

2012

PROGRAMA DE CULTURA

MUNICIPIO DE URUAPAN MICHOACAN





MENSAJE DE LA DIRECTORA

En la INM de Uruapan, Michoacán tenemos como objetivo dignificar en el quehacer cotidiano el papel de la mujer, sea cual sea, en la labor que desempeñe me he preocupado y lo seguiré haciendo por difundir y defender la equidad de género dentro del municipio.

Nos sentimos orgullosas de la labor que hemos venido desempeñando y conscientes que los cambios son una buena oportunidad para revisar nuestra historia colectiva profesional, encontrando aciertos y errores, estoy segura que trabajando en equipo e implementado los principios y conceptos de la Cultura Institucional, dentro del H. Ayuntamiento, estaremos más unidas y unidos y construiremos una administración con base en la Perspectiva de Género.

Agradezco la buena voluntad del Ciudadano Presidente Municipal, quien en todo momento apoyó este proyecto y con la participación de todo el personal que labora en el H. Ayuntamiento para llevar a cabo el diagnóstico y la ejecución de los talleres pertinentes para la elaboración de este Programa de Cultura Institucional.

Siempre a sus órdenes,

MARIA DE JESUS ORTIZ CERAS

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

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



CONTENIDO

MARCO NORMATIVO	5
MARCO TEORICO.....	8
DIAGNOSTICO DE LA CULTURA LABORAL EN EL MUNICIPIO DE URUAPAN, MICHOACAN.....	25
RESULTADOS ARROJADOS.....	30
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52

INTRODUCCIÓN

A través de la historia en los diferentes ámbitos labores los seres humanos han luchado por construir espacios dignos, seguros, bien remunerados, con oportunidades para la capacitación; libres de toda discriminación y con condiciones optimas que permitan un desarrollo armónico entre los y las trabajadoras, cualquiera que sea su rango, y las instituciones para las que trabajan basado en el respeto a los derechos humanos.

Las mujeres como parte del personal de una institución son identificadas como proveedoras y prestadoras de atención y cuidados personales, tal como lo son en al interior del hogar, este trabajo de atención no solo proporciona satisfacciones en el área biológica, sino el bienestar, la calidad de vida y los afectos relacionados con las necesidades subjetivas de las personas. Además a pesar de que el 80% de la fuerza laboral está integrado por mujeres, existe una segregación vertical ya que los hombres ocupan la mayoría de los puestos directivos.

Es necesario tomar en cuenta que el género se refiere al conjunto de atributos sociales (formas de comportarse, valores, normas y actividades) que se le asignan a las personas según hayan sido identificadas como hombres o mujeres. A partir del uso de este concepto se pueden comprender que muchas de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres afectan al ejercicio de los derechos humanos y son injustas, pero evitables a estas les llamamos inequidades, mismas que se presentan en diversos ámbitos y el laboral no es la excepción.

El área laboral no se aparta de este tipo de situaciones, ya que en él se presentan significados y consecuencias distintas en las vidas de los hombres y las mujeres.

Es posible identificar diversas inequidades de género que afectan más a las mujeres, relacionadas con su sexualidad y sus características reproductivas, o con el concepto que se tiene sobre sus capacidades frente a las que se les atribuyen a los hombres; estas inequidades llegan a violentar sus derechos humanos y laborales.

En los últimos tiempos se han creado y promovido diferentes estrategias para garantizar la igualdad en el ejercicio de esos derechos tomando en consideración la edad, la pertenencia étnica, las condiciones de salud, la discapacidad y el género.

Dentro del presente documento se encontrara en un primer momento con los marcos normativos que engloban la igualdad entre hombres y mujeres en cualquier ámbito que se desempeñen, después encontraremos los componentes de la Cultura Institucional como lo son el clima laboral, Comunicación incluyente , Selección de personal , Salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, Capacitación y formación profesional, Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, persona e institucional, Hostigamiento y acoso laboral y sexual.

Para por ultimo pasar a las estrategias de intervención e implementación de Cultura Institucional dentro del Municipio de Uruapan, Michoacán.

MARCO NORMATIVO

El presente Programa de Cultura Institucional (PCI) tiene como base normativa elementos tanto nacionales como internacionales.

En 2005, en el seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing, en Nueva York, se trabaja sobre los temas centrales: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz pa el siglo XXI. Los retos actuales y estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto y la potenciación de las mujeres y las niñas.

b) Las disposiciones jurídicas en el ámbito nacional: Constitución Política de los Estados Unido Mexicanos.

- Artículo 1. No a la discriminación motivada por el género.
- Artículo 4. Igualdad entre el hombre y la mujer.
- Artículo 5. Libertad laboral.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Las disposiciones de esta ley son de orden público y de interés social. El objetivo de la misma es 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 del Instituto Nacional de las Mujeres. Las disposiciones de esta ley son de orden público y de observancia general en toda la Republica Mexicana, en materia de Equidad de Género e igualdad de derechos y oportunidades entre los hombres y mujeres.

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Se fundamenta en el párrafo sextos del Artículo 4 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sus disposiciones son de orden público, interés social y de observancia general en toda la Republica Mexicana y tiene por objeto garantizar a las niñas, niños y adolescentes la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para 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 la soberanía y el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 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 públicos y privados, promoviendo el empoderamiento de las mujeres sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Señala la necesidad de impulsar el desarrollo de las mujeres, teniendo como objetivo obligar a que el presupuesto de egresos de la federación para cada ejercicio fiscal, incluir las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidad para las mujeres.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. El Artículo 1 dispone que la administración de los recursos públicos federales debe realizarse por criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, autoridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

c) La legislación en el Estado de México se conforma de los siguientes ordenamientos:

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México

- Artículo 5. El hombre y la mujer son iguales ante la ley en México y los Municipios.
- Artículo 24. Igualdad de circunstancias para el desempeño de cargos públicos del Estado o de los municipios.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México.
- Ley del Adulto Mayor del Estado de México.
- Ley para la Prevención y Atención de la violencia Familiar en el Estado de México.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México.
- Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar los Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Asistencia Social del Estado de México.
- Ley de Desarrollo Social del Estado de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Planificación del Estado de México y Municipios.

Dentro de el área laboral, la violencia se hace presente, es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, existiendo o no una relación jerárquica; la podemos describir como "la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico.

De este modo se observa que a se tiene un gran marco normativo que da sustento al presente PCI, el cual con la buena voluntad política e interés de los y las integrantes del H. Cabildo de Uruapan se implementará para una mejor calidad laboral entre servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias; lo cual si bien se verá reflejado en el desarrollo del municipio.

MARCO TEORICO

La Cultura Institucional tiene sus orígenes en el sector privado, situación por la que no se venía aplicando a los municipios ya que se manejaban de forma independiente al sector público; sin embargo como se observo en el capítulo anterior existen una serie de mandatos que exigen también a los municipios a incorporar la Perspectiva de género en todos los aspectos donde se visibilice la desigualdad y el aspecto laboral es uno de ellos. Es así como en INMUJERES inicia con una serie de Programas de Cultura Institucional a nivel Federal e incitó a los municipios a realizar lo mismo.

Por tal motivo se desarrolla este Programa de Cultura Institucional, sin embargo para poder entender en qué consiste es necesario que queden claros algunos conceptos; los cuales a continuación se presentan.

INSTITUCIÓN

Entenderemos por Institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan las relaciones de los seres humanos de una determinada sociedad colectiva, buscando la realización de unos fines o propósitos en determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo.

Las Instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo o individuo (que puede ser deducido o coincidir con una sociedad entera).

CULTURA

Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad se manifiesta. Esta, incluye lenguaje, costumbres,

prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

El concepto de cultura es fundamental para las disciplinas que se encargan del estudio de la sociedad, en especial para la psicología, la antropología y la sociología

Pero ahora hablemos a que se refiere la en sí la Cultura Institucional. De acuerdo con el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública, la Cultura Institucional con perspectiva de género 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 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, 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” (Inmujeres, 2009).

Dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan nos encontramos con personal administrativo y operativo que realizan una importante labor para el Municipio como lo son también aquellos funcionarios y funcionarias de elección popular.

Tomando en cuenta lo propuesto por el INMUJERES en el documento Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal (INMUJERES 2009) nos menciona que para poder incorporar la PEG dentro del ámbito laboral, se debe garantizar previamente que existan las siguientes condiciones:

- 1 Mecanismos para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución

- 2 Sistema de valores y códigos de ética y de conducta institucional incorporado el principio de igualdad y no discriminación.
- 3 Herramientas de gestión. El plan de acción del PCI.
- 4 Mecanismo de implementación, seguimiento y evaluación del PCI.

Así mismo, contar con un código de ética y conducta para prevenir y atender situaciones de hostigamiento y acoso sexual que a su vez se vera reflejado en el clima laboral del H. Ayuntamiento, por lo que se debe de tener en cuenta "Los servidores públicos tendrán que "salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo cargo y comisión.... Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respecto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de este". (Inmujeres, 2009)

CLIMA LABORAL

El "clima laboral" lo podemos definir como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla las actividades laborales. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, además de que convergen varios factores como la Influencia de los compañeros, el trabajo en equipo, la satisfacción, el deseo de cambio y responsabilidad (Ciampa, 1991 citado por Marín, 1999), son los elementos más representativos de los que se debe componer entonces el clima

Otros elementos del clima organizacional son:

- ✓ Motivación
- ✓ Satisfacción
- ✓ Involucramiento
- ✓ Actitudes
- ✓ Valores
- ✓ Estrés
- ✓ Conflicto

Es necesario según Carmen Castró en su conferencia de “La integración del enfoque de género en el clima laboral” que existan dentro de éste una serie de factores importantes, como lo son:

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

Sabiendo esto debemos de partir que el clima laboral va a estar influenciado por como los puestos jerárquicos superiores lideren las relaciones laborales y personales dentro de sus áreas de trabajo por lo que es importante no caer en los estereotipos saber las diferencias a partir del sexo, ya que nos podemos enfrentar a los siguientes prejuicios:

- ✓ Un hombre político es competitivo, una mujer política es impulsiva.
- ✓ Un hombre político es detallista; ella es agobiante.
- ✓ El pierde a veces su sangre fría por exceso de trabajo; ella es, sencillamente, irritable.
- ✓ El sabe cómo proseguir; ella no sabe cuándo acabar.
- ✓ El permanece firme; ella es dura.
- ✓ El no teme decir lo que piensa; ella es una deslenguada.
- ✓ El ejerce la autoridad con diligencia; ella está loca por el poder.
- ✓ El trepa por la escala del éxito; ella se duerme en los laureles.
- ✓ El realiza el trabajo de un modo estricto; ella es inflexible en su trato

Las anteriores situaciones que a partir de la perspectiva de género, no son validas ni aceptables ya que alimentan la discriminación.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

La comunicación Es un medio del cual dos o mas personas pueden intercambiar frases a través de un proceso en el cual se ven relacionados el emisor que es la persona que envía el mensaje, el receptor que es la persona que lo recibe y que a su vez se vuelve emisor, el cual lo mandan a través de un canal por medio de códigos. Y la podemos encontrar en todo momento, ya que siempre aun sin hablar estamos comunicando algo, por lo que las modalidades, por llamarle de alguna forma, son:

- ✓ Comunicación Oral
- ✓ Comunicación Escrita
- ✓ Comunicación Grafica
- ✓ Comunicación no verbal

Las palabras importan, sea el medio que sea en donde se empleen, ya que cuando conversamos o cuando desarrollamos cualquier otro intercambio comunicativo nos ocasionara una sensación agradable o desagradable, violenta o de confort. ¿Cuántas veces nos hemos sentido bien por cómo nos han tratado, por las palabras que nos han dedicado? ¿Cuántas nos han molestado ciertas expresiones utilizadas?

