

# PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013

**Xochiapulco, Puebla**





Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género 2013

# Directorio Institucional

C. SABINA LETICIA TREJO OLAYA	PRESIDENTA MUNICIPAL
C. EUSTAQUIO MANZANO PORTILLO	SINDICO MUNICIPAL
C. BELISARIO MARTÍNEZ LINDERO	GOBERNACIÓN, JUSTICIA Y SEGURIDAD PUBLICA
C. CECILIO LERDO SEGURA	PATRIMONIO Y HACIENDA PÚBLICA MUNICIPAL
C. CELSO DÍAZ HUERTA	DESARROLLO URBANO, ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE
C. ELPIDIO MÁRQUEZ LÓPEZ	OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS
C. LUCIO LÓPEZ MORALES	AGRICULTURA, GANADERÍA INDUSTRIA Y COMERCIO
C. JOSÉ RUPERTO ZARAGOZA DINORÍN	SALUBRIDAD Y ASISTENCIA PÚBLICA
C. LIZET DÍAZ FARÍAS	EDUCACIÓN PÚBLICA Y ACTIVIDADES CULTURALES DEPORTIVAS Y SOCIALES
PROFRA. ISABEL PÉREZ BONILLA	JUVENTUD, EQUIDAD ENTRE GÉNEROS Y GRUPOS VULNERABLES.
ALBERTINA NATIVIDAD PALACIOS SÁNCHEZ	SECRETARIA GENERAL
LIC. MARILÚ HERNÁNDEZ BONILLA	TESORERA MUNICIPAL
L.C JORGE OLAYA AGUILAR	CONTRALOR MUNICIPAL
ING. FRANCISCO VÁZQUEZ ARELLANO	DIRECTOR DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS
EVELINA CASTAÑEDA GUTIÉRREZ	SECRETARIA DEL REGISTRO CIVIL
C.P. HÉCTOR RODRÍGUEZ CASTAÑEDA	CONTADOR MUNICIPAL
ING. EDGAR PEREA ROJAS	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
ING. MARIA ELENA DIAZ LIMA	DIRECTOR DE DESARROLLO RURAL
PROFR: JOSÉ ADRIAN SÁNCHEZ RICOY	DIRECTOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL
ANGÉLICA YASMÍN ROMERO FRANCO	ENCARGADA DE LA BIBLIOTECA Y DEL CCA
MARIANO OLAYA CUELLAR	COMISARIO
LIC. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GARCÍA	DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS
JUAN RICOY REYES	AGENTE SUBALTERNO DEL MINISTERIO PÚBLICO
ALMA DELIA BEDOLLAA AGUILAR	DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

# Contenido

**I Presentación**

**II. Introducción**

**III. Antecedentes**

**IV. Marco conceptual**

**V. El principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la gestión pública**

**VI. Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Xochiapulco, Puebla.**

**VII. Programa Municipal de Cultura Institucional, (PCIMUN). Xochiapulco, Puebla.**

**VIII. Evaluación y seguimiento**

# I. Presentación

En la presente Administración Pública Municipal, la igualdad de oportunidades es una de las prioridades. Actualmente, nos hemos ocupado en que el principio de transversalidad de género -comprometido por México en los instrumentos internacionales, así como en la legislación nacional y estatal- tenga un cumplimiento real en la vida cotidiana del Ayuntamiento. Es por eso que presento con orgullo el **PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013**, documento que constituye la base para implementar acciones afirmativas y políticas laborales a favor de quienes día a día laboran en este Ayuntamiento; aquellos/as funcionario/as públicos/as que lo conforman y hacen posible que el servicio a la ciudadanía sea cada vez más eficiente y eficaz, llevando así al Ayuntamiento a convertirse en un gobierno eficiente y eficaz.

Las acciones contenidas en el programa implican la participación y responsabilidad de cada una de las entidades y áreas de la Administración Pública Municipal, para lo cual se requiere un trabajo articulado y sostenido en el tiempo. Este programa pretende ser una herramienta estratégica que responda a los intereses de las mujeres y hombres del Ayuntamiento de Xochiapulco, Puebla; dejando claro que es un proceso a mediano y largo plazo. La implementación de una cultura institucional para la igualdad de género implica un cambio en los comportamientos más arraigados de los seres humanos. Cambiar los procesos de socialización que nos convierten en hombres y mujeres conlleva tiempo y trabajo constante, el cual estamos iniciando ahora.

La igualdad de género es y será siempre un tema de suma importancia; por ello, es necesario sumar esfuerzos y trabajar día a día en un cambio de paradigma con el fin de lograr que aquellas diferencias naturales no sean causa de desigualdad social. Además, el presente programa constituye un avance para abrir más espacios para la participación política de las mujeres en la Administración Pública Municipal y que marque los antecedentes para que futuras Administraciones Públicas integren en su normatividad interna y externa el tema de la transversalidad de género como una política de Gobierno.

**C. SABINA LETICIA TREJO OLAYA**  
**PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL**  
**XOCHIAPULCO, PUEBLA**

## II. Introducción

Sin duda, una de las primeras áreas en donde las mujeres encontraron una oportunidad para el desarrollo laboral fue el de la administración pública, donde les fueron conferidas inicialmente labores culturalmente asociadas a su sexo, como afanadoras y secretarías, hasta llegar a ocupar puestos directivos. Si bien la incorporación de las mujeres a las llamadas actividades productivas causó una mejoría en las economías familiares también atrajo implícitamente un conflicto cultural en la identidad y la relación entre los géneros, un fenómeno que ha sido estudiado por la Teoría de Género. La Administración Pública Municipal (APM) como empleadora tiene el compromiso de generar condiciones de vida para sus servidoras y servidores dentro del estado de derecho, en un entorno de equidad y en corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

El Programa de Cultura Institucional (PCI) para el Municipio de Xochiapulco, Puebla, es una estrategia que busca acercarse a esos objetivos, por medio de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales en el tema de cultura al interior de la administración pública, equidad e igualdad entre mujeres y hombres en el servicio público municipal. Este programa; ha sido concebido y elaborado con una perspectiva de género.

Así, además de cuestiones más amplias de cultura institucional, es el primer programa de este tipo en la Administración, toma en cuenta las necesidades e intereses de género, y reconoce los obstáculos adicionales que las reglas, normas, costumbres y valores presentes en las instituciones imponen sobre las mujeres y sobre los hombres también, en el último de los casos. Estas reglas, normas, costumbres y valores impiden que las personas alcancen su pleno potencial, y en ese sentido representan un costo importante para las instituciones, sus políticas, programas y, sobre todo, en los resultados que estos programas tiene sobre la población en general. Y lo más importante, representan un costo enorme sobre la moral de trabajo de los y las servidoras públicas. Así pues este PCI municipal servirá para mejorar la calidad del clima organizacional al interior de la APM, disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, y así poder crear condiciones equitativas e igualitarias para todas y todos.

# III. Antecedentes

## Internacionales

Desde 1946, un año después de su fundación, las Naciones Unidas crea la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres, como respuesta a su preocupación por los derechos humanos de éstas y para encaminar medidas tendientes a mejorar su posición en la sociedad. Posteriormente, se constituyó la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual, entre otros asuntos, consagró los derechos políticos de las mujeres e impulsó iniciativas para que los Estados miembros de la ONU impulsaran medidas jurídicas que mejoraran el estatus de las mujeres. El proceso de las Conferencias Mundiales de la Mujer se inició con la proclamación de 1975 como Año Internacional de la Mujer, el cual culminó con la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México, cuyos objetivos fueron:

1. Promover la igualdad entre hombres y mujeres.
2. La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
3. La necesidad de contribuir cada vez más al fortalecimiento de la paz mundial.

Como resultado de esto, se creó en 1976 el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), una organización autónoma que trabaja en estrecha relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Varela, 2004). En 1979, la Asamblea de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres. La primera de dichas conferencias (México, 1975) produjo la Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz, con su correspondiente plan de acción mundial. Ambos documentos estaban dedicados a intensificar medidas encaminadas a:

- Promover la igualdad entre hombre y mujer.
- Asegurar la integración plena de la mujer en la totalidad del esfuerzo a favor del desarrollo.
- Incrementar la contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

El propósito de la II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague, 1980) fue evaluar los avances de la primera mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y, asimismo, generó un programa de acción para la segunda mitad del decenio (1980-1985). Además, en ella se buscó eliminar toda disposición discriminatoria de los textos legales de los países miembros de la ONU.

En Nairobi, Kenia, en 1985 se llevó a cabo la III Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Uno de los principales aportes de esta conferencia fue poner en evidencia los obstáculos fundamentales para la igualdad de la mujer, indicando que “la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer con respecto al hombre deriva de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, justificados hasta entonces sobre la base de diferencias fisiológicas”. La evaluación realizada por la Conferencia de Nairobi, destacó que la mujer había desempeñado un papel prácticamente invisible en el desarrollo social y económico de sus comunidades, especialmente en los países en desarrollo; por ello, se afirmó en las “estrategias” que “la discriminación por motivos de sexo promueve... el desaprovechamiento de valiosos recursos humanos, necesarios para el desarrollo” (INMUJERES/DGAAI, 2001). En la Conferencia de Derechos Humanos se confirmó que los derechos de las mujeres son elemento central en la agenda global de derechos humanos y enfatizó la necesidad de enfrentar y resolver el grave problema de la violencia contra las mujeres.

La IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo planteó en su programa de acción la necesidad impostergable de promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo en su contra y asegurarse que sea ella quien controle su propia fecundidad. Además, recomendó a los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso universal a los servicios de atención médica, incluidos los relacionados con la salud reproductiva, planificación de la familia y salud sexual.

En 1995, se celebró en Beijing, China, la IV Conferencia Mundial de la Mujer que aprobó una plataforma que plantea un conjunto de acciones prioritarias para el año 2000, agrupadas en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña. Posterior a esta conferencia, se han llevado a cabo dos eventos de evaluación sobre los avances en el cumplimiento de la plataforma de acción. Ambos se han realizado en asambleas extraordinarias de sesiones de las Naciones Unidas y son conocidos como Beijing+5 y Beijing+10, en los años 2000 y 2005, respectivamente.

En el año 2000 la comunidad internacional impulsó la Cumbre del Milenio, en la que los ciento ochenta y nueve Estados participantes, acordaron emprender acciones encaminadas a reducir la pobreza antes del 2015 y lograr un desarrollo sustentable.

Esta Cumbre retoma los más importantes acuerdos y recomendaciones emanados de anteriores cumbres mundiales y conferencias internacionales. Ello queda perfectamente reflejado en sus ocho objetivos y sus respectivas metas. Para efectos del Programa Estatal de las Mujeres 2005-2011, son fundamentales los siguientes Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

- Promover la igualdad de género y otorgar poderes a las mujeres.

- Erradicar la pobreza y el hambre.
- Lograr la enseñanza primaria universal.
- Mejorar la salud materna.
- Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

En Agosto de 2006 el COCEDAW publicó las observaciones finales para México que, entre otras cosas, menciona las principales esferas de preocupación y recomendaciones a la nación por ser Estado parte de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

## **NACIONALES**

Durante la década de los setentas, en México se vivió la ola internacional del movimiento feminista y con ella se iniciaron diversas acciones de la lucha política de las mujeres en este país. Muestra de ello fue la reforma al Artículo 4 Constitucional de 1974, la cual tuvo como fin eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres. A partir de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México en 1975, se propició un cambio crucial en los proyectos dirigidos a las mujeres en el país. Dicha conferencia, como ya se dijo, aprobó un plan de acción mundial, donde se presentaron los lineamientos que debía seguir la comunidad internacional y los gobiernos respecto al futuro, las estrategias y los planes de acción para el desarrollo de las mujeres. En 1985, se creó la Comisión Nacional de la Mujer, cuya función era coordinar las actividades y proyectos en la materia. Asimismo, esta comisión fue la que preparó la participación de México en la III Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Nairobi.

En 1993, se instaló el Comité Nacional Coordinador como preparativo hacia la IV Conferencia Mundial de la Mujer, el cual elaboró un minucioso informe sobre la situación de las mujeres en México, así como una serie de diagnósticos temáticos. Además, el comité organizó la participación del país en dicha conferencia realizada en Beijing.

En respuesta a los compromisos asumidos en la IV Conferencia, el Gobierno de México diseñó el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 (PRONAM), principal instrumento programático orientado a propiciar la igualdad entre hombres y mujeres, así como el pleno goce de los derechos y libertades fundamentales por parte de éstas. Para implementarlo, el gobierno creó en 1998 un órgano administrativo desconcentrado: la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER).

En el 2001 se publica en el Diario Oficial de la Federación la ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y se establece formalmente el 8 de marzo de ese mismo año, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. El INMUJERES tiene como propósito promover y fomentar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, con el objetivo de favorecer el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir el ejercicio pleno de todos los derechos a hombres y mujeres, bajo los criterios de la Transversalidad, el federalismo y el fortalecimiento de vínculos con los poderes legislativo y judicial.

El 2 de agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mientras que el 1 de febrero de 2007 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Estas dos leyes representan un parte aguas en la legislación mexicana ya que reivindican el compromiso de la lucha por la igualdad en México.

## **ESTATALES**

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

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

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

# IV. Marco conceptual

## **Cultura Institucional**

Es un sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de una institución sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo, incluyendo las manifestaciones de poder, de interacción, de toma de decisiones y de valores. Se caracteriza por estar integrado por al menos 4 dimensiones:

- Prácticas formales de trabajo y de relación entre las y los integrantes.
- Prácticas informales de trabajo y de relación entre las y los integrantes.
- Símbolos e imágenes
- Comunicación y lenguaje

## **Institucionalización de la Perspectiva de Género**

En un proceso sistemático de integración de un nuevo(s) valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general y en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. La institucionalización de la Perspectiva de Género requiere al menos:

- Cambios en legislación
- Creación de instancias de las mujeres
- Formulación de políticas públicas con PEG
- Masa crítica en funcionarios/as directivos
- Presupuestos suficientes
- Voluntad política

## **Transversalización de la Perspectiva de Género**

Es integrar la perspectiva de género en los diferentes niveles y etapas del proceso de formulación, ejecución y evaluación de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas. Las desigualdades de Género establecen límites o barreras para el éxito de las acciones emprendidas por los gobiernos. Por lo que es primordial impactar en cambios mediante dos estrategias:

- 1) Las Políticas Públicas ( • Diseño • Implementación • Evaluación )
- 2) La Cultura Institucional ( • Normas de trabajo • Prácticas no discriminatorias • Valores y percepciones )

## Ética del Programa

Este programa además ayudará a promover y/o refrescar, valores tan importantes para la convivencia y el desarrollo mismo del ser humano como lo son:

- El respeto
- La equidad
- La justicia
- La igualdad
- Colaboración
- El Servicio
- Participación
- Proactividad
- Corresponsabilidad
- Honestidad
- Integridad
- Solidaridad
- Empatía
- Diálogo
- Generosidad
- Transparencia
- Imparcialidad
- Bien común

Al entender así esta importante tarea, comenzamos a ver los alcances que esto puede tener para influir desde la Administración Pública en el entorno municipal, tanto con los individuos como con las instituciones del mismo. Pero también comprendemos que llevar a cabo este programa requiere comprender y vivir los valores que se promueven. Solo con la coherencia y la congruencia de quien está realmente convencido que este cambio resultará en una forma de vida más digna y equitativa para hombres y mujeres, solo así. Será posible su aplicación exitosa.

## V. El principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la gestión pública

### ¿Qué es el principio de igualdad?

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuje los campos de la Filosofía, Economía, Política y Derecho. De esta forma, se configura como un ideal de toda organización social que, desafortunadamente, aún continúa interpretándose de manera dispar. Entre los significados de igualdad tenemos que es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptuarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias. En este sentido, “el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres [...] y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley”, principio elevado a rango de garantía individual en el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

### ¿Qué es el enfoque o perspectiva de género?

El enfoque de género es una condición sociocultural que atribuye características, actitudes, comportamientos a las mujeres o a los hombres y a las relaciones que se establecen entre ambos en los diversos ámbitos de convivencia, mismos que explican la posición y valores de las mujeres y los hombres, tomando en cuenta la dimensión social en que están inscritos.

El género es un concepto marcadamente relacional, pues no se refiere exclusivamente a la posición social que ocupan mujeres y hombres, también enfoca analíticamente el actuar político, profesional, institucional y civil para así comprender las posibilidades de esta diversidad en la organización social que le ofrece a las mujeres y a los hombres. El enfoque de género contempla también el análisis de la calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades que una sociedad ofrece a mujeres y hombres; es decir, analiza la intrincada red conformada por sus diversas relaciones y conflictos que definen su actuar, pues la única forma de enfrentar la cotidianidad de esta diferencia en que se encuentran inmersos es comprendiéndola. La interacción de las mujeres y los hombres está determinada por las condiciones que la sociedad le asigna a cada uno. Sólo entendiendo que estas condiciones son una constante que afecta su modo de vida, pueden identificarse los recursos con que cuentan para encarar el día a día. Debemos recordar que, según el contexto en que se encuentren, es decir, la realidad social de cada país, estos recursos no se refieren sólo a cuáles son sus oportunidades de vida, sino a sus probabilidades reales de sobrevivencia.

Es decir, las necesidades prácticas de las mujeres están marcadas por la socialización diferenciada que afectan sus posibilidades de subsistencia, ya que se relacionan con aspectos económicos y vitales como su alimentación y la de su familia, su acceso a la salud general y reproductiva, y su capacidad para proporcionar cuidados a la familia; aunque, como ya dijimos, estas necesidades varían según el modelo de desarrollo en que se encuentren, queda claro que todas son necesidades vitales y que, por tanto, su reconocimiento y resolución son ineludibles.

Como hemos visto, la perspectiva de género busca identificar las necesidades que afrontan mujeres y hombres, las posibilidades con que cuentan para subsanarlas, los recursos de que disponen y la capacidad de acción y resolución que poseen; es decir: la calidad de vida que su sociedad les ofrece. La vida es un derecho inalienable, y el que esta vida sea buena, también. Es a partir de este punto que el enfoque de género analiza todas aquellas cuestiones relacionadas con la calidad de vida y cómo las posturas sociales y culturales la afectan; por ejemplo, mediante la perspectiva de género, una comunidad puede dilucidar si las condiciones que ofrece a mujeres y hombres son igualitarias, o si, por el contrario, son la perpetuación de modelos de opresión que les impiden satisfacer sus necesidades y realizar sus aspiraciones. En otras palabras, sólo observando la verdadera estructura de una institución, es como ésta puede superar las distancias históricas que existen entre el lugar que ocupan los hombres y el que se designa a las mujeres. Es a través de la perspectiva de género que deben definirse los valores sociales, aplicando criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución, la cual reconoce el importante papel que cada uno de sus integrantes desempeña, así como su obligación de garantizar a todos una existencia digna. Partiendo del análisis de género en la estructura organizacional de una institución, podemos identificar los desequilibrios de género y aplicar criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución.

Con base en lo anterior, se derivan las siguientes reflexiones:

- ¿En qué medida la Administración Pública Municipal (APM) incide en las condiciones femenina y masculina para facilitar o impedir a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades vitales, realizar sus aspiraciones y dar sentido a sus vidas?
- ¿Cómo disminuir la desigualdad laboral entre mujeres y hombres?
- ¿Qué medidas se han creado y aplicado para erradicar las diferencias observadas?
- Si se identifican privilegios en la APM, ¿qué acciones deben tomarse para erradicarlos?
- ¿De qué manera participan las mujeres y los hombres en la toma de decisiones en la APM?
- ¿Qué criterios definen los valores por los que se rigen la APM?

## ¿Qué significa transversalidad de género?

El objetivo de la transversalidad de género es “transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en los procedimientos de trabajo como en la cultura organizacional que dan sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios”. *Gendermainstreaming es un término tomado del inglés, que significa la integración sistemática del principio de equidad de género a todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado, lo que no excluye que organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y empresas, también pueden emprender estrategias para incorporarla en su organización.*

## Por qué conviene aplicar la perspectiva de género en la gestión pública de las instituciones

- Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la igualdad y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
- Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.

Porque utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a mujeres como hombres en la batalla por la igualdad.

- Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.

Porque hace visibles e importantes los temas de igualdad en la sociedad, con consecuencias para todos y todas.

Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.

Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes.

Fuente: Carmen Castro García, Guía práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre.*

## ¿Cómo iniciar el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género?

Para incluir el principio de igualdad y la incorporación del enfoque de género en la cultura institucional, se debe comenzar por:

1. Identificar las diferentes necesidades y demandas de mujeres y hombres
2. 2. Determinar las acciones y proyectos a realizar
3. Racionalizar los recursos humanos y financieros adecuadamente

Con la puesta en marcha de un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APM, todas y todos ganamos. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Más aún, como la categoría del género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, orientación sexual, edad y discapacidad, también abarca acciones para combatir estos tipos de discriminación. Las premisas que sustentan el PCI son: primero, el reconocimiento de que el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género es un proceso que consta de una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es medible, y que no se da de la noche a la mañana. Y segundo, establecer que no existe una misma solución para todas las instituciones.

# VI. Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Xochiapulco, Puebla.

Se aplicaron 28 encuestas, 14 para mujeres y el mismo número para hombres.

Edad	Mujeres	Hombres
15 a 30	6	4
31 a 40	7	4
41 a 60	1	6

Situación familiar	Mujeres	Hombres
Separado(a)	6	0
Unión Libre	4	7
Casado(a)	3	3
Soltero(a)	1	4

Escolaridad	Mujeres	Hombres
Primaria Completa	1	1
Secundaria Completa	1	1
Preparatoria incompleta	2	2
Preparatoria completa	7	7
Licenciatura incompleta	1	1
Licenciatura Completa	2	2

Nivel de Puesto	Mujeres	Hombres
Auxiliar	5	5
Directivo	6	6
Regidor(a), Presidenta	3	3

Capacitación en el 2011 (horas)	Mujeres	Hombres
Ninguna	11	11
Más de 30	3	3

Estudia Actualmente	Mujeres	Hombres
Ninguno	13	13
Secundaria	1	1

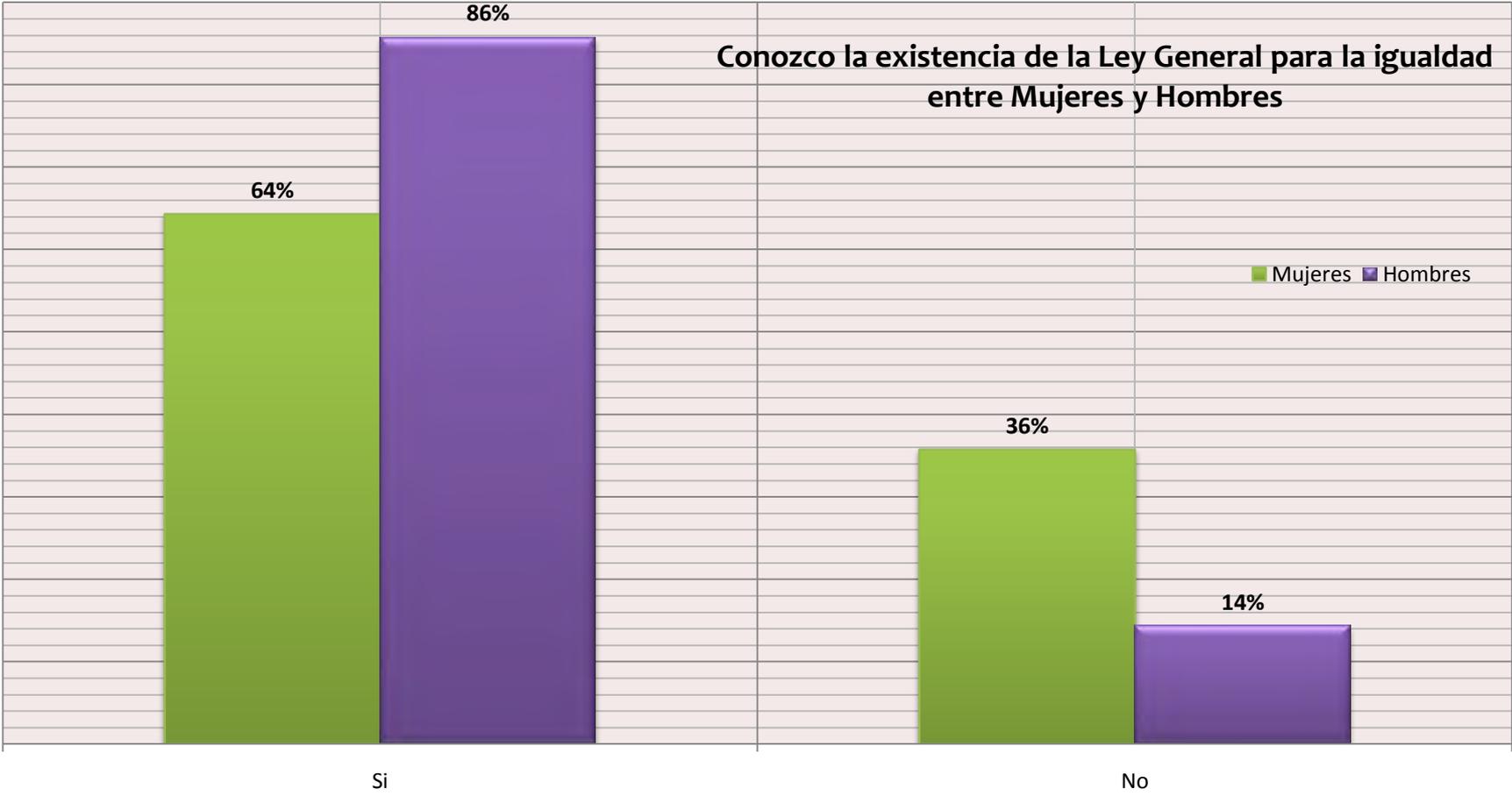
	Mujeres		Hombres	
	Sector Público	Ayuntamiento	Sector Público	Ayuntamiento
1 año	6	7	6	7
2 años	2	4	2	4
4 años	1	1	1	1
5 años	2	1	2	1
6 o más	3	1	3	1

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

### **Objetivo:**

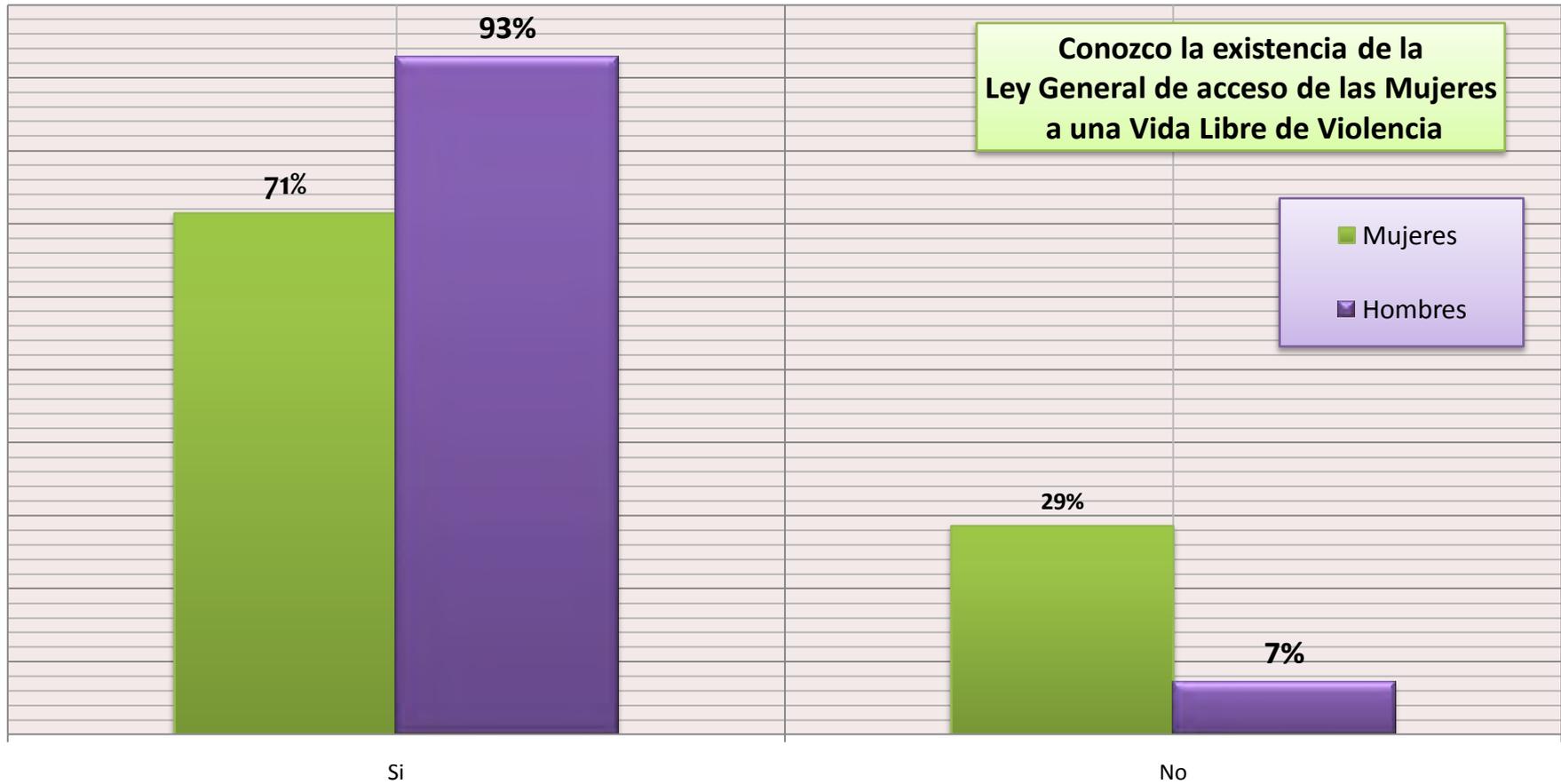
Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la Administración Pública Municipal de Xochiapulco, Puebla. Para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, donde se manifieste el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

