargo, el 35.4% de las y los encuestados expresaron conocer algún caso de hostigamiento y acoso sexual (cuadro 63), lo que es una forma de maltrato e intimidación.

Además, son los funcionarios quienes más han conocido un caso de estos (38.6%) en comparación con las funcionarias públicas (32.5%).

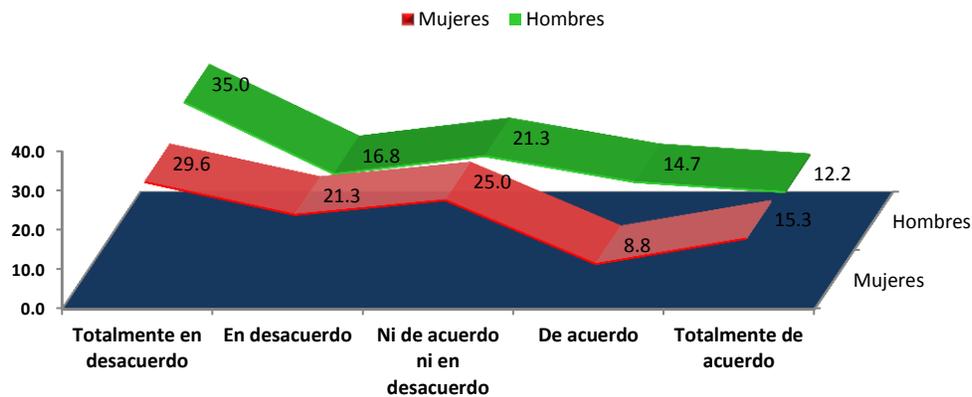
Cuadro 68. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de Mujeres u Hombres. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	133	32.2	64	29.6	69	35.0
En desacuerdo	79	19.1	46	21.3	33	16.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	96	23.2	54	25.0	42	21.3
De acuerdo	48	11.6	19	8.8	29	14.7
Totalmente de acuerdo	57	13.8	33	15.3	24	12.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 115. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de Mujeres u Hombres. (Total)



Gráfica 116. 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)

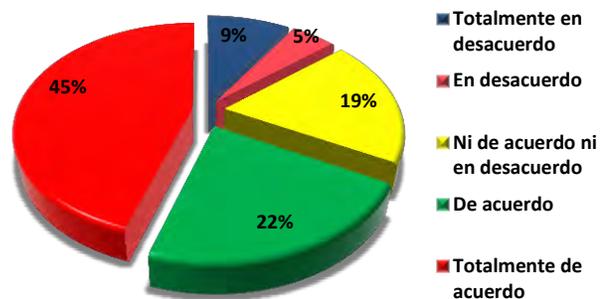


El 48.7% de las y los funcionarios públicos expresaron que si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual, el 44.9% de las mujeres opina eso y el 52.8% de los funcionarios públicos, sin embargo aún con estos mecanismo, consideran que es necesario crear otros mecanismos para proteger a mujeres y hombres, 67%.

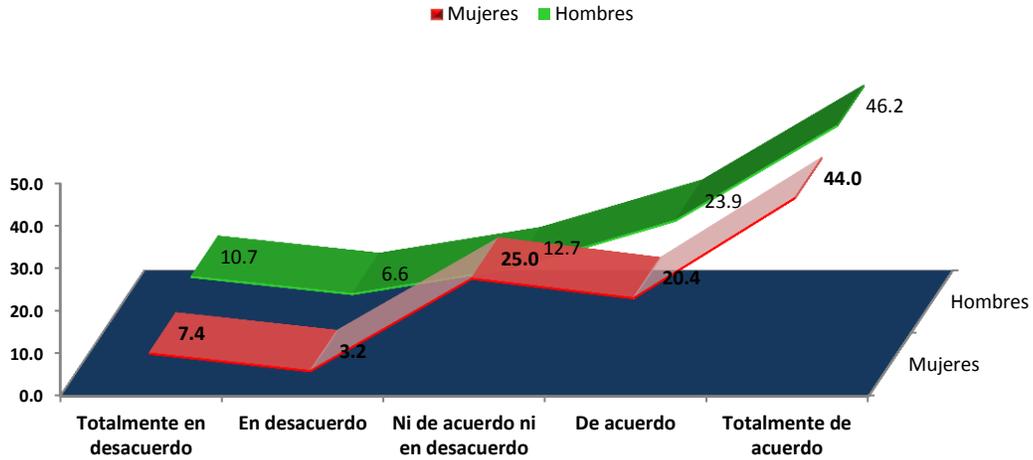
Cuadro 69. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	37	9.0	16	7.4	21	10.7
En desacuerdo	20	4.8	7	3.2	13	6.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	79	19.1	54	25.0	25	12.7
De acuerdo	91	22.0	44	20.4	47	23.9
Totalmente de acuerdo	186	45.0	95	44.0	91	46.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 117. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Total)



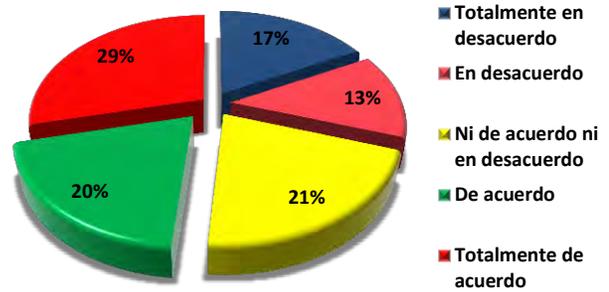
Gráfica 118. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Desagregado por Sexo)



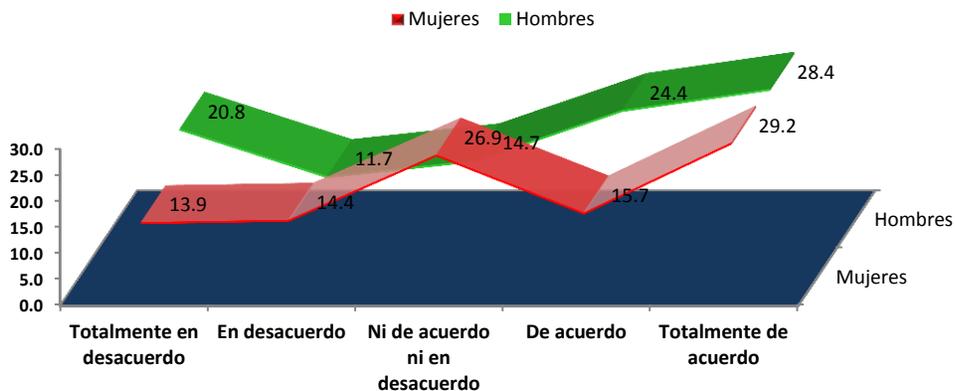
Cuadro 70. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	71	17.2	30	13.9	41	20.8
En desacuerdo	54	13.1	31	14.4	23	11.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	87	21.1	58	26.9	29	14.7
De acuerdo	82	19.9	34	15.7	48	24.4
Totalmente de acuerdo	119	28.8	63	29.2	56	28.4
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 119. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Total)



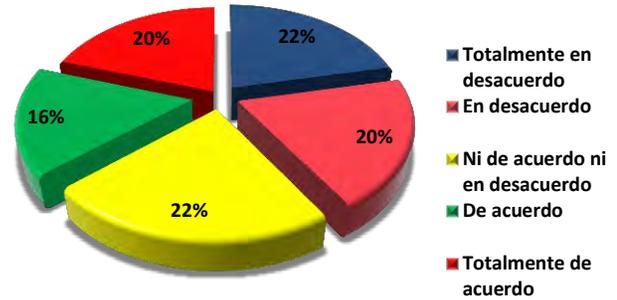
Gráfica 120. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Desagregado por Sexo)