La comunicación incluyente es considerada una de las piezas fundamentales para componer el rompecabezas de la igualdad, y conseguir que las mujeres sean vistas en el lugar y la forma que les corresponde. Sabemos que 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.

En el área laboral, tanto en el sector público como en el privado, en el día a día se recurre a la comunicación escrita como parte fundamental de su quehacer y de su relación tanto internamente como con el exterior, con su plantilla, con su campo de acción y con la sociedad. Lo escrito se queda por tiempo indefinido, es decir, permanece, por lo que debemos ser conscientes de que el lenguaje se utilice en estos documentos ya que fija la falta de conocimiento o capacitación que nos lleven a generar textos comprometidos con el proyecto de igualdad.

Es por lo anterior que se recomienda la implementación de las siguientes recomendaciones:

Uso del genérico universal

Un buen número de sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se incurre en el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres.

Existen diferentes opiniones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, como por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados, las palabras “personas o personal”; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El hombre a creado sistemas...	La humanidad a creado sistemas...
Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
Niños de la calle...	La gente en situación de calle...
Los trabajadores	El personal asalariado
Las enfermeras	El personal de enfermería

Uso de abstractos

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento...	Es responsabilidad de los jefaturas de departamentos...
Se van a reunir todos los directores...	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones...

Si no se conoce el sexo de las personas a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras "quien" o "quienes"

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Será el juez el que lo determine...	Quien juzgue determinara...
El supervisor emitirá su opinión...	Quien supervise emitirá su opinión...
Tras la planeación, los administradores iniciaran el proceso...	Tras la planeación, quienes administren iniciaran el proceso...

Uso de artículos y pronombres

Los artículos se pueden utilizar para enumerar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo...

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres "nos", "nuestra", "nuestros" o "nuestras", tal y como se muestra a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente	Recomendamos utilice si tarjeta correctamente. ----- -----Se recomienda un uso correcto de la tarjeta.

El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativo

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado (a):

Uso de títulos académicos y ocupaciones

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las oportunidades en masculino.

Evite el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La medico Teresa Peralta...	La médica Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...

Uso de las formas de cortesía

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea "señorita/ señora" para referirse a la mujer soltera o casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado "señor" con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en si mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con estos (es decir, si esta casada o por parentesco).

Así mismo el término "señora" suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad en relación con el esposo, empleando por ejemplo "señora de Pérez" o "Señora Pérez", situación inexistente en el caso de los hombres casados.

En consecuencia, para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en la forma de cortesía, se sugiere utilizar el término "señora" sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países.

Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición “de”.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Señora de Pérez o Señora Pérez o Señora Erika Gómez Pérez	Erika Gómez o Señora Gómez
Sr. Pérez y esposa o Sr. y Sra. Pérez	Sra. Gómez y Sr. Pérez o Sra. Erika Gómez y Sr. Pedro Pérez o Erika Gómez y Pedro Pérez.

Uso de imágenes no sexistas

En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones públicas y privadas, muestran:

- Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
- Un modelo físico de mujer donde los protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas preocupadas solo por su aspecto físico desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.
- Mujeres con objeto sexual asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.
- Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.
- Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños, y diferentes integrantes de la familia.
- Mujeres re-victimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.

Algunas recomendaciones para el empleo de imágenes pueden ser.

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- Presentar a los hombres en tareas domesticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo domestico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasóciales a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Mostrar a la mujer con deseos y voluntades propias.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existen.

SELECCIÓN DE PERSONAL

La Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes para ocupar una vacante tendrán éxito si se les contrata; mediante una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo, lo cual se concretara tras entrevistas y en ocasiones mediante otros métodos estadísticos como los test psicométricos.

Esto es un proceso que continuamente se hace dentro del ambiente laboral por lo que es de suma importancia que se integre la perspectiva de género en su ejecución para

contribuir a la discriminación laboral y desde el primer contacto que se tiene con la o el próximo empleado se trabaje en la inclusión.

Para que la perspectiva de género se vea incorporada en este proceso, es necesario que se revise si existe un protocolo o manual de procedimiento para esto, habiendo o no es necesario que se implementen criterios de selección de personal basados en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los candidatos a ocupar la vacante, y si es el primer caso, es decir que exista un manual de procedimientos para la selección de personal, revisar y eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante en todo nivel o cargo.

Al momento de publicar las vacantes se debe cuidar la implementación del lenguaje no sexista, que la vacante y su descripción no discriminen a las mujeres. Dar a conocer las ofertas de trabajo a través de canales que lleguen por igual a las personas de ambos sexos.

Al momento de la selección valorar el mérito y capacidad para acceder al puesto o a la promoción dejando de lado el sexo de la o el postulante. Cuidar que las condiciones del contrato laboral sean con equidad de género y dejar de lado las condiciones discriminatorias de la contratación como lo son los exámenes de no gravedad.

SALARIOS Y PRESTACIONES

Como bien sabemos, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el trabajo desempeñado. El salario se fija contractualmente y se establecen condiciones de tiempo, desempeño, comisión, horario, etc. El salario se integra mediante 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.

Por otro lado, tenemos las prestaciones de trabajo es uno de los más importantes términos a analizar en la contratación.

Es importante que las y los funcionarios del Municipio, así como el personal administrativo, cuenten con salarios y prestaciones estipulados en base a criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Por lo que primeramente es importante que las y los funcionarios y demás empleados del municipio conozcan cuales son las prestaciones que les otorga la ley cuales las que de forma extra les puede llegar a proporcionar el municipio.

Evitando que se realicen los criterios de pago de salarios y prestaciones en base a lo siguiente (Inmujeres, 2009):

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

Además de dar a conocer los principales derechos como trabajador/ los cuales son :

- ✓ Acceso al mercado de trabajo con las mismas oportunidades para hombres y mujeres.
- ✓ Elección libre del área en donde se desea participar.
- ✓ Remuneración justa que permita una vida digna extensiva a los familiares.
- ✓ Desarrollo de actividades bajo medidas de seguridad e higiene en instalaciones dignas.
- ✓ Capacitación continua para facilitar y mejorar el desempeño en el lugar de trabajo.
- ✓ Oportunidades de ascenso fundamentadas en la trayectoria, experiencia laboral y antigüedad y nivel académico alcanzado.
- ✓ Trabajar en un ambiente libre de hostigamiento sexual, discriminación y violencia laboral.
- ✓ El reconocimiento de los derechos es importante para evitar las inequidades de género y la violencia laboral.

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La promoción laboral es un mecanismo para reconocer la experiencia adquirida, del antecedente del desempeño laboral.

Al contar un programa de promoción tanto horizontal, es decir de asumir una responsabilidad diferente pero en el mismo plan jerárquico o en una forma horizontal donde habilitan al empleado para adquirir nuevas y mayores responsabilidades, lo cual le da la ganancia una mayor remuneración se debe de cuidar que la perspectiva de género forme parte para evitar así la discriminación y que tanto mujeres como hombres tengan la misma oportunidad de acceder a ellos.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Dentro del área laboral, tanto en el ámbito público o privado, la capacitación, es un complemento de la parte administrativa, es importante contar con programa de capacitación continua; para de esta forma hacer productivas a las personas.

Para elaborar un procedimiento de programas de capacitación dentro del H. Ayuntamiento, con perspectiva de género es de suma importancia:

- ✓ Tener en cuenta que el acceso a programas internos y externos de capacitación a los que serán invitados las y los trabajadores del H. Ayuntamiento será parte importantísima para la mejora profesional del personal.
- ✓ Organizar las actividades de capacitación en base a las necesidades y características de las y los empleados a los que se pretenda capacitar.
- ✓ Proveer y facilitar medidas necesarias que se tendrán que tomar para apoyar la participación de las y los empleados en las acciones formativas.
- ✓ Supervisar que los programas de capacitación estén en función de la igualdad de género
- ✓ Si la capacitación será con entre el mismo personal, procurar el diseño de cursos con un contenido en lenguaje incluyente y atacando los tres canales de representación (auditivo, visual y kinestésico) para que de esta forma se incremente la motivación del personal a asistir.

CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONA E INSTITUCIONAL

Por naturaleza somos seres sociales, por lo tanto, cada una de las esferas en donde nos desempeñemos tiene repercusión en las demás, es por eso que se deben de instaurar

políticas internas para salvaguardar cada una de ellas lo cual se vera reflejado en la productividad y buen servicio que brinden a la ciudadanía que acuda al Municipio.

Para poder asegurar que se respete y trabaje en esta corresponsabilidad tal vez sea necesaria la implementación de acuerdos flexibles con las y los empleados para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.