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

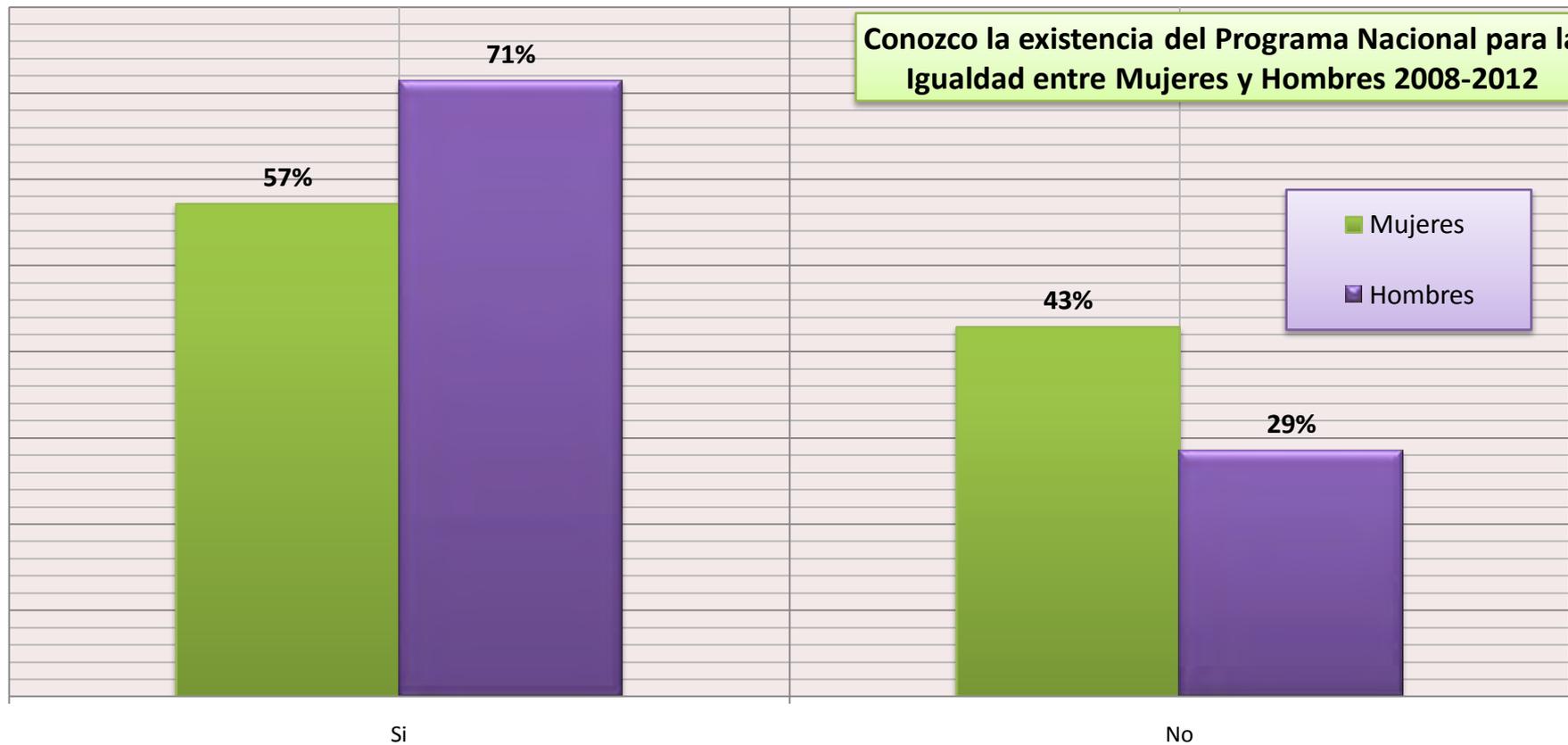


**Conozco la existencia de la  
Ley General de acceso de las Mujeres  
a una Vida Libre de Violencia**

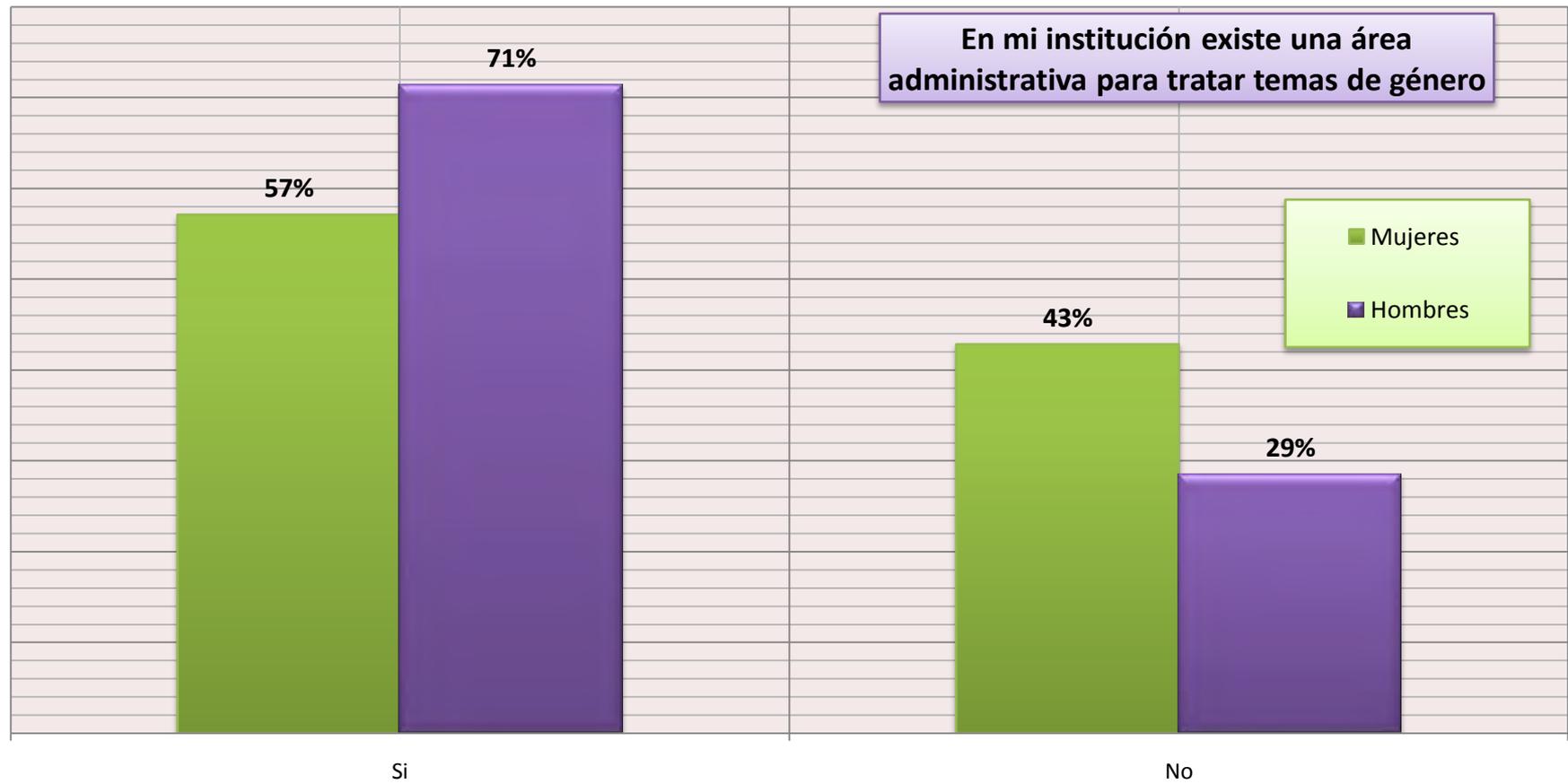
- Mujeres
- Hombres



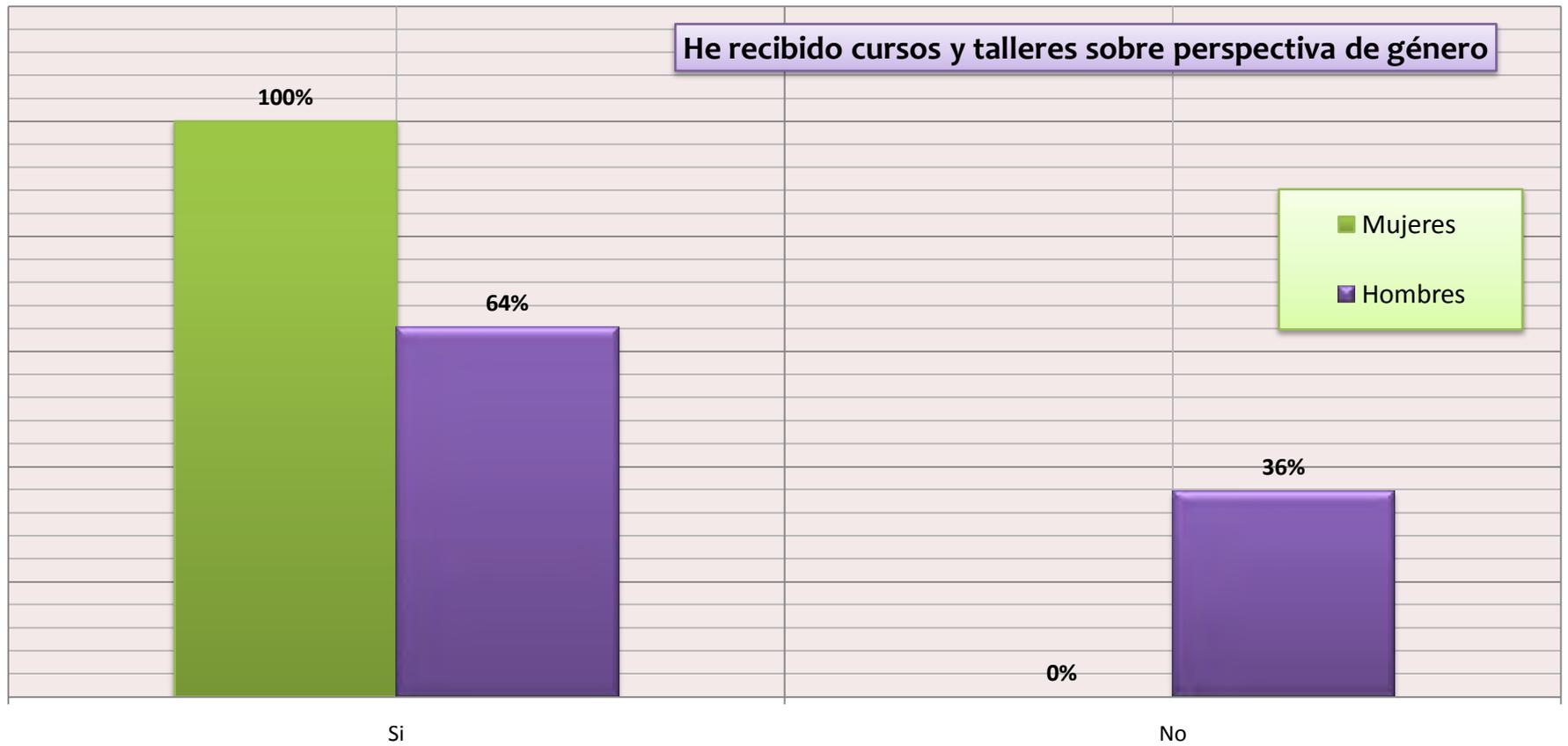
**Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012**



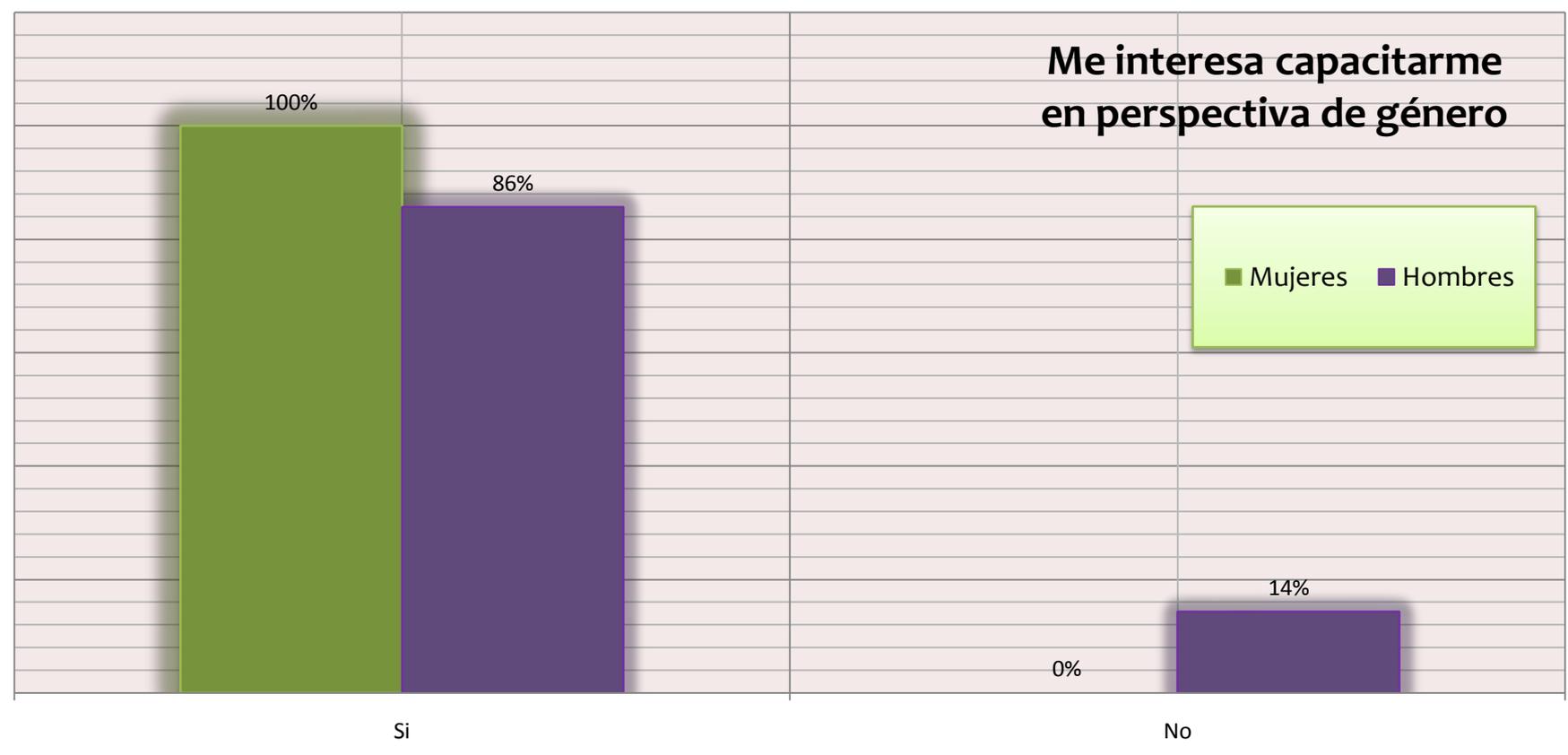
**En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género**



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

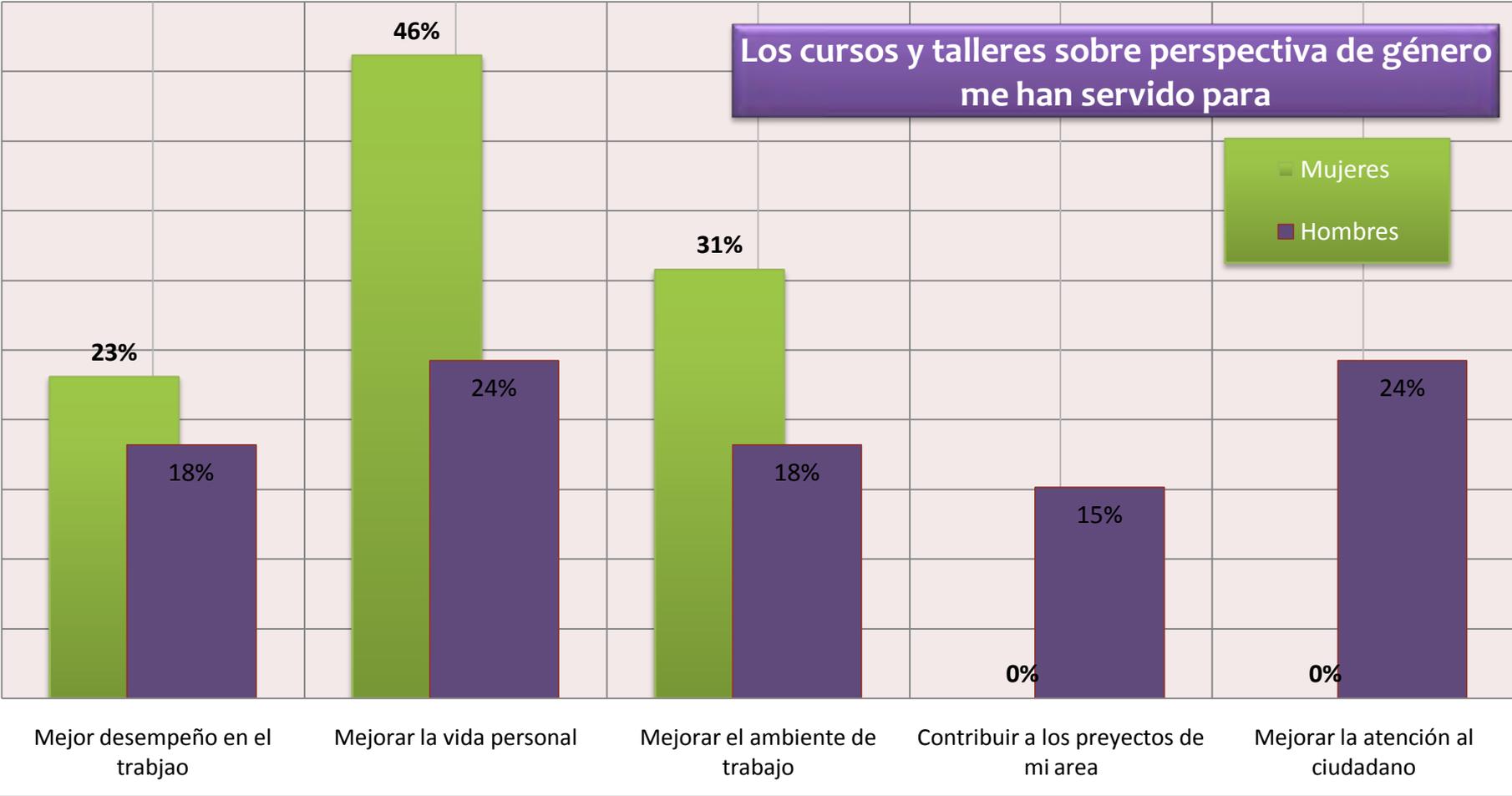


## Me interesa capacitarme en perspectiva de género

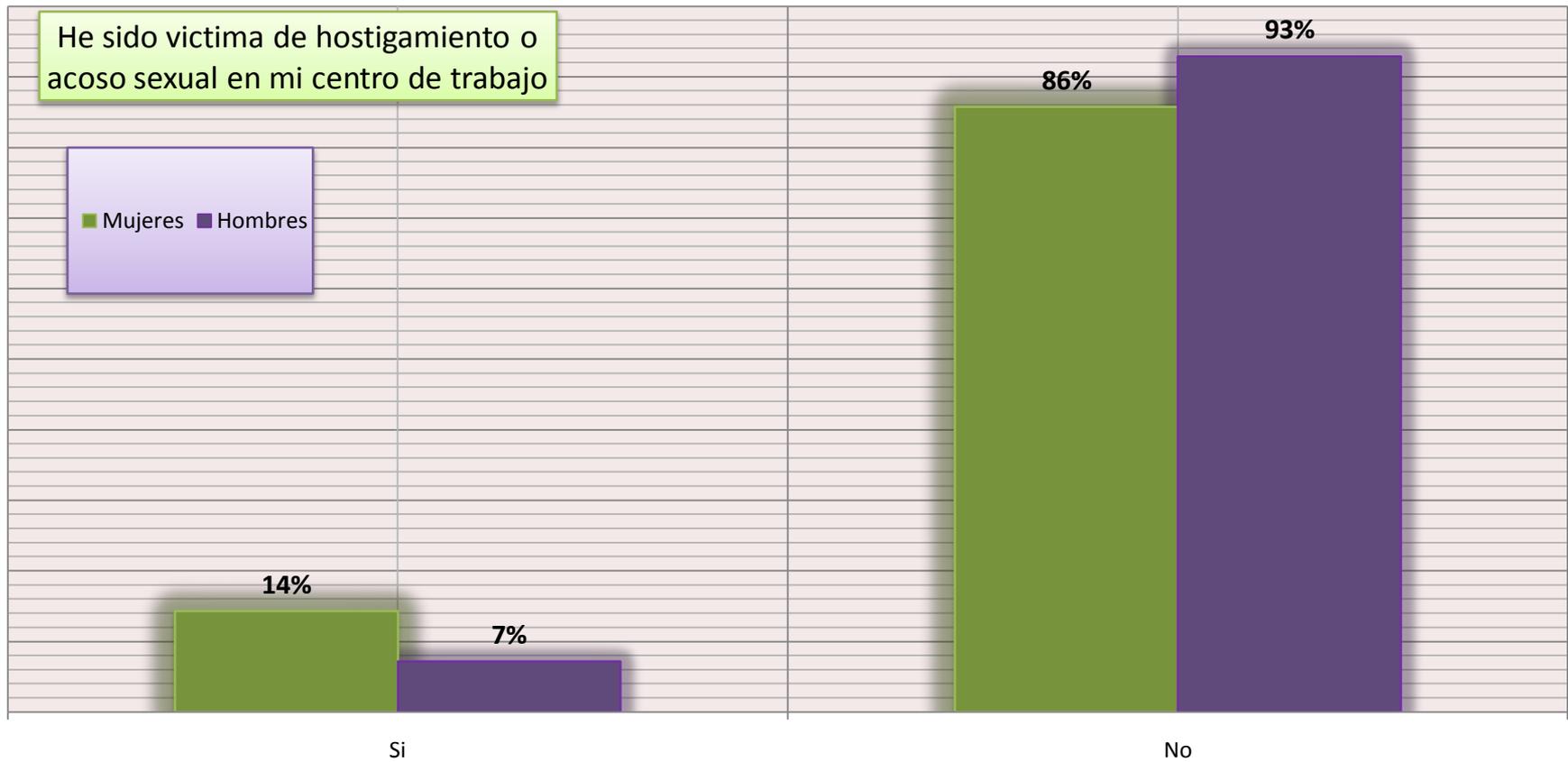


# Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para

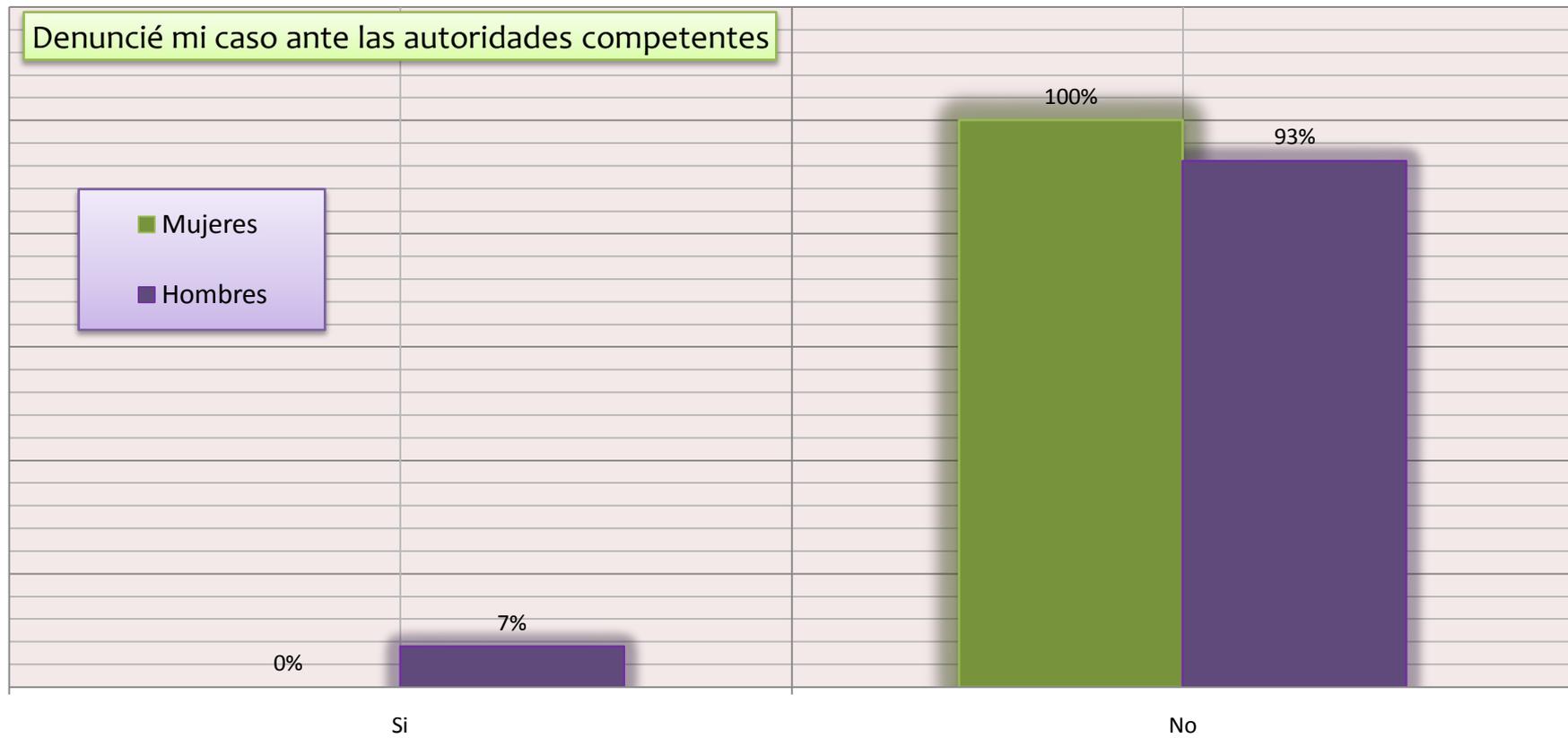
Mujeres  
Hombres



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



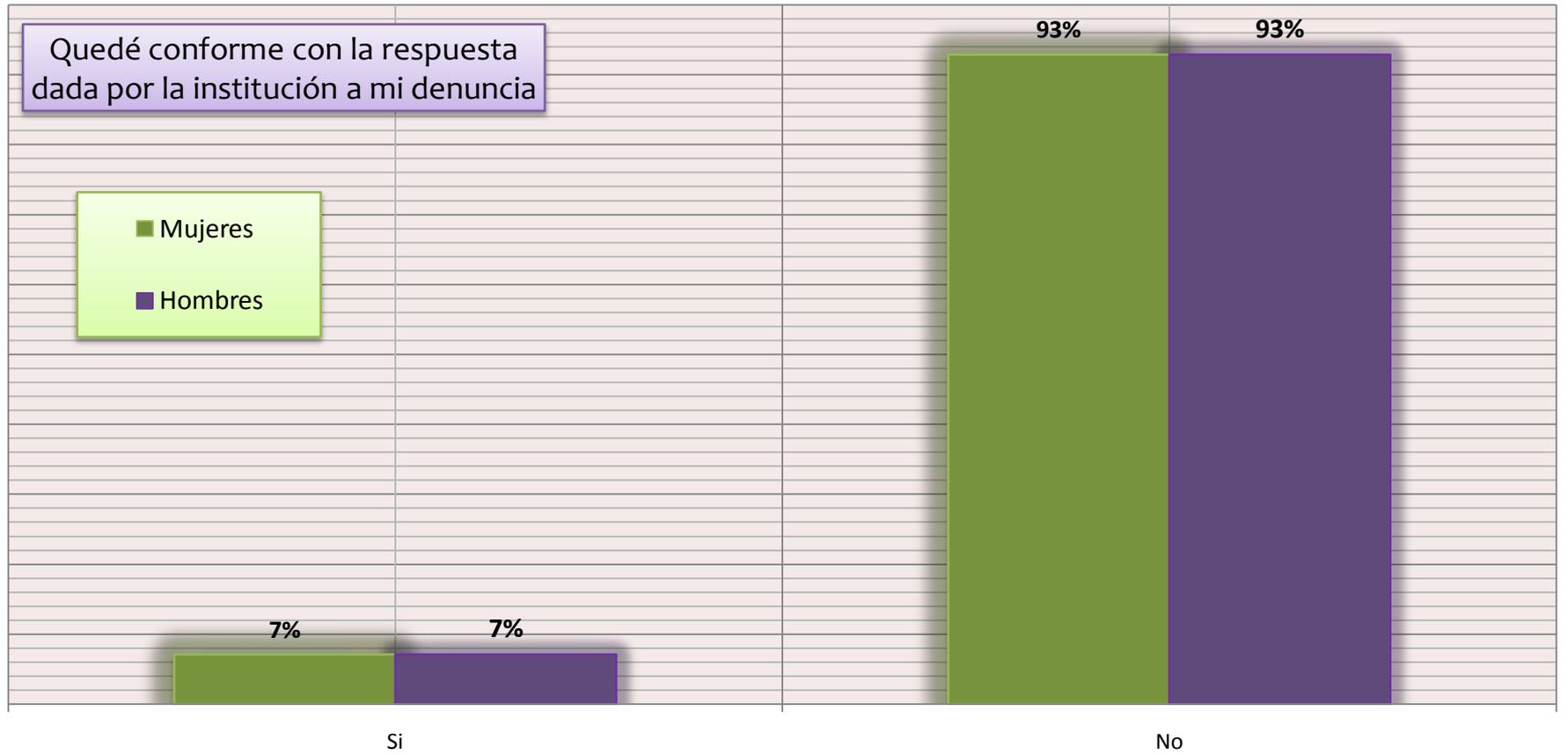
## Denuncié mi caso ante las autoridades competentes