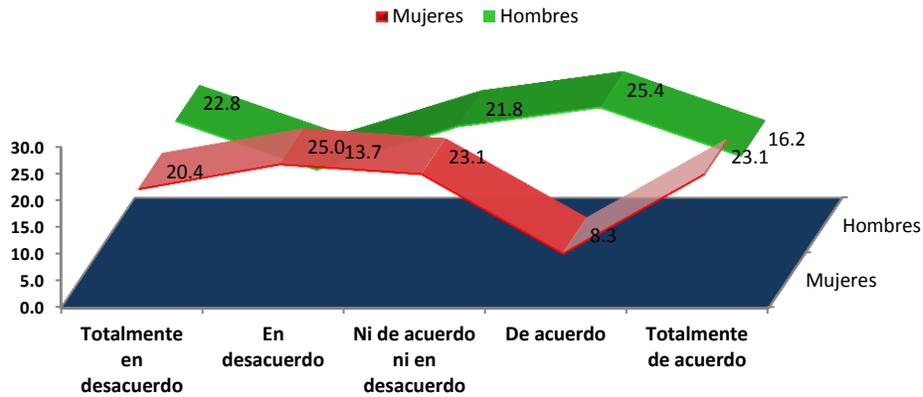
Cuadro 71. Percepción referente a si en el Área de trabajo se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	89	21.5	44	20.4	45	22.8
En desacuerdo	81	19.6	54	25.0	27	13.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	93	22.5	50	23.1	43	21.8
De acuerdo	68	16.5	18	8.3	50	25.4
Totalmente de acuerdo	82	19.9	50	23.1	32	16.2
Totales	413	100	216	100	197	100

Gráfica 121. Percepción referente a si en el Área de trabajo se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. (Total)



Gráfica 122. Percepción referente a si en el Área de trabajo se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. (Desagregado por Sexo)

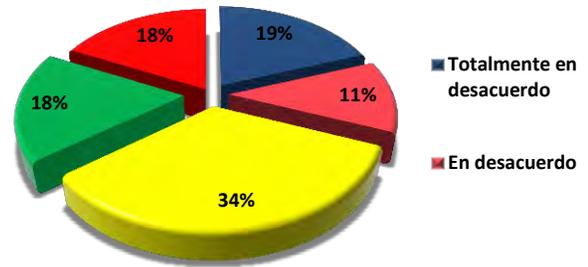


A pesar de que en mayor número las y los funcionarios públicos (41.1%) expresaron que no se le informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual en las áreas de trabajo, dijeron (ver cuadro 58) que si entienden lo que significa cada uno de estos términos en mayor número (75.3%), siendo las funcionarias públicas quienes más comprenden este término que los funcionarios públicos.

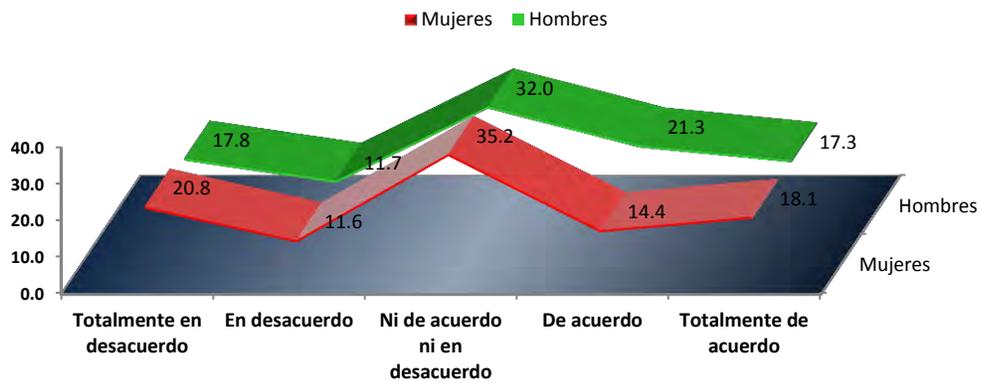
Cuadro 72. Percepción referente a si se han conocido casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas del Ayuntamiento distintas a la mía (Información Desagregada)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	80	19.4	45	20.8	35	17.8
En desacuerdo	48	11.6	25	11.6	23	11.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	139	33.7	76	35.2	63	32.0
De acuerdo	73	17.7	31	14.4	42	21.3
Totalmente de acuerdo	73	17.7	39	18.1	34	17.3
Totales	413	100	216	100	197	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 conocidos casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas del Ayuntamiento distintas a la mía. (Información Desagregada)



C. Aportaciones para el Plan de Igualdad

El presente apartado incluye parte de las propuestas para mejorar las relaciones de género, igualdad, equidad y justicia dentro de las relaciones laborales y personales del municipio, dichas aportaciones fueron resultado de las actividades realizadas en los cursos taller para funcionarias(os) y autoridades; lo anterior en el marco del programa "Trabajando por un Gobierno con Perspectiva de Género" que se realizó durante la promoción de la Categoría "B" Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del FODEIMM.



Los temas se realizaron con base en los nueve ejes guía a través de los cuales se realizaron las acciones afirmativas que representan la continuidad al proceso de transversalidad iniciado en el municipio y que complementan las Reformas a Bando y Reglamentación Municipal, las Capacitación y el Fortalecimiento de la ciudadanía.



1. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Sobre las políticas Gubernamentales en Materia de Igualdad de Género

Objetivo

Mejorar la incorporación de las políticas gubernamentales en materia de igualdad de género, entre el personal de la Administración Pública Municipal, mediante la difusión de las mismas en cada una de las áreas y direcciones que conforman el H. Ayuntamiento de Tultitlán.

Estrategia

Fortalecer el conocimiento equitativo de las políticas y la legislación en materia de género entre las distintas áreas y direcciones que conforman el H. Ayuntamiento.

Líneas de Acción

- Capacitación del personal administrativo, sobre legislación Internacional, Nacional y Estatal existente en materia de género.
- Asesorar a la dependencia encargada de atender delitos y actos de violencia, sobre la aplicación justa de las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida de Violencia.

Estrategia

Formular políticas locales que promuevan la igualdad de género con base a los lineamientos y disposiciones de la legislación existente.

Líneas de Acción

- Asesoría del personal administrativo, sobre temas de planeación estratégica con enfoque de género.
- Incorporación de los lineamientos que establece el Instituto Nacional de las Mujeres, encaminados a promover el desarrollo local con perspectiva de género.

Clima Laboral

Objetivo

Mejorar e incrementar el ejercicio de la Administración Pública Municipal de Tultitlán a través de la incorporación de la perspectiva de género en los documentos de índole

jurídico-normativo, planeación y coordinación involucrando a las dependencias y funcionarios públicos que intervienen en el proceso.

Estrategia

Incluir la perspectiva de género en el Bando Municipal de Tultitlán, el Plan Municipal de Desarrollo 2009-2012 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 Tultitlenses.

Líneas de acción

- Inclusión de la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta del H. Ayuntamiento de Tultitlán, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación entre 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 Tultitlenses.
- Actualización del Plan Municipal de Desarrollo 2009-2012 de Tultitlán, 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.

Estrategia

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

Líneas de acción

- Evaluación continua de las actividades realizadas por los servidores públicos y dependencias administrativas mediante mecanismos de evaluación y control que permitan dar seguimiento al Programa de Cultura Institucional de Tultitlán.
- Elaboración de una Agenda de Compromisos de los Servidores Públicos de Tultitlán, donde se establezcan propuestas de los mismos, orientadas a disminuir desigualdades de trato y fomenten el respeto laboral y atención ciudadana de manera equitativa.

Objetivo

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.

Estrategia

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.

Líneas de acción

- 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.

Objetivo

Incrementar el nivel educativo de las y los funcionarios públicos de la administración municipal, mediante becas, permisos u otros apoyos que les facilite el acceso a un mayor nivel educativo.