Así como la conciliación mediante un compromiso de maternidad y paternidad por escrito para el nacimiento, atención de los hijos y mediante la planeación y ejecución de acciones a favor del personal para apoyar al personal en sus responsabilidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Este apartado se, tomando como referencia a Méndez Illueca (Méndez , S/F) como "cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que puede ser física (tocamientos), verbal, gráfica, escrita o gestual. Existen cuatro tipos diferentes de acoso sexual, a saber: (1) El ACOSO VERTICAL (acoso chantaje), de parte de un superior jerárquico hacia una subalterna. Es una manifestación de poder, que puede darse mediante amenazas si la víctima no accede a favores sexuales, o promesa de cualquier tipo de beneficio laboral, si accede. (2) El ACOSO HORIZONTAL, que se da cuando una mujer es acosada *insistentemente* por un compañero de trabajo de la misma jerarquía o por un cliente de la empresa donde trabaja. (3) HOSTIGAMIENTO SEXUAL, que es una conducta ofensiva hacia una o varias mujeres, que crea un ambiente hostil de trabajo. (4) FAVORITISMO SEXUAL (hostigamiento sexual de terceros), que se refiere a los perjuicios que sufren otros empleados cuando un superior jerárquico mantiene relaciones sexuales

con una empleada, quien se convierte en su 'favorita' y goza de privilegios que no se le conceden a los otros empleados(as).”

Lamentablemente es una situación muy frecuente en el ámbito laboral por lo que es sumamente necesario que se tomen medidas pertinentes para erradicar tal situación y seguir promoviendo la igualdad en lugar de la discriminación y violencia laboral.

Así como en puntos anteriores, el INMUJERES, presenta ciertos criterios de acción para apoyar a las Instituciones a combatir el acoso y hostigamiento sexual que además de violentar los derechos de las mujeres y hombres, ya que aunque en su mayoría es padecido por las mujeres, existen hombres víctimas de tal situación.

Entre las medidas que proponen encontramos.

- ✓ Compromiso por los cargos de mando con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, así como la investigación de todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias incluso el despido en caso necesario.
- ✓ Sensibilización y convicción de todos los niveles jerárquicos para que el hostigamiento y acoso sexual sea inaceptable.
- ✓ Nombramiento de un comité colegiado integrado por las áreas estratégicas de la institución para la recepción e investigación de todas las quejas o demandas que se presentaran al respecto.
- ✓ Campañas de difusión permanentes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Lineamientos adecuados para la protección y seguimiento de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual dentro del espacio laboral y de esta forma incrementar la cultura de la denuncia.

DIAGNOSTICO DE LA CULTURA LABORAL EN EL MUNICIPIO DE URUAPAN, MICHOACAN

Uruapan, ciudad del Estado de Michoacán de Ocampo, de clima templado, exuberante vegetación y con gran producción anual de aguacate con calidad de exportación, razón por la cual se le conoce también como “La capital mundial del aguacate”. Se considera también el punto de unión entre tierra caliente y la meseta Purépecha. Su nombre oficial es Uruapan del Progreso.

Los datos arrojados por el Censo de Población y Vivienda del INEGI 2010, el municipio de Uruapan cuenta con 315,329 habitantes y la ciudad de Uruapan cuenta con 264,439 habitantes lo que la coloca en el lugar 58° en el país en cuanto a población se refiere. La densidad de población es de 336 habitantes por km². El 95.9% de la población no es derechohabiente de algún sistema de seguridad social o cualquier servicio básico.

El gobierno del municipio está integrado por el Presidente Municipal, un Síndico y el cabildo compuesto por 12 regidores, 7 electos por mayoría relativa y 5 por el principio de representación proporcional. El ayuntamiento es electo por un periodo de tres años no renovable para el periodo inmediato, pero si de manera no continua, entrando a ejercer su cargo el día 1 de enero del año siguiente a la elección.

Se realizó un diagnóstico situacional con el funcionariado del municipio de Uruapan, Michoacán, tomando una muestra incluyente de 63 personas, en donde 29 de los encuestados fueron hombres y 35 fueron mujeres.

Informe

	HOMBRE	MUJER
Media	3.97	1.94
N	30	36
Desv. típ.	12.190	5.667

Se indaga sobre los temas de:

- Clima laboral

- Lenguaje incluyente
- Contratación
- Salarios y prestaciones
- Hostigamiento laboral
- Corresponsabilidad entre lo familiar, personal y laboral.

Lo anterior mediante las siguientes preguntas:

POLITICAS

¿En la institución existe un área administrativa para tratar temas de género?

¿Te interesa tomar curso sobre perspectiva de género?

¿Conoces la ley de igualdad entre hombre y mujeres del estado?

¿Conoces la ley de acceso a una vida libre de violencia del estado?

¿Conoces los derechos humanos de hombres y mujeres?

¿Conoces la ley de la administración pública municipal?

CLIMA LABORAL

¿En mi institución solo ingresan hombres a puesto de toma de decisiones?

¿En mi institución se promueve en los documentos oficiales la consideración de las necesidades tanto de hombres como de mujeres?

¿En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombre y mujeres?

¿En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a lo y las empleadas por su condición de hombres o mujeres?

¿En mi institución se respetan la opinión de hombres y de mujeres sin distinción?

¿En las campañas públicas de mi institución se promueve temas de mujeres y de hombres?

¿En mi institución se respeta por igual la autoridad de jefas y jefes?

¿En mi institución se motiva la participación equitativa del personal sin importar si es hombre o mujer en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?

¿En mi institución se promueve el uso de lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, oficios)?

CONTRATACION Y PROMOCION

¿Cuántos años has trabajado en el sector público?

¿Cuántos años has trabajado en la institución?

¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña usted actualmente?

¿En cuántos diferentes niveles de puesto haz estado en la institución?

¿En mi institución se difunde claramente los criterios de selección de personal?

¿En mi institución se contrata de acuerdo a los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si es hombre o mujer?

¿En mi institución no importa que seas hombre o mujer para ascender o ser promocionado?

¿En mi institución se promueve igualmente el acceso de hombres y mujeres a puestos medios y superiores?

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

¿Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles?

CAPACITACION

¿Dentro de mi institución los cursos y capacitaciones se realizan en las horas de trabajo?

¿Qué estudios realizas actualmente?

¿Cuántas horas de capacitación has recibido en esta administración?

¿Conoces las funciones que debes desempeñar de acuerdo a las funciones que te confiere la administración pública municipal?

¿Qué prestaciones recibes por parte de la institución?

Los cursos que has tomado sobre perspectiva de género te han servido para:

Mejorar tu desempeño

Mejorar tu vida personal

Mejorar el ambiente de trabajo

Ascender en el trabajo

Contribuir a lo proyecto de tu área

Mejorar la atención en otras áreas

Mejorar atención del ciudadano

No me ha servido

No he recibido curso ni talleres

¿Estoy conforme con mi institución respecto a mis solicitudes de capacitación y profesionalización?

¿En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?

SALARIOS Y PRESTACIONES

¿En mi institución los hombres y mujeres que ocupan el mismo tienen igual salario?

¿En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?

¿En mi institución se establecen políticas de formación profesional iguales para hombres y para mujeres?

¿En mi institución se otorgan las mismas prestaciones tanto hombres como mujeres?

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

¿Es casado(a), soltero(a), separado(a), viudo(a)?

¿Cuántos hijos(as) tienes?

¿Eres jefe o jefa de familia?

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

¿En mi institución se agendan reuniones fuera del horario de trabajo o días laborables?

¿Considero que mi institución debe de promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para hombre y para mujeres en el mismo nivel jerárquico?

¿El horario de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral y familiar?

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo?

¿Denunciaste el acoso a las autoridades y mecanismos competentes?

¿En mi institución existen mecanismos para proteger tanto hombres como mujeres de intimidación y maltrato?

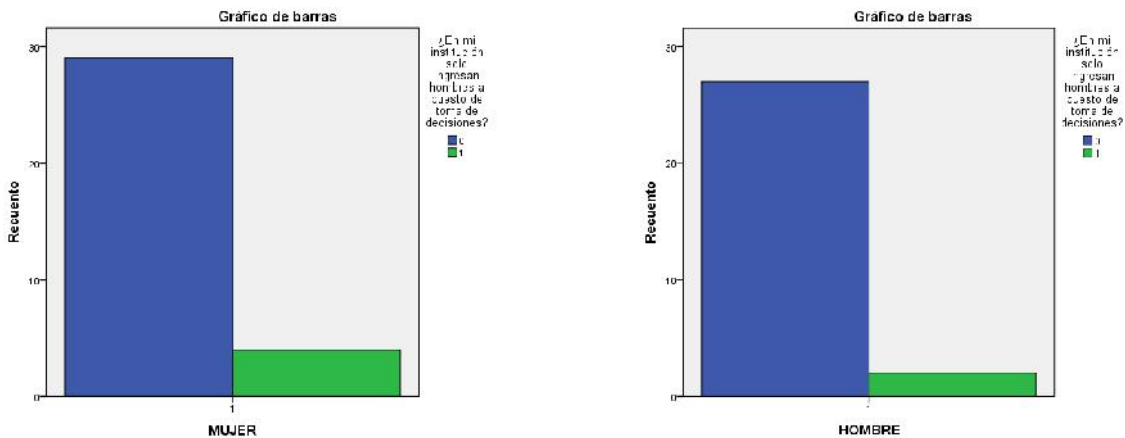
¿Quede conforme con la respuesta de la instancia a la que denuncie?

RESULTADOS ARROJADOS

Cabe señalar antes de revisar las graficas, que se le dio valor de 0 a la respuesta negativa y 1 a las afirmativas.

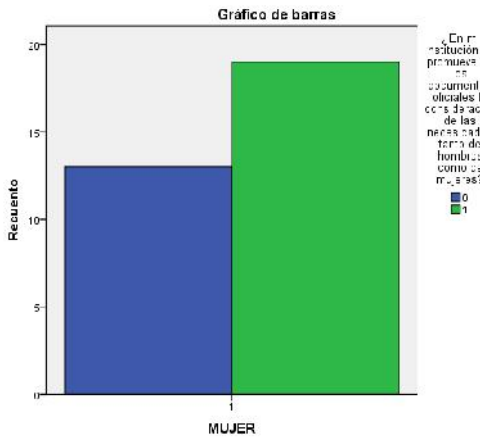
CLIMA LABORAL

En cuanto a la pregunta, referente a si solo ingresan hombres a puesto de toma de decisiones, tanto hombres como mujeres contestaron que no en un porcentaje más alto a diferencia de los que piensan que si, que en su mayoría los hombres tienen mayor acceso a puesto de toma de decisiones.