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

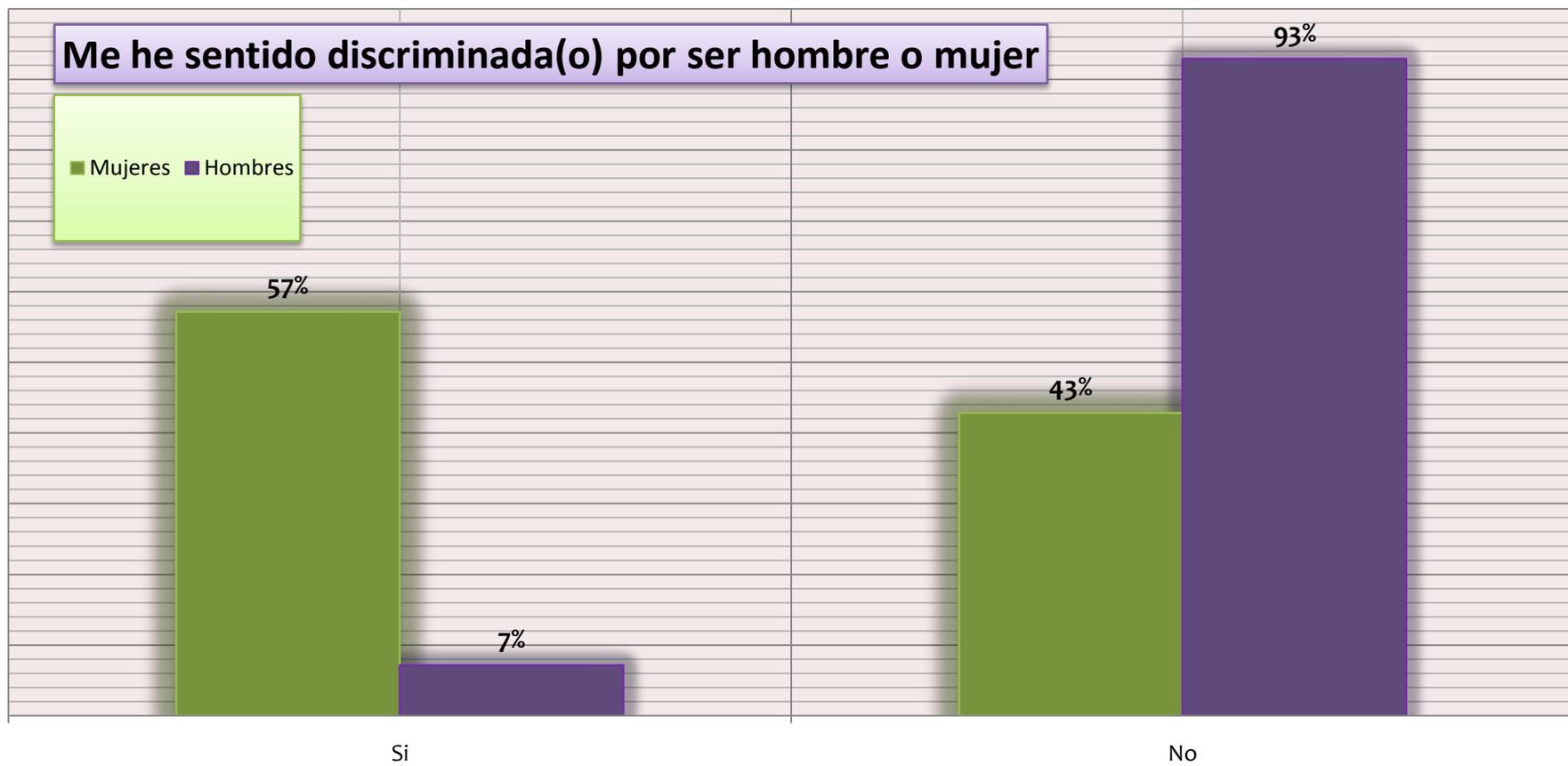
■ Mujeres

■ Hombres

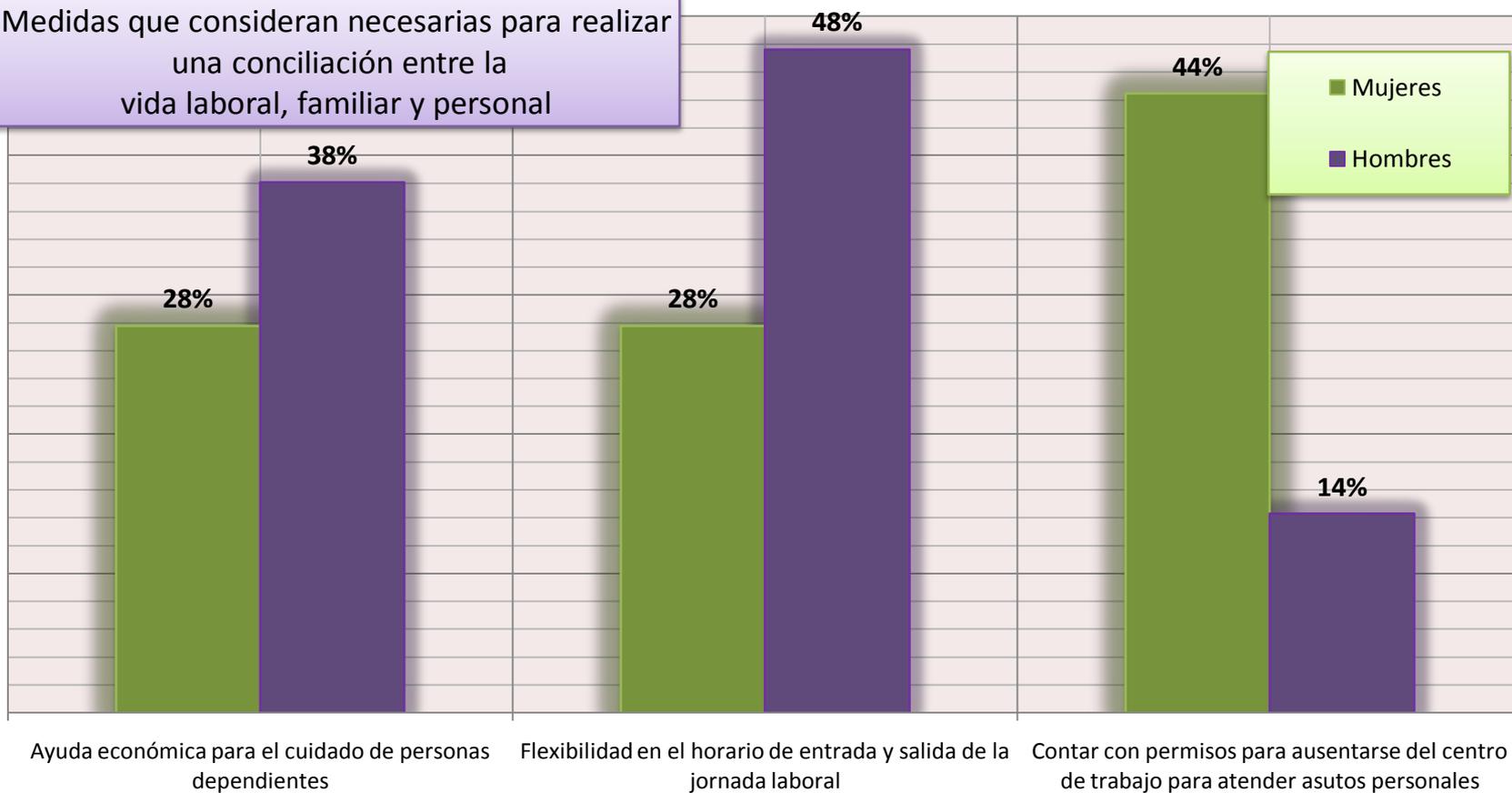


## Me he sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer

Mujeres Hombres



Medidas que consideran necesarias para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal



# Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

## Objetivo:

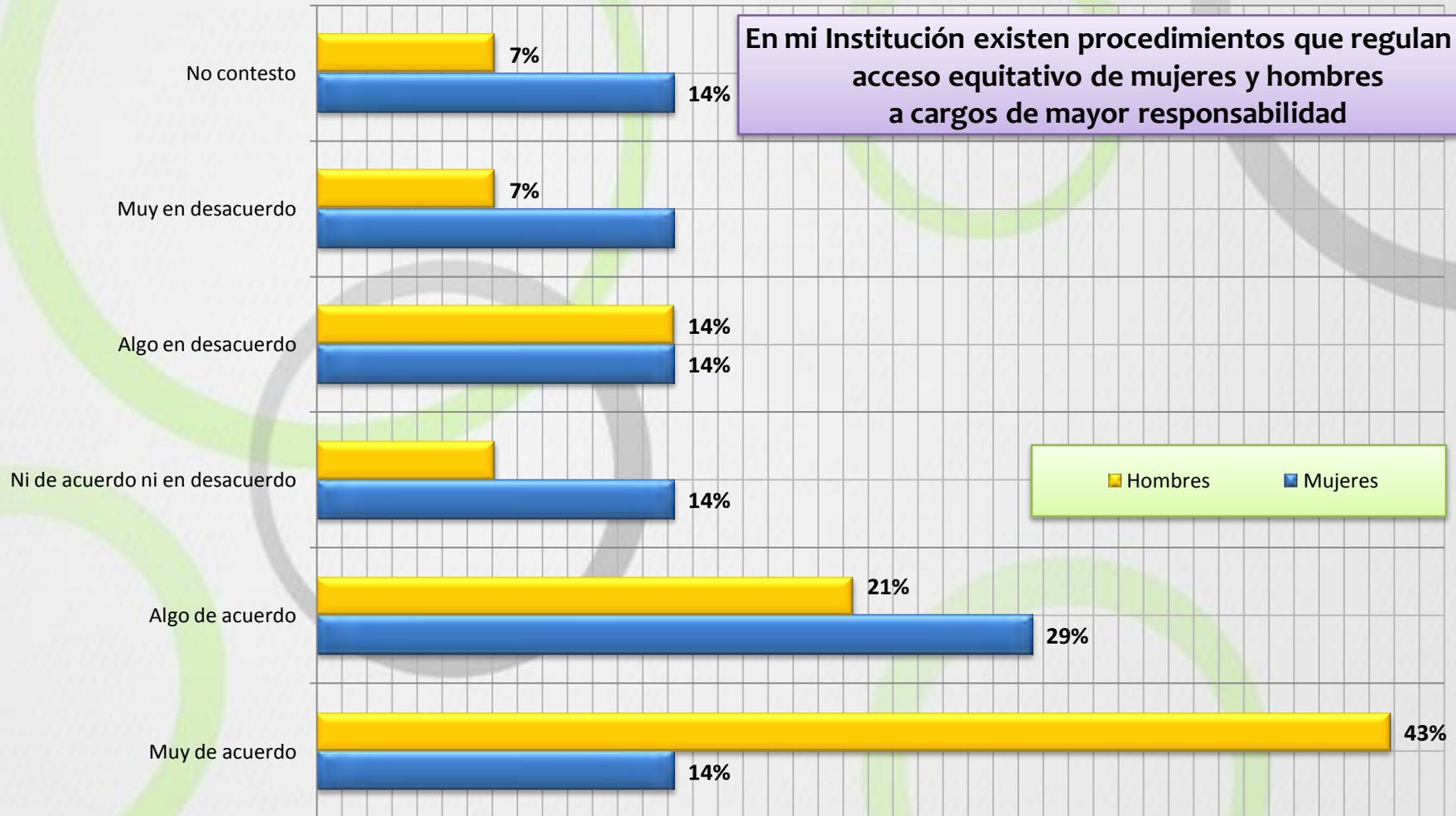
Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la administración pública federal, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, donde se manifieste el compromiso de promover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

## **CLIMA LABORAL**

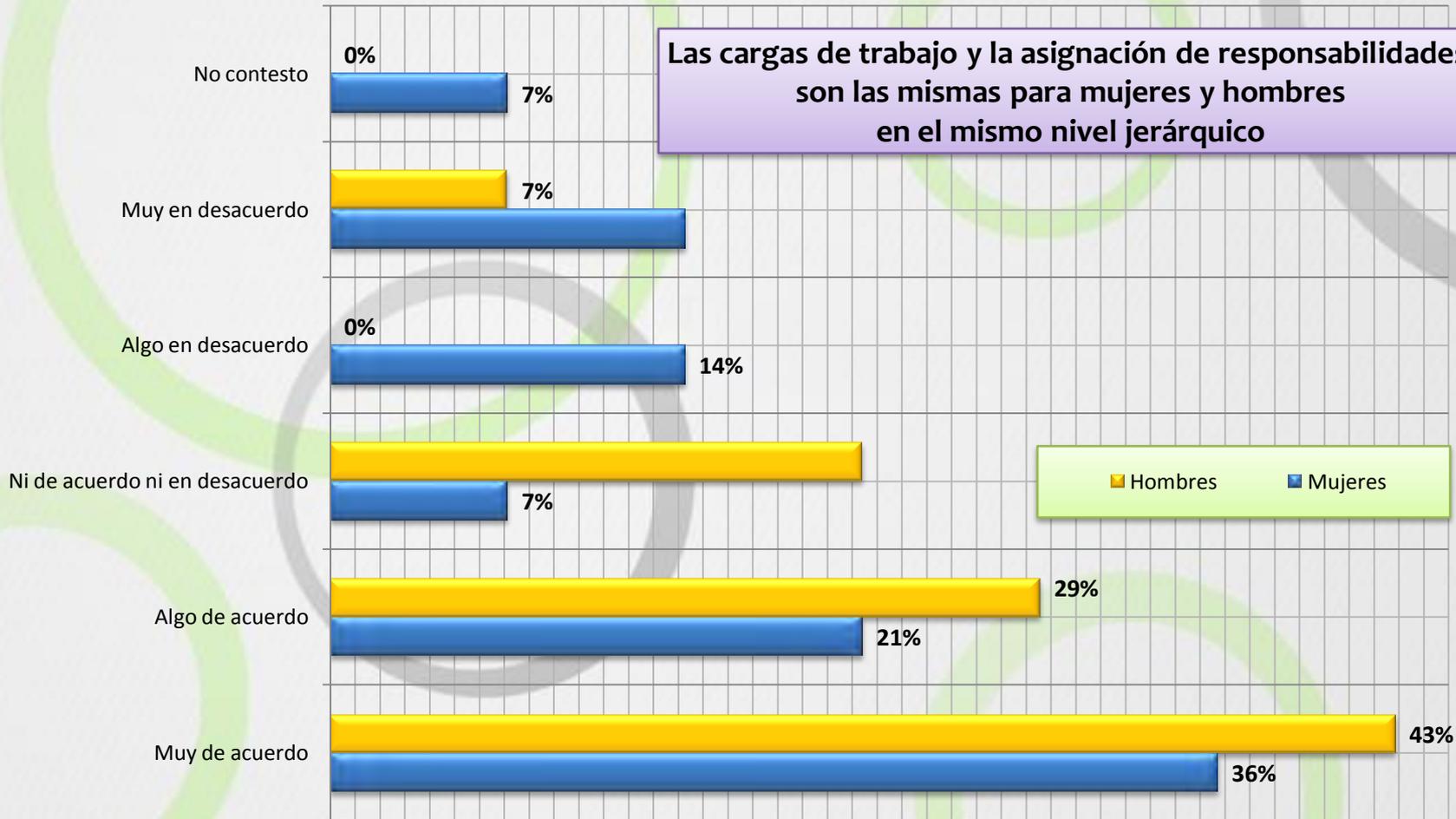
Objetivo Lograr un clima laboral que permita a la APM tener mejores resultados, al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía. Condiciones para el mejoramiento del clima laboral desde una perspectiva de género Para aplicar en la práctica diaria la perspectiva de género en cada una de las dependencias y/o entidades de la APM, particularmente para mejorar el clima laboral, es necesario garantizar previamente que se den las siguientes condiciones:

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

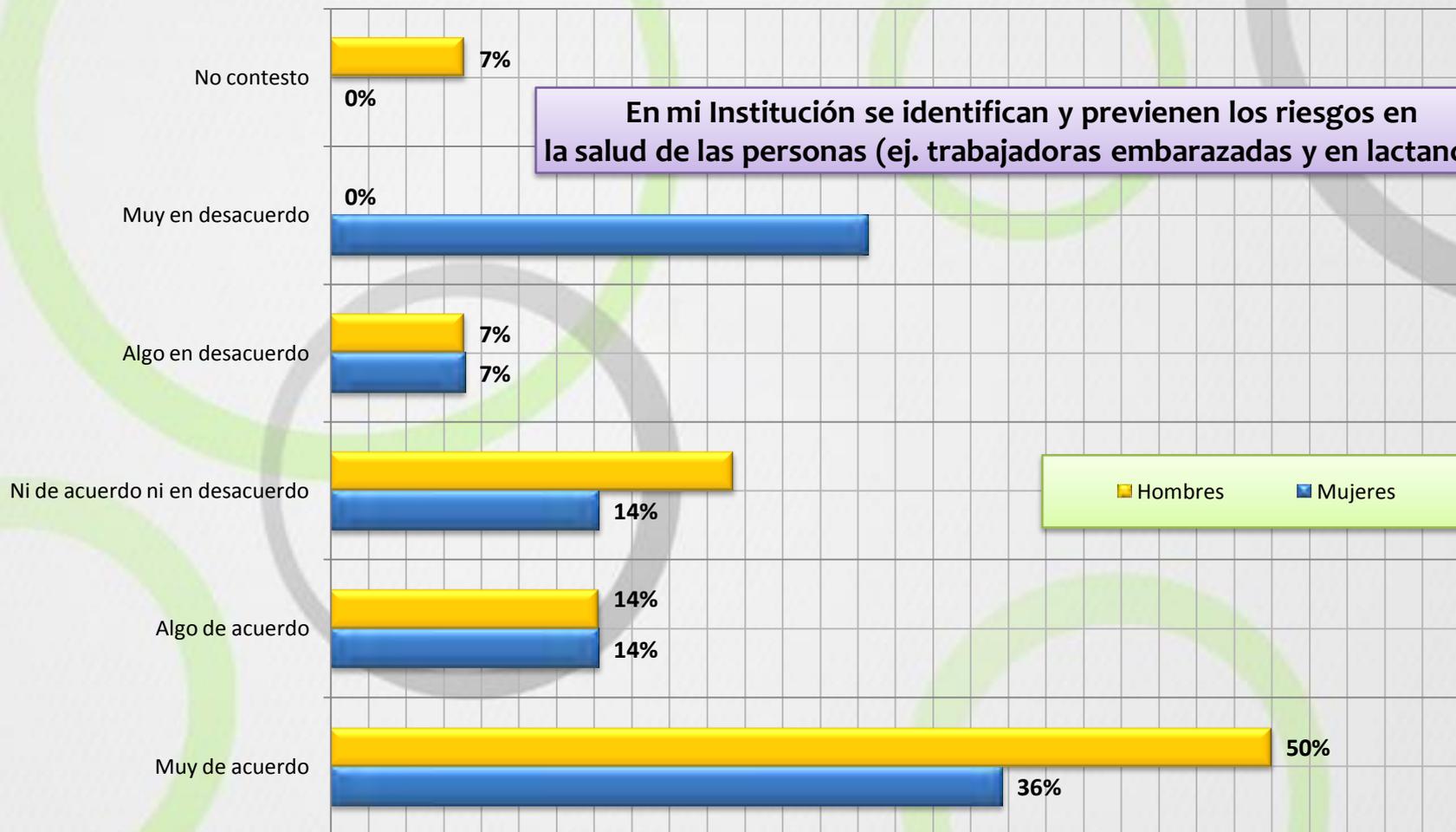
**En mi Institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad**



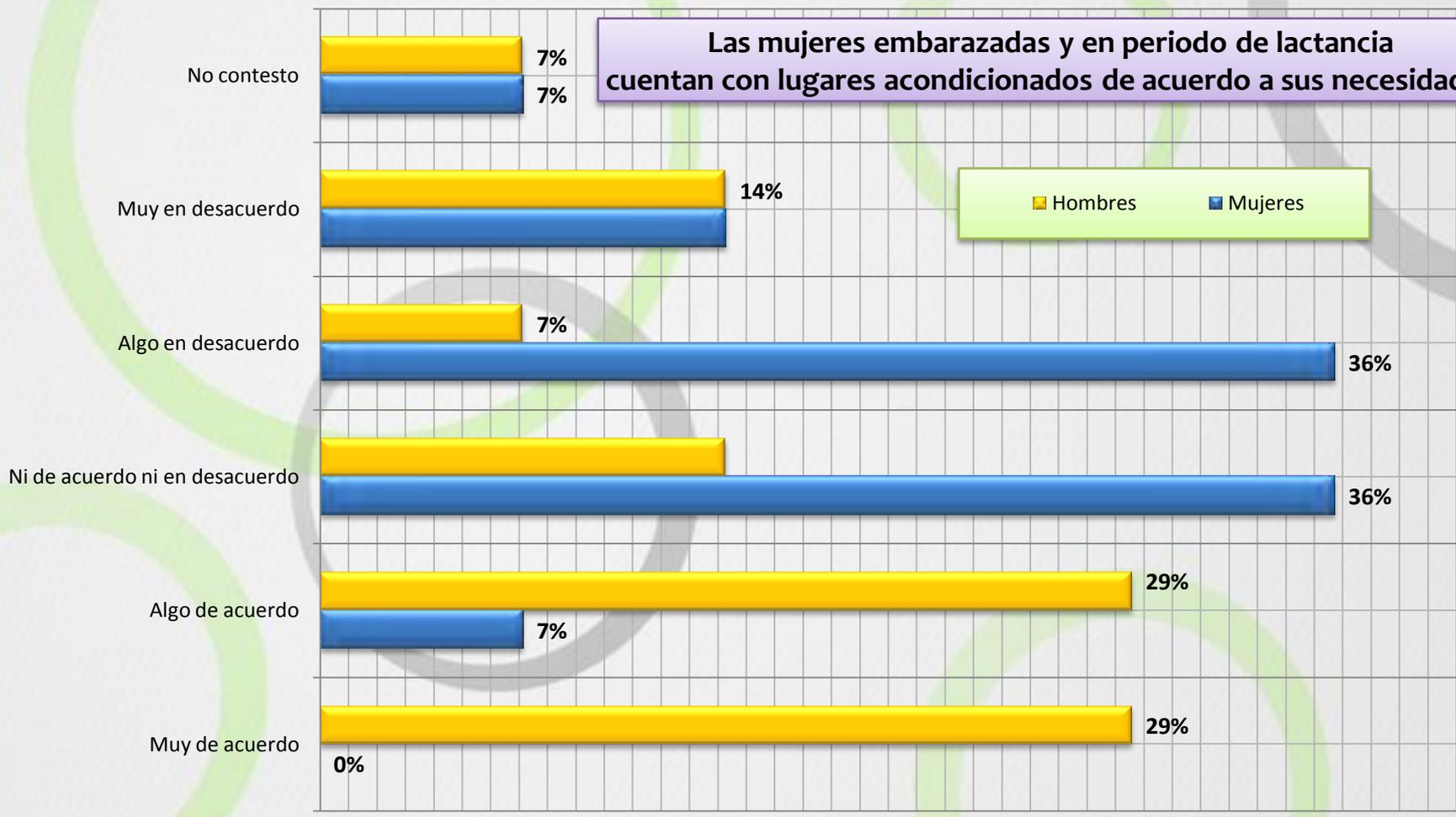
**Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico**



**En mi Institución se identifican y previenen los riesgos en la salud de las personas (ej. trabajadoras embarazadas y en lactancia)**

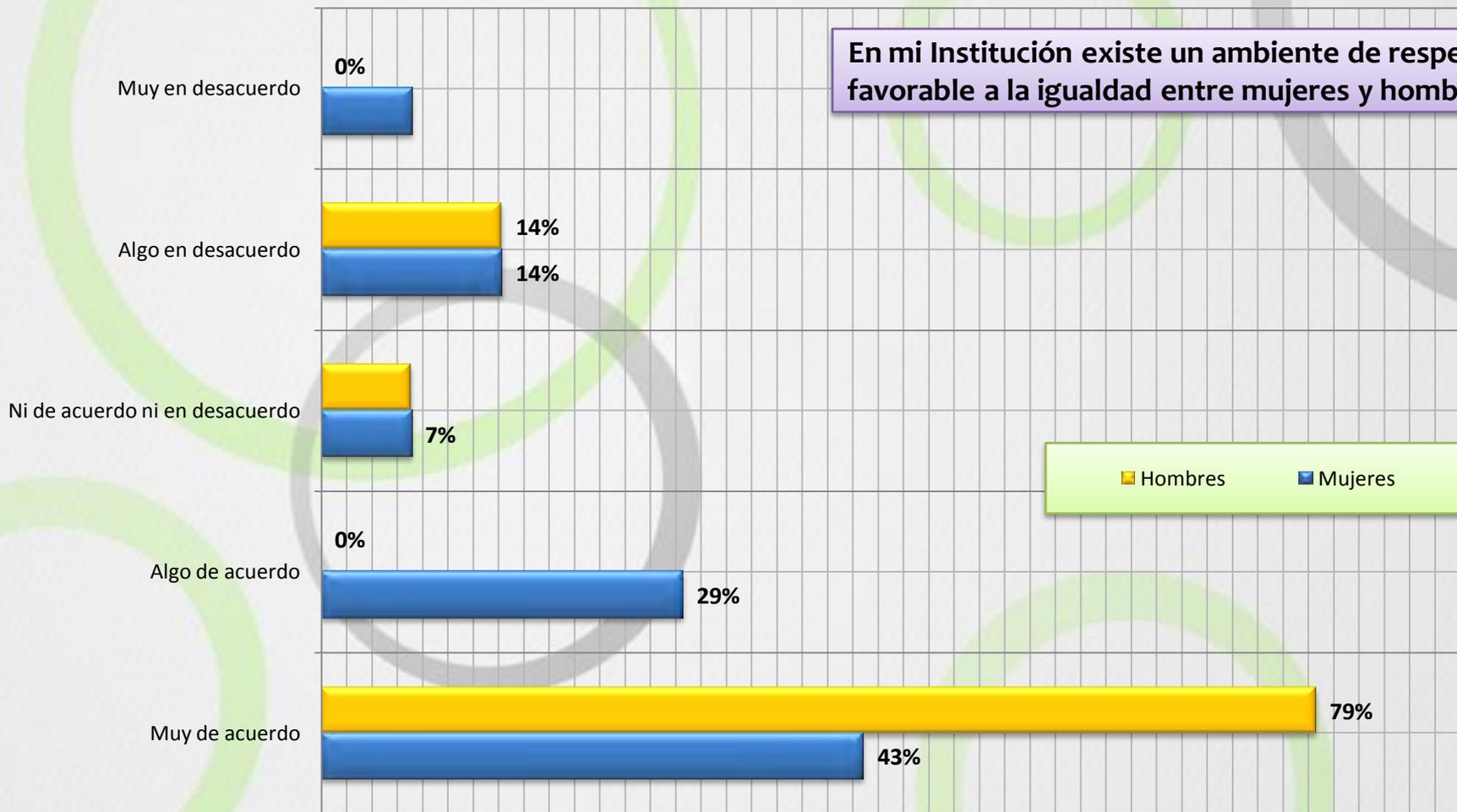


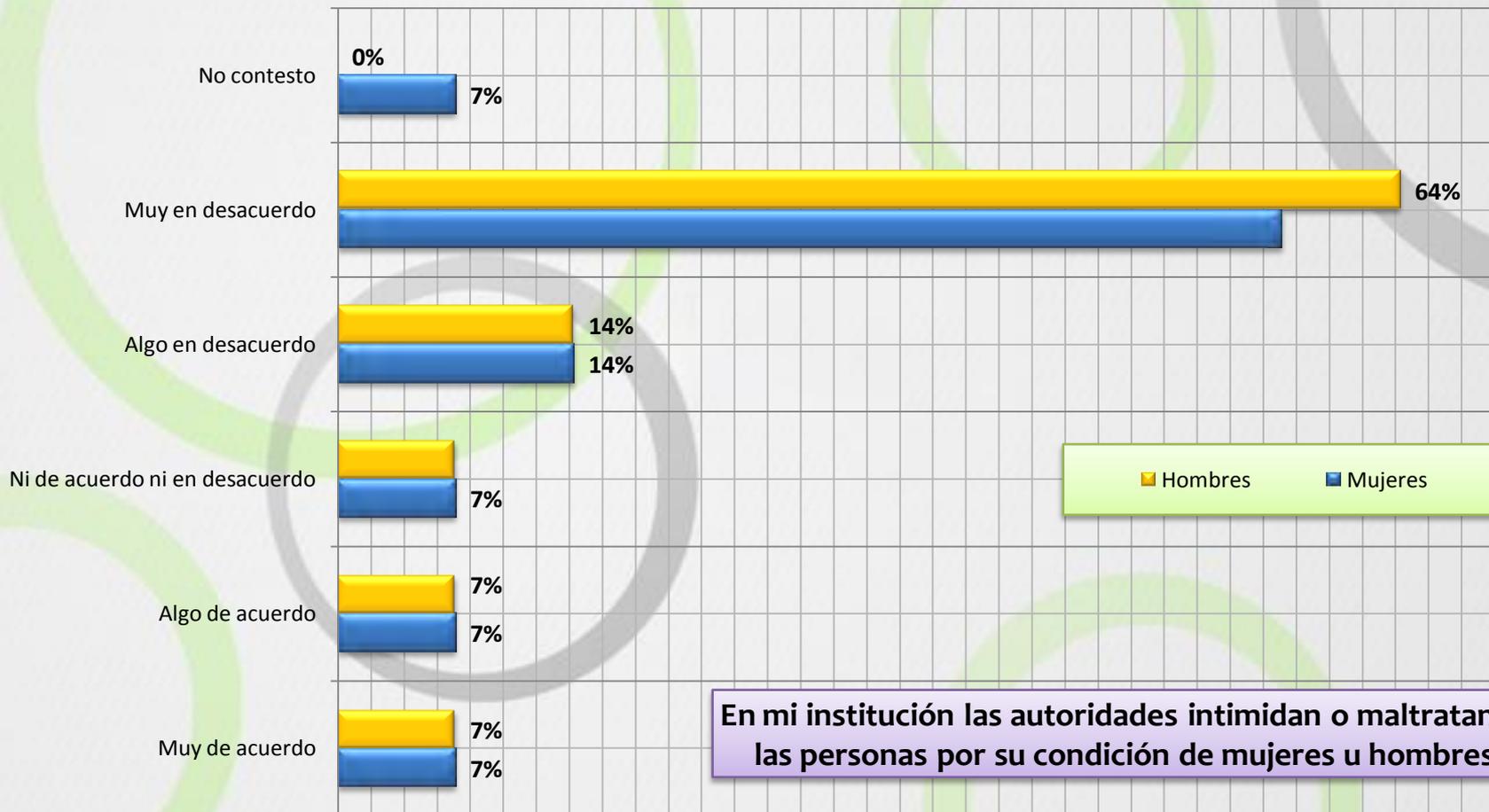
**Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades**