Estrategia

Realizar una convocatoria para toda(o)s aquellos funcionaria(o)s que desean continuar y concluir con su nivel educativo.

Línea de acción

- Realizar un concurso para toda(o)s aquellos funcionarios que deseen continuar con sus estudios, y seleccionar a los que obtengan mayores niveles de puntuación.

Comunicación Incluyente

Objetivo

Mantener y mejorar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres y hombres, para impulsar una comunicación no discriminatoria en la Administración Pública Municipal

Estrategia

Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social entre los servidores públicos así como en los mensajes y documentos emitidos por las distintas dependencias administrativas.

Líneas de acción

- Realizar una guía para la comunicación incluyente que no incentive o excluya los roles tradicionales y estereotipos de género de las mujeres y los hombres.
- Aplicación de una guía para la comunicación incluyente en la Administración Pública Municipal
- Evaluación y seguimiento de la aplicación y resultados de la guía para la comunicación incluyente de la Administración Pública Municipal
- Actualización de los instrumentos normativos y de planeación emitidos por el H. Ayuntamiento de Tultitlán, incorporando el lenguaje no sexista y eliminando textos excluyentes y/o que acentúen los estereotipos de género.
- 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.

Estrategia

Diffundir los lineamientos del Programa de Cultura Institucional (PCI) al interior de cada dirección, área o sección de la Administración Pública Municipal que impulsen una comunicación incluyente.

Líneas de acción

- 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.
- 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.

Objetivo

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 sexistas.

Estrategia

Retiro de propaganda comercial o gubernamental, tanto de espacios administrativos o públicos que acentúen la desigualdad de mujeres en comparación a los varones.

Líneas de acción

- 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.

Estrategia

Evitar la utilización de imágenes discriminatorias o sexistas en los promocionales que la institución emita por medios televisivos o electrónicos a fin de prevenir una imagen discriminatoria o de desigualdad.

Líneas de acción

- Reglamentar la utilización de imágenes, colores y palabras que resulten ofensivos para la ciudadanía en general.
- Supervisar el lenguaje de los funcionarios públicos durante los informes de actividades que se realizan.

Selección de Personal Objetivo

Incrementar y descentralizar el personal administrativo a distintas áreas de trabajo que no corresponda a ocupar cargos que estereotipen a las mujeres y a los hombres y por el contrario que contemple las habilidades y aptitudes de los aspirantes.

Estrategia

Implementar una política para que la selección de personal se base en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo para los y las aspirantes a ser contratados.

Líneas de acción

Creación de un programa que contemple la selección de personal basado en habilidades y aptitudes.

Dar seguimiento a la ejecución y evaluación del programa para la selección del personal de la Administración Pública.

Estrategia

Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna tanto para mujeres como hombres.

Líneas de acción

- Determinar que 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 que no impliquen discriminación por motivos de género.
- Determinar que se tomen en cuenta las aptitudes de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.

Objetivo

Incrementar los criterios de evaluación de la competitividad de los funcionarios públicos para orientarlos al área o sección de la institución adecuada de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.

Estrategia

Evaluar la responsabilidad profesional y social que poseen los servidores públicos, así como su difusión dentro y fuera de la Administración Pública Municipal.

Líneas de Acción

- Elaboración de un manual con las indicaciones específicas para la selección de personal
- Analizar el currículum vitae con el que los funcionarios públicos ingresaron a la dependencia a fin de conocer la experiencia previa con la que cuentan.
- Evaluar la capacidad de toma de decisiones y liderazgo que poseen las y los funcionarios a partir de la productividad, calidad de trabajo y responsabilidades que han manejado.
- Difusión mensual del manual para la selección de personal a los y las servidoras públicos, así como de acceso público para la población
- Sancionar la omisión o demora de la publicación y difusión de las plazas disponibles en la institución.

Sobre los Salarios y Prestaciones

Objetivo

Incentivar la distribución adecuada de los sueldos conforme al puesto que desempeñan las y los funcionarios públicos sin prejuicios y distinción por condición de género

Estrategia

Incorporar una política pública para distribuir forma equitativa el salario en la administración pública de acuerdo a los cargos que se desempeñan los y las empleadas de la Administración Pública.

Líneas de Acción

- Crear una política para la revisión de la distribución adecuada de los sueldos.
- Crear instancias responsables de recibir denuncias acerca de la distribución irregular de sueldos.
- Control por listado de las y los funcionarios que realizan las mismas funciones.
- Otorgar el mismo sueldo en los puestos de igual jerarquía.

- Promover la difusión de la información salarial entre personas con las mismas funciones y atribuciones con el fin de que conozcan el sueldo percibido por su igual, en el mismo puesto administrativo.

Objetivo

Mantener la igualdad de condiciones en el otorgamiento de las prestaciones para las y los empleados de la Administración Pública.

Estrategia

Establecer las mismas prestaciones para las y los prestadores de servicio público en materia económica o especie.

Líneas de Acción

- Establecer las mismas prestaciones para las y los funcionarios públicos con el mismo cargo y/o puesto.
- Difundir de manera escrita o verbal las prestaciones a las cuales las y los funcionarios públicos tienen derecho.
- Crear un mecanismo regulador que compare las prestaciones otorgadas a las y los funcionarios públicos con el mismo cargo y/o puesto administrativo.
- Fundar un órgano especializado en la revisión y recepción de denuncias enfocadas en el otorgamiento de prestaciones.

Sobre la Promoción Vertical y Horizontal

Objetivo

Aumentar las oportunidades de las y los funcionarios públicos de conseguir una promoción, ya sea de tipo vertical u horizontal.

Estrategia

Establecer la promoción de personal como una meta para las y los trabajadores en todas las áreas de la actual administración.

Líneas de Acción

- Informar sobre las promociones a ocurrir con tiempo y forma para los aspirantes a tales puestos
- Rotar de manera regular (horizontalmente) a las funcionarias y funcionarios capaces de llevar a cabo ciertas funciones.
- Incentivar en las y los funcionarios la idea de conseguir una promoción, mediante capacitaciones, asesorías y pláticas motivacionales.
- Promover personal sin anteponer posición y condición de género.

- Erradicar la promoción de personal por lazos de compadrazgo y fraternidad, mediante un mecanismo regulador coordinado con recursos humanos.
- Realizar un diagnóstico de las promociones otorgadas al personal, verticales y horizontales, para ocupar puestos de igual o mayor rango.

Estrategia

Vigilar que exista una rotación de personal equitativa e igualitaria entre mujeres y hombres.

Líneas de Acción

- 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.
- 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.

Objetivo

Mantener la actualización a cerca de las tareas y funciones que debe desempeñar cada servidor público.

Estrategia

Realizar constantemente cursos de inducción y actualización a cerca de las funciones que debe desempeñar cada funcionario público.

Líneas de Acción

- Establecer como obligatorio la asistencia a los cursos inducción y actualización a las y los servidores públicos.
- Otorgar incentivos en especies por la asistencia a los cursos de inducción y actualización.
- Evaluar los conocimientos y aptitudes que las y los empleados tienen para desempeñar sus funciones.

Capacitación y Formación Profesional

Objetivo

Incrementar las oportunidades a todas las/os servidores públicos para que puedan tener acceso a las capacitaciones sin discriminación por su sexo, con la finalidad de que adopten nuevas estrategias y habilidades que les permitan tener un progreso personal que repercuta en el desarrollo de sus actividades dentro del H. Ayuntamiento.

Estrategia

Incluir como capacitación primaria y primordial en el H. Ayuntamiento, una capacitación de sensibilización y equidad de género a las trabajadoras y trabajadores del H. Ayuntamiento

Líneas de acción

- La primera capacitación impartida a trabajadoras y trabajadores llevara como temática Equidad de género y violencia contra la mujer con el fin de que desde un principio la Administración Pública Municipal sea Incluyente

Estrategia

Incorporar las capacitaciones realmente requeridas para cada área, a fin de consumir las herramientas que sean mayormente favorables para las/os servidores públicos.