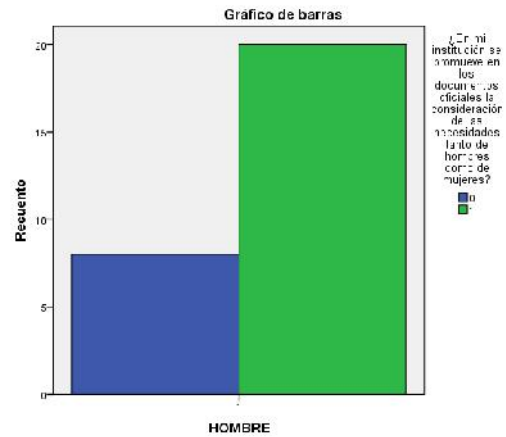


Gráfica 1 y 2 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En el aspecto del lenguaje incluyente, tanto mujeres como hombres, coinciden que se promueve en los documentos oficiales la consideración de necesidades tanto de hombres como mujeres, aunque cabe señalar existe una diferencia importante en las respuestas negativas de mujeres sobre la de los hombres lo cual se confirmó cuando se habló del tema de lenguaje incluyente, la percepción al respecto cambió, ya que se dieron cuenta que si se invisibiliza a las mujeres a través de la comunicación.

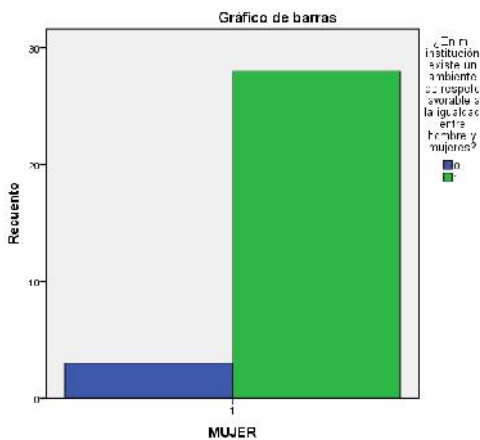


Gráfica 3 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

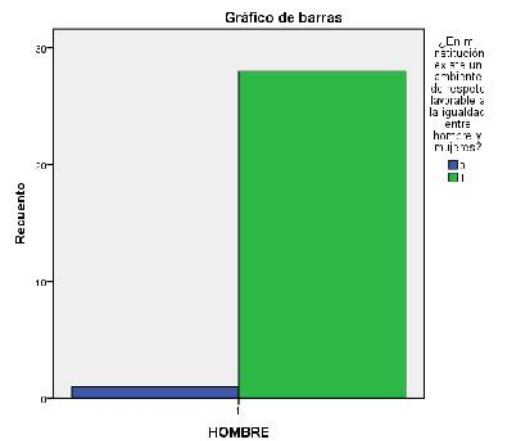


Gráfica 4 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Mujeres y hombres, coinciden en que el ambiente laboral dentro del h. Ayuntamiento está basado en el respeto para la promoción de igualdad entre hombres y mujeres, aunque sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres sobre las respuestas que indican lo contrario, es el doble en mujeres que en hombres.

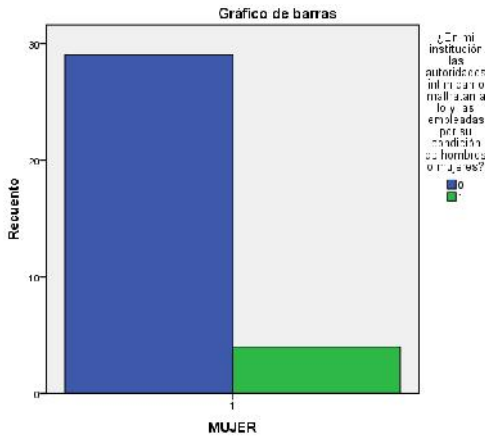


Gráfica 5 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

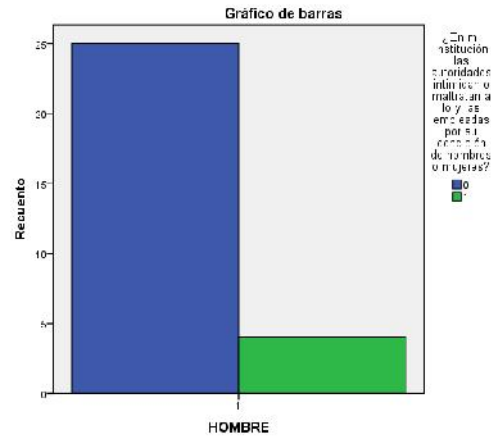


Gráfica 6 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Es interesante el fenómeno que se presentó en las respuestas sobre el tema de intimidación o maltrato por parte de las autoridades por la condición de las o los empleados por su condición de hombres o mujeres, los dos coinciden con un número mayor de respuestas negativas, mientras que los hombres duplican sus respuestas afirmativas en comparación con la de las mujeres.

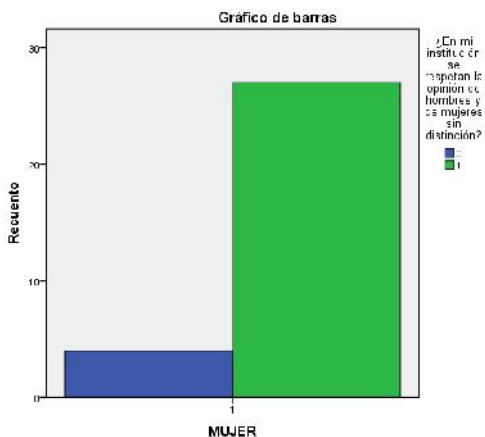


Gráfica 7 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

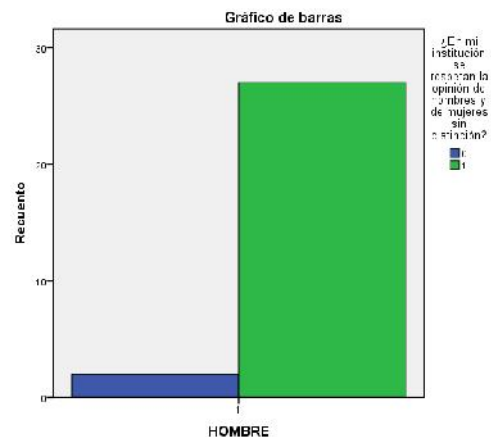


Gráfica 8 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Nuevamente, tanto mujeres como hombres en su mayoría comentan que se respeta tanto la opinión de hombres y mujeres, aunque algunas mujeres consideran que no es así, y fueron el doble que los hombres que lo consideraron de la misma manera.

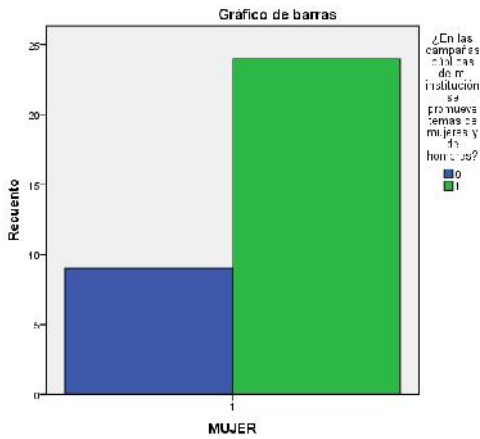


Gráfica 9 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

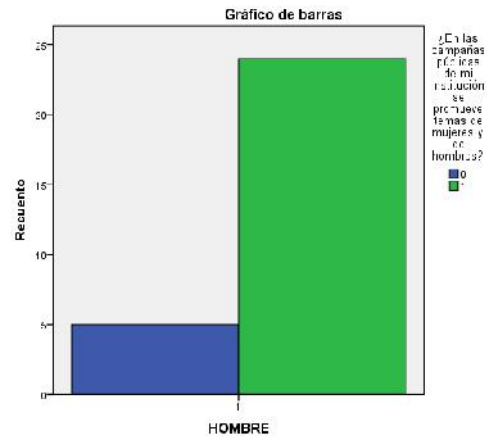


Gráfica 10 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto al rubro de si las campañas públicas del H. Ayuntamiento, promueven temas de mujeres y hombres, en general si se hace así, aunque más mujeres que hombres, que no lo perciben de esta forma comentan que no.

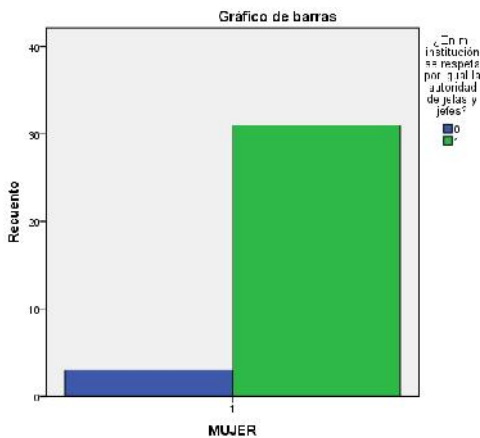


Grafica 11 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

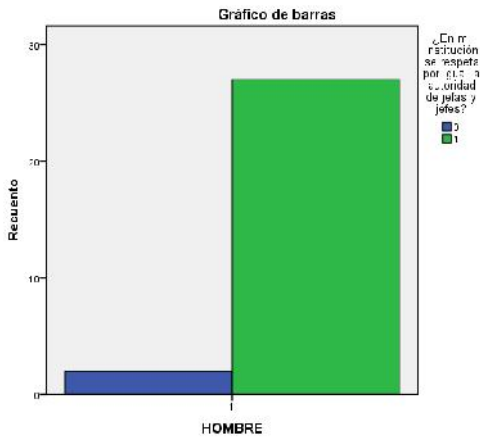


Grafica 12 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto a la pregunta que pretendía arrojar datos sobre si se respetaba tanto la autoridad de hombres como mujeres por igual, las mujeres comentan que si en una proporción un poco menor respecto a la percepción de los hombres encuestados.