■ Hombres ■ Mujeres

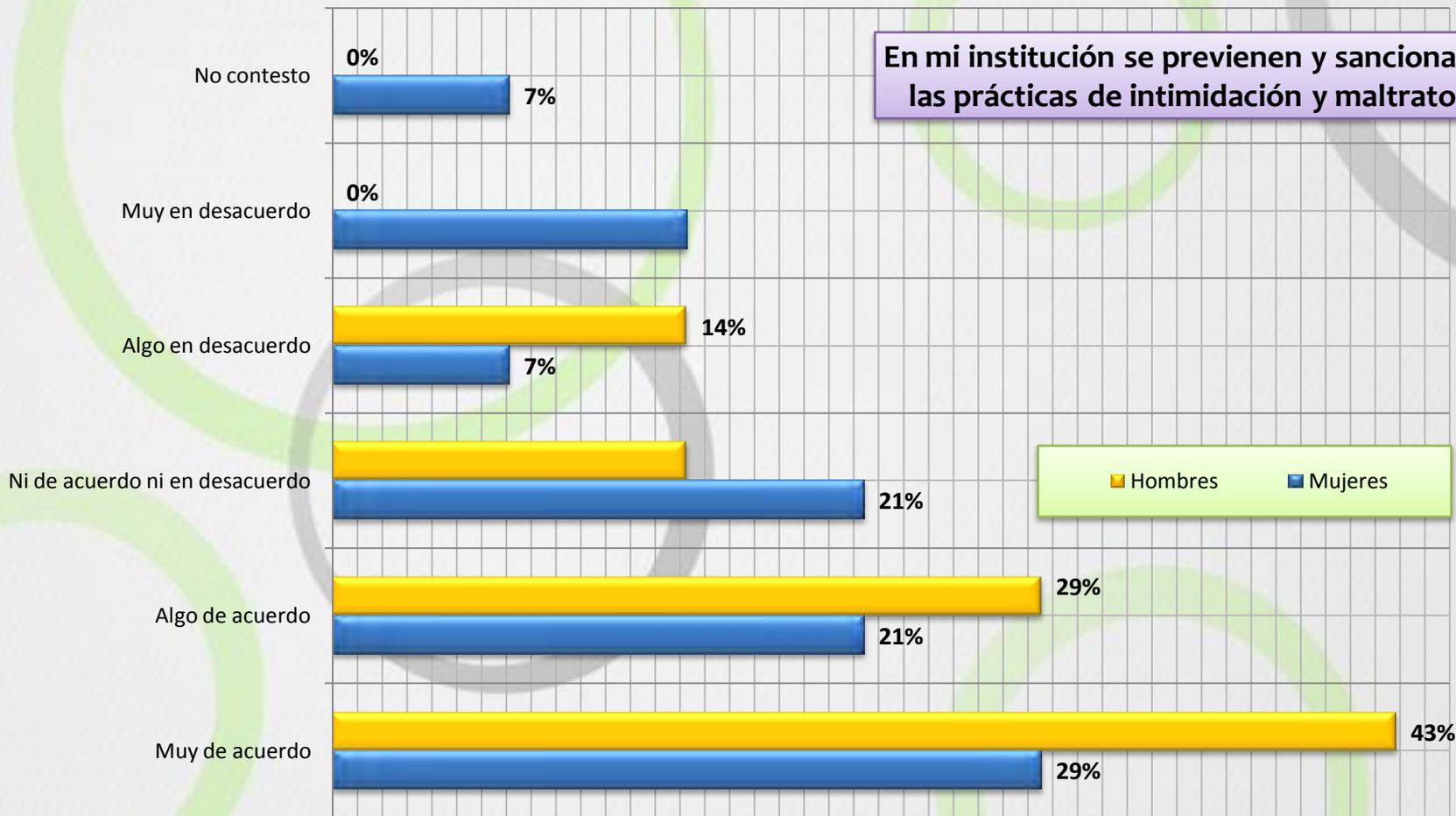
**En mi Institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres**



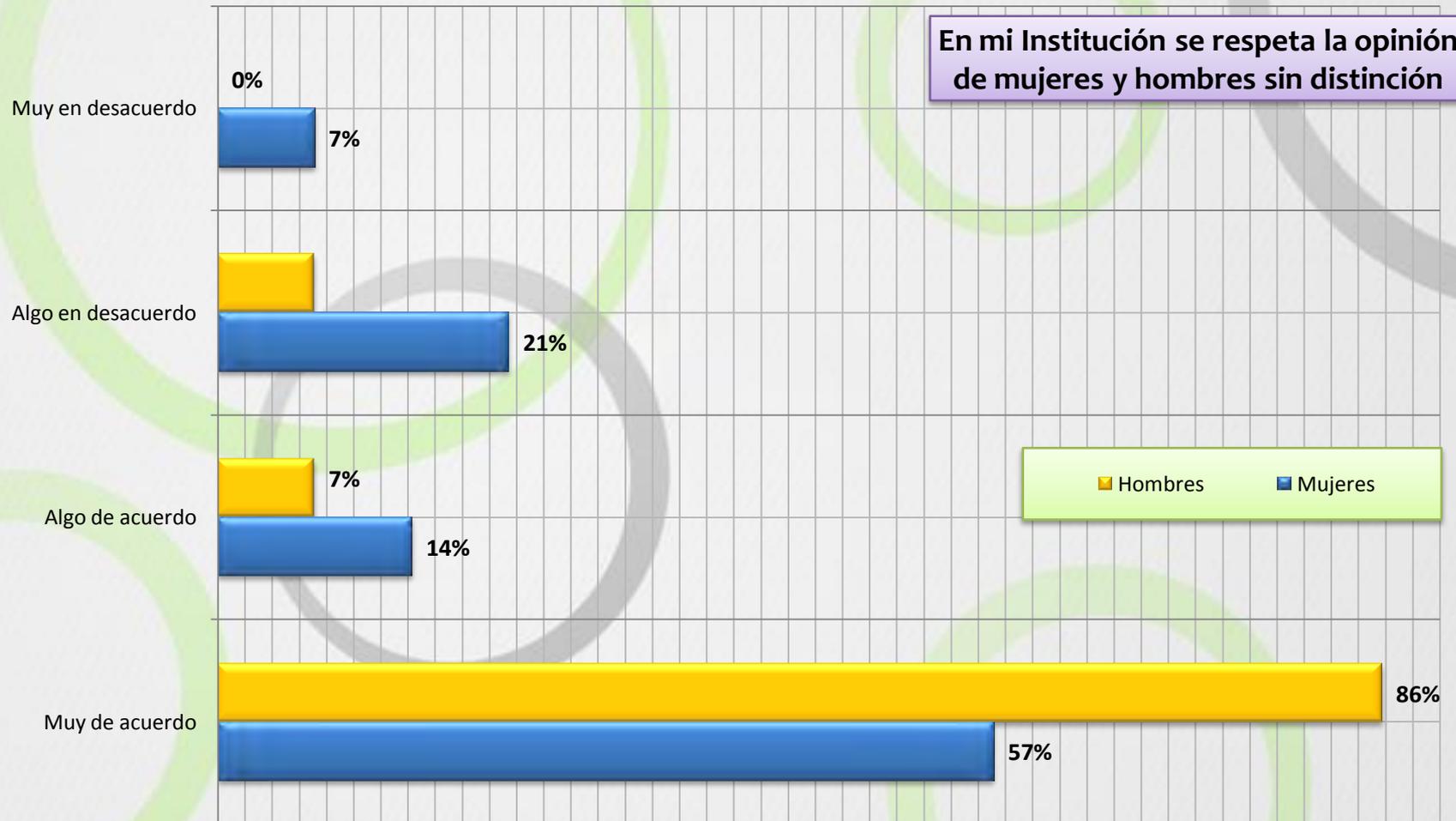


**En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres**

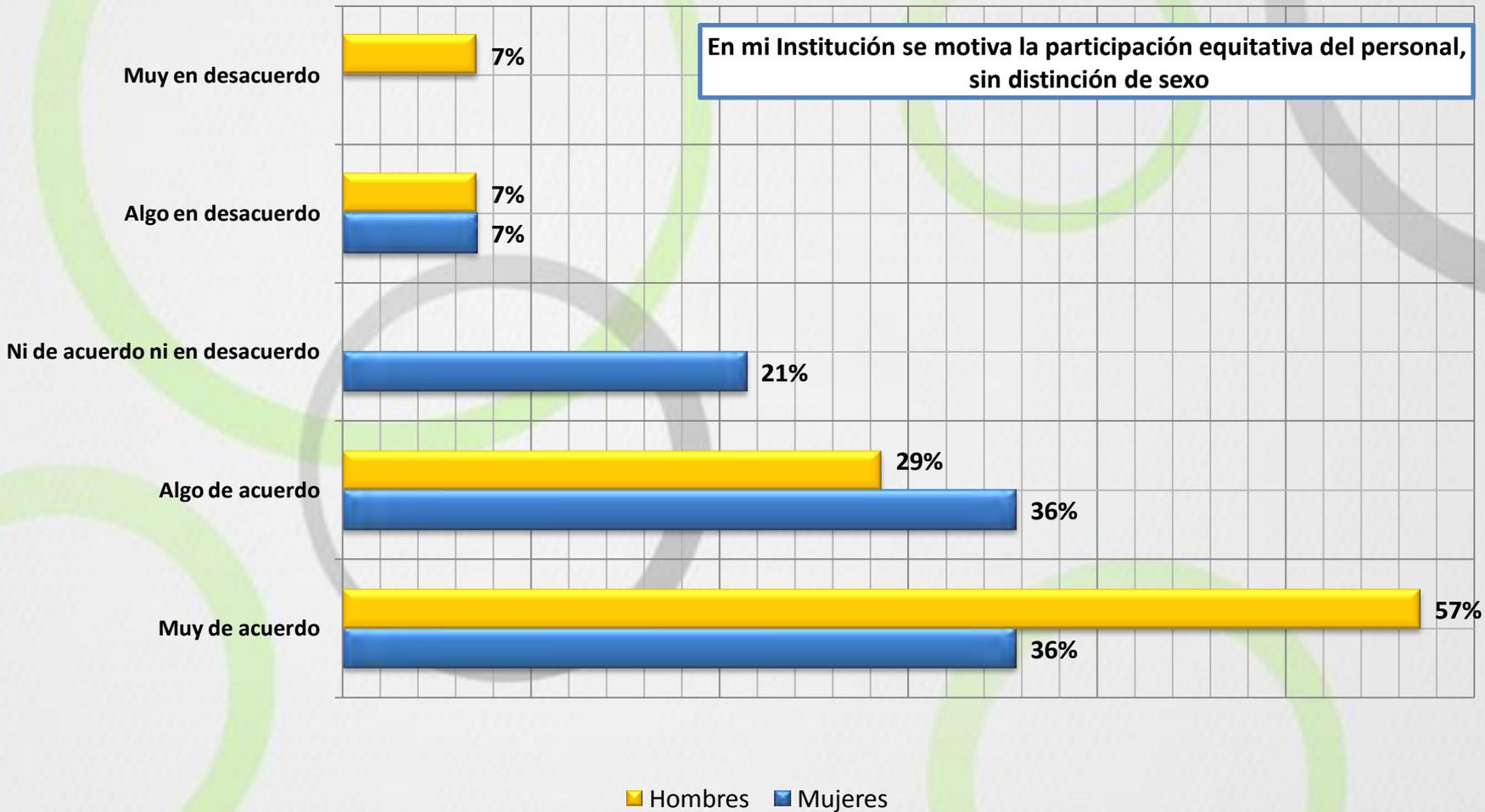
**En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato**



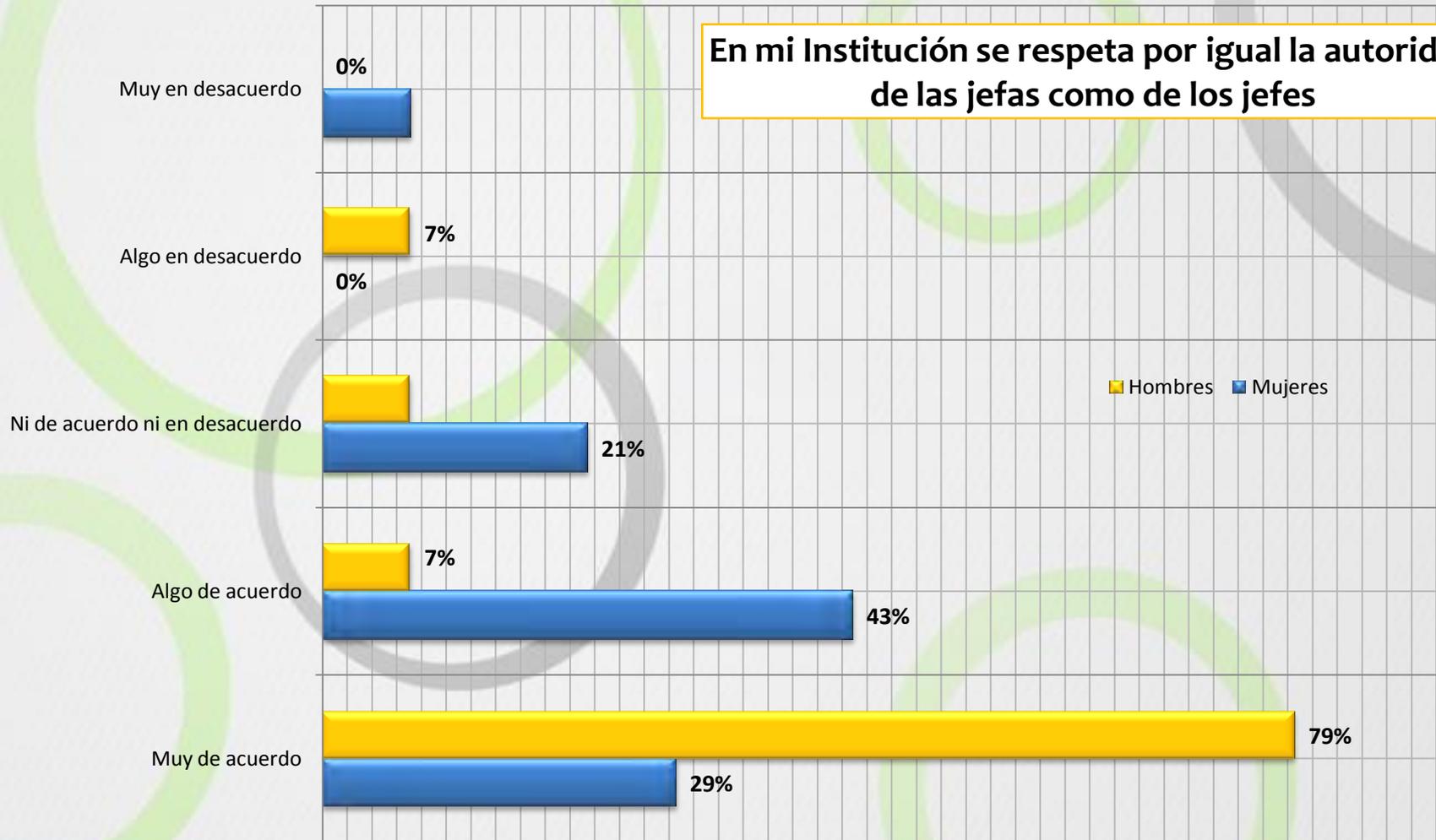
**En mi Institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción**



**En mi Institución se motiva la participación equitativa del personal,  
sin distinción de sexo**



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



## COMUNICACIÓN INCLUYENTE

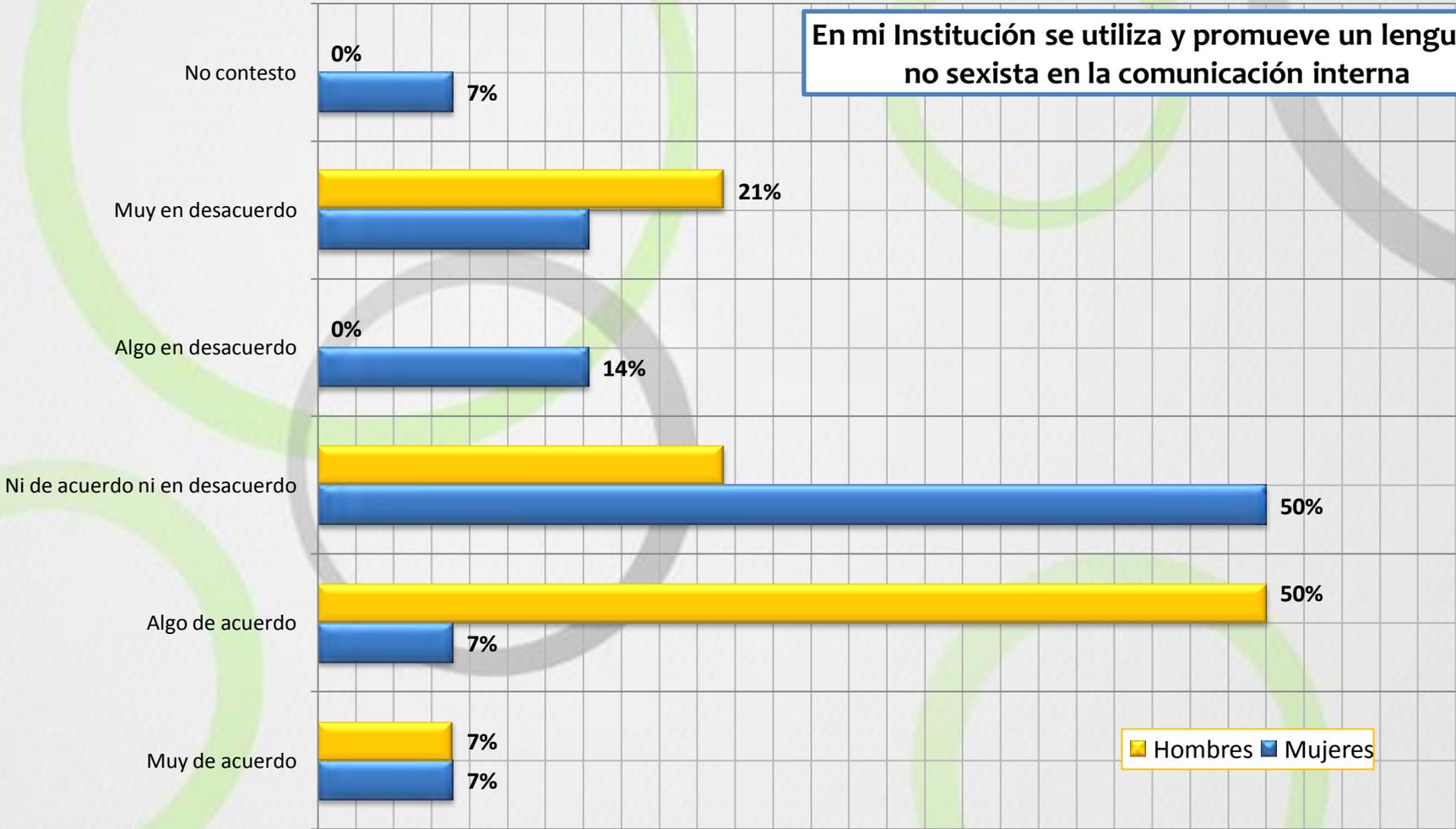
### Objetivo

Lograr una comunicación incluyente, al interior y exterior de la administración pública municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

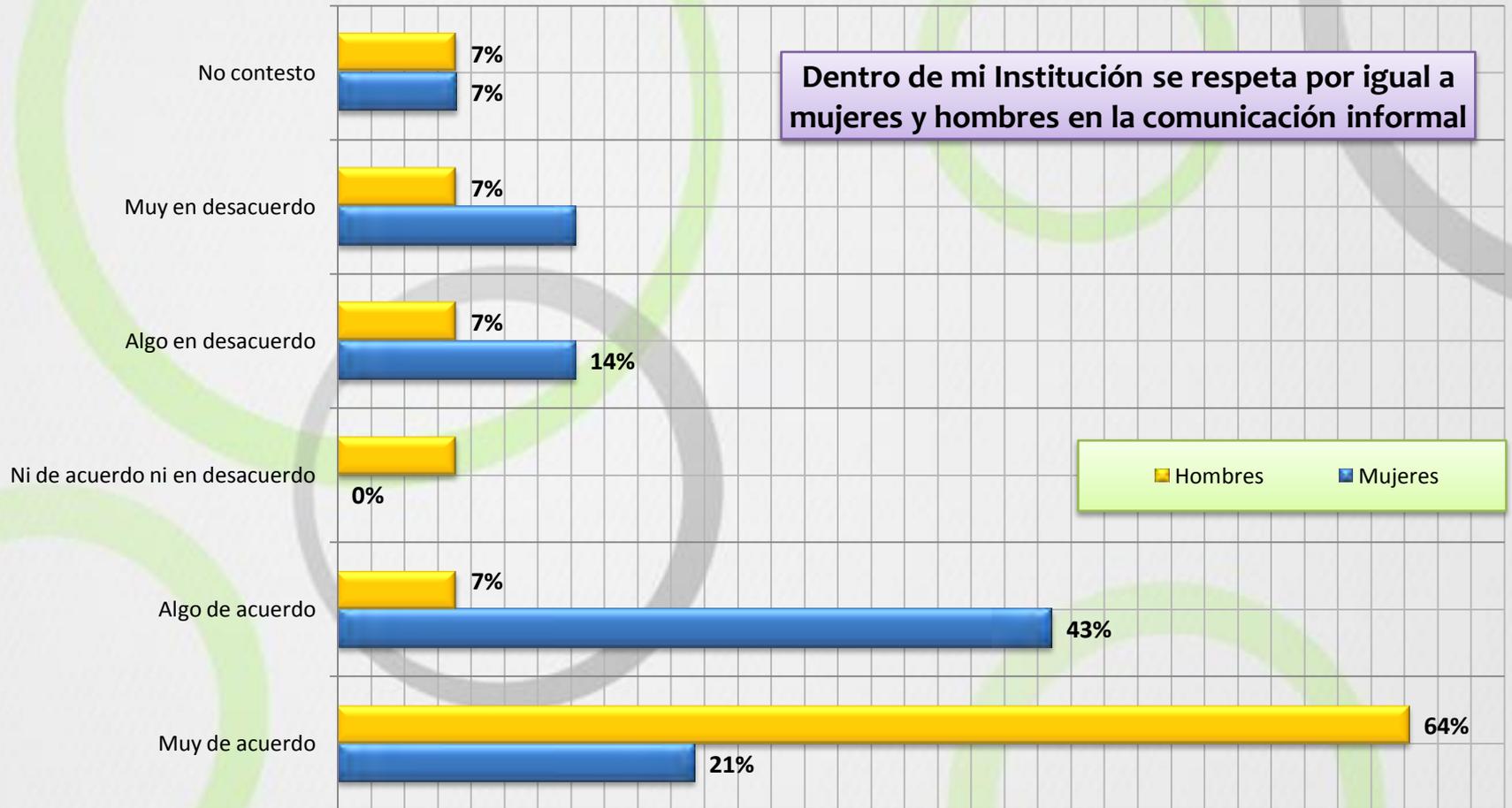
### **¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación organizacional y la comunicación social?**

La pertinencia del género en la comunicación organizacional y la comunicación social para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social, es necesario valorar la pertinencia de incorporar la perspectiva de género. Es decir, en qué medida las acciones, normas, procedimientos incluidos en el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos, tienen impactos diferenciados por sexo, es decir, no son neutrales, y por ello requieren la aplicación de este enfoque.

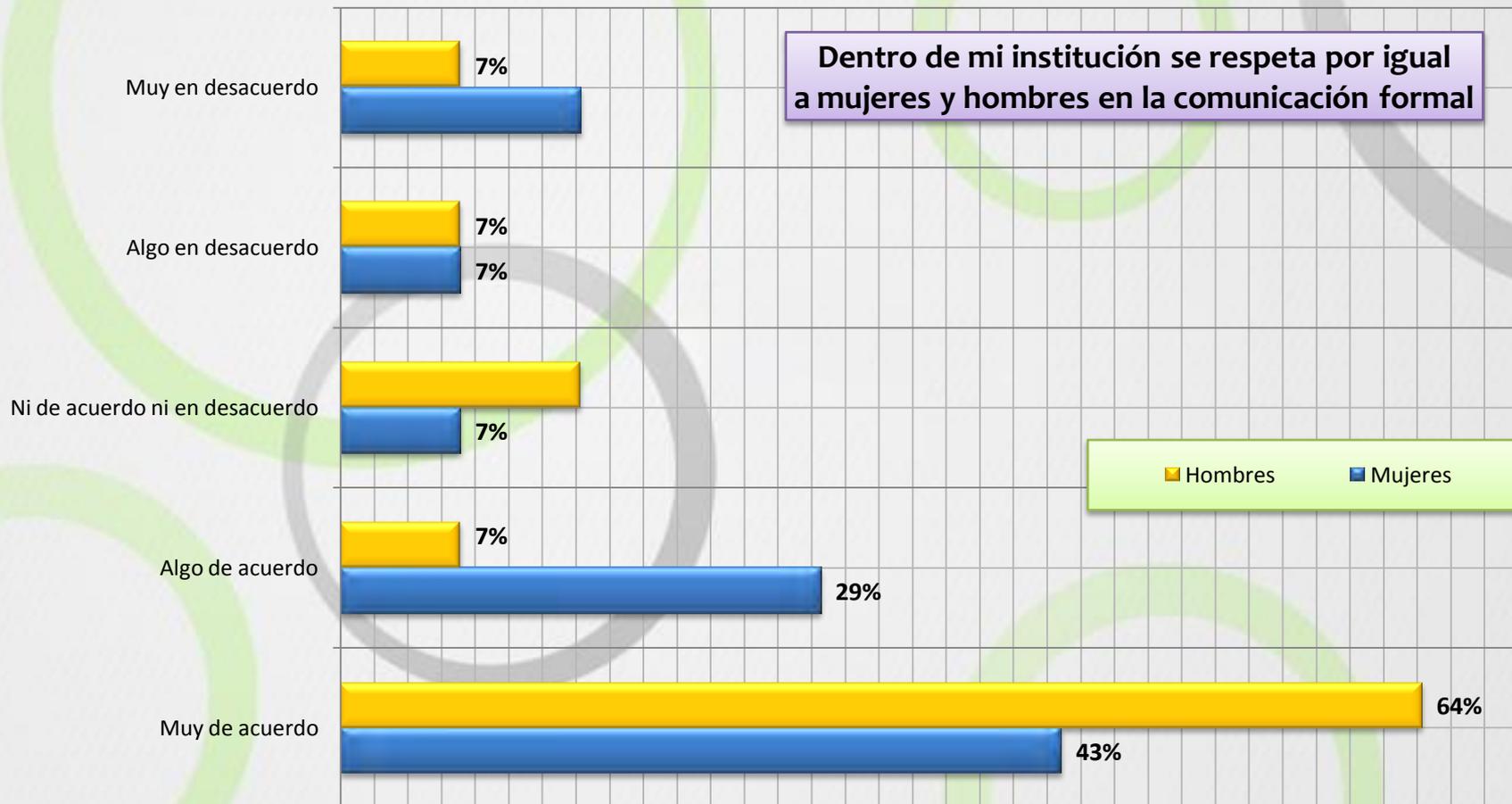
**En mi Institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna**



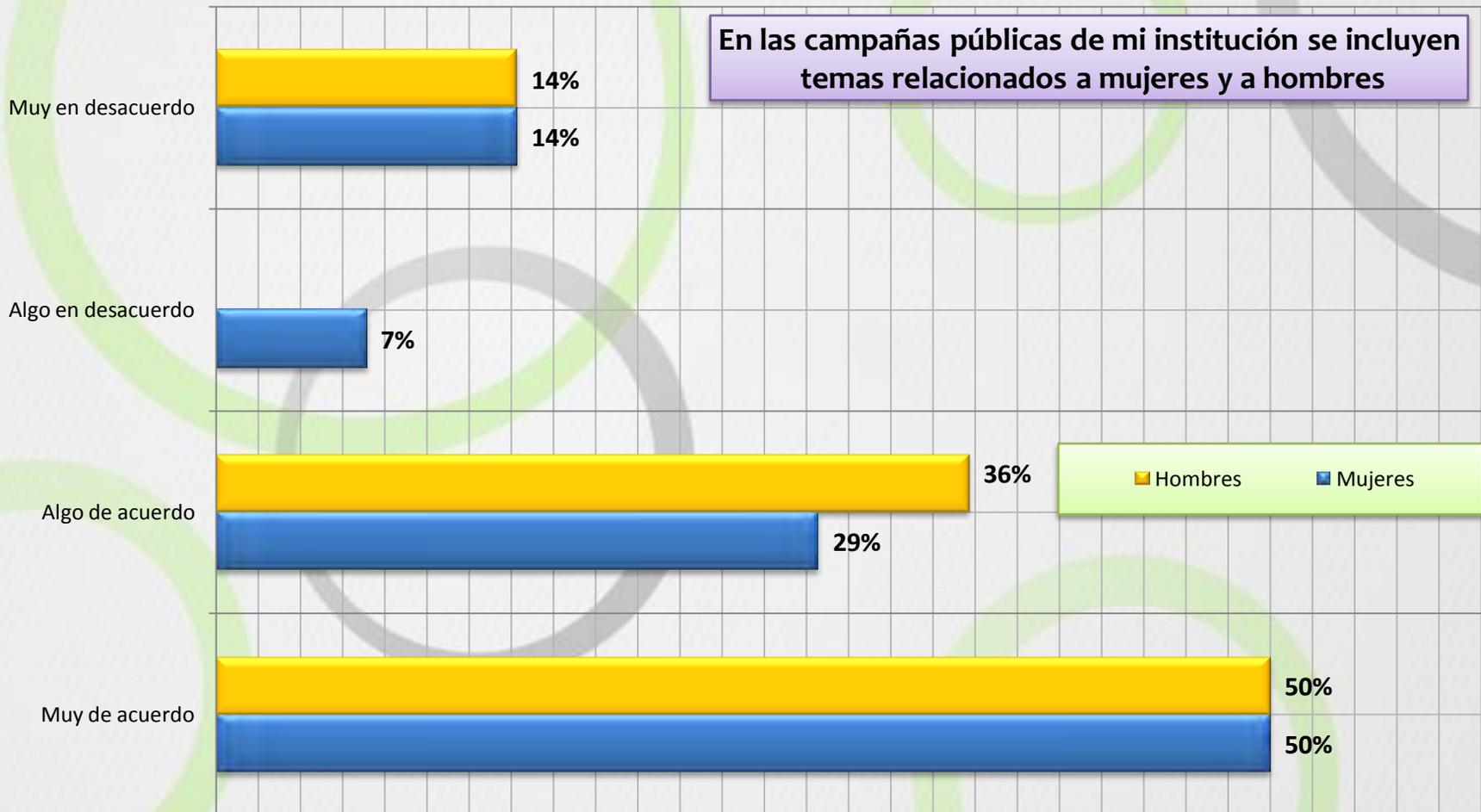
**Dentro de mi Institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal**



**Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal**

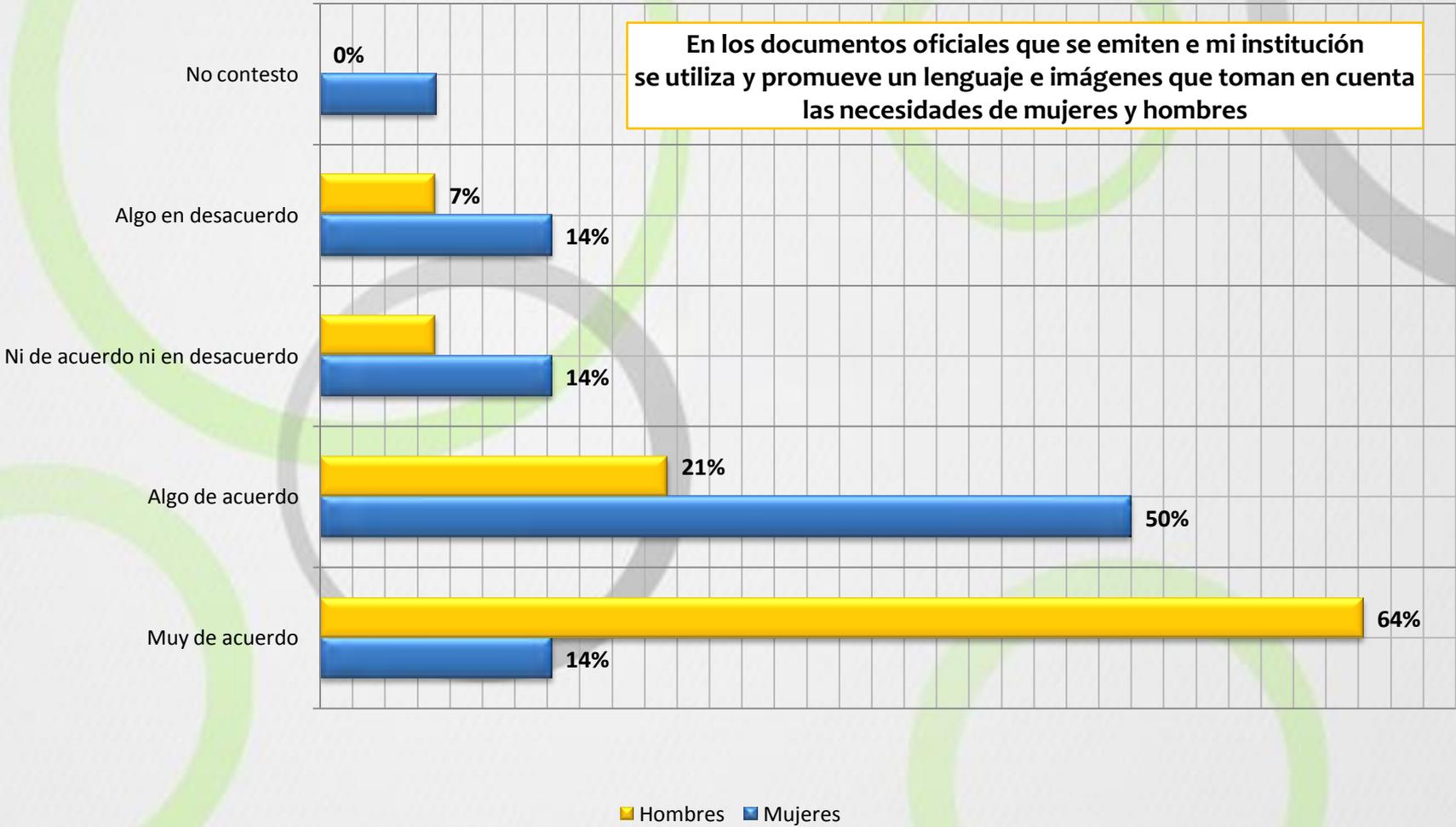


**En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres**



■ Hombres ■ Mujeres

**En los documentos oficiales que se emiten e mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres**



## SELECCIÓN DE PERSONAL

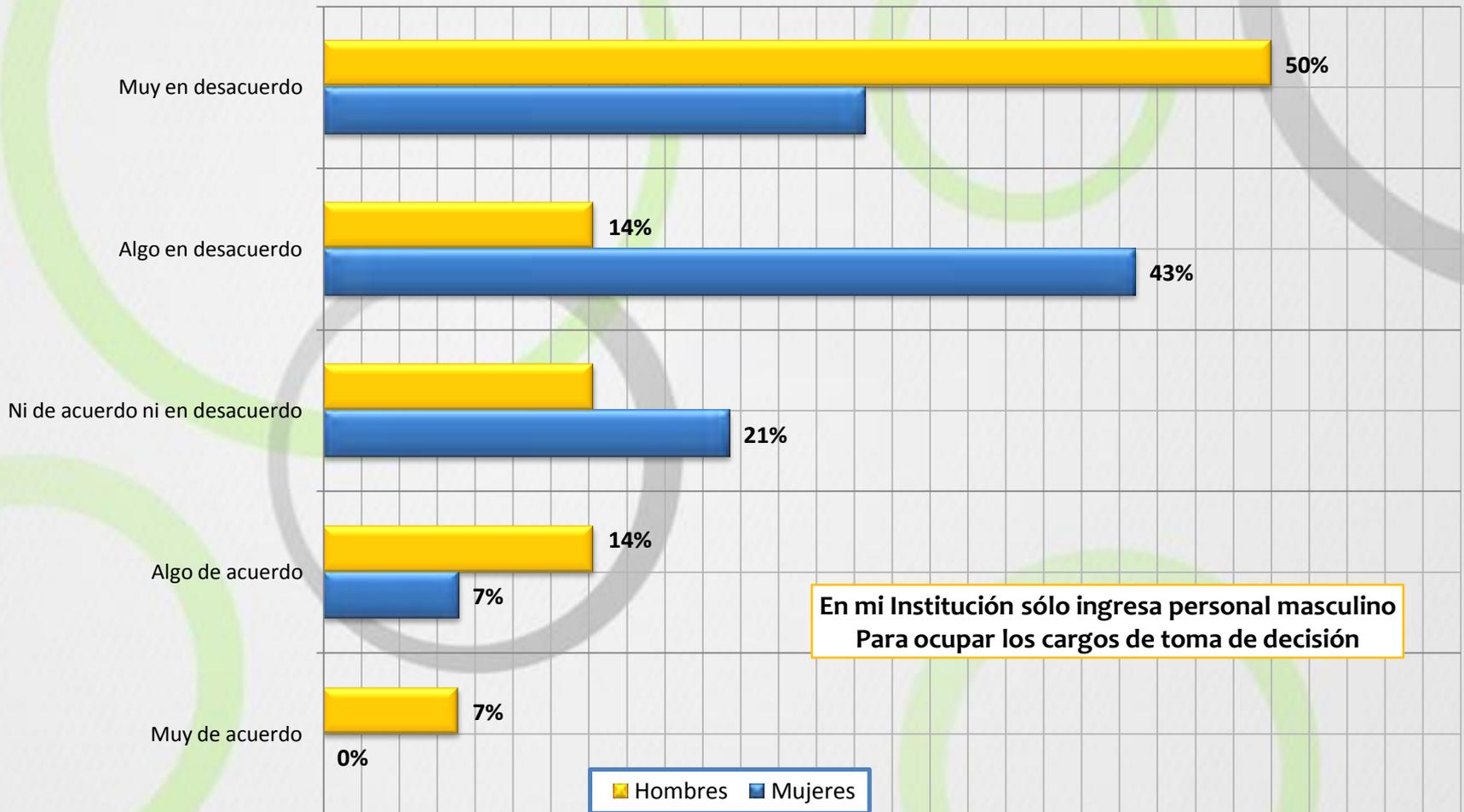
### Objetivo

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

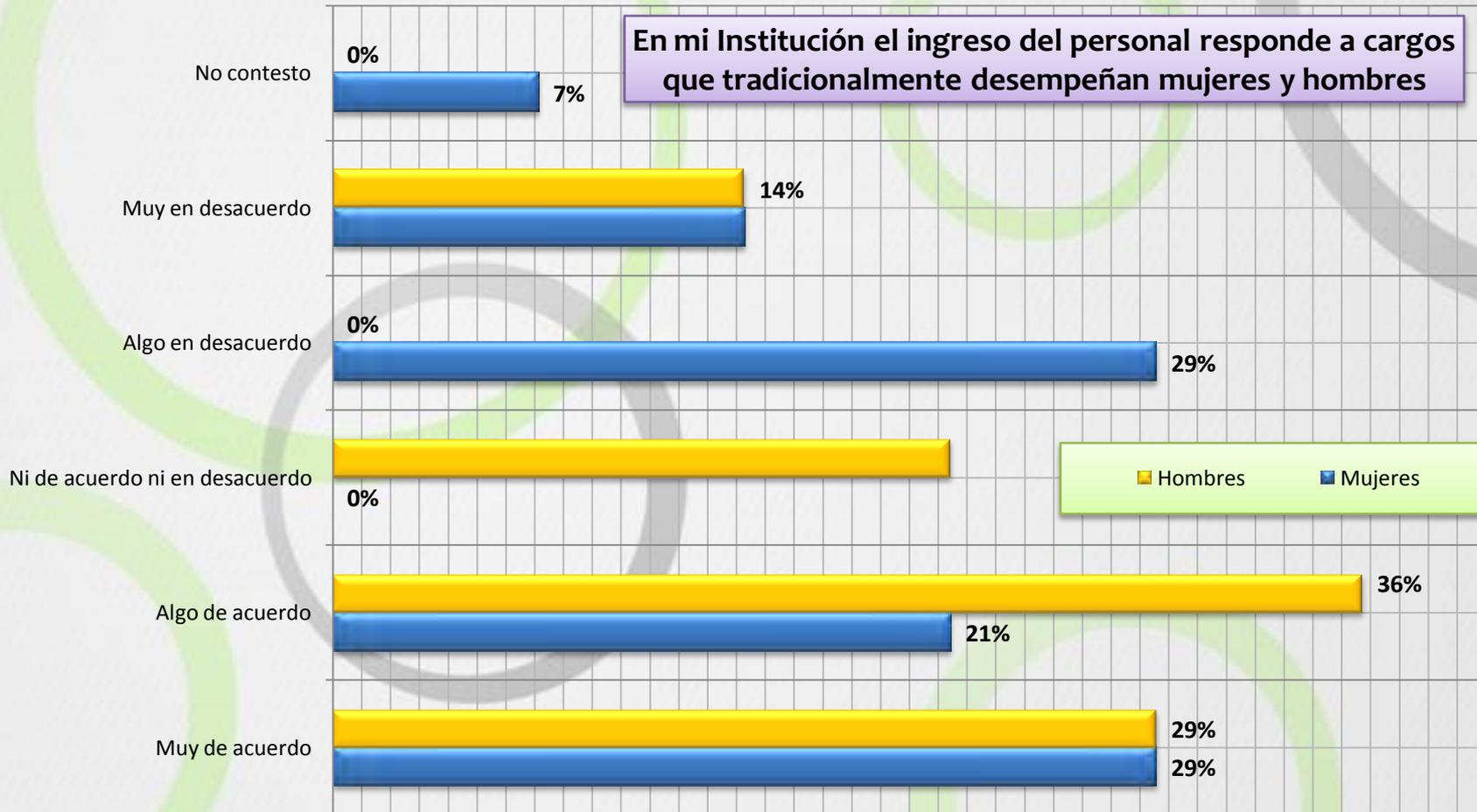
### **¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de selección de personal?**

En el sistema de selección de personal, basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, se deberá eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante en todo nivel o cargo. Para asegurar la inclusión del enfoque de género, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

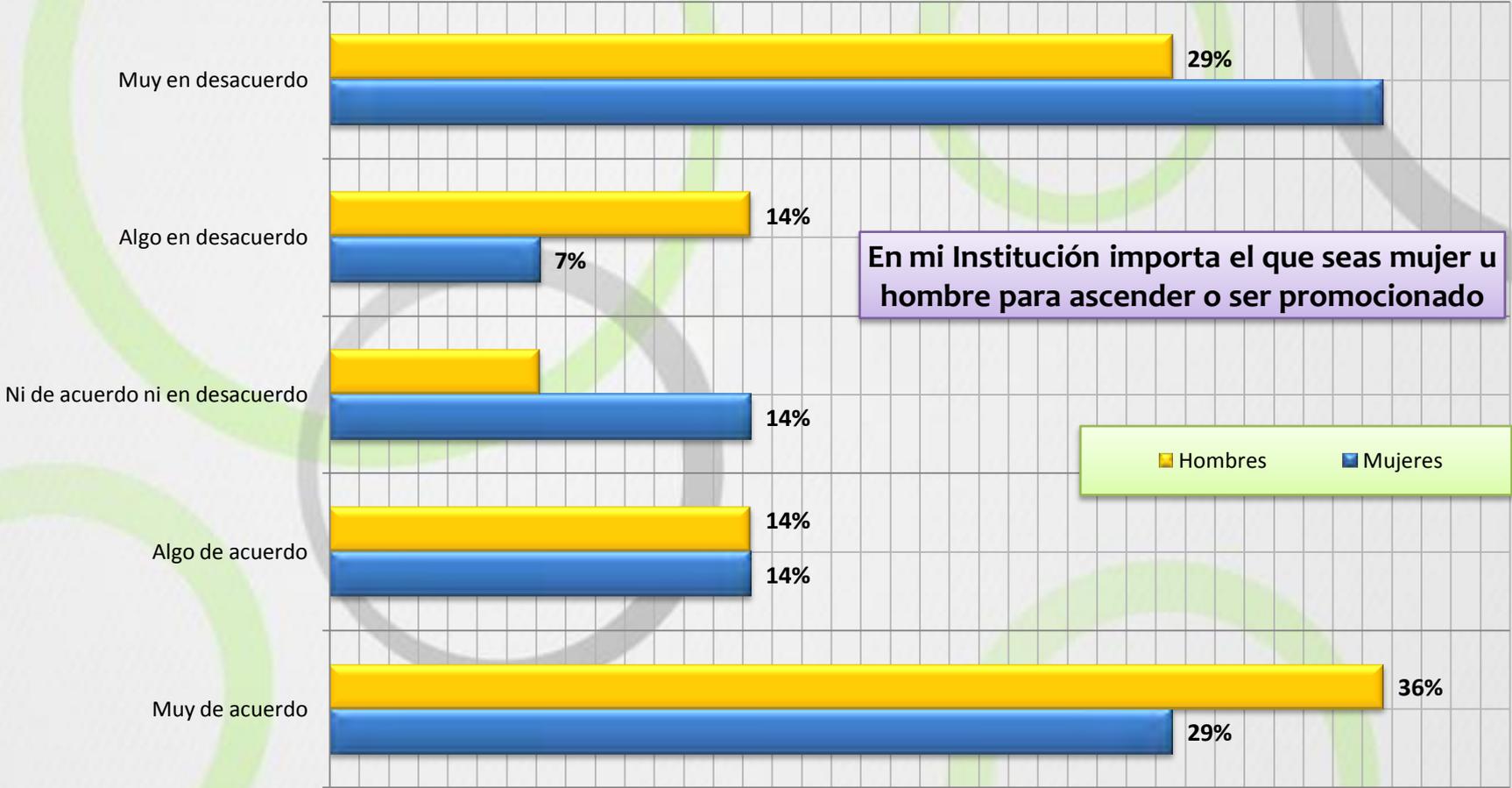
- a) Que los comités de selección se encuentren balanceados en género.
- b) Implementar el crecimiento acelerado de las mujeres calificadas hasta alcanzar el 50/50 de representación entre hombres y mujeres, adoptando medidas especiales vinculantes para seleccionar mayor personal femenino, a corto, mediano y largo plazo, hasta que se alcance la meta de 50/50 de representación entre mujeres y hombres.
- c) Detectar en el reclutamiento a las mujeres talentosas para promover su capacitación y procesos de promoción.



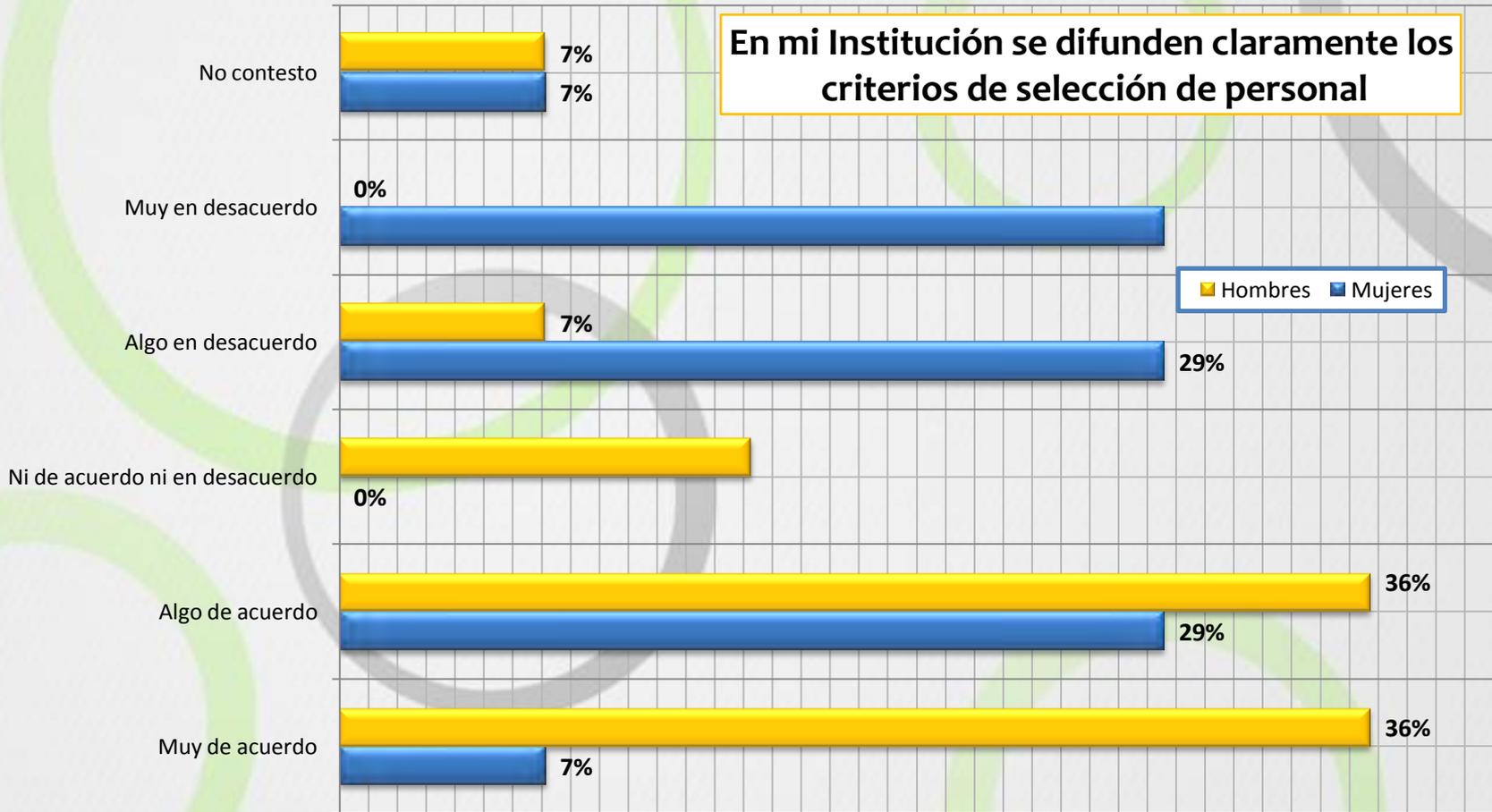
**En mi Institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres**

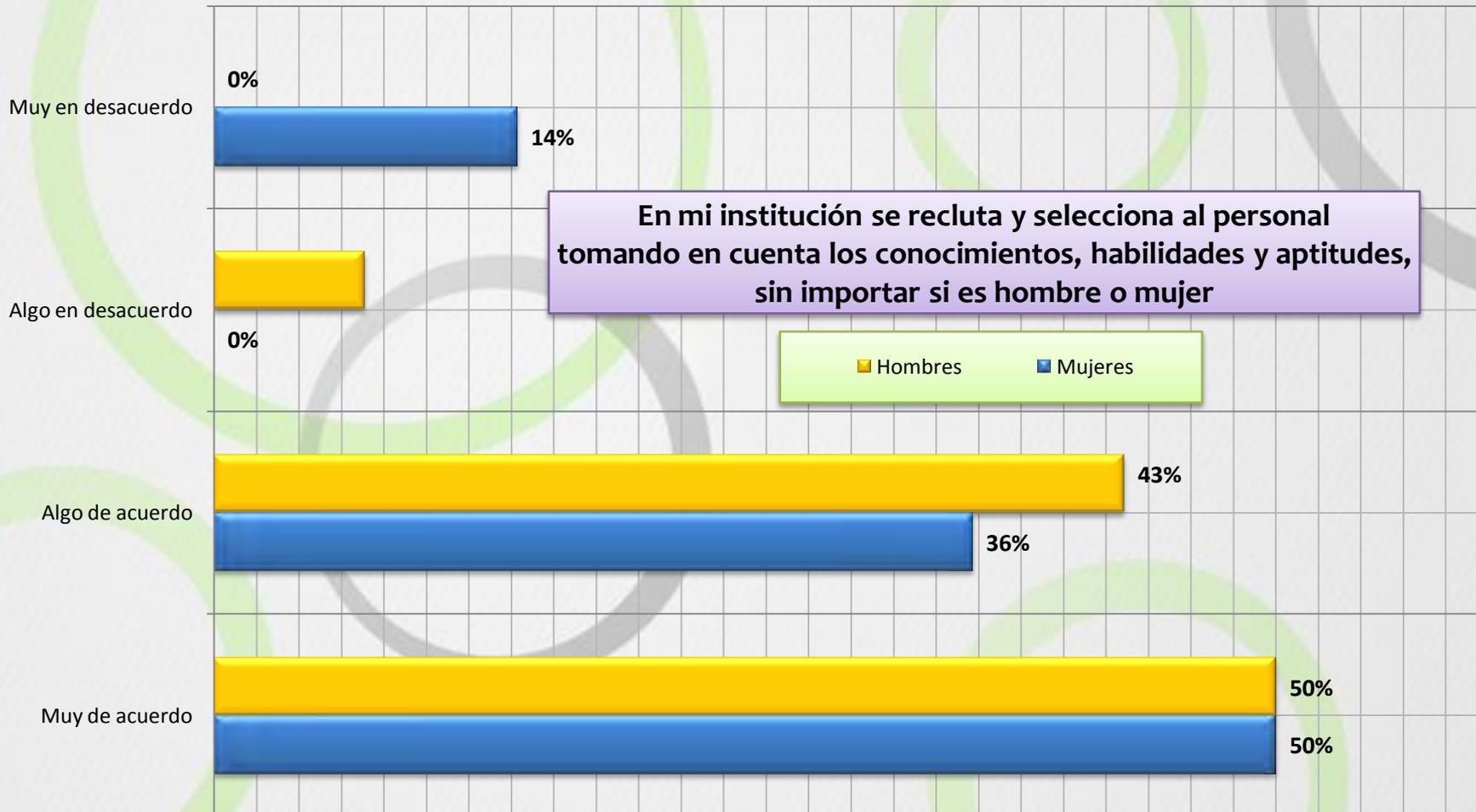


**En mi Institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado**



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





## **SALARIOS Y PRESTACIONES**

### Objetivo

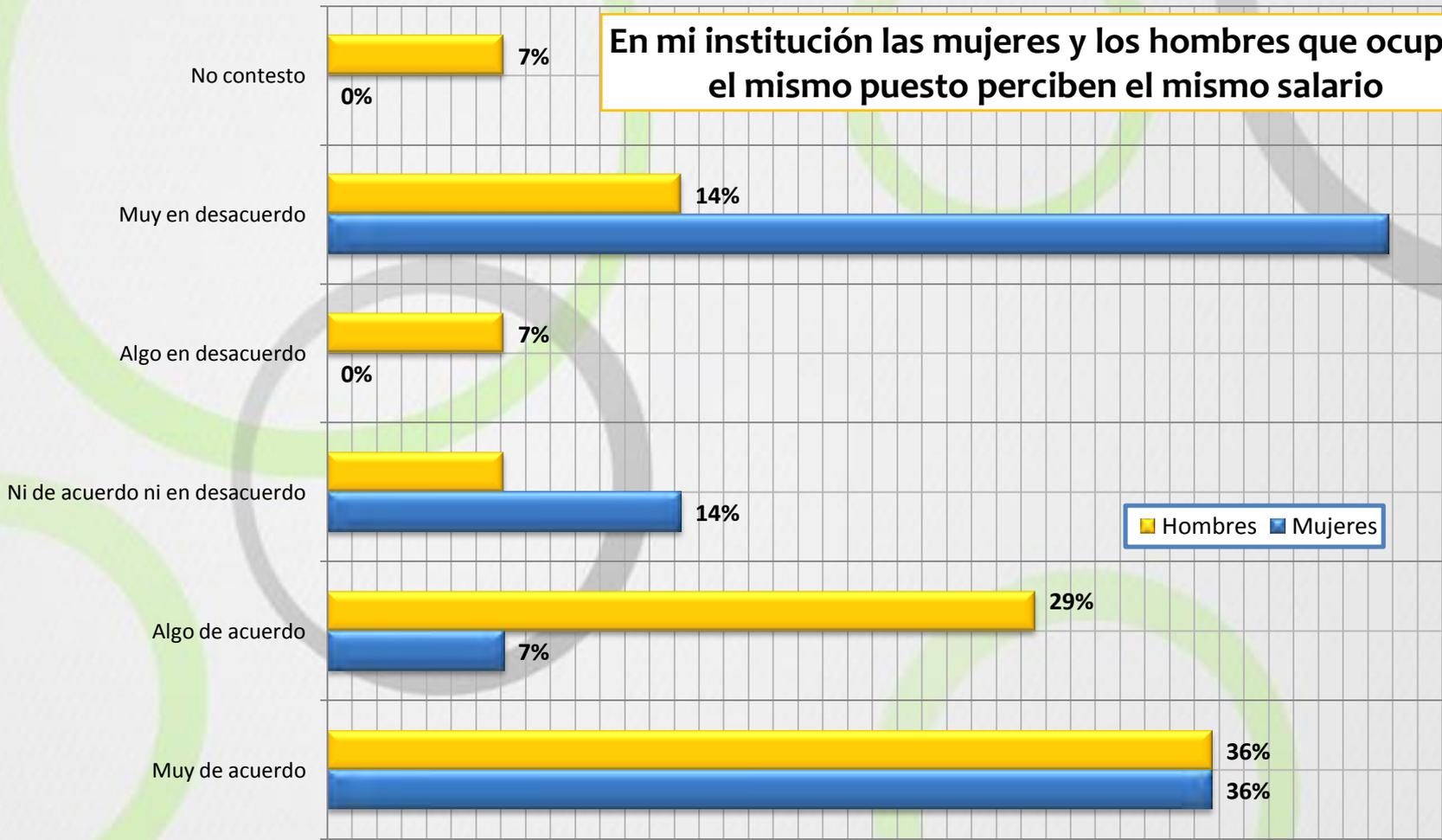
Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

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

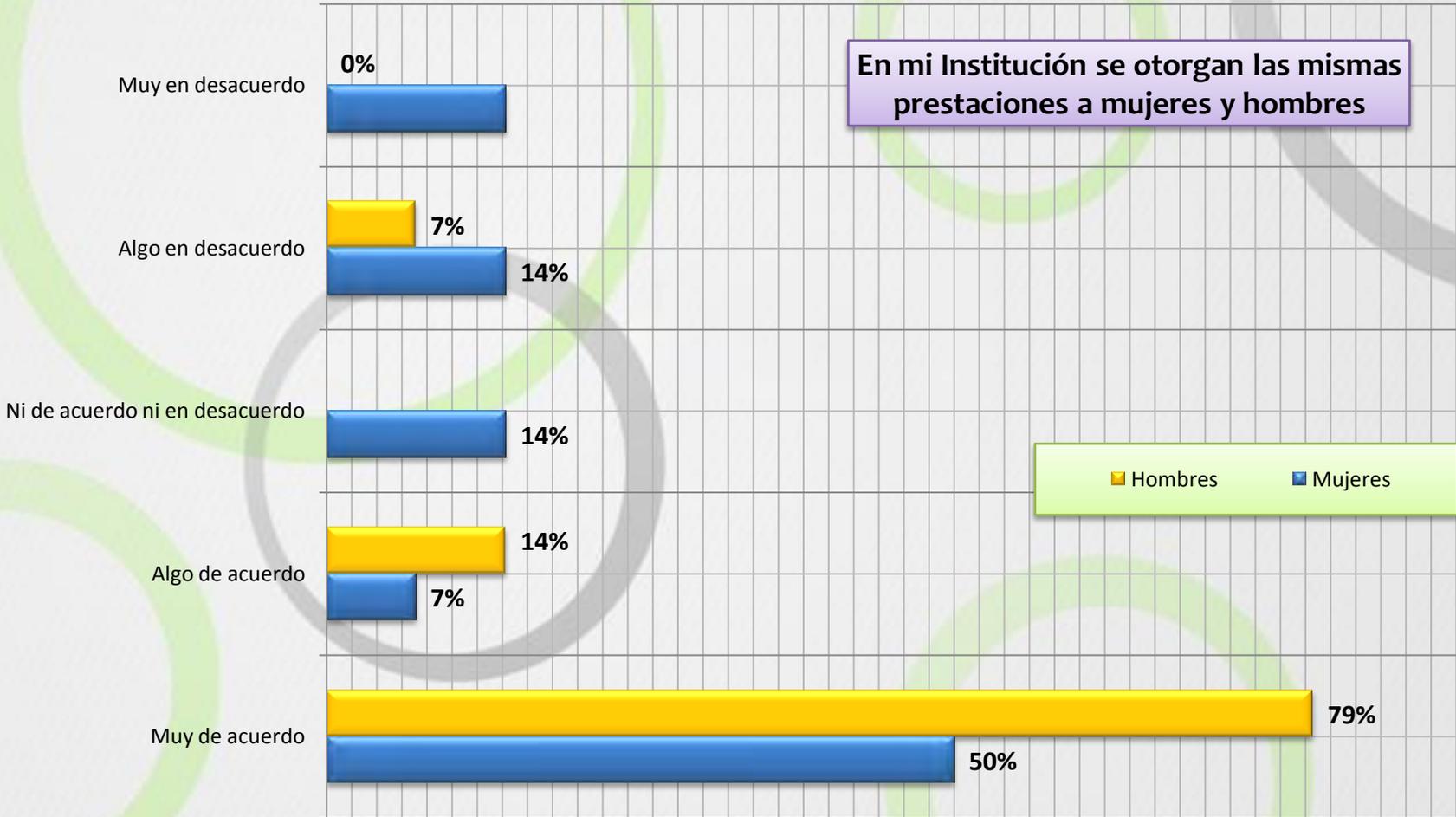
Las desigualdades salariales por razones de género se deben a diferentes motivos, entre los que cabe citar los siguientes:

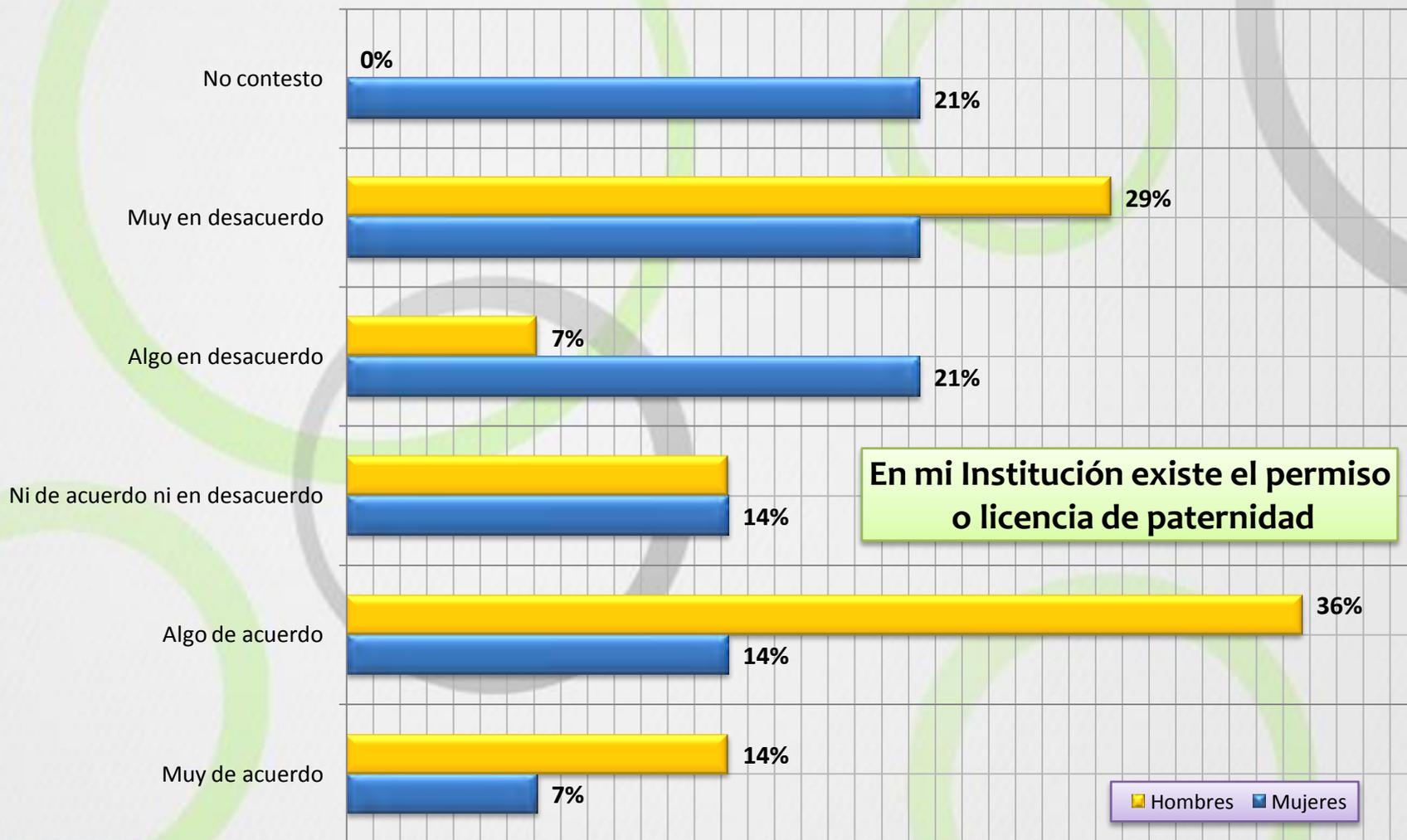
- Nivel de escolaridad y el ámbito de estudio
  - Experiencia profesional en el ámbito laboral
  - Antigüedad en el puesto ocupado
  - Número de horas de trabajo
  - Rama de la actividad
  - Estereotipos y prejuicios relacionados con el desempeño en el trabajo que se le asignan a las mujeres
  - Métodos tradicionales de evaluación de los empleos, considerados en función de las exigencias de los empleos masculinos
  - Menor poder de negociación de las mujeres, quienes suelen estar menos afiliadas a sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios
- Al respecto, la necesidad de establecer salarios y prestaciones equitativos que promuevan criterios de transparencia e igualdad en la APM, es una de las tareas pendientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

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



En mi Institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres





# PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

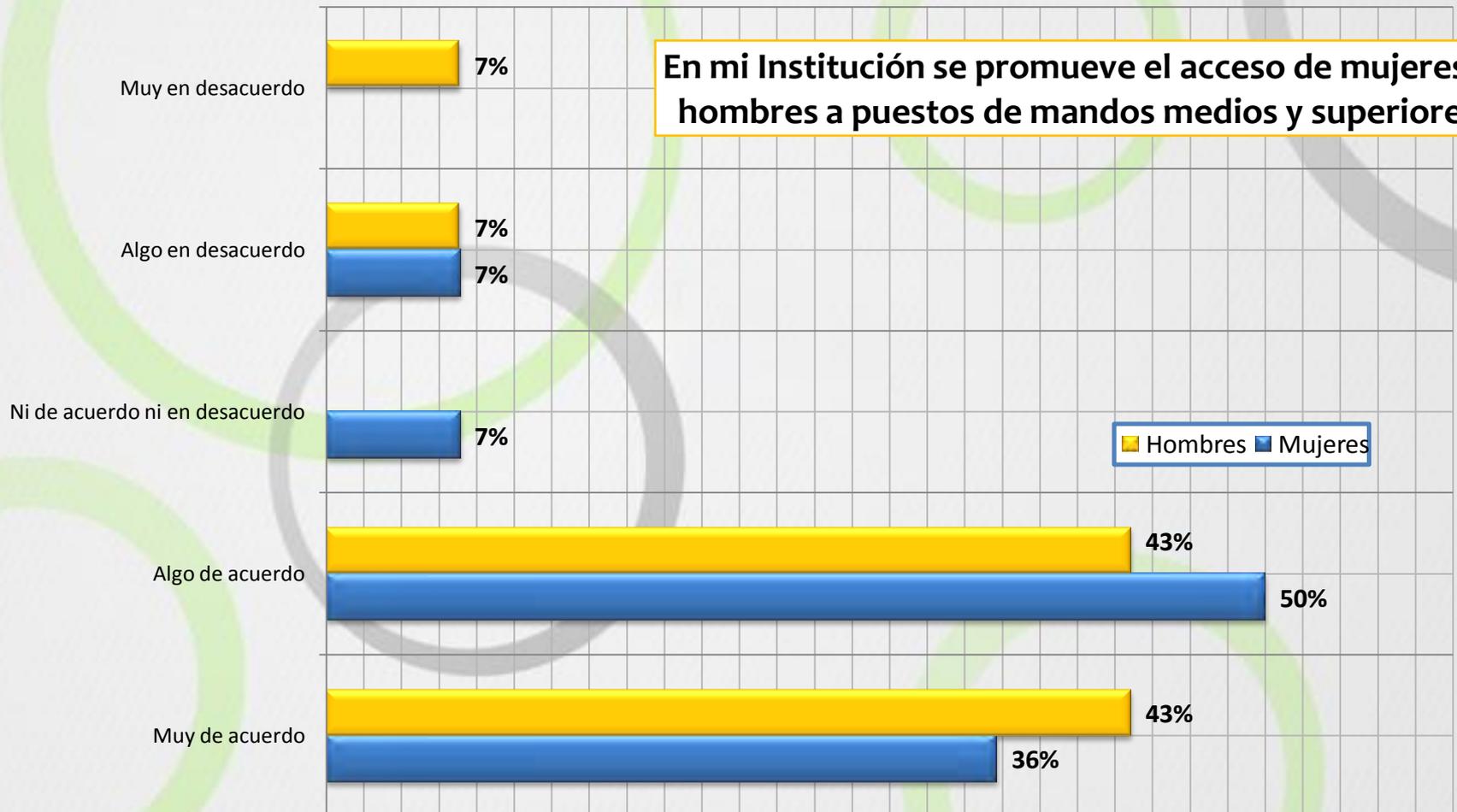
## Objetivo

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

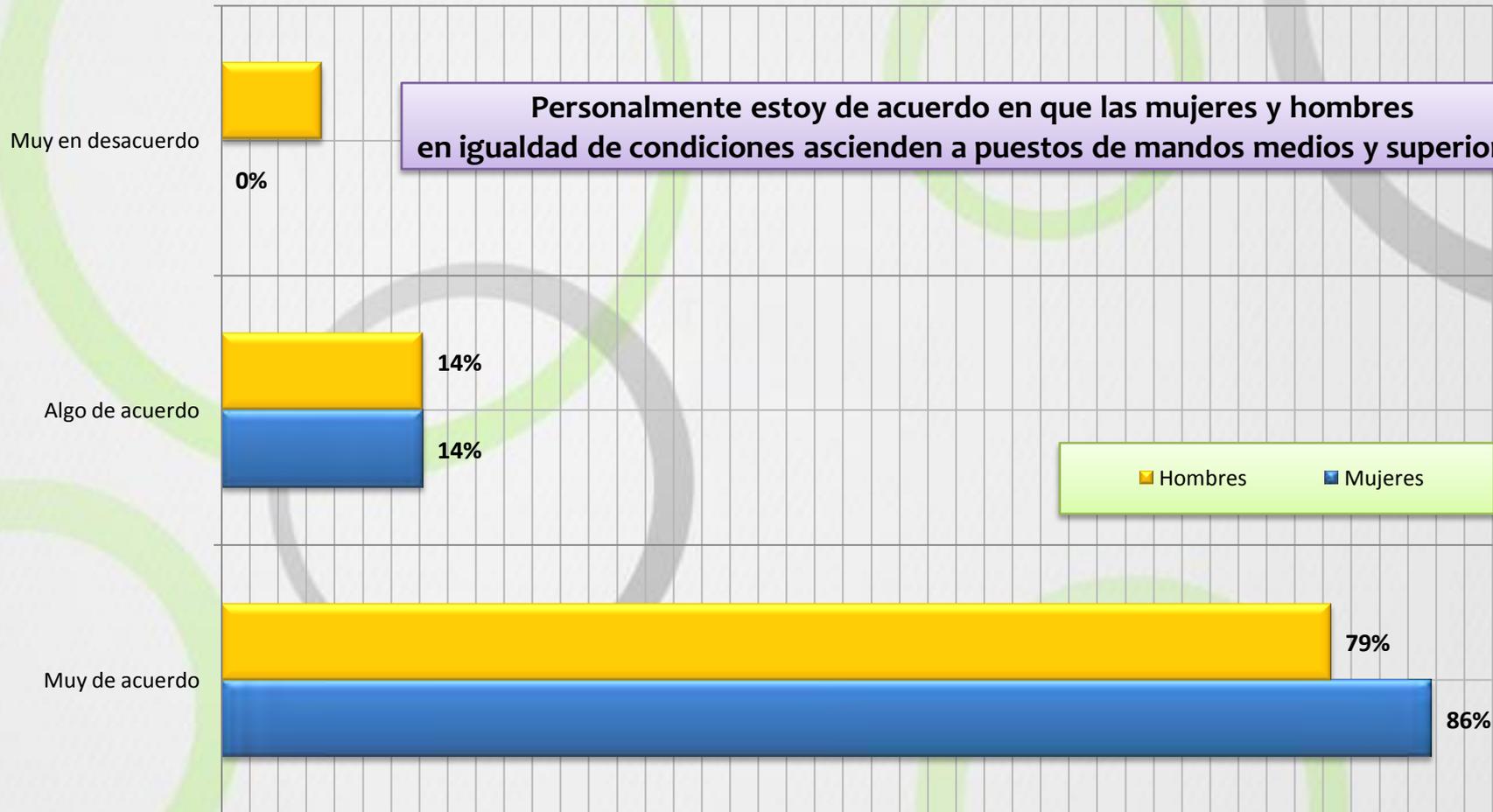
## Estructuras organizacionales para la promoción vertical y horizontal equitativa

Es necesario fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros, como las siguientes: Vertical o trayectorias de especialidad, que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan a través de sus respectivos perfiles. En este caso, las y los servidores públicos de carrera que ocupen cargos de carrera equiparable podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

**En mi Institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores**

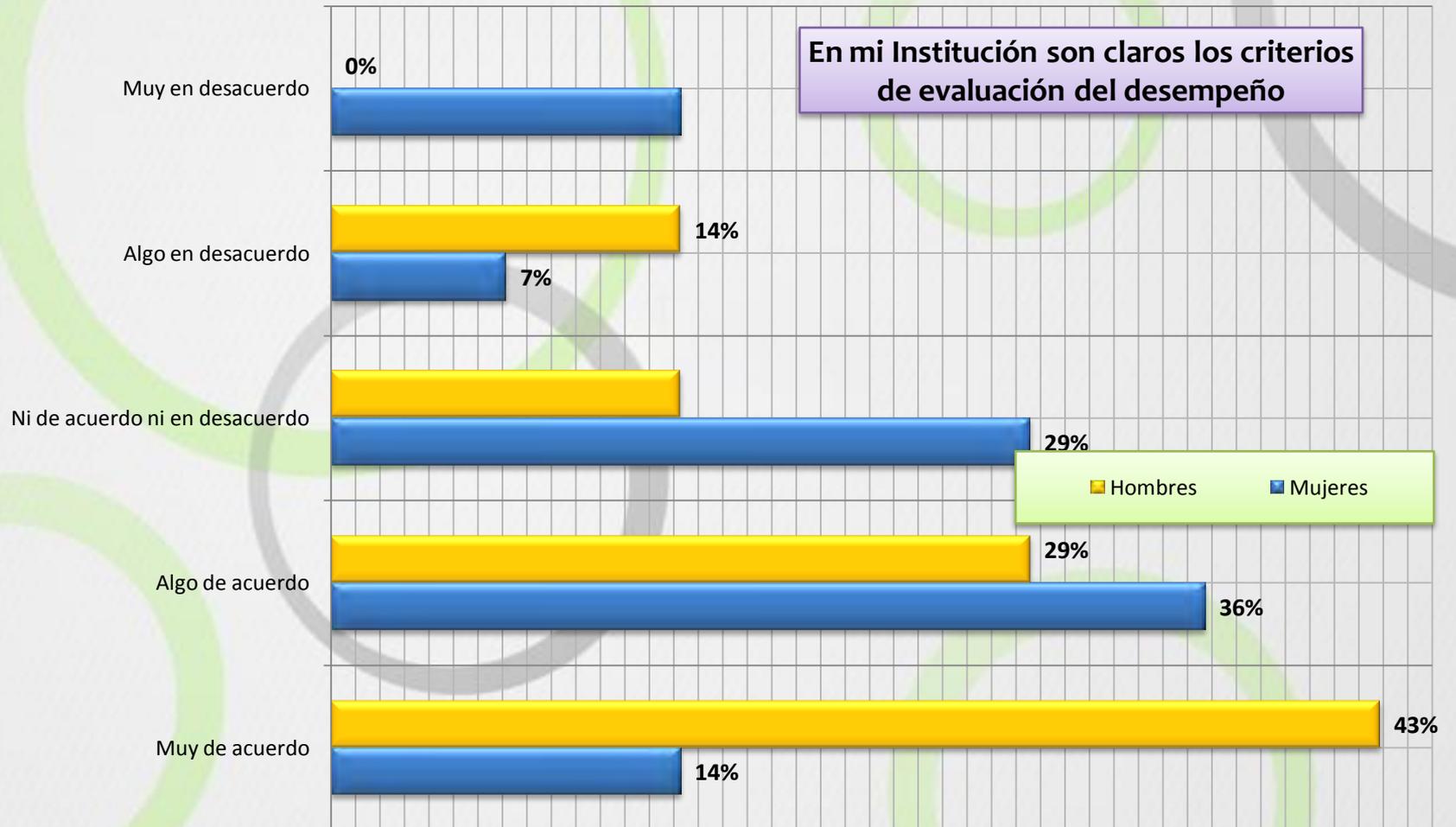


**Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones ascienden a puestos de mandos medios y superiores**



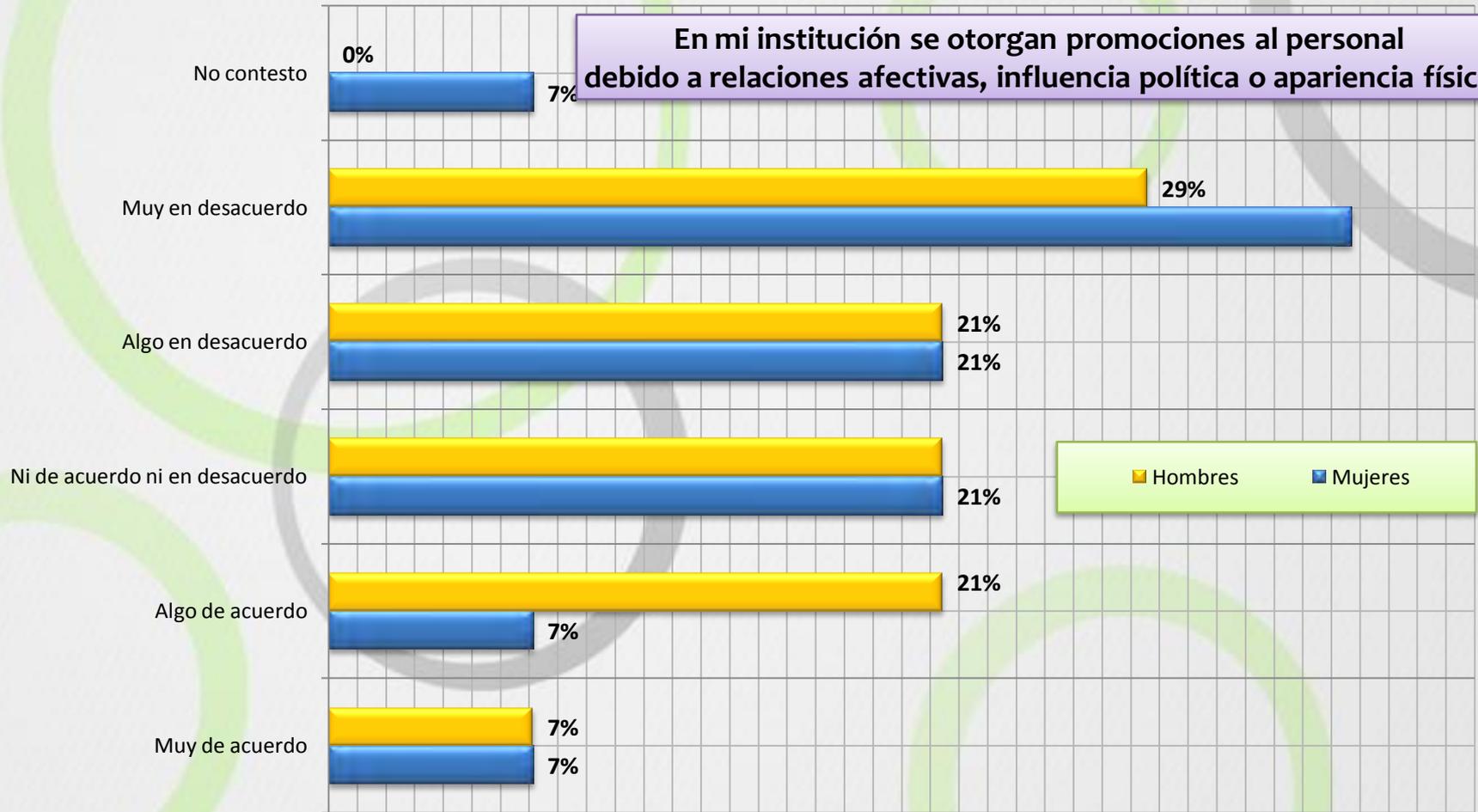
■ Hombres ■ Mujeres

**En mi Institución son claros los criterios de evaluación del desempeño**

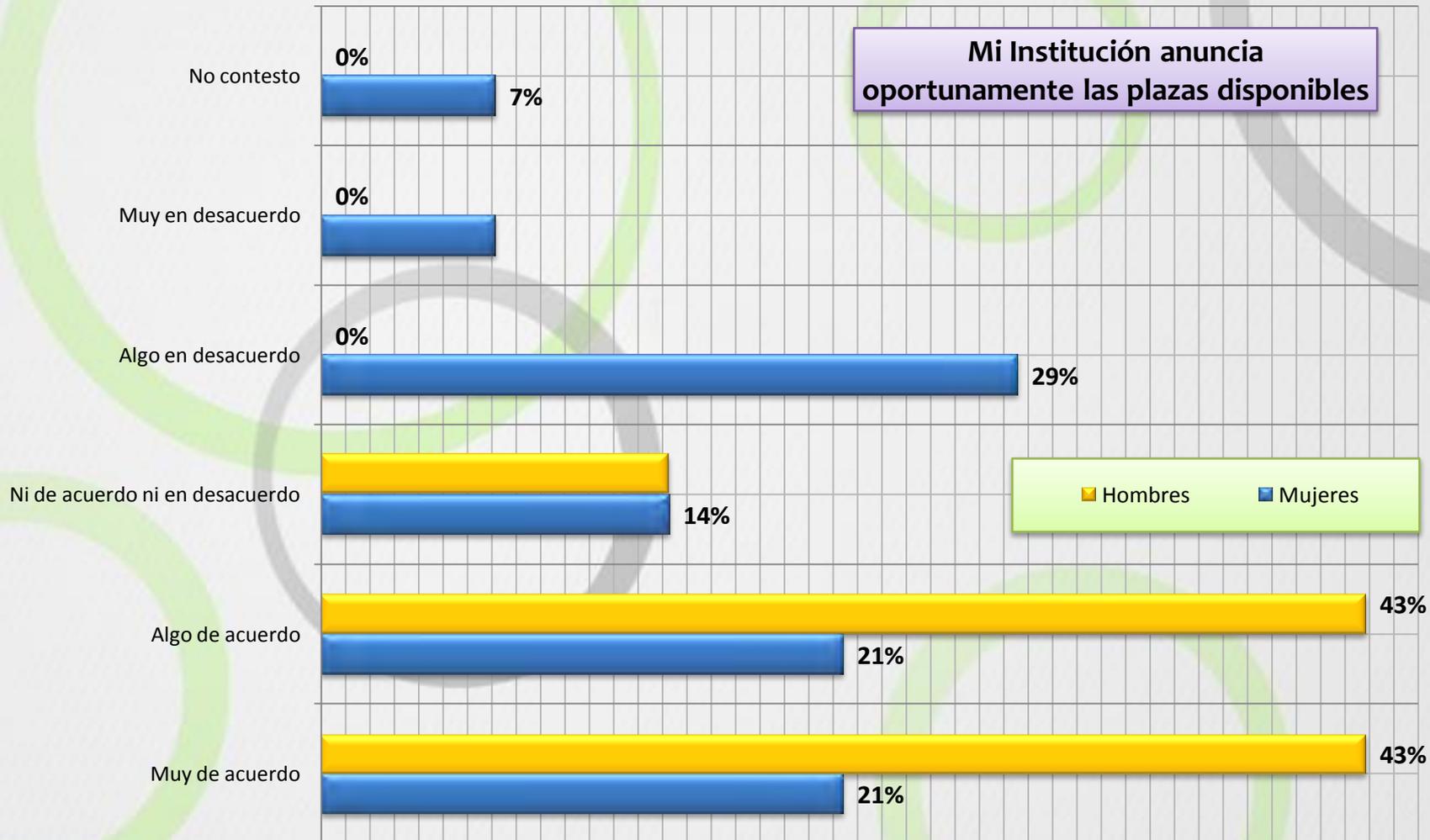


■ Hombres ■ Mujeres

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



**Mi Institución anuncia oportunamente las plazas disponibles**



## **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Objetivo**

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

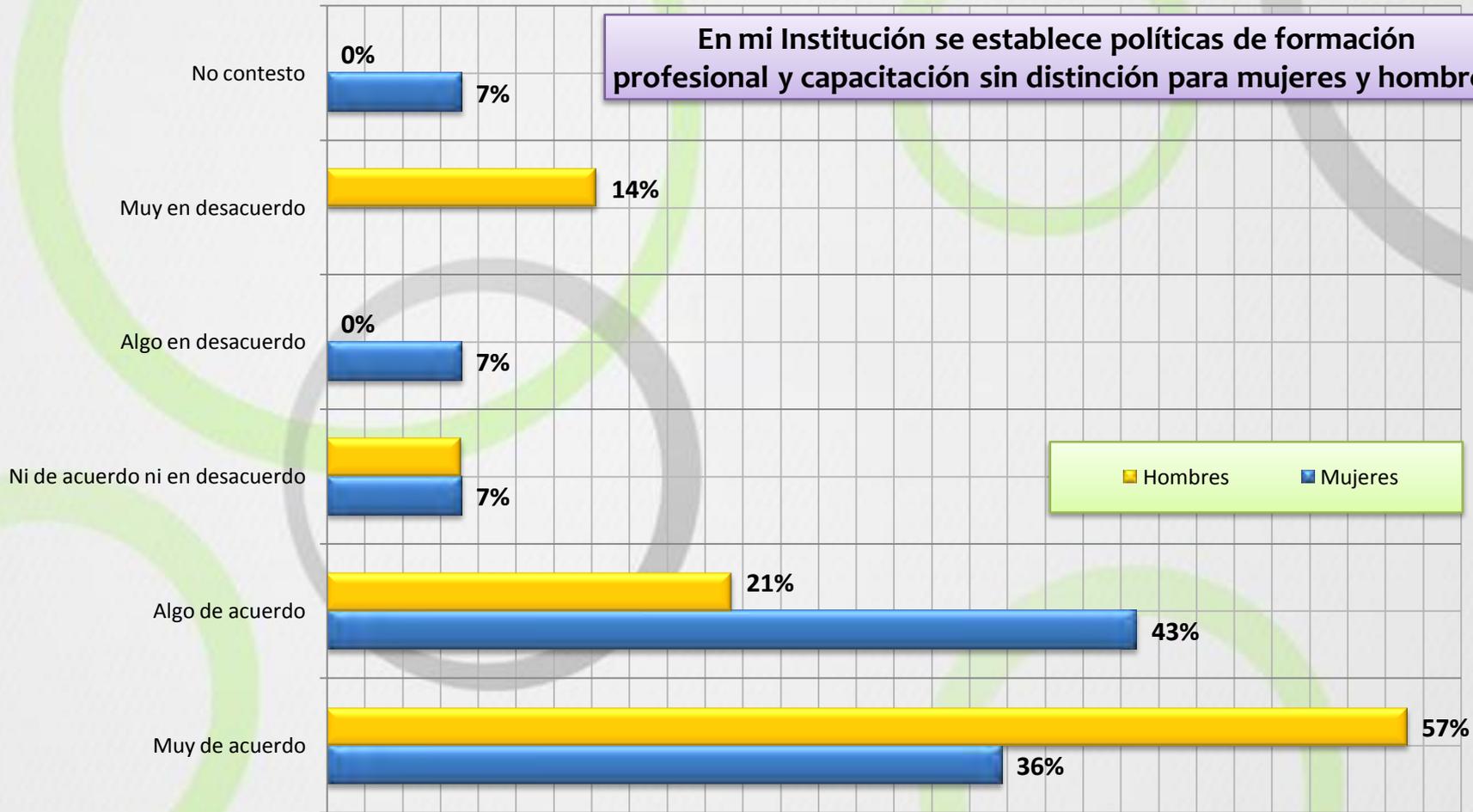
### **Acciones para definir el plan de capacitación y formación anual con una perspectiva de género**

- Adecuar los horarios de los cursos a las necesidades de las y los trabajadores y favorecer su celebración durante el horario de trabajo.
- Incluir cursos sobre la integración del enfoque de género en la formación específica solicitada como necesidad en cada área.

Incluir módulo de sensibilización en igualdad de género en todas las acciones formativas.