Incorporar un sistema de consulta, en el cual se haga observancia de las capacidades de todo el personal, así como de sus necesidades de capacitación, a través de cuestionarios aplicados a todo el personal sin distinción de sexo.

Impartir las capacitaciones posteriores a la de Equidad de Género y Violencia contra la mujer, con base en las necesidades que se han detectado por área a través de los cuestionarios indicados en el punto anterior.

Las capacitaciones se impartirán en horarios laborables con el fin de que tanto las trabajadoras como los trabajadores designen el resto de sus tiempos a otras áreas de su vida como la familia y la personal.

Las capacitaciones impartidas al personal del H. Ayuntamiento, no son merecedoras de pago alguno por parte de las/os trabajadores que se beneficien con ellas, al ser gratuitas se ubican con mayor interés y concurrencia por parte de las/os servidores públicos.

Estrategia

Destinar las capacitaciones a todo el personal de las áreas del H. Ayuntamiento a las que va dirigido, sin discriminaciones de género y con convocatoria incluyente y sin el uso de un lenguaje sexista.

Líneas de Acción

- Se diseñaran formatos de invitación de asistencia a capacitación a todo el personal de las áreas propuestas para impartir determinadas capacitaciones con acorde a sus necesidades, sin incluir un lenguaje sexista en la redacción de la invitación y manifestando que tanto mujeres como hombres pueden asistir sin discriminación alguna.
- Dirigir capacitaciones al personal con cargos directivos con la finalidad de que ellos como dirigentes den muestra del trato digno, incluyente y no discriminatorio hacia la mujer.

- Implementar dentro del manual de descripción de cargo a personas con cargo de primer nivel, que dentro de sus funciones al recibir oficios de invitación a trabajadoras (es) de su área, deben bajar la información sin importar el sexo de las personas, dejando libre de todo capricho personal la asistencia a estas capacitaciones.
- Implementar sanciones para encargadas (os) de primer nivel sino hacen publica las invitaciones de participación a capacitaciones por motivos sexistas.

Estrategia

Asegurar un ambiente idóneo dentro de las Capacitaciones

Elegir para la impartición especialistas en el tema que comulguen con los ideales de equidad de género y la no discriminación hacia la mujer, así mismo que se vean responsables de que las y los asistentes a dicha capacitación se casen con esta misma dinámica de trabajo.

Incorporar dentro de los manuales de trabajo otorgados a las y los asistentes, dinámicas para mantener correlación y sinergia con las y/o los especialistas que impartirán la capacitación en cuanto a temas de equidad de género y la no discriminación hacia la mujer. Fomentar a que el clima organizacional conllevado en la capacitación se un ambiente de inclusión femenina, es decir, que no se violenten los derechos y capacidades de la mujer, evitando todo tipo de bromas y expresiones sexistas.

Estrategia

Incentivación a las/os servidores públicos sin discriminación alguna por sexo, a continuar con su superándose formativamente.

Líneas de acción

- Otorgamiento de becas a servidores públicos en igualdad de oportunidades sin distinción de sexo por estudios de posgrado, en especial a aquellas relacionadas con Equidad de Género y la no discriminación contra la mujer.
- Fomentar entre las/os servidores públicos con apoyos económicos a investigar en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres, con la finalidad de coordinar grupos de mujeres que hayan sido víctimas de abusos por parte de pensamientos androcentrista.

Sobre el Balance Entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional

Objetivo

Mantener la corresponsabilidad entre la vida laboral y privada de servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal de Tultitlán, por medio de un balance de compromisos institucionales.

Estrategia

Desarrollar, adoptar normas y 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, mejorando así su calidad de vida.

Línea de Acción

- Diseñar un esquema de trabajo por resultados y objetivos, que conlleve al aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, dando pie a que las y los servidores públicos cuenten con flexibilidad de horario en caso de tener que atender una urgencia familiar o personal.
- Elaborar de un control de registro de funcionarios públicos que presenten situaciones, por las cuales tengan que atender asuntos personales o extra institucionales de forma permanente o esporádica.
- Otorgar licencias y permisos a madres o padres de familia que laboran en la APM, para asistir a eventos familiares, de tipo cultural, artístico o escolar, o emergencias extra institucionales, en caso de presentarse.
- Realizar capacitaciones y reuniones de trabajo, en horarios laborales, sin afectar el tiempo que las y los servidores públicos destinan para asuntos familiares, personales o privados.
- Implementar los lineamientos de la Ley General de Paternidad Responsable del Gobierno Federal dentro de la Administración Municipal.
- Facilitar una licencia especial para que funcionarias públicas en caso de gestación, continúen sus labores administrativos en la medida de sus posibilidades dentro de un horario flexible.
- Establecer beneficios que propicien el fortalecimiento de la integración familiar desde un criterio de igualdad de oportunidades, como pueden ser guarderías, asesoría psicológica, familiar y/o jurídica, apoyos en días de permiso o económicos para que las y los servidores públicos atiendan necesidades prioritarias familiares, sin afectar sus ingresos.

Objetivo

Brindar los medios necesarios para que las y los servidores públicos logren la integración de la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia

Promover un clima institucional que valore a la familia como la principal institución social y fomente la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de la conciliación.

Línea de Acción

- Promover cursos, pláticas y/o talleres sobre estrategias para lograr la conciliación familia- trabajo.

- Desarrollar campañas al interior y al exterior de la institución, que promuevan el valor de la familia y la necesidad de armonizar las labores familiares y laborales, desde un enfoque de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la convivencia familiar organizando actividades recreativas de los padres con los hijos, como pueden ser competencias deportivas (ciclismo, carrera en pie), paseos, concursos en familia, etc.

Sobre el Hostigamiento y el Acoso Sexual

Objetivo

Eliminar todo tipo de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, que afecte directa e indirectamente la vida laboral de las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal de Tultitlán.

Estrategia

Establecer un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto y erradiquen las prácticas de acoso y hostigamiento entre las y los funcionarios públicos del H. Ayuntamiento de Tultitlán.

Líneas de acción

- Crear un sistema de denuncias al interior del H. Ayuntamiento, donde se reciban las quejas de hostigamiento o discriminación por parte de las y los funcionarios públicos.
- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos límites de respuesta a quejas y denuncias.
- Aplicar la legislación vigente a cualquier acto de violencia, física, emocional o psicológica que pueda limitar el desarrollo pleno de las y los funcionarios públicos.

Estrategia

Difundir el sistema de procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual, entre todos los funcionarios que laboran en dependencias o estancias del gobierno municipal.

Líneas de acción

- Crear una instancia municipal que brinde información y orientación sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como, apoyo legal y psicológico a las y los funcionarios públicos que sean víctimas de este tipo de prácticas.
- Diseñar campañas de información en los medios de comunicación interna sobre el hostigamiento y acoso sexual.