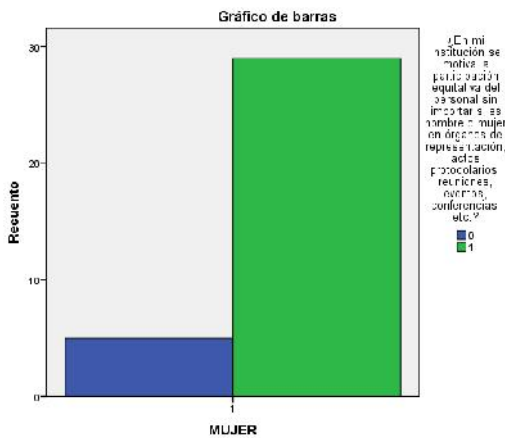


Grafica 13 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

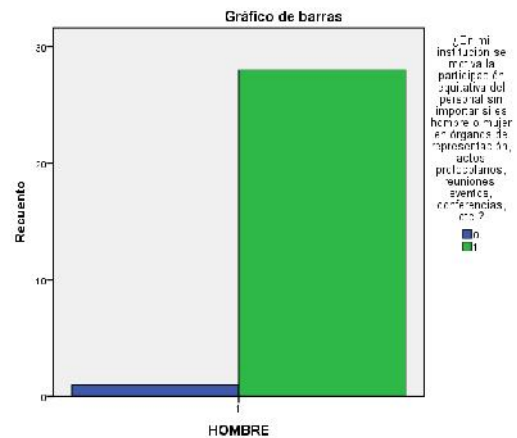


Gráfica 14 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto a la participación en actos protocolarios, reuniones, eventos y conferencias, las mujeres perciben que la motivación para dicha participación no es equitativa en su minoría ya que la mayoría de las mujeres encuestadas comentan que si es equitativa al igual que los resultados arrojados por los hombres encuestados.

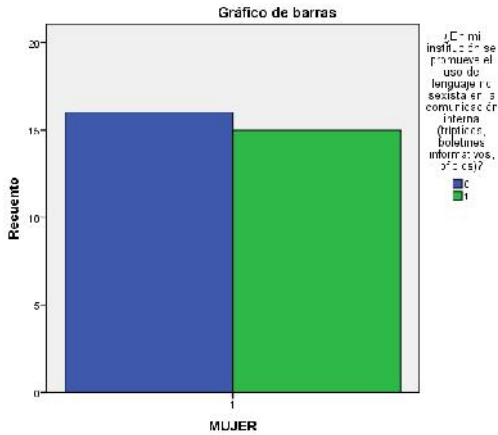


Gráfica 15 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

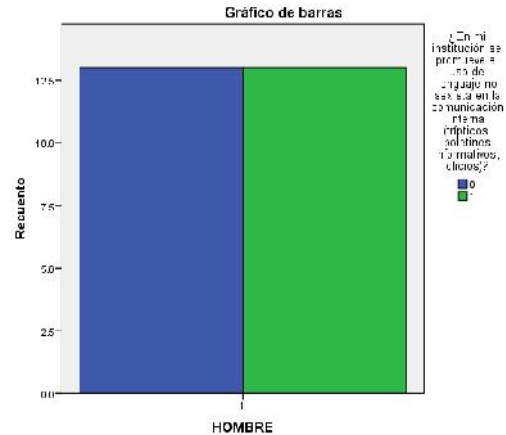


Gráfica 16 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En el aspecto del uso del lenguaje no sexistan en la comunicación interna del H. Ayuntamiento las respuestas negativas por parte de las mujeres sobresalen en comparación de las afirmativas, mientras que se presenta una igual frecuencia en las negativas y positivas de las arrojadas por los hombres encuestados.



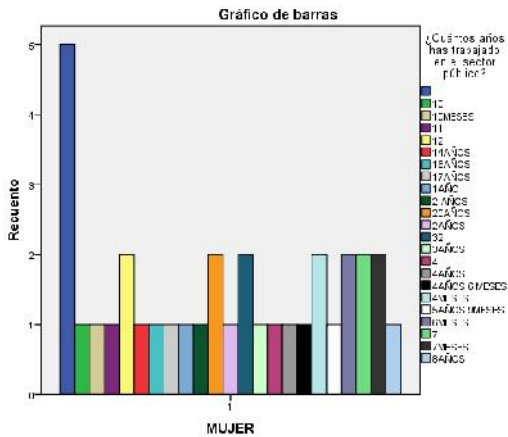
Grafica 17 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional



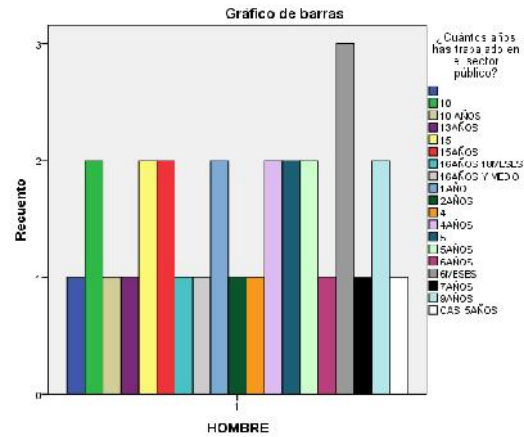
Grafica 18 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

CONTRATACION

El promedio de años laborados en el sector publico tanto de hombres y mujeres es por arriba de los 4 años y el otro extremo es menor a 1 año laborando.

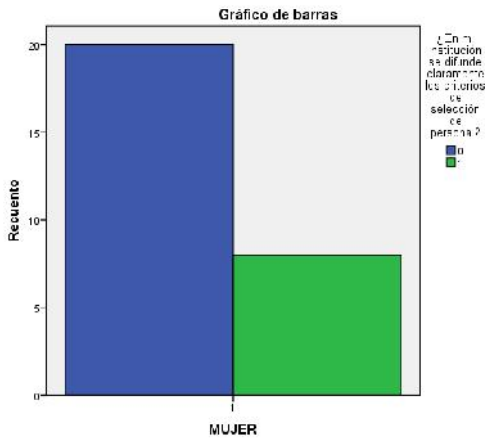


Grafica 19 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

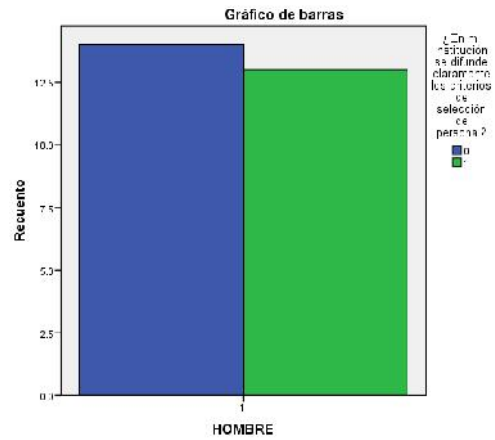


Grafica 20 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En el H. Ayuntamiento de Uruapan, desde el punto de vista del funcionariado no existe una difusión interna sobre los criterios de selección de personal.

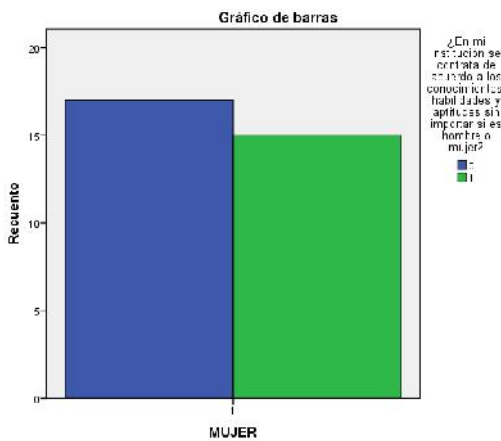


Gráfica 21 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

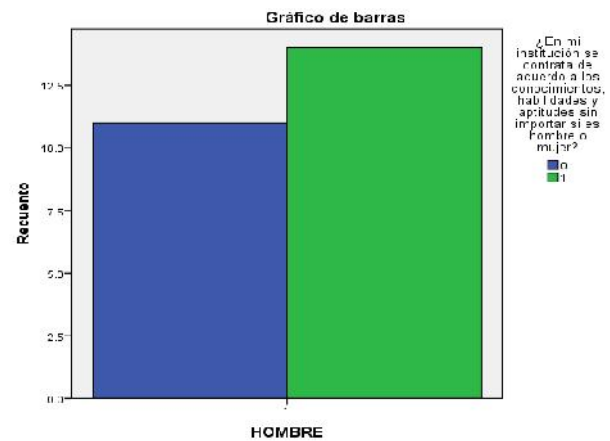


Gráfica 22 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

.Los hombres opinan en su mayoría con una diferencia mínima que si se contrata de acuerdo a los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si se es hombre o mujer, mientras que las mujeres opinan ligeramente lo contrario,

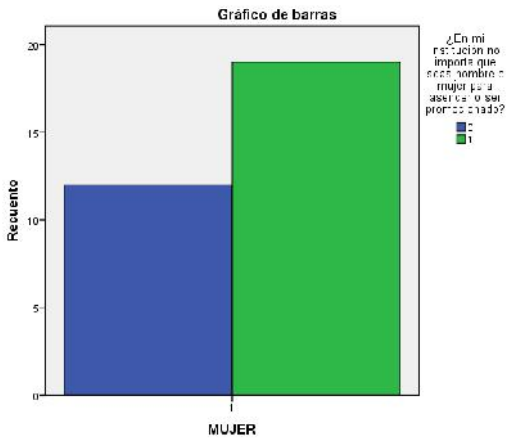


Gráfica 23 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

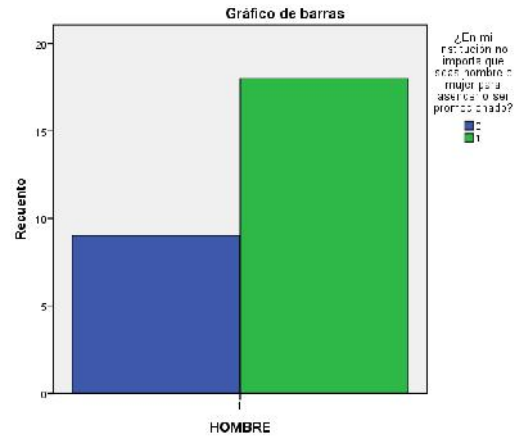


Gráfica 24 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto a la promoción interna, los hombres opinan que no importa que sea hombre o mujer para ascender mientras que las mujeres opinan con una ligera diferencia sobre los hombres que también opinan que no es equitativa, es decir que si importa la condición de sexo