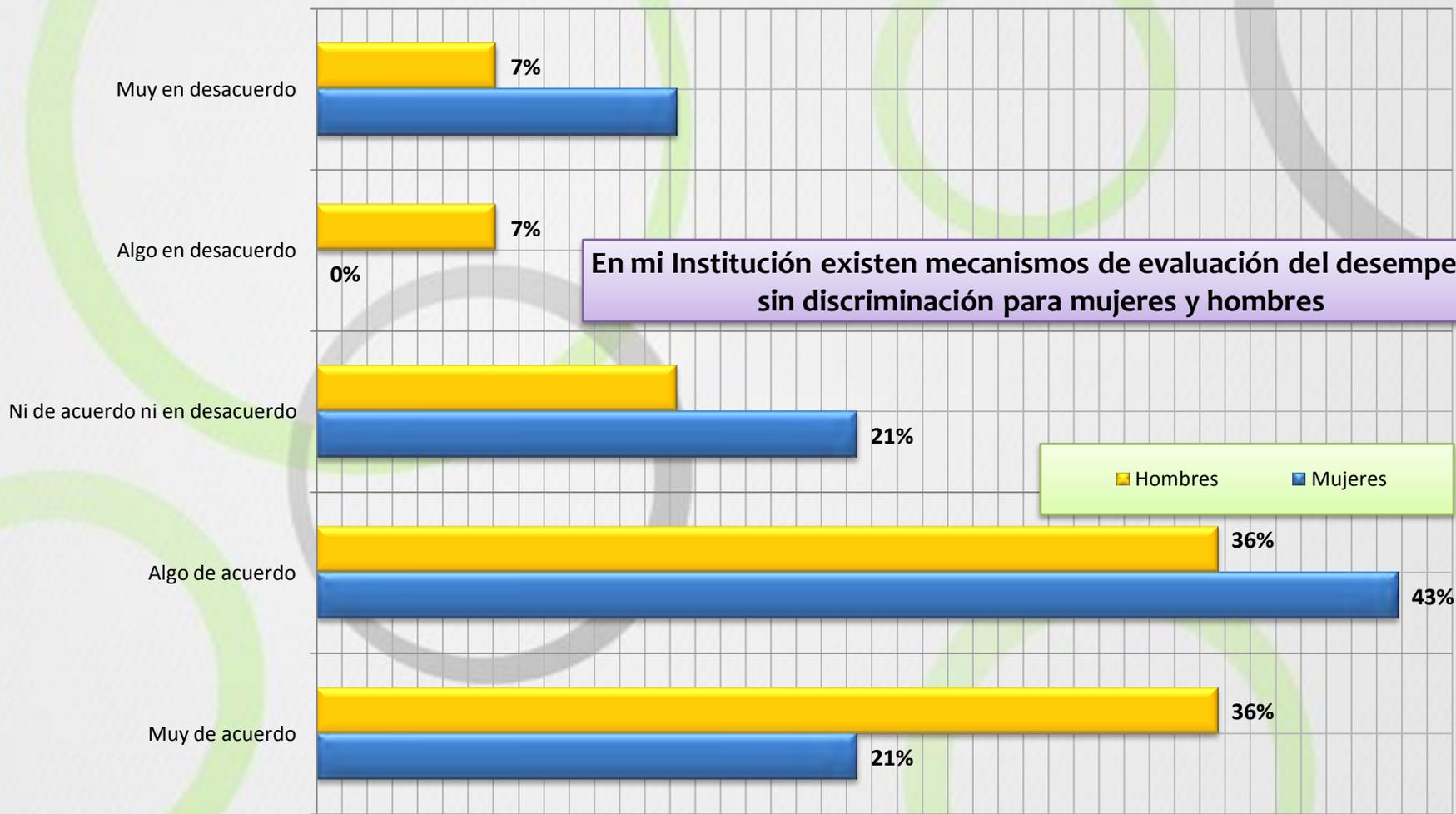
- Capacitación en género al equipo de capacitadores y formadores en género para que integren este enfoque en materiales didácticos y programas formativos, ejemplos, contenidos y recursos didácticos.
- Creación de una base de datos informática con los programas, contenidos, materiales y referencias bibliográficas de cada acción formativa realizada que contribuya a la igualdad.
- Máxima difusión entre el personal de la institución de todas las acciones formativas previstas y de los plazos para solicitarlas.
- Difusión de ofertas de formación que favorezca la movilidad a un cargo de mayor complejidad para mujeres y hombres.
- Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas de acuerdo con los objetivos y prioridades de la política de igualdad en la institución.

**En mi Institución se establece políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres**

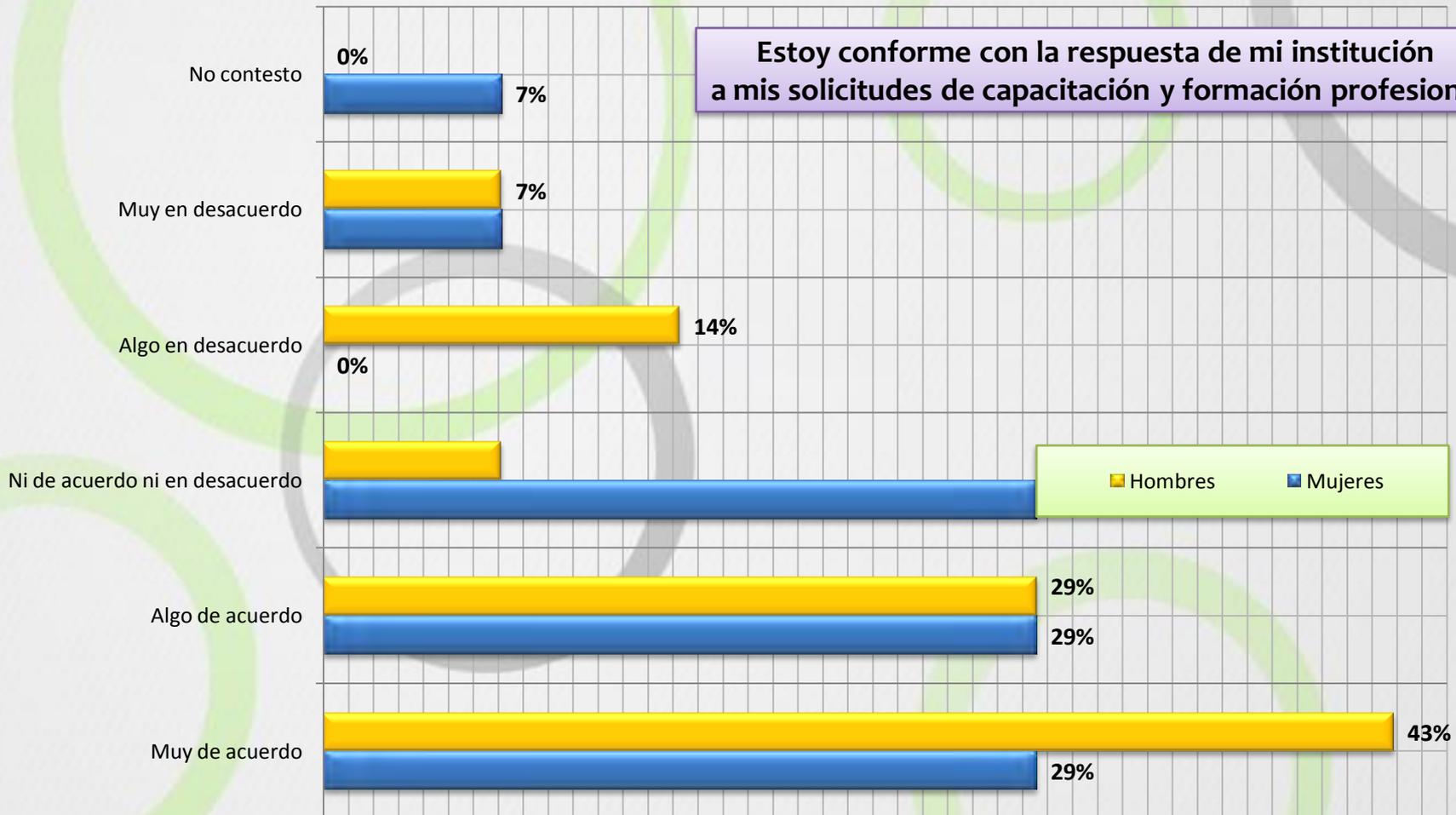


■ Hombres ■ Mujeres

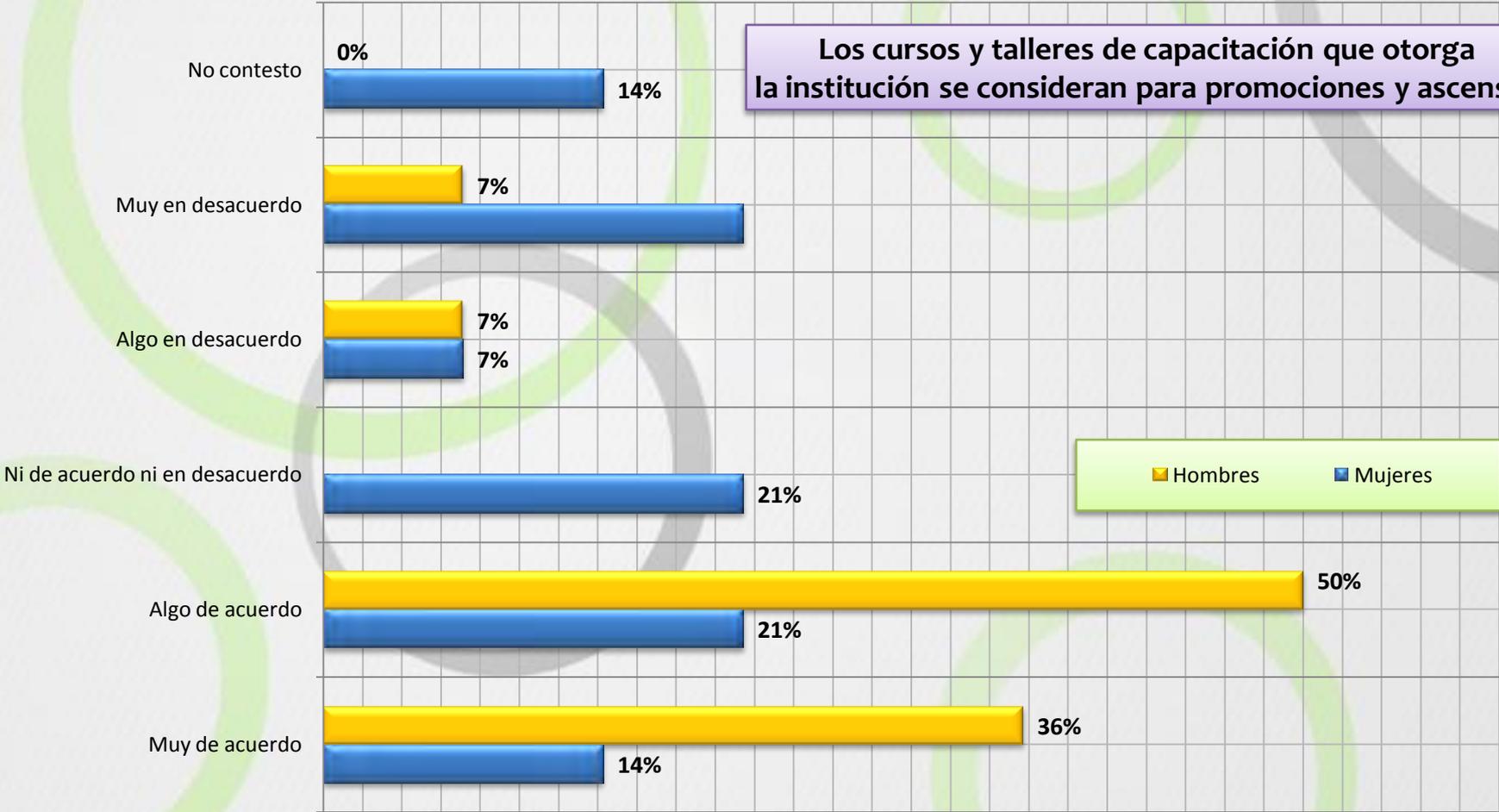
**En mi Institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres**



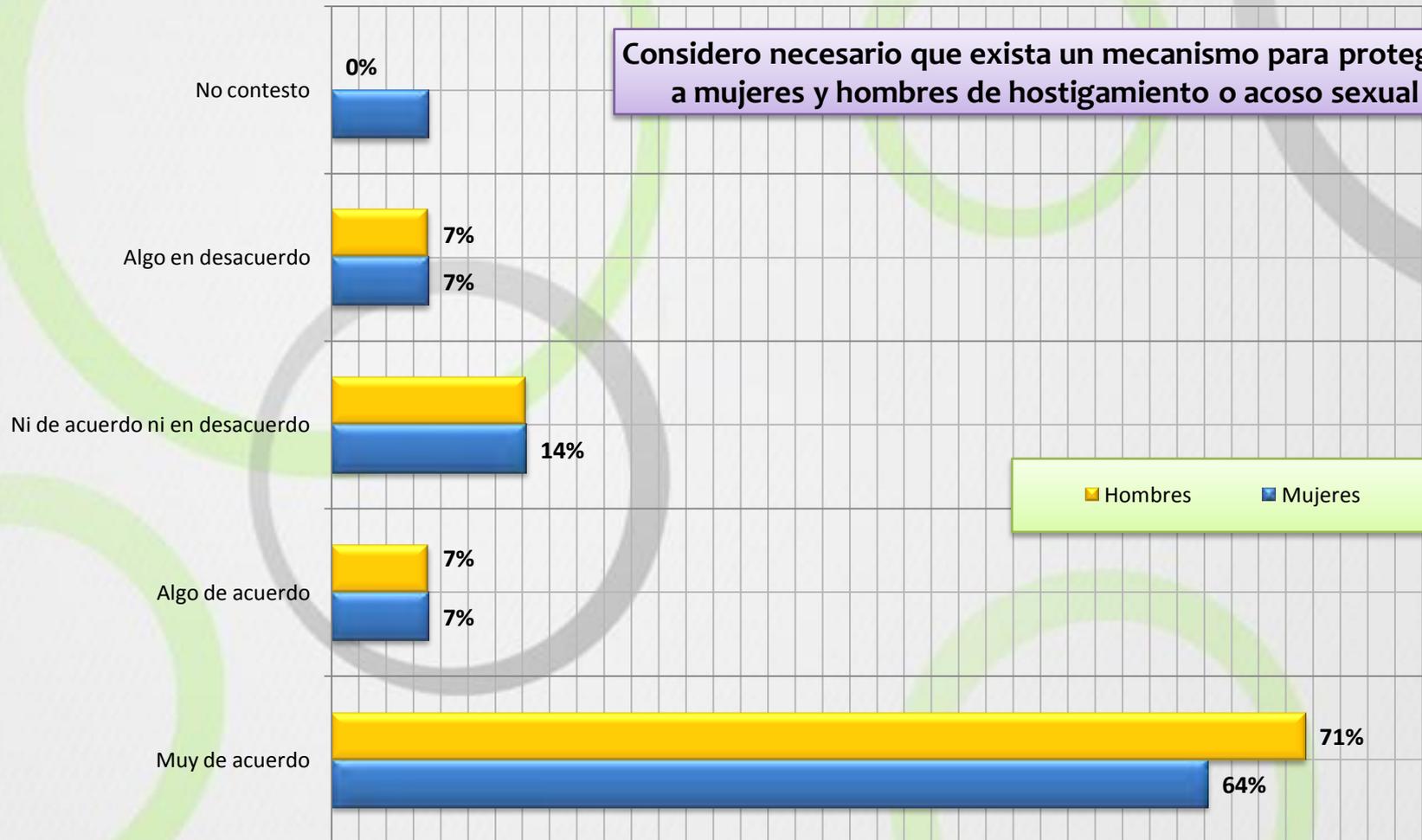
**Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional**



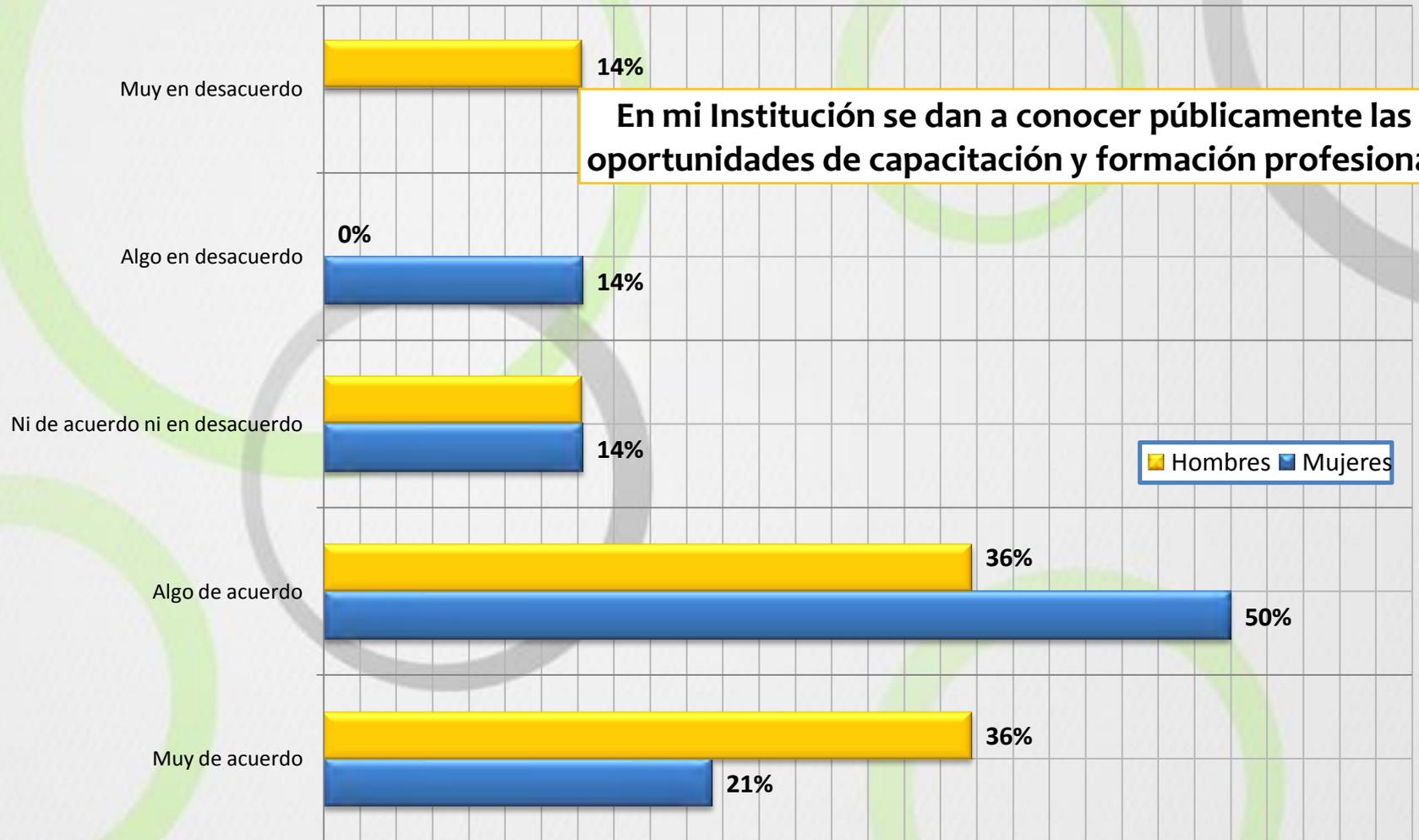
**Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos**



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



**En mi Institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional**



## CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

### Objetivo

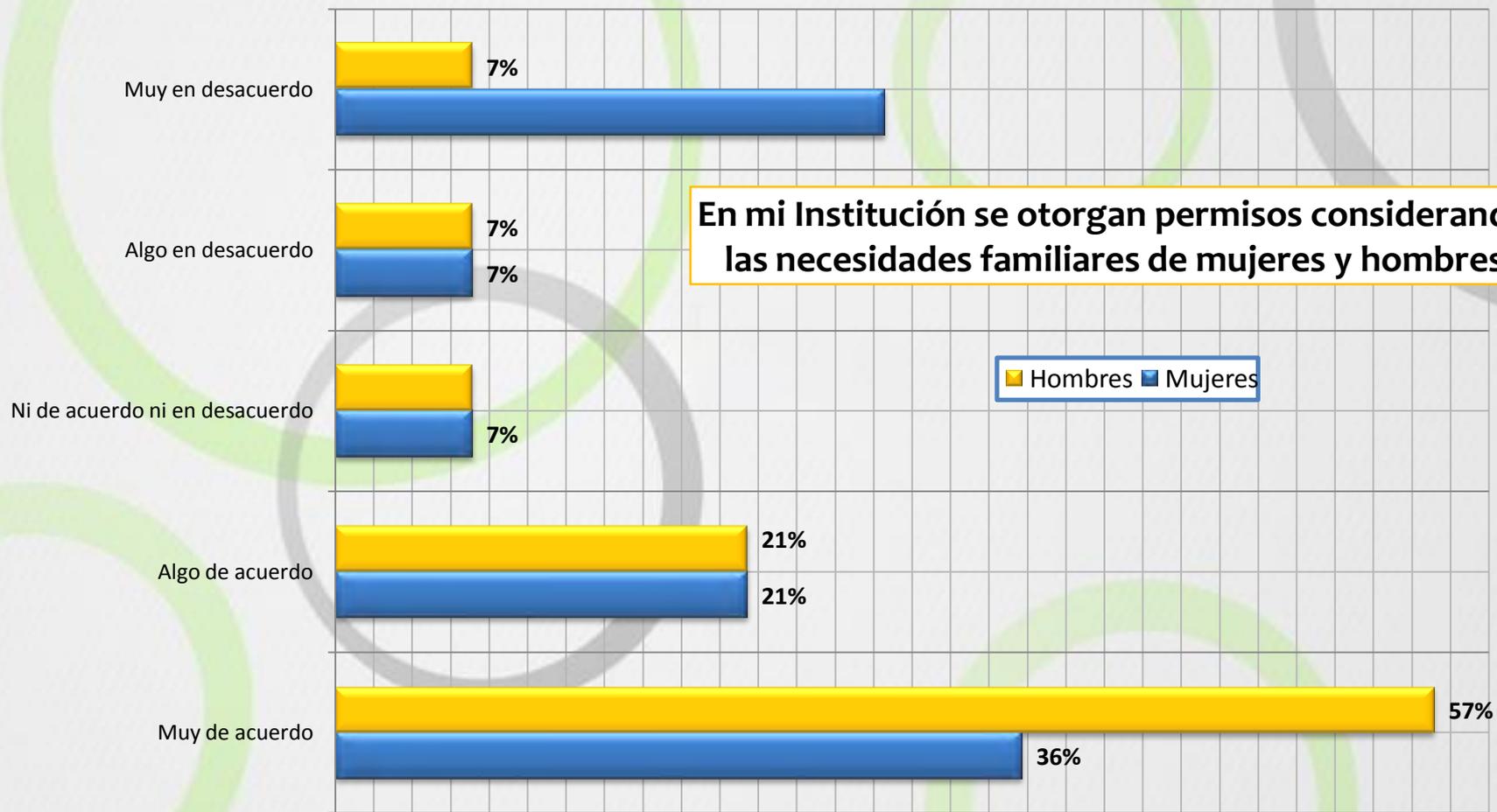
Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APM.

Políticas institucionales para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional El bienestar de las personas se relaciona directamente con la calidad de su vida laboral, supeditado principalmente al empleo al que pueden acceder y a su permanencia en él. Actualmente, las exigencias y los requisitos de desempeño profesional que se imponen a las y los servidores públicos de la APM, impiden una adecuada vida familiar y se convierten en factor de desigualdad para las mujeres. Para identificar si en una dependencia/entidad existe compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales del personal, que permitan mejorar sus condiciones laborales y promover una nueva corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, se pueden utilizar las siguientes preguntas:

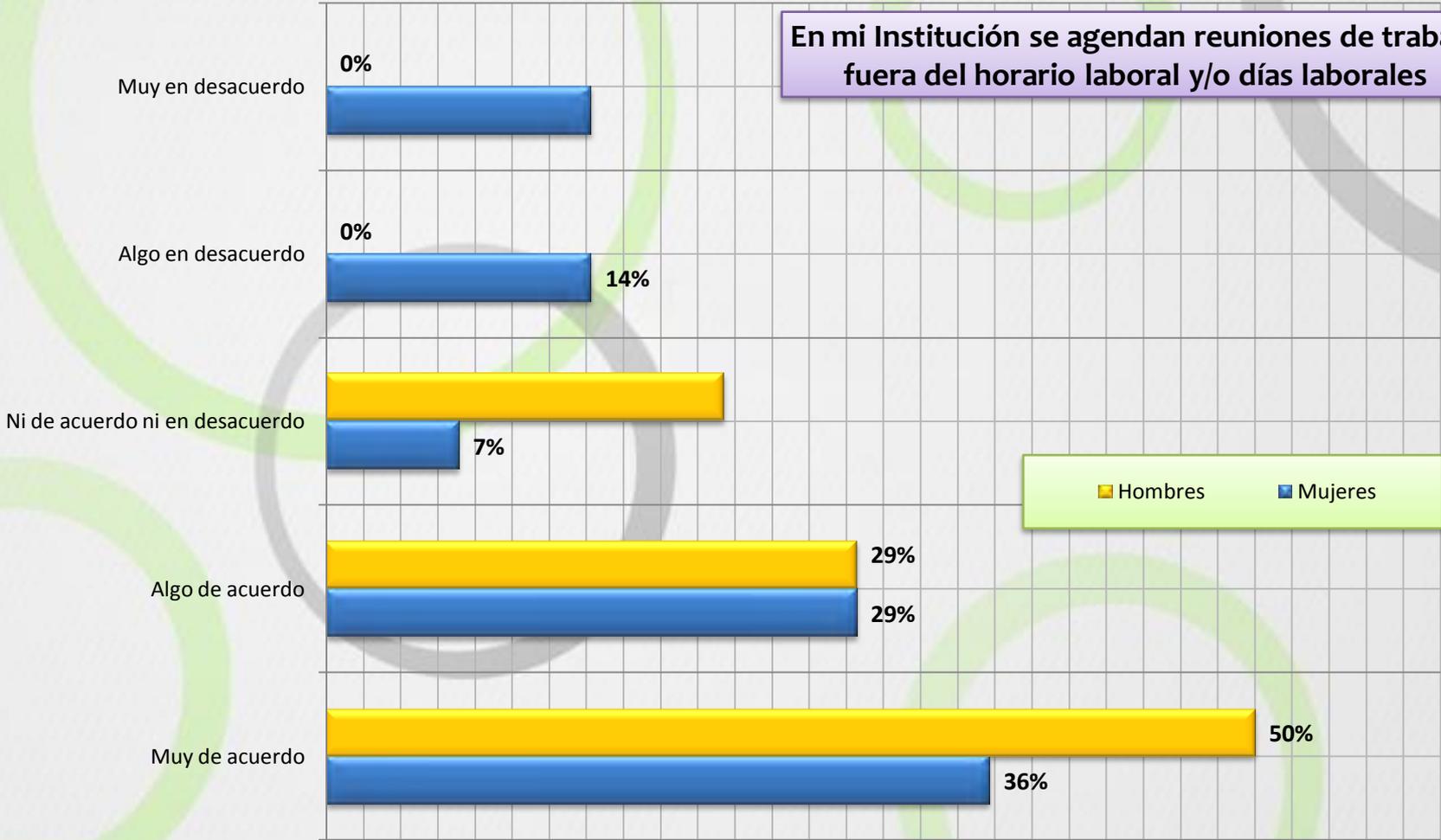
- ¿Su institución dispone de alguno de los siguientes mecanismos para la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral: guardería de empresa, subvenciones económicas para guardería, servicio para el cuidado de personas dependientes, campamento de verano para hijos/as, jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo, trabajo compartido, otros?
- ¿En qué instrumentos normativos internos de su institución está establecida la existencia y cumplimiento de los mecanismos de conciliación mencionados anteriormente?
- ¿Quiénes utilizan más estas medidas, las mujeres o los hombres?
- ¿Cuáles considera que son las razones?
- ¿Se establecen políticas diferenciadas en función del tipo de familia al que se pretende beneficiar?
- ¿Se han articulado mecanismos de flexibilidad en el tiempo de trabajo que se traduzcan en facilidades en materia de conciliación?
- ¿Qué mecanismos de flexibilidad en la jornada se utilizan en su institución?
- ¿Se realiza una planificación dinámica de las medidas de conciliación?
- ¿Cómo asegurar la equidad y flexibilidad entre las actividades familiares y laborales?