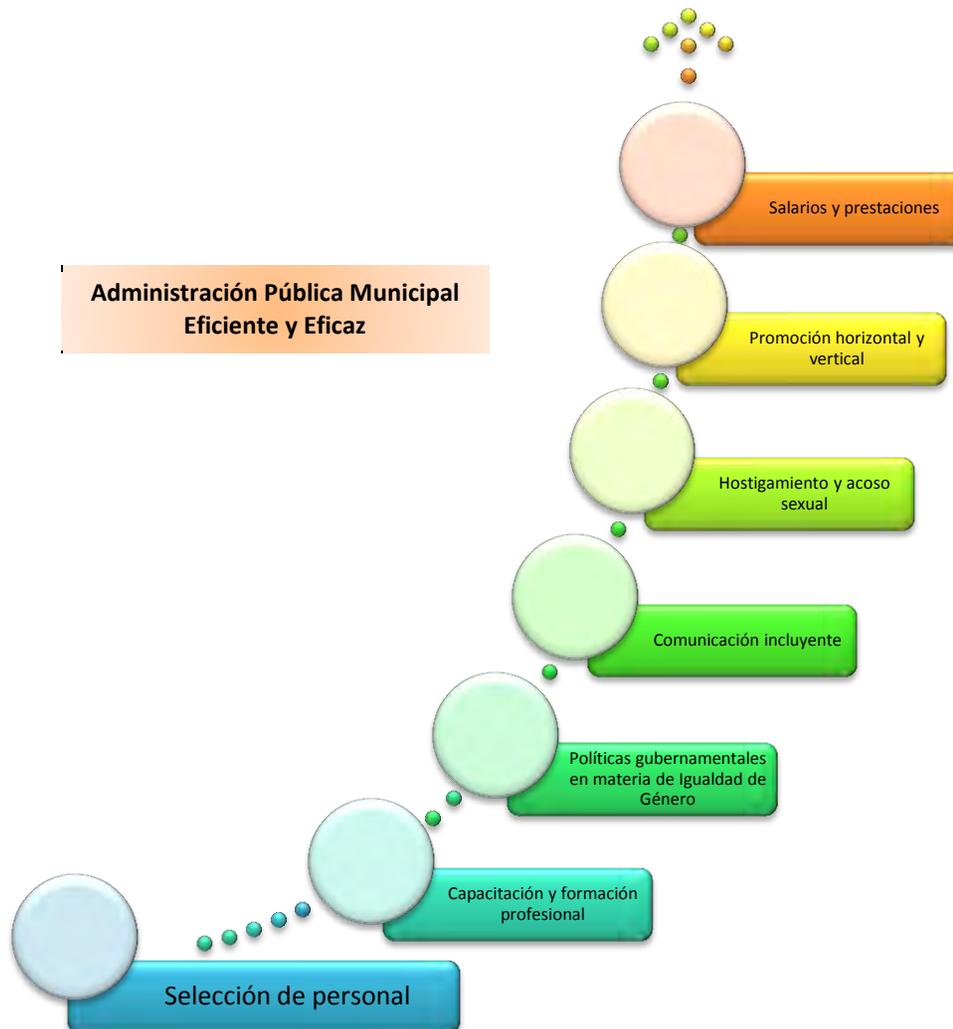
- Difundir en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual.

2. Compromisos y Recomendaciones para mejorar las condiciones laborales al interior de la APM

Se incluyen compromisos y recomendaciones específicas para mejorar las condiciones laborales al interior de la APM, lo anterior con la finalidad de sentar las bases para las etapas posteriores de planeación, instrumentación, monitoreo y evaluación; las cuales son indispensables para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas para garantizar una cultura más democrática, incluyente e igualitaria para toda la plantilla del personal en el municipio.

CULTURA INSTITUCIONAL Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Figura 1. Proceso para la Administración Pública Municipal eficiente y eficaz



CULTURA INSTITUCIONAL Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

La equidad de género se ha establecido como uno de los ejes rectores de la Administración Pública para mejorar de manera eficaz y eficiente el desempeño laboral, se trata entonces de un proceso no sólo político, sino también técnico, que permitan la concreción de espacios en los que prive la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género. Para lo cual, es necesario elaborar instrumentos que den pie a la implementación de estrategias y políticas públicas capaces de incorporar la perspectiva de género en la planeación, seguimiento y evaluación.

Es así, que implica un proceso de transformación sistemático para hacer de éste un cambio permanente, por medio de acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Para este cometido se propone implementar un enfoque integral y sistemático que impulse una nueva forma de cultura de institucional, que capacite a las y los integrantes de la Administración Pública Municipal con una perspectiva de equidad de género, lo que implicará reconsiderar, renovar y aplicar la forma y el contenido de la capacitación que reciben, dando así el espacio para abordar temas tales como la selección del personal, la comunicación incluyente y el respeto a sus derechos y obligaciones; además de tratar temas como el hostigamiento y acoso sexual que merma el desempeño laboral de las y los funcionarios públicos que se encuentran bajo este contexto.

Se ofrecerá una capacitación integral que permitirá introducir el principio de la equidad de género entre mujeres y hombres que conlleve hacia una armonía dentro de la institución que propicie una Administración Pública eficiente y eficaz, capaz de dar respuesta a las demandas de la población.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de las actoras y actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- Innovar las estructuras administrativas y de gestión.

- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en mujeres y hombres.
- Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

Cada uno de estos elementos son complementarios para lograr este cambio, sin embargo, partiendo de los resultados del PCIMT se da prioridad al tercer requisito, que señala la construcción de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

En esta estrategia deben participar tanto funcionarias como funcionarios públicos, los cuales serán agentes de cambio que impulsen la construcción de una sociedad más justa y equitativa, lo que se traducirá en voluntad política y disposición al cambio.

Para concretar dichas acciones se deben considerar tres elementos necesarios que son: (INMUJERES, 2002)

- **El establecimiento de objetivos modestos y la ambición necesaria para procurar el cambio.**

Esta combinación se refiere al establecimiento de estímulos que permitan al personal el desarrollo de actividades encaminadas a incorporar la perspectiva de género.

Deberán planearse objetivos específicos que permitan ir incorporando, paulatinamente, ideas y valores que promuevan cambios en la institución en relación con el tema de género, sus objetivos, alcances y beneficios.

- **Un entendimiento de la cultura institucional.**

Una o un agente de cambio debe comprender tanto las características de la cultura institucional, como el conocimiento de la estructura y prácticas de la institución.

Quien sea agente de cambio tiene la responsabilidad de alentar la consecución de metas de género; para ello se debe destacar que éstas benefician tanto a mujeres como a hombres de la institución.

Otra acción que debe formularse quien sea agente de cambio es la que se refiere a la concreción del compromiso por parte de los niveles jerárquicos superiores, a fin de que se involucren en todo el proceso.

De igual manera, es indispensable contar con el conocimiento y participación del personal en niveles operativos, quienes contribuyen a definir los problemas existentes en relación con el género, identificar necesidades y proponer estrategias de acción.

La búsqueda de apoyos internos y externos representa uno de los elementos más importantes para lograr que la voluntad política se traduzca en agente de cambio. Sobre el particular, es

necesario identificar las limitantes que tiene la institución, a fin de que con la colaboración de otras y otros agentes de cambio, tales como el académico, ONG o instituciones especializadas en género, sea posible definir medidas, establecer compromisos y trabajar de manera conjunta en la consecución de las metas que se planteen.

- **El planteamiento de estrategias flexibles.**

Una de las pautas fundamentales para lograr que la voluntad política genere cambios, se refiere a la realización de propuestas flexibles que permitan que las y los interlocutores reconozcan la ganancia que representa la incorporación de la perspectiva de género.

En este sentido es básico adecuar el enfoque de cambio a los intereses, necesidades y expectativas de las y los interlocutores, es decir, hacer que resulte efectivo para cada una de las funcionarias y funcionarios de la instancia; esto dependerá del análisis y del diagnóstico que se haga de la institución.

La estrategia que se implementará...

Consiste en establecer los criterios para la *Selección del Personal* que sea capaz de incorporar la perspectiva de género en este proceso, la cual se incluirá como parte fundamental de la capacitación que se les brinde a las y los funcionarios públicos. Es importante recordar, que la capacitación será un medio para abordar temas como la comunicación incluyente, el acoso y hostigamiento sexual, y al mismo tiempo promoverá la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

Se busca así, valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

Como primer paso, está la relacionada al personal que laborará dentro de la Administración Pública, de ahí la importancia de que se establezcan lineamientos claros y precisos para la selección de personal que responda a las necesidades del puesto a desarrollar, ya que no es posible pensar que el municipio lleve a cabo cambios trascendentales que los proyecten como una instancia real de gobierno, si el personal que lleva a cabo sus funciones se basa en políticas coyunturales y no planeadas.