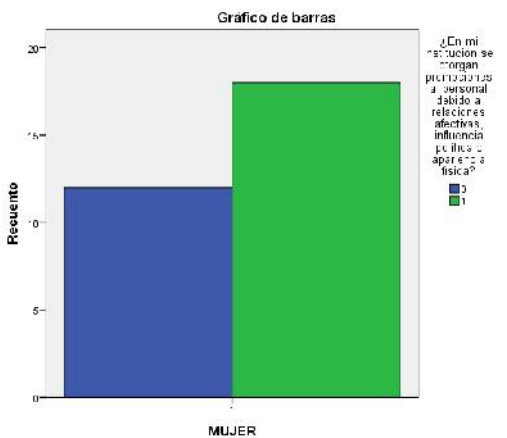


Gráfica 25 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

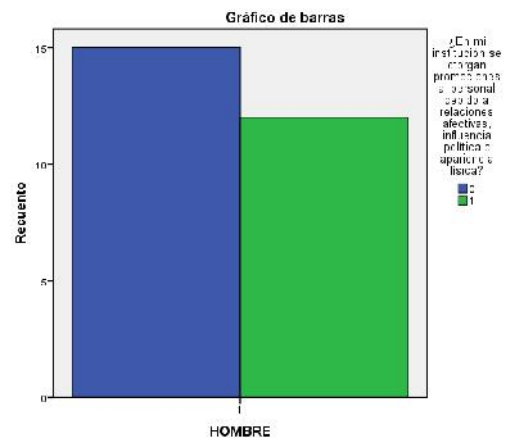


Gráfica 26 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Las mujeres comentan en un 75% comentan que se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, mientras que un 90% de los hombres comenta lo mismo

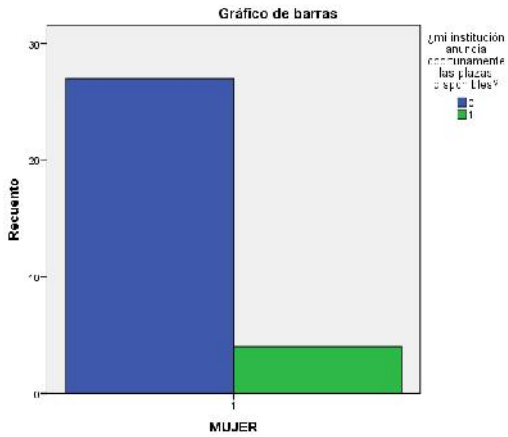


Gráfica 27 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

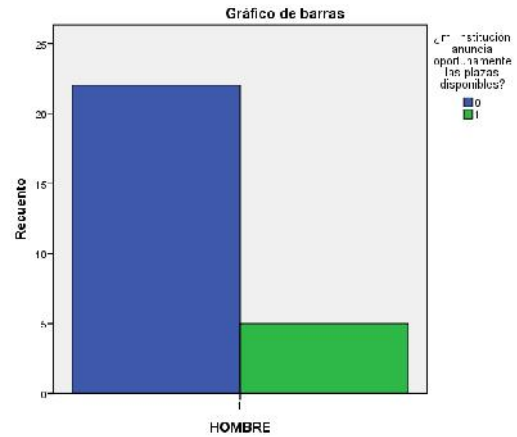


Gráfica 28 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Tanto hombres como mujeres coinciden que el anuncio de plazas disponibles dentro de la institución no es oportuna.



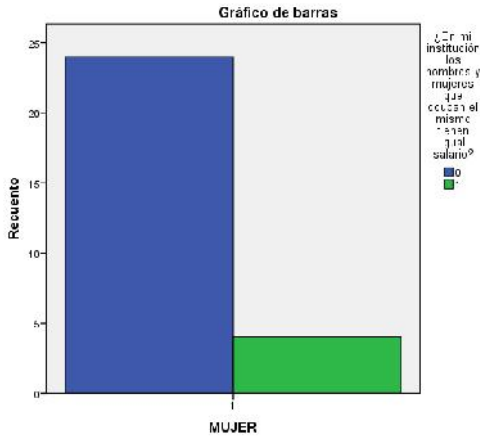
Grafica 29 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional



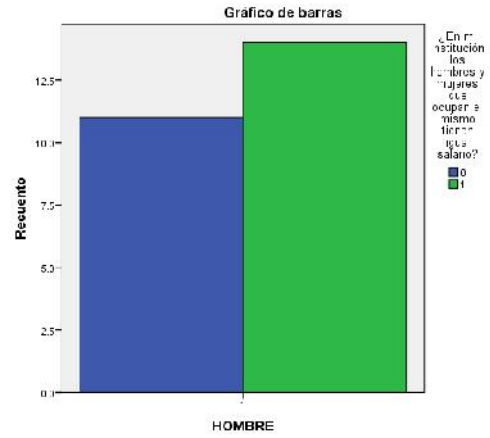
Grafica 30 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

SALARIOS Y PRESTACIONES

Este es uno de los rubros más significativos dentro del diagnostico ya que las mujeres, desde su experiencia y vivencia, comentan en un 85% aproximadamente que los salarios no son iguales entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto o que se encuentran en el mismo nivel, por otra parte, los hombres en un 55% comentan que si es igual mientras que un 45% comenta lo contrario, lo que puede llevar a inferir que los salarios son sumamente inequitativos dentro del H. Ayuntamiento.

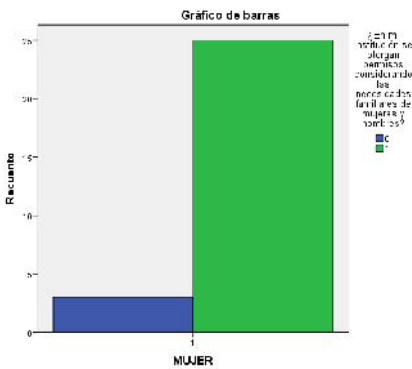


Grafica 31 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

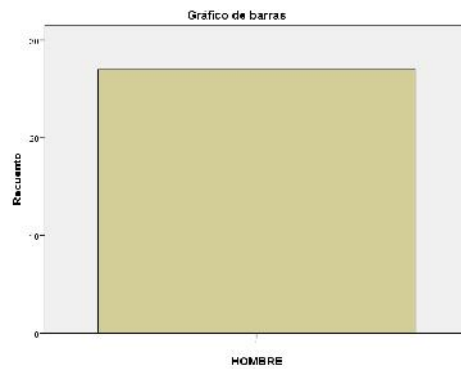


Grafica 32 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

El otorgamiento de permisos se hace considerando las necesidades familiares de hombres y mujeres en un 100% por parte de los hombres mientras que la visión de las mujeres es diferente.

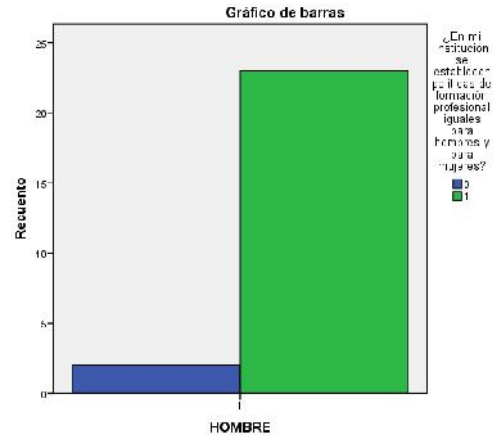
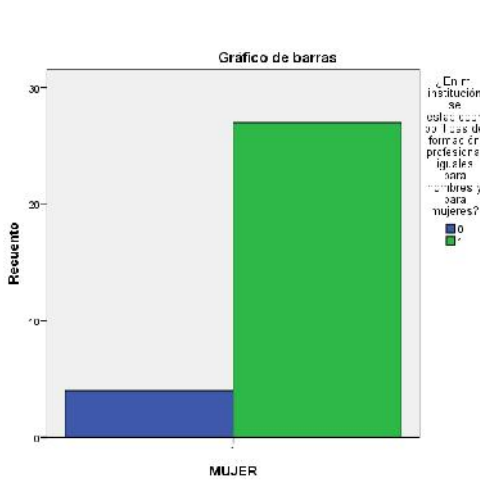


Grafica 33 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional



Grafica 34 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

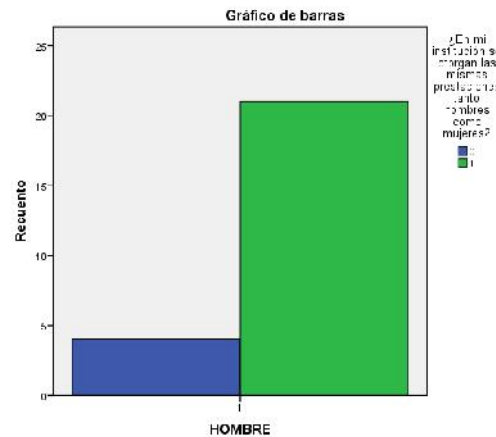
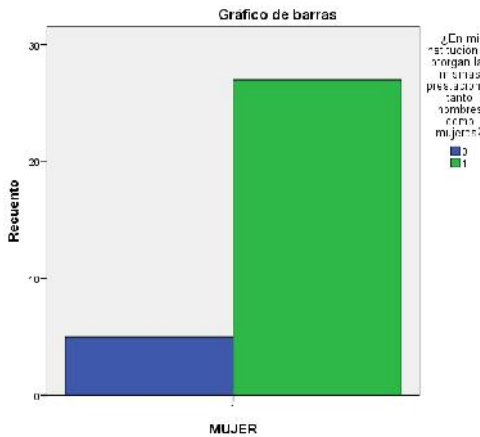
Dentro del H. Ayuntamiento las políticas de formación profesional son equitativas para hombres y mujeres



Gráfica 36 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Gráfica 35 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto a las prestaciones laborales tanto hombres como mujeres comentan que si son iguales.

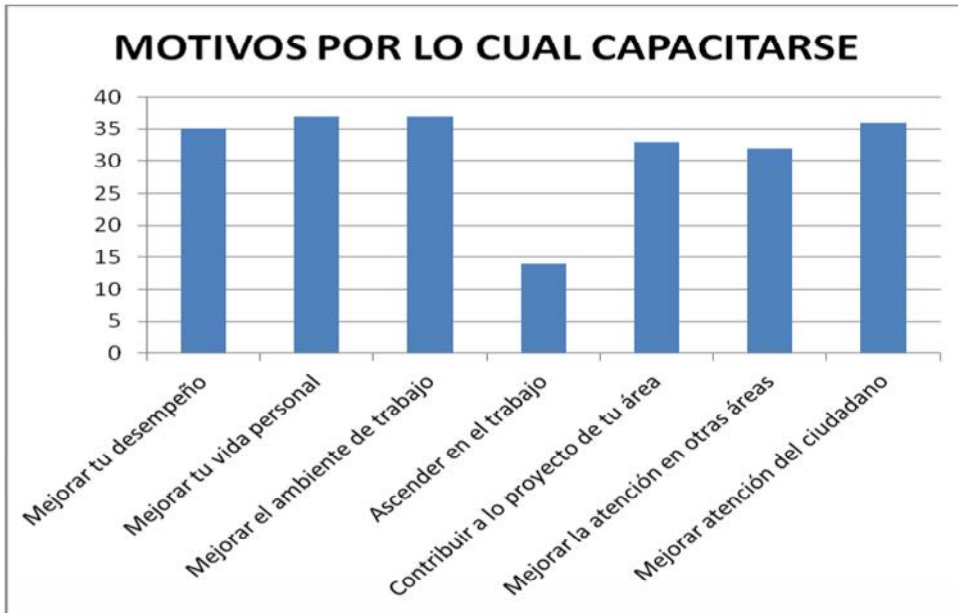


Gráfica 37 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Gráfica 38 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

CAPACITACION

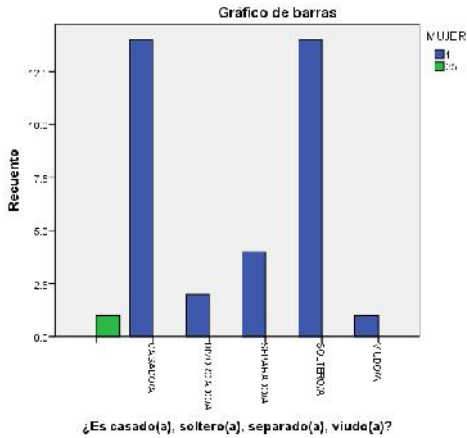
Dentro del rubro de capacitación, las necesidades más importantes arrojadas por las encuestas fueron las mismas necesidades de capacitación tanto para hombres y mujeres.



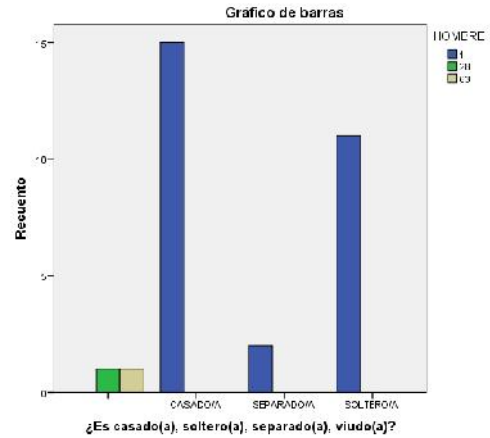
Grafica 39 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

La mayoría tanto de hombres como mujeres están casados (as) y/o solteros (as) mientras que en una minoría están divorciados y separados, lo que nos habla de personas estables personalmente.

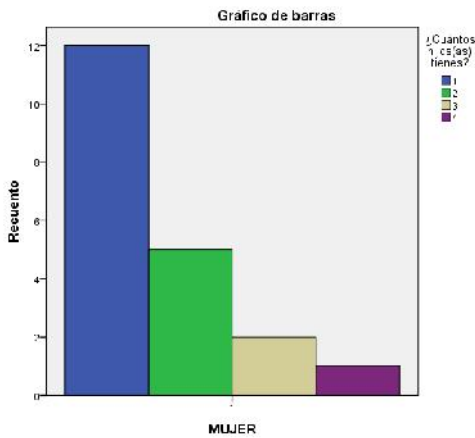


Gráfica 40 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

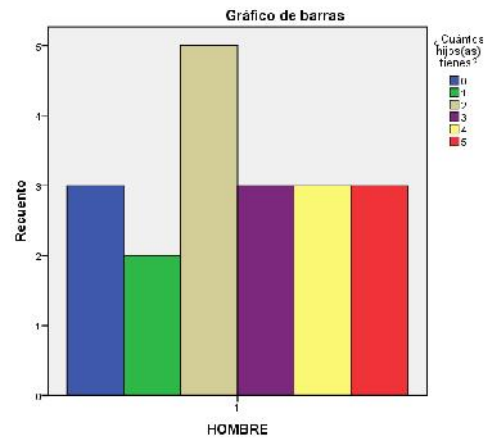


Gráfica 41 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En promedio, las mujeres tienen 1 solo hijo mientras que los hombres en su mayoría tienen 3 hijos.

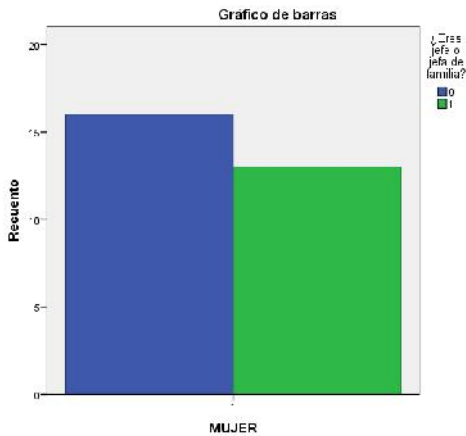


Gráfica 42 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

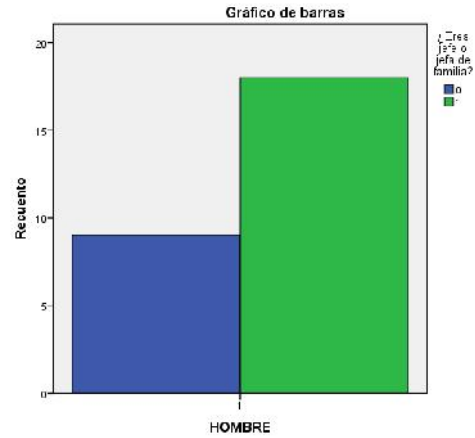


Gráfica 43 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

En cuanto a posición de jefa/e de familia, los hombres en su mayoría si lo son, mientras que las mujeres aunque con muy poca diferencia son mas las que no lo son que las que si son jefas de familia

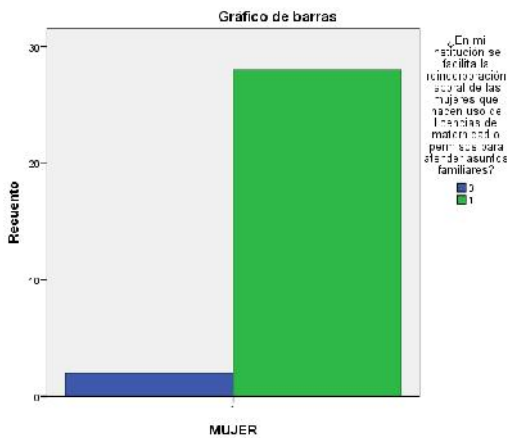


Grafica 44 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

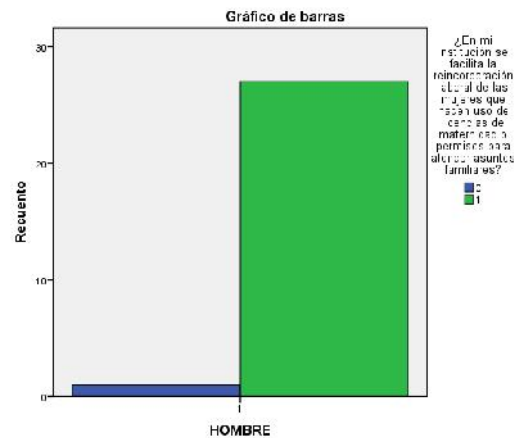


Grafica 45 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

El h. Ayuntamiento de Uruapan facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos familiares.

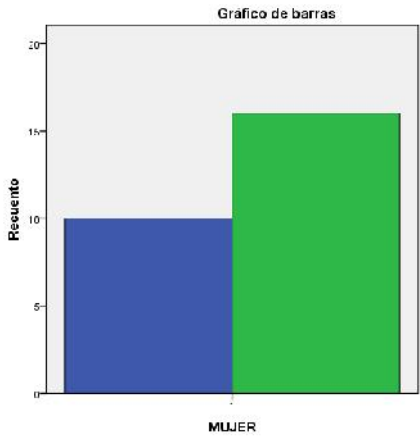


Grafica 46 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

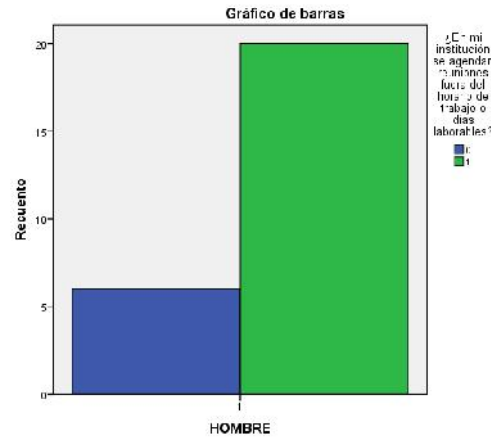


Grafica 47 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Por otro lado, se suelen agendar reuniones fuera del horario de trabajo o de días laborables tanto para hombres como para mujeres. Aunque los hombres lo comentan más que las propias mujeres.

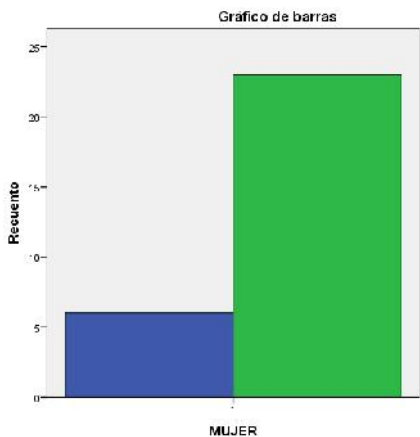


Grafica 48 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

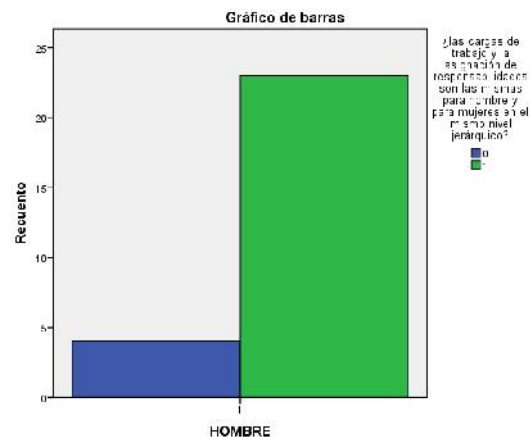


Grafica 49 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Mujeres como hombres coinciden en que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para hombres y mujeres del mismo nivel jerárquico.