El avance pleno de la APM requiere necesariamente que se defina una política integral de administración del personal, a través de la cual se desarrollen los procesos correspondientes a la materia y se facilite la tarea de instrumentación de la política nacional de fortalecimiento municipal; esto dará pie a que se incluyan e implementen los elementos que se consideran como necesario para este labor, que se muestran en el organigrama 1.

Selección de Personal

Esta etapa es de vital importancia porque permitirá al ayuntamiento llevar a cabo un proceso administrativo de selección de personal para contar con los recursos humanos más adecuados

sin hacer distinciones de género o de cualquier otro tipo que impida a quienes aspiran acceder a algún puesto administrativo, para así ubicarlos en el puesto más conveniente (de acuerdo a sus habilidades, aptitudes y conocimientos), esto con el fin de remover estereotipos de género que en mayor medida afecta a las mujeres porque generalmente éstas desarrollan actividades relacionadas con su rol de género, afectando su participación en puestos de mayor rango o de toma de decisiones.

Además, se buscará que se les pueda brindar una mejor motivación, guía, capacitación y mantener en las mejores condiciones de trabajo posibles por igual, para un mejor desempeño dentro de la APM. Se hará gran énfasis en la capacitación porque es aquí donde se les mostrará la manera de impulsar una equidad de género a través de la inclusión de la perspectiva de género en su forma de trabajar, será un cambio estructural, organizacional y cultural.

Antes de iniciar, se debe hacer un esbozo de lo que representa cada una de los nombramientos que se les da a las y los integrantes de la Administración Pública Municipal, ya sean personas que prestan su trabajo físico o intelectual.

Autoridades: Son aquellas personas que ocupan cargos de representación popular y tienen la facultad de decidir sobre el funcionamiento del gobierno y la administración municipal; en este caso se refiere a la o al Presidente Municipal, Síndico/a, Regidores/ras, Comisarios/as, Delegados/as y Agentes Municipales.

Funcionarias y funcionarios: Son las personas designadas por las autoridades municipales para ocupar puestos de dirección o ejecutivos en los programas de gobierno. Su principal función es la conducción práctica de la administración municipal.

Son funcionarias y funcionarios: la o el secretario del ayuntamiento, la o el tesorero municipal, las y los directores, las y los contralores y las y/o jefes de departamento de las unidades administrativas del municipio.

Empleadas y empleados: Son las personas que ocupan los puestos administrativos y técnicos; su función es de carácter operativo y tienen a su cargo la ejecución de trabajos concretos de la administración municipal. En este nivel se encuentran los y las profesionistas, las y los técnicos de diversas especialidades, secretarías/os y demás trabajadoras y trabajadores municipales.

Las empleadas y los empleados se clasifican en tres categorías: *de base, de confianza y eventuales u honorarios.*

Por un lado las y los empleados de base que son quienes que por la naturaleza de sus funciones operativas y de apoyo se consideran inamovibles o permanentes y su pago está considerado en el presupuesto de egresos.

Por otra parte, las y los empleados de confianza son quienes cumplen funciones de apoyo a las autoridades y funcionarias (os) municipales, manejan valores y realizan adquisiciones, entre otras. Por ejemplo: secretarías/as particulares, directores/as, subdirectores/as, jefes/as de departamento, cajeros/as, etc.

Finalmente, las y los empleados eventuales u honorarios son quienes prestan sus servicios de manera transitoria o temporal en cargos no previstos por el presupuesto de egresos; la relación de trabajo termina al vencimiento de la fecha para la cual fueron contratados.

SOBRE EL PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL MUNICIPIO

Para llevar a cabo este proceso es necesario que el o la responsable de esta función, ya sea el secretario del ayuntamiento, el oficial mayor o la persona designada para ello, desarrolle las siguientes etapas:

- *Reclutamiento,*
- *Selección,*
- *Contratación,*
- *Inducción, capacitación y desarrollo,*
- *Sueldos y salarios*
- *Motivación y*
- *Evaluación del desempeño*

Reclutamiento

Consiste en una serie de actividades encaminadas a encontrar personas adecuadas, en incorporar a los mejores elementos capaces de ocupar cargos dentro de la administración municipal, que bajo ningún esquema sea excluido por cuestiones de etnia, raza, género entre otras, mientras cumpla con los requisitos dispuestos.

El reclutamiento se puede realizar en dos tipos de fuentes: internas, a través de los sindicatos de los trabajadores municipales y bolsas municipales de trabajo; o por medio de fuentes externas como son las escuelas o dirigiéndose a personas que estén interesadas a prestar sus servicios al municipio.

Una vez identificados las y los candidatos a ocupar los puestos vacantes se debe hacer una selección.

Selección

Consiste en realizar una serie de exámenes y entrevistas a las y los candidatos para conocer su personalidad, experiencia, conocimientos, habilidades y disponibilidad para el trabajo. Teniendo en cuenta que todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres y tratar de evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas

Todo esto a fin de detectar cuáles candidatos y candidatas son los más indicados para ocupar el puesto.

Contratación

En esta fase se formaliza la relación de trabajo mediante la firma de un contrato, en virtud del cual el Gobierno Municipal y la persona seleccionada acuerdan establecer una relación laboral bajo las condiciones determinadas de tiempo, servicio y remuneración.

Firmado el contrato, el o la responsable de la administración del personal debe expedir un nombramiento a la persona contratada, mediante el cual se le faculta para ocupar un puesto en la administración municipal.

Inducción

Consiste en introducir al empleado de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, para que pueda integrarse a la organización administrativa del municipio.

Para ello, el secretario del ayuntamiento o el encargado del personal municipal deberá presentarlo ante los demás servidores públicos /as del municipio y darle a conocer la organización, los objetivos y metas del gobierno municipal, así como la duración de la jornada de trabajo y los días de descanso que por ley le corresponden.

Capacitación con perspectiva de género

La capacitación consiste en proporcionar a las y los servidores públicos municipales nuevos conocimientos para desarrollar sus capacidades y modificar su conducta laboral, a fin de que desempeñen de la mejor manera posible su trabajo. En este caso se hará desde el comienzo una capacitación desde la perspectiva de género, es decir se retomarán conceptos y principios claves para desarrollar una planeación estratégica desde la perspectiva de género, que tenga como principio fundamental la diferencia del medio, de la población, para así facilitar la elaboración de políticas públicas y cualquier otra toma de decisiones considerando de principio a fin las necesidades de la población.

Esto no sin antes, hacer de la APM un lugar con equidad de género, para lo cual se darán a conocer temas como legislación a nivel internacional, nacional y municipal que sustentan la equidad de género como objetivo y principio fundamental de la organización, además de que esto les permitirá dar sustento a las decisiones que tomen. Con ello también se busca dar a conocer lo que es el hostigamiento y acoso sexual, para evitar en lo posible esta práctica, impulsando así un área responsable y con respeto hacia la dignidad de las mujeres y los hombres; otro punto que se abordará es el de comunicación incluyente debido a que es la forma en que se comunican e intercambian ideas y con el fin de perpetuar esta práctica se diseñara un protocolo que incluya lineamientos para llevar a cabo este ejercicio. Esto en conjunto con las capacidades y actividades de los y las personas que trabajan al servicio del municipio, permitirá el mejoramiento de la administración municipal y de la prestación de los servicios públicos

Por esta razón, el ayuntamiento deberá llevar a cabo programas de capacitación con perspectiva de género para las y los servidores públicos, elaborados en base a las necesidades que manifiesten en el cumplimiento de sus funciones.

Importancia de la capacitación con perspectiva de género

La capacitación por razones didácticas se puede dividir en capacitación para el trabajo y en capacitación en el trabajo. La capacitación en el trabajo consiste en la preparación que debe recibir cada trabajador antes de integrarse a su puesto. En este tipo de capacitación se lleva a cabo el proceso de inducción a la administración municipal, para que el trabajador se ubique y conozca el municipio, su organización, sus diferentes áreas y que finalmente sepa cómo funciona el área de donde ingresará, en qué consistirán sus funciones, deberes, obligaciones y derechos.

La capacitación en el trabajo se refiere a la que cada trabajador deberá recibir como derecho para que mejore o perfeccione las tareas que tiene encomendadas, con nuevas y diferentes técnicas, así mismo se puede recibir capacitación para el puesto, puede ir tomando los diferentes cursos que se ofrezca para que, cuando tenga la oportunidad de tener movilidad a otra plaza o área esté preparado para mejorar actitudes y el ambiente laboral.

Objetivos de capacitación y desarrollo

Los principales objetivos de la capacitación son:

- 1-Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
- 2-Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- 3-Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia. Además de la inclusión de temas relacionados con la equidad de género.

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento.

-Transmisión de informaciones: el elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, las informaciones son genéricas, referentes al trabajo: informaciones acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, su organización, su política, sus reglamentos, etc. puede cobijar también la transmisión de nuevos conocimientos como la perspectiva de género, qué implica, cómo se desarrolla y hacer de ella un instrumento y una práctica habitual.

-Desarrollo de habilidades: sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

-Desarrollo o modificación de actitudes: por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones

de las demás personas. También puede involucrar e implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con la población o usuarios, y con sus compañeros de trabajo.

-Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios, es en este sentido que se introducirá el concepto de género y todo lo relacionado a éste. Estos cuatro tipos de contenido de capacitación pueden utilizarse separada o conjuntamente.

Temas a abordar en la capacitación con perspectiva de género

1. Acerca de género y las relaciones de género

2. Acerca de la perspectiva de género en el ejercicio de la Administración Pública

Referencias:

- La perspectiva de género como parte del proceso de la Administración Pública (planeación, ejecución, evaluación)
 - INMujeres, (2002), *ABC de Género en la Administración Pública*, México, D.F.
 - INMujeres, (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México, D.F.
 - Gobierno Federal, *Guía técnica 9. La administración del personal municipal, (s/a)*, México, disponible en: http://www.e-local.gob.mx/work/resources/guias_tecnicas/guia09.htm
 - INMujeres, (2008), *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, México, D.F., disponible en <http://basica.sep.gob.mx/dgei/pdf/acticultu/GUIAMETODOLOGICA2.pdf>
 - Gobierno del Estado de Aguascalientes, (2009), *Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal IAM-EDFP-MLPG-E*, Instituto Aguascalentense De las Mujeres, México
- Políticas públicas desde la perspectiva de género
 - Castilla-La Mancha, (2009), *Guía Práctica para la Incorporación del Mainstreaming de Género. ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?*, Instituto de la Mujer, España.
 - García, Magdalena y Mirna Guadalupe Fiol Higuera, (2009), *Diagnóstico de las políticas públicas con perspectiva de género en el Estado de Baja California Sur*, México, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Pag_cat_libre_anexo92.php?pagina=17&orden=titulo&critorio=&entidad=>
 - García, Evangelina, (2008), *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual, Proyecto Regional de PNUD "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe"*, San Salvador, disponible en http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf

-Gobierno del Estado de Baja California Sur, (2008), *diagnóstico de las políticas públicas con perspectiva de género en el Estado de Baja California Sur, México.*

-Instituto Vasco de la Mujer, (1998), *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, Instituto Vasco de la Mujer, Secretaria General de Acción Exterior Dirección de Cooperación al Desarrollo, España.*

-Nateras, Martha Elisa, (s/a), *Las políticas públicas:¿discurso o realidad?, Espacios públicos, febrero, año/vol.9, numero 017, UAEM, México*

- Cultura Institucional

Lagunas, Raquel; y Bernabeu, Neus,(2004), Diagnóstico Institucional de Género, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), San Salvador.

- Uso de lenguaje no sexista

Apoyo bibliográfico y metodológico: *Junta de Andalucía, Guía de comunicación incluyente, (2010), España*

- Acoso y hostigamiento sexual
- Legislación en materia de equidad de género
- Política y género

Beneficios de la capacitación de los empleados con perspectiva de género.

Como beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, así como a la permeabilidad en los empleados a implementar una cultura de equidad entre mujeres y hombres.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, tanto en la formación profesional como en las prácticas habituales de respeto y equidad laboral.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, porque son incluidos temas de equidad interpersonal y laboral que les da la seguridad de que serán tratados como iguales y valorados por su trabajo.
- Crea mejor imagen ante el público por el que trabaja.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas desde la perspectiva de género
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, tomando en consideración las necesidades diferenciadas de la población y por lo tanto con menor sesgo de exclusión.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción de la equidad de género
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes más profesionales, pero a la vez con un sentido más humano de las diferencias que existen entre mujeres y hombres.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.

- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización:

- Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones desde una perspectiva integral.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales, y con ello colectivas que se traducen en un mejor funcionamiento de la APM.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual, así como de una posible forma de discriminación ligados a estereotipos de género.
- Les permite saber cómo actuar ante ciertas situaciones de incertidumbre laboral, así como por acciones de discriminación.

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales, que incluye no sólo las relacionadas al desempeño laboral sino también a las de género.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la organización en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Sueldos y Salarios

Tiene como objetivo diseñar, aplicar y mantener un sistema de remuneraciones que logre armonizar los intereses tanto de la institución como del trabajador. Ello requiere de salarios adecuados así como de prestaciones acordes a las necesidades de las y los trabajadores y a la disponibilidad de recursos.

Motivación

La motivación consiste en las acciones que se deben realizar para lograr que las y los empleados sientan más atractivas las actividades que llevan a cabo en su trabajo.

Algunas de las acciones de motivación que puede realizar el ayuntamiento son:

Reconocer el esfuerzo realizado por las y los trabajadores a través de estímulos como: aumento de sueldo, realización de viajes, entrega de premios, diplomas entre otros.

Fomentar las buenas relaciones entre el personal municipal.

La motivación resulta de gran valor para administración pública municipal, ya que a través de ella se podrá contar con empleadas y empleados que desempeñen mejor sus actividades.

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño consiste en hacer una valoración del esfuerzo desarrollado por las y los empleados en el cumplimiento de su labor, para conocer en qué grado contribuyen con su trabajo al logro de los objetivos planteados por el ayuntamiento.

La evaluación del desempeño servirá para que la o el responsable de la administración del personal municipal registre los méritos de cada empleado y utilice estos elementos para ascenderlos de puesto y otorgarles premios o recompensas en dinero o en especie.

Mediante esta evaluación también se pueden encontrar errores de supervisión de personal, de integración del trabajador al puesto que ocupa y de falta de motivación, entre otros aspectos.

Una forma de llevar la evaluación del desempeño es el escalafón, que es la lista oficial de los trabajadores de acuerdo a sus diferentes jerarquías, antigüedad y sueldo, y que se clasifican de acuerdo a sus conocimientos, aptitudes, antigüedad, disciplina y puntualidad.

El escalafón sirve para efectuar las promociones de ascenso, así como de los cambios y movimientos de los empleados conforme a las bases establecidas en el reglamento interior de trabajo.

Para hacer de esto un proceso equitativo, se retomará como premisa la promoción horizontal y vertical bajo un principio de equidad, que sea conforme a los conocimientos y las experiencias del trabajador y el puesto que desempeña. El o la trabajadora debe disponer de la aptitud requerida, entendiendo por ésta la condición física, mental y emocional del individuo para atender sus labores y cumplir con sus responsabilidades.