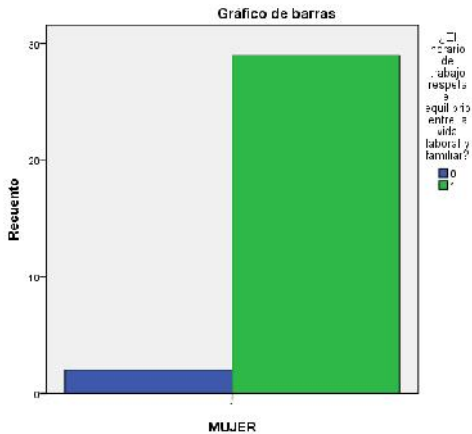


Grafica 50 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

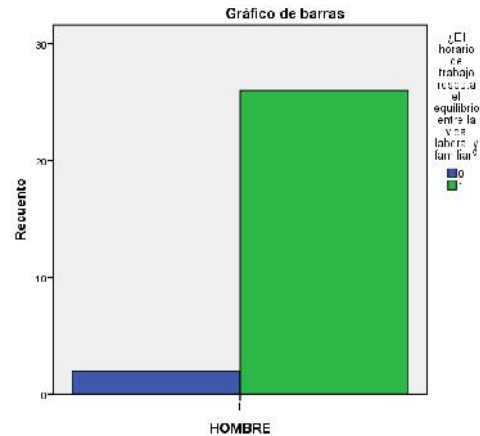


Grafica 51 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

A pesar de que en ocasiones se agendan reuniones o actividades laborales fuera del horario, el funcionariado del H. Ayuntamiento, considera que en su mayoría existe un equilibrio entre el horario de la vida laboral y familiar.



Grafica 52 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional



Grafica 53 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

HOSTIGAMIENTO

Existen pocos casos de hostigamiento dentro del H. Ayuntamiento, sin embargo no está de mas el comentar que 4 mujeres han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual mientras que solo 1 hombre lo ha sido, esto tomando como base la muestra encuestada.

Tabla de contingencia ¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo? *

HOMBRE

Recuento

	HOMBR	Total
	E	
	1	
¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo? 1	1	1
Total	1	1

Tabla 1 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Tabla de contingencia ¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo? *

MUJER

Recuento

	MUJER	Total
	1	
	1	
¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo? 1	4	4
Total	4	4

Tabla 2 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

13 hombres, conocen los mecanismos para proteger al funcionariado de intimidación y maltrato dentro del H. Ayuntamiento mientras que solo 6 mujeres saben de que manera la institución puede actuar.

Tabla de contingencia ¿En mi institución existen mecanismos para proteger tanto hombres como mujeres de intimidación y maltrato? * HOMBRE

Recuento

	HOMBR	Total
	E	
	1	
¿En mi institución existen mecanismos para proteger tanto hombres como mujeres de intimidación y maltrato?	13	13
Total	13	13

Tabla 3 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

Tabla de contingencia ¿En mi institución existen mecanismos para proteger tanto hombres como mujeres de intimidación y maltrato? * MUJER

Recuento

	MUJER	Total
	1	
¿En mi institución existen mecanismos para proteger tanto hombres como mujeres de intimidación y maltrato?	6	6
Total	6	6

Tabla 4 Fuente: Encuesta de Cultura Institucional

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES

1.- CLIMA LABORAL

Objetivo 1.- Promover y enriquecer el ambiente de trabajo dentro del municipio de Uruapan

Estrategia 1.1 de la promoción de los principios de igualdad del clima laboral

Líneas de acción

- 1.1 .- Campaña interna apoyada en trípticos y carteles.
- 1.2 .- Capacitaciones para el desarrollo del personal para promover el cambio actitudinal
- 1.3 -Promover actividades equitativamente sin importar la jerarquía del cargo

2.- COMUNICACIÓN INCLUYENTE, LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 2.- Incorporar el lenguaje no sexista dentro de la cotidianidad del municipio

Estrategia 2.1 Hacer parte del día a día el uso del lenguaje no sexista dentro de las actividades diarias del H. Ayuntamiento

Líneas de acción

2.1.1 Implementar un lenguaje incluyente en:

- | | |
|--------------------------|--|
| ✓ Oficios y memorándums | ✓ Portadas y contenidos de publicaciones |
| ✓ Carteles | |
| ✓ Folletos | ✓ Fondos y podios |
| ✓ Portadas para CD y VHS | ✓ Internet e intranet |

- ✓ Presentaciones en PPT
- ✓ Espectaculares
- ✓ Pendones
- ✓ Mantas
- ✓ Marquesinas
- ✓ Vehículos

3 . SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo 3. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia 3.1 Implementación de políticas equitativas e igualitarias en el proceso de selección y contratación de personal.

Líneas de acción

3.1.1 Elaboración de perfiles de puestos con descripciones claras y específicas sobre los requerimientos y labores de cada uno de los puestos.

3.1.2 Elaborar un reglamento interno que especifique perfil de cada área y que se vigile el cumplimiento del mismo.

3.1.2 Ejecutar el proceso de selección de personal con igualdad, evaluando los currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona y/o relaciones afectivas y sociales.

4.- SALARIOS Y PRESTACIONES

Objetivo 4.- Homologar los salarios y demás prestaciones laborales salario base por nivel sin importar si son trabajadores (as) de base o eventuales.

Estrategia 4.1 Lograr la equidad en prestaciones y salarios tanto en los aspectos de género y condiciones laborales, es decir entre personal sindicalizado y eventuales.

Líneas de acción

4.1.1 Elaboración de contratos laborales mayores a 3 meses

4.1.2 Elaboración de un tabulador de sueldos en base a las habilidades y responsabilidades del puesto partiendo como base el perfil y análisis de puestos

4.1.3 Elaborar un programa de incentivos por desempeño

5.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 5.- Implementar un esquema de capacitación permanente e incluyente

Estrategia 5.1 Establecer un programa de capacitación continua en base a un estudio objetivo dejando de lado las suposiciones sobre las necesidades de capacitación.

Líneas de acción

5.1.1 Otorgar becas para programas o cursos de capacitación en base al desempeño como empleado.

5.1.2 Compromiso por parte de niveles jerárquicos superiores para facilitar el acceso de los cursos otorgados mediante una planeación mensual para de esta forma cubrir el departamento y brindar capacitación permanente e incluyente a su personal.

5.1.3 Compromiso por parte del mismo empleado para aplicar la capacitación recibida en el quehacer diario dentro del H. Ayuntamiento.

6.-CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL, INSTITUCIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo 6 Garantizar el respeto y conciliación entre las diversas esferas de desempeño del funcionariado municipal.

Estrategias 6.1 - Implementación de políticas y mecanismos necesarios para fomentar el respeto de la vida laboral, institucional personal y familiar del funcionariado, vinculándolas entre sí.

Líneas de Acción

6.1.1 Creación de espacios de convivencia.

6.1.2 Respeto al horario tanto de entrada como de salida, programando reuniones y en caso posible eventos que respeten los tiempos personales y familiares del funcionariado.

6.1.3 Brindar tanto a empleadas de base como eventuales los tiempos de atención y cuidado al menor de manera igualitaria.

7.- HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Objetivo 7 Garantizar la seguridad para los empleados y empleadas en torno al hostigamiento y acoso sexual

Estrategias 7.1 - Erradicar el hostigamiento y acoso sexual como medida de eliminación de la Discriminación laboral dentro del H. Ayuntamiento.

Líneas de Acción

7.1.1 Crear un comité de supervisión de relación entre áreas

7.1.2 Desarrollar estrategias claras y confidenciales al interior de la organización para prevenir e investigar los casos del hostigamiento sexual y fomentar la cultura de la denuncia

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALFARO, María Cecilia.(2002) Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. México: Instituto Nacional de las Mujeres/Unión Mundial para la Naturaleza/ Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano..
- Boas, Franz (1964): *Cuestiones fundamentales en antropología cultural*. Solar/Hachette. Buenos Aires.
- BOJORQUEZ, Nelia, VELAZQUEZ Alcalá, Ingrid (2000) . Paso a paso. Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos. México: UNICEF/Comisión Nacional de la Mujer.
- CAZÉS, Daniel (1998) . La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México: CONAPO/PRONAM.
- Cuche, Denys (1999): *La noción de cultura en las ciencias sociales*. Nueva Visión. Buenos Aires.
- FERRO Calíbrese, Cora.(1996) Primeros Pasos en la Teoría Sexo-Género. Michoacán, México: Equipo Mujeres en Acción Solidaria, A.C.
- Género o Sexo ¿A quién le importa? EE.UU: Ipas/Health & Development Networks/ Instituto de Educación y Salud, 2001.
- La Perspectiva de Género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres. México: DIF, 1997.
- LAGARDE, Marcela.(1997) Género y feminismo. Madrid: Cuadernos Inacabados, No. 25.
- NAVARRO, Marisa, STIMPSON, Catherine R.(1999) Sexualidad, género y roles sexuales. Buenos Aires: FCE.
- RAMÍREZ, Felicia. (2003) Caminando hacia la equidad: Entendiendo el género y el poder en el mundo rural. San José Costa Rica: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

- TOBÓN Coral, Monica y GUZMÁN Perdomo, Jorge Enrique (1994) . Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Santafé de Bogotá: Proyecto Proequidad Departamento Nacional de Planeación Consejería Presidencial para la Política Social y la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica-GTZ..
- ZALDAÑA, Claudia.(2002) La unión hace el poder: procesos de participación y empoderamiento. México: Instituto Nacional de las Mujeres/Unión Mundial para la Naturaleza/ Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano..

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010). «[Principales resultados por localidad 2010 \(ITER\)](#) ».