La antigüedad es un elemento muy importante a ser considerado en los movimientos en el escalafón, ya que indica un cierto grado de conocimiento por parte del trabajador sobre las funciones a desempeñar.

La disciplina y puntualidad son factores escalafonarios que sirven para medir el desempeño del trabajador dentro de los horarios señalados, con la intensidad y calidad requeridas por el puesto. En base a los factores antes mencionados, las comisiones escalafonarias deben determinar y proporcionar los ascensos para mejorar la posición de los empleados en la estructura administrativa. Las comisiones escalafonarias deben hacerlo en igualdad de condiciones para los trabajadores que estén prestando sus servicios o que los hayan prestado con anterioridad y de manera satisfactoria.

Las comisiones escalafonarias se deben integrar por representantes del ayuntamiento y representantes de los trabajadores. Estas comisiones se encargan de llevar un control de los trabajadores incluidos en el escalafón para cubrir las vacantes y proponer los ascensos; intervienen como mediadoras en la rotación de los trabajadores dentro de la estructura

administrativa municipal, de tal forma que los intereses tanto del ayuntamiento como de los trabajadores no se vean afectados.

Estos son algunos de los elementos que se deben considerar para conformar el personal de la Administración Pública, para un funcionamiento eficaz y eficiente que tome en consideración las capacidades de cada uno de éstos para así valorarlos por lo que pueden ofrecer a la AP, sin ningún tipo de estereotipo o que alimente la discriminación hacia sectores como el de las mujeres.

Pero, ¿cómo es que se pueden desarrollar estas técnicas, bajo que principios? A continuación se hará una serie de actividades que se pueden aplicar para la selección de personal y con ello retomar los puntos que se exponen en el organigrama 1., esto porque se parte de que si desde el inicio de la contratación del personal se fijan de manera clara y precisa los lineamientos que deben desarrollar, así como el respeto y la inclusión de todos en las áreas de atención prioritarias, se logrará un ambiente que impulse la equidad de género y con ello mejora la Cultura Institucional dentro de la Organización.

Primero se debe establecer una Unidad Responsable de la Función de Personal o de recursos humanos con nivel jerárquico, autoridad y responsabilidad que coordina todos los aspectos relacionados con el elemento humano, que es fundamental en cualquier organización. Su objetivo principal es seleccionar, contratar y administrar eficientemente los recursos humanos al servicio del municipio, desarrollando para ello relaciones laborales adecuadas y respetando las disposiciones legales vigentes.

Fases del reclutamiento

Fuentes

Las principales fuentes de reclutamiento son las bolsas de trabajo que existe en instituciones públicas o educativas, municipio o bien aquellos centros en donde los recursos humanos se concentran como potencial agrupado en diversas categorías. Una vez identificados los lugares en los que hay posible recursos humanos, se debe lanzar una convocatoria.

Medios de reclutamiento

Son las diferentes formas o conductos posibles de hacer público las convocatorias de necesidad de recursos humanos, específicamente consiste en informar a las diversas fuentes la necesidad de cobertura de vacantes y las características de su respectivo Perfil Ocupacional, con la finalidad de interesar a posibles candidatos y atraerlos hacia la empresa. Entre los medios de reclutamiento más usuales tenemos:

- Las convocatorias verbales o escritas formuladas a los colaboradores
- Las cartas de convocatoria remitidas a las universidades y centros de formación superior
- Los avisos de convocatorias publicados en diarios y revistas especializadas
- Es importante que en el área de reclutamiento se tenga un amplio conocimiento de los siguientes aspectos:
 - Qué tipo de trabajo se deben realizar
 - Cuántas personas son necesarias para desarrollar el trabajo

- A qué fuente de reclutamiento recurrir, según la necesidad manifestada
- Cómo llevar a cabo una entrevista
- Cómo generar el interés del solicitante, que no se encuentra muy bien definido

Técnicas

Las técnicas de reclutamiento son los métodos a través de los cuales la administración municipal divulga la oportunidad de trabajo, de acuerdo a las fuentes de recursos humanos. Al seleccionar la o las técnicas de reclutamiento se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Determinación de las necesidades de personal
- Localización de las fuentes de mano de obra
- Especificaciones de los puestos y exigencias en cuanto a los postulantes
- Sueldos, salarios y prestaciones

Una vez, puesto en claro los lineamientos y donde se haya recibido las solicitudes de empleo se establecerá una escala que contemplen los siguientes aspectos:

DE LA CALIFICACIÓN

- Curriculum 30 Puntos
- Prueba de Conocimientos 40 Puntos
- Prueba Psicotécnica 10 Puntos
- Entrevista Personal 20 Puntos

DEL CURRÍCULUM Este aspecto se calificará con 30 puntos como máximo de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL ACADÉMICO (10 puntos máximo)

- Estudios de Post-grado 10 puntos
- Título Profesional Colegiado 08 puntos

EXPERIENCIA PROFESIONAL (10 puntos máximo)

- Se califica un punto/año hasta un máximo de 10 años

CARGOS DESEMPEÑADOS (5 puntos máximo)

- Gerente 5 puntos
- Jefe de área 4 puntos
- Asistente 3 puntos

CAPACITACION Y ACTUALIZACION (5 puntos máximo). Se califica medio punto, por cada evento de participación, en seminarios, cursos, congresos, simposium, etc. Siempre y cuando se refieran a temas relacionados con la especialidad, hasta un máximo de 10 eventos dentro de los últimos 5 años.

DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS Esta prueba del tipo objetiva con alternativas de respuestas, será calificada con 40 puntos como máximo y tendrá como finalidad medir el nivel real de preparación y asimilación de conocimientos de los postulantes, ya que las preguntas (40 en total),

serán íntegramente referidas a aspectos generales y a temas relacionados con la especialidad y la propia experiencia.

DE LA PRUEBA PSICOTECNICA La prueba Psicotécnica, será calificada con 10 puntos y consistirá en una serie de preguntas y respuestas en forma escrita, El material será proporcionado por la empresa el mismo que deberá devolverse a la culminación de dicha prueba

DE LA ENTREVISTA PERSONAL. Se calificará con 20 puntos como máximo y se efectuará el día establecido

La Entrevista es uno de los medios más utilizados para la selección de personal. En ella el postulante interactúa cara a cara con los integrantes de la comisión o jurado del concurso, y mantiene una conversación más o menos estructurada, lo que se quiere decir que la entrevista se desarrolla a bases de preguntas, que van surgiendo a lo largo de la conversación. Por ello se afirma que la entrevista constituye una valiosa arma para la persona o personas que seleccionan personal, porque le ayuda a completar la información del postulante.

En algunos casos de selección de profesionales, se opta por evaluar su curriculum vitae, completado con la entrevista personal. Indudablemente la calidad de la entrevista depende en gran medida de la idoneidad de los entrevistadores. La cualidad básica del entrevistador es juzgar y calificar a la gente, por lo que se requieren que estén capacitados.

El tiempo en la entrevista debe ser el necesario, para poder obtener la información sobre sus conocimientos, habilidades, personalidad y raciocinio.

Se debe tener en cuenta que en la entrevista la persona o comisión encargada de realizar el contacto con el postulante debe saber obtener la información necesaria para completar su evaluación; específicamente debe conocer a cerca de:

- Antecedentes Académicos
- Experiencia laboral
- Habilidades Comunicativas
- Impactos e imprecisiones personales
- Motivación y Compromiso Laboral
- Iniciativa Laboral o Académica
- Independencia de Criterio
- Grado de Interés
- Metas Laborales



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MEXICO



MUNICIPIO
DE TULTITLÁN
ESTADO DE MÉXICO



"Programa Municipal de Cultura Institucional"