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

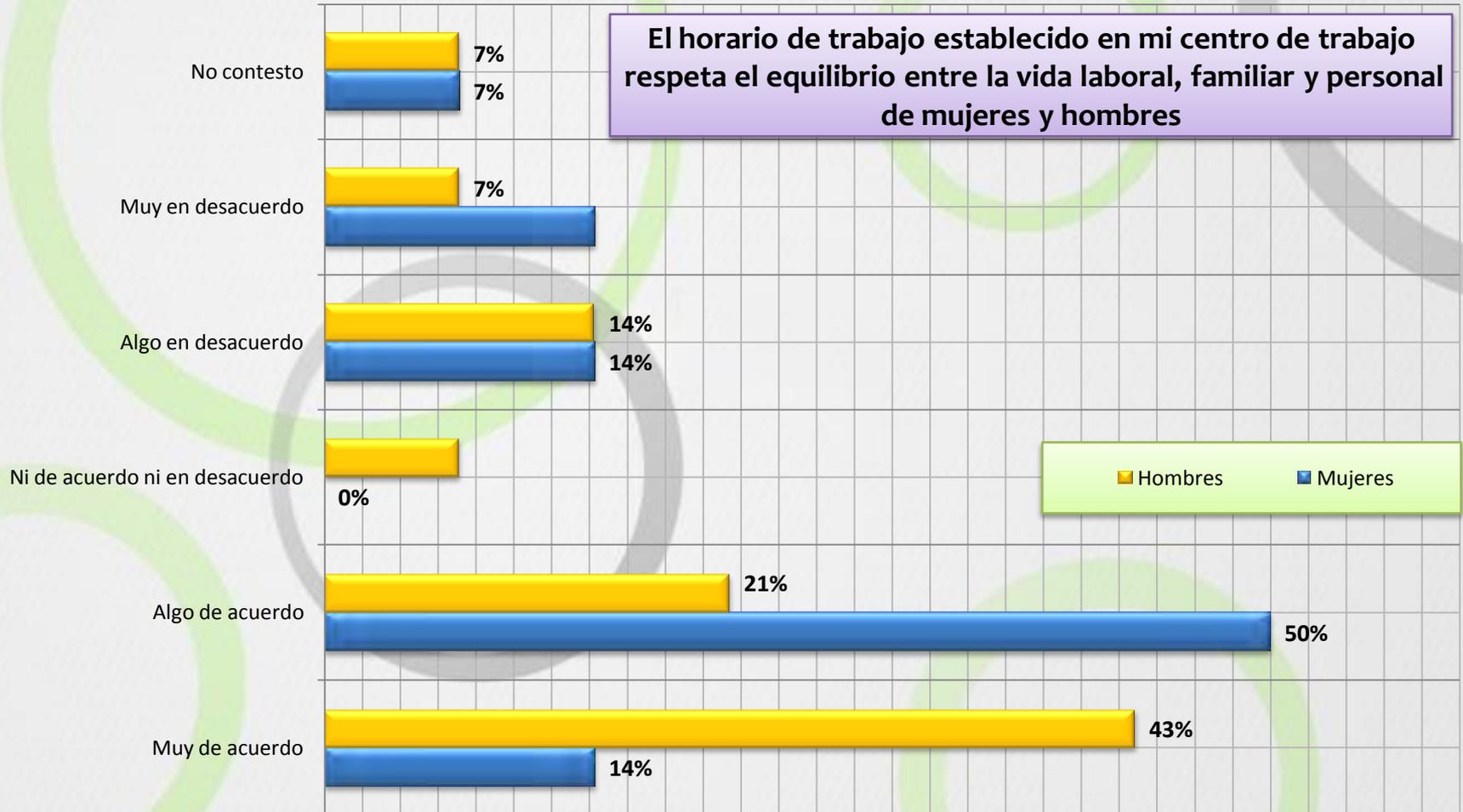
■ Hombres ■ Mujeres



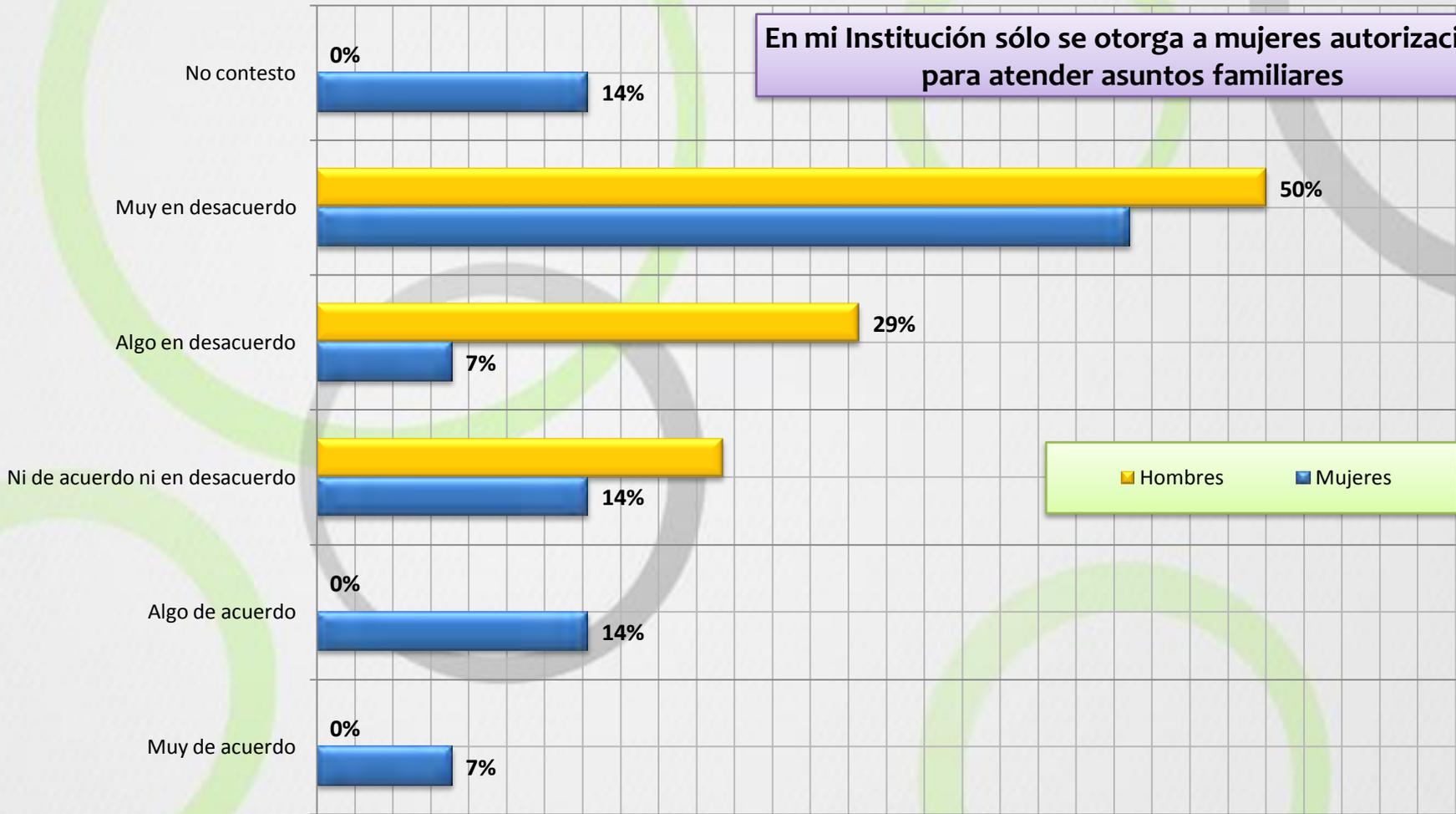
**En mi Institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales**



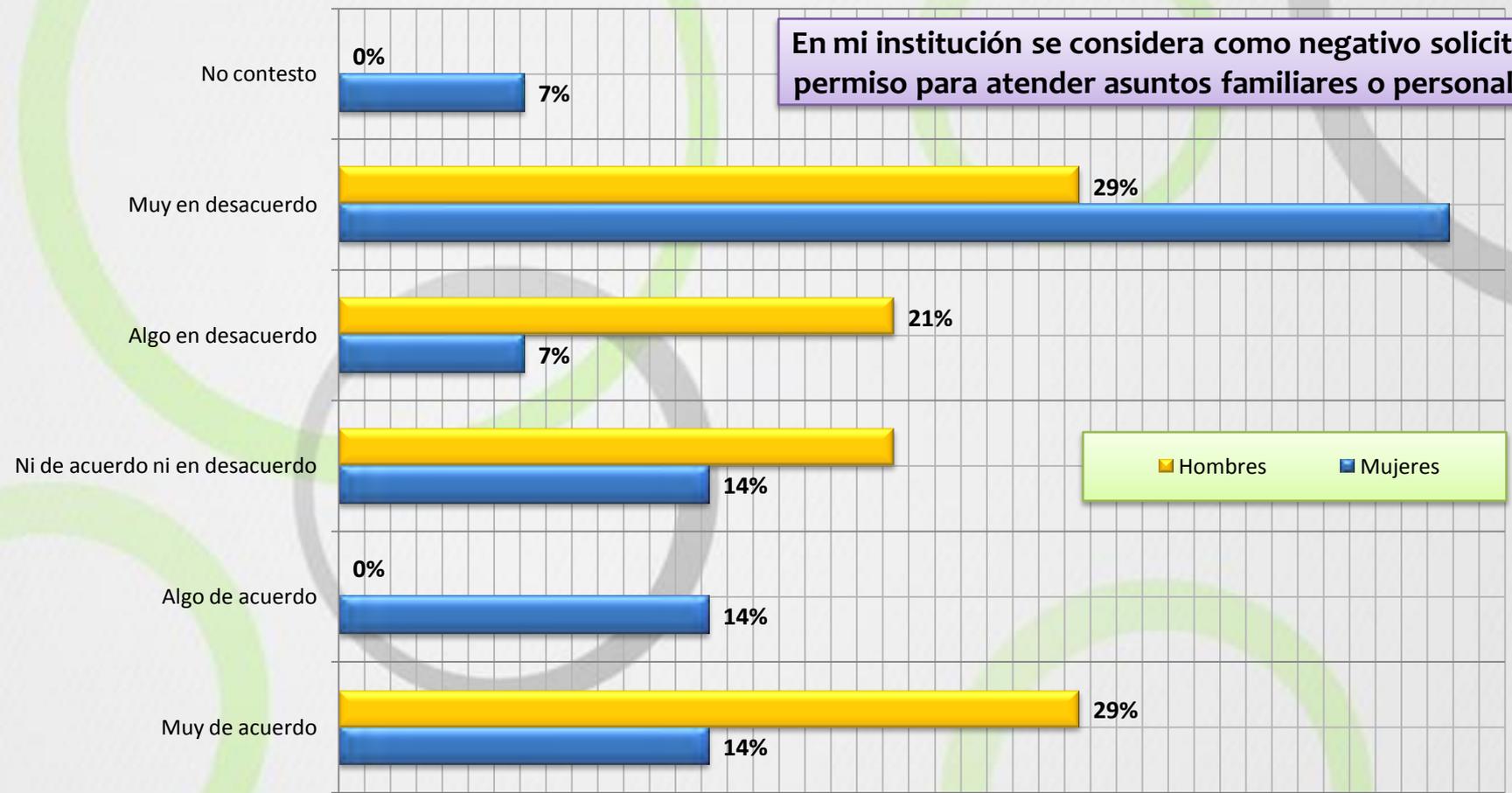
**El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres**



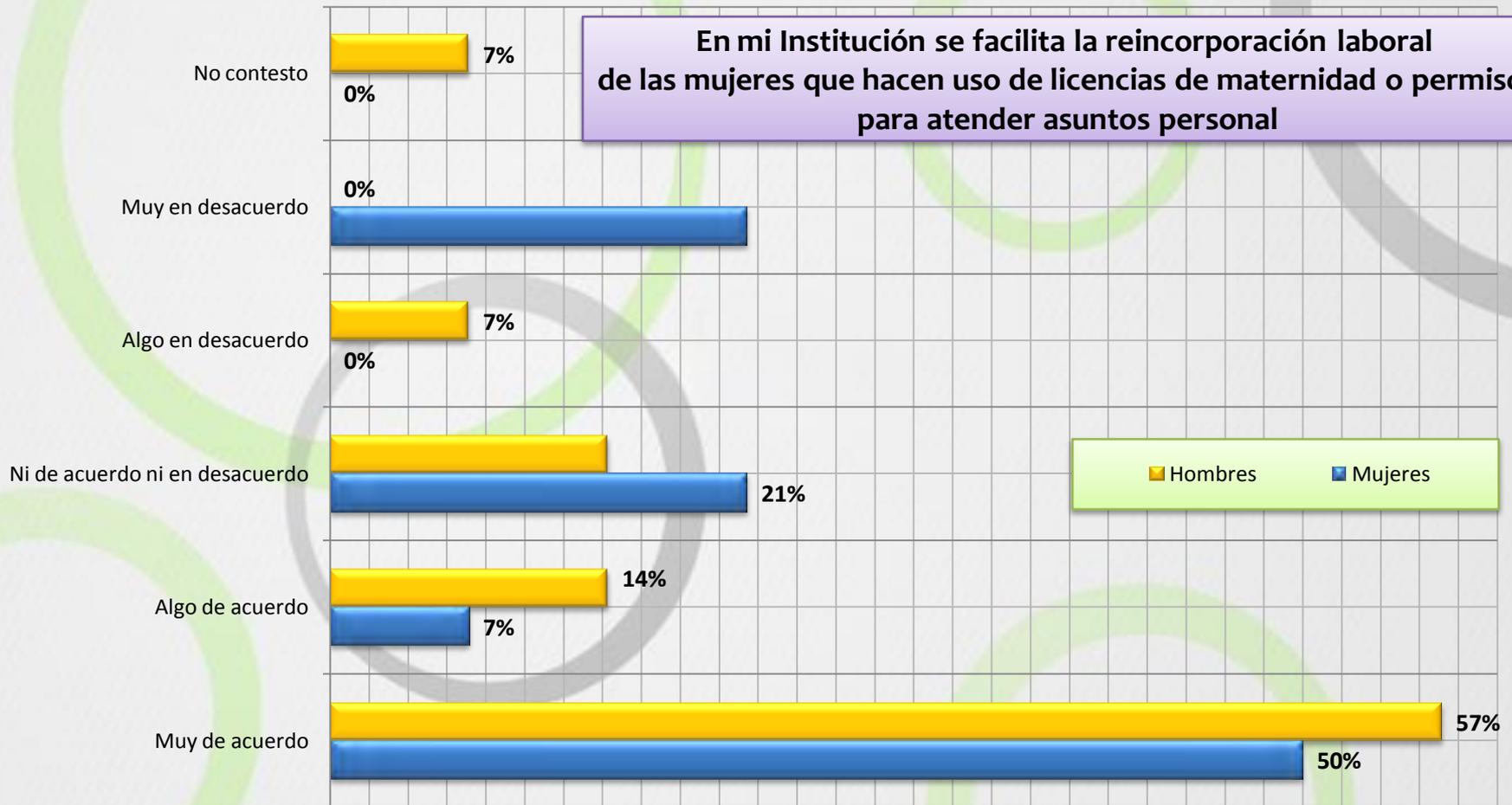
**En mi Institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares**



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

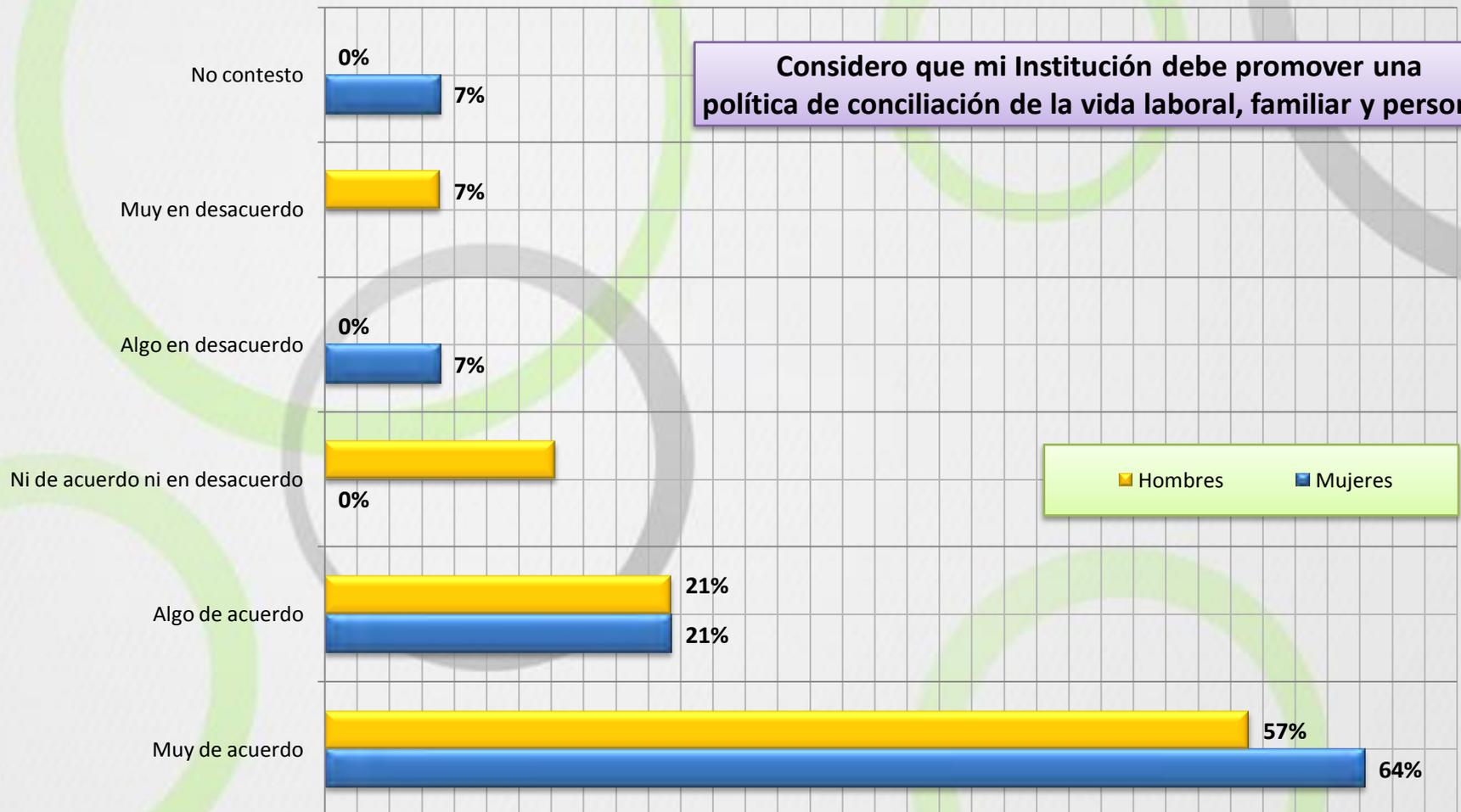


**En mi Institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personal**

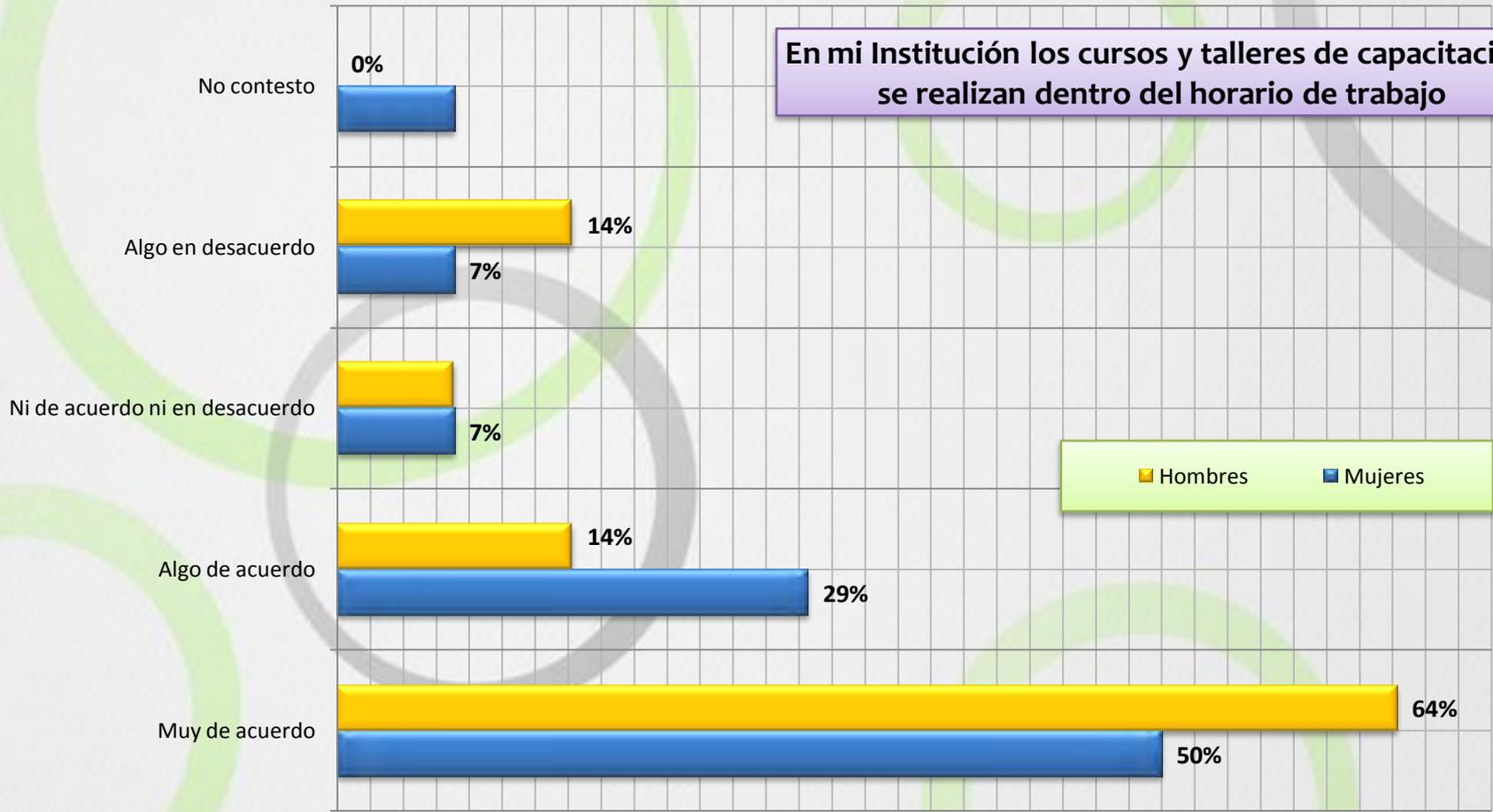


■ Hombres ■ Mujeres

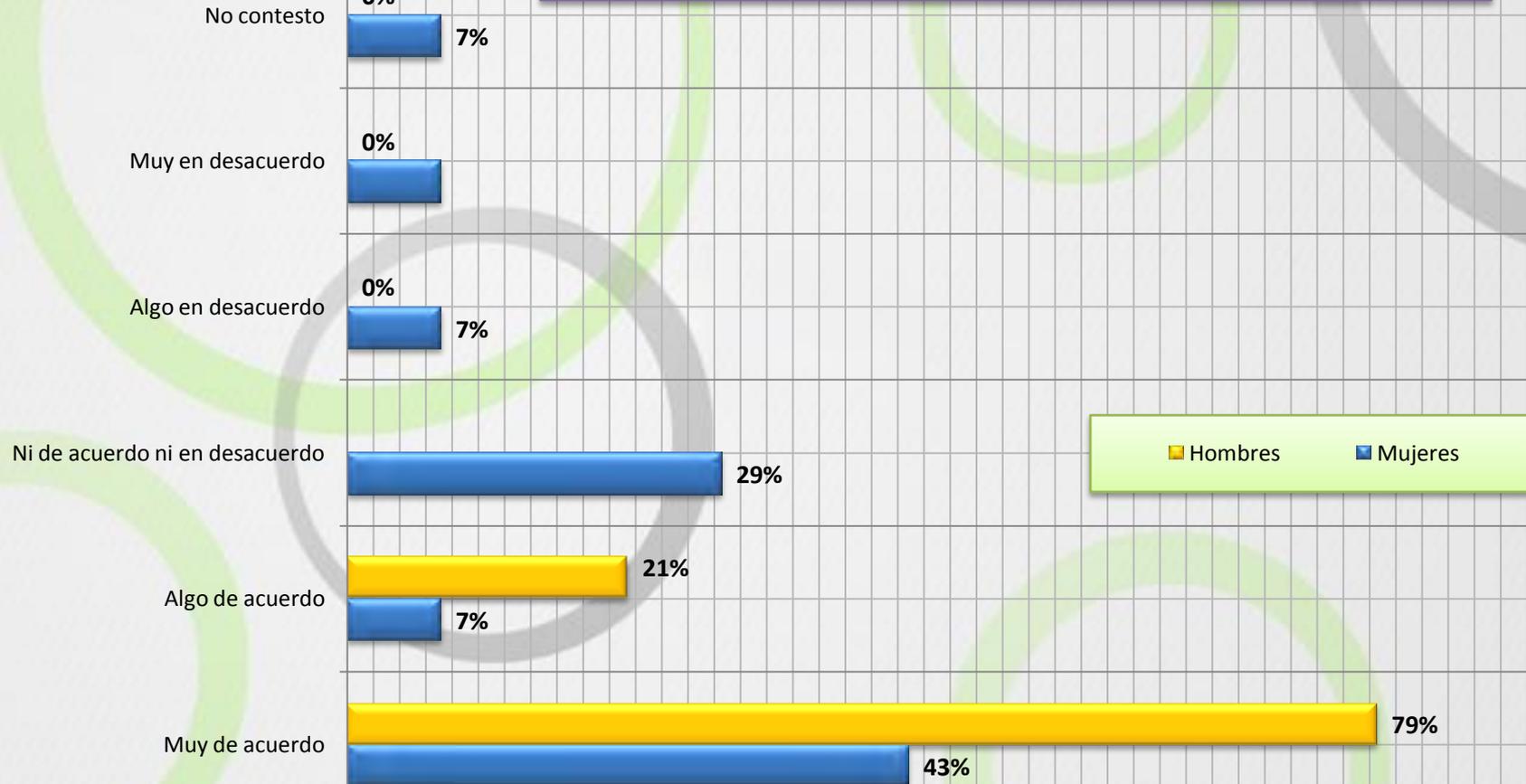
**Considero que mi Institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**



**En mi Institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo**



**En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad**



## HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

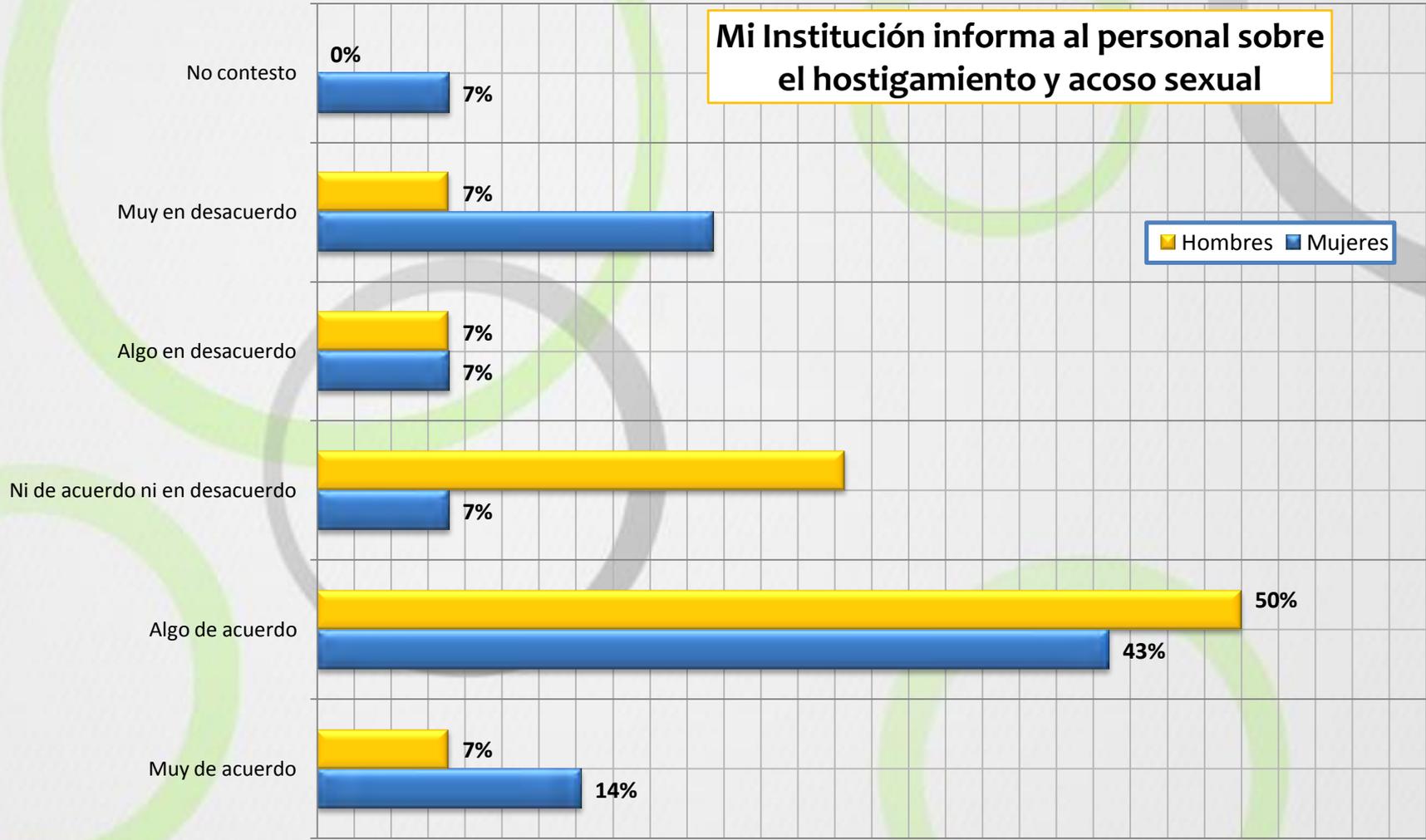
### Objetivo

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APM.

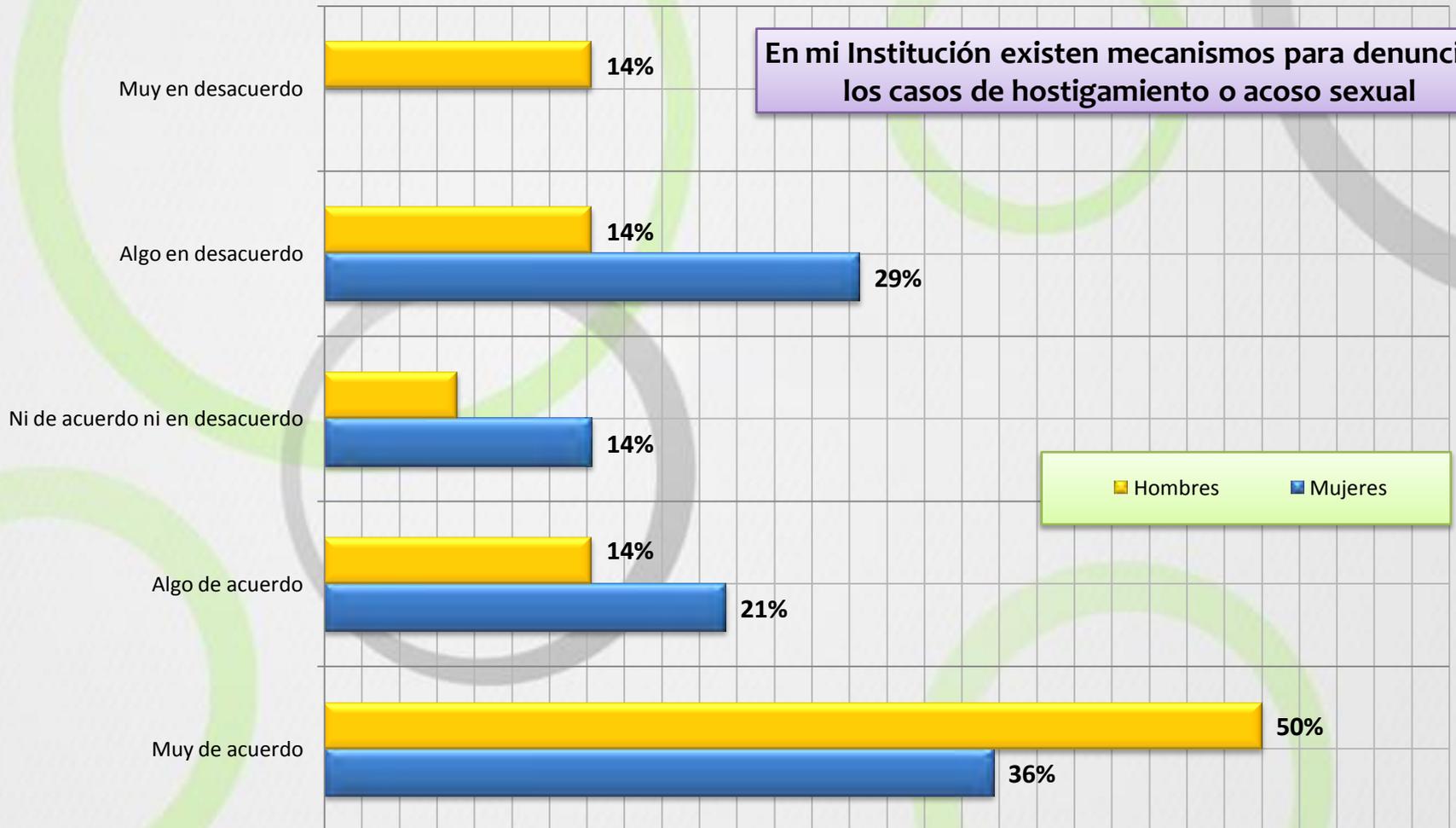
Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/ o dar curso a una queja.

### Mi Institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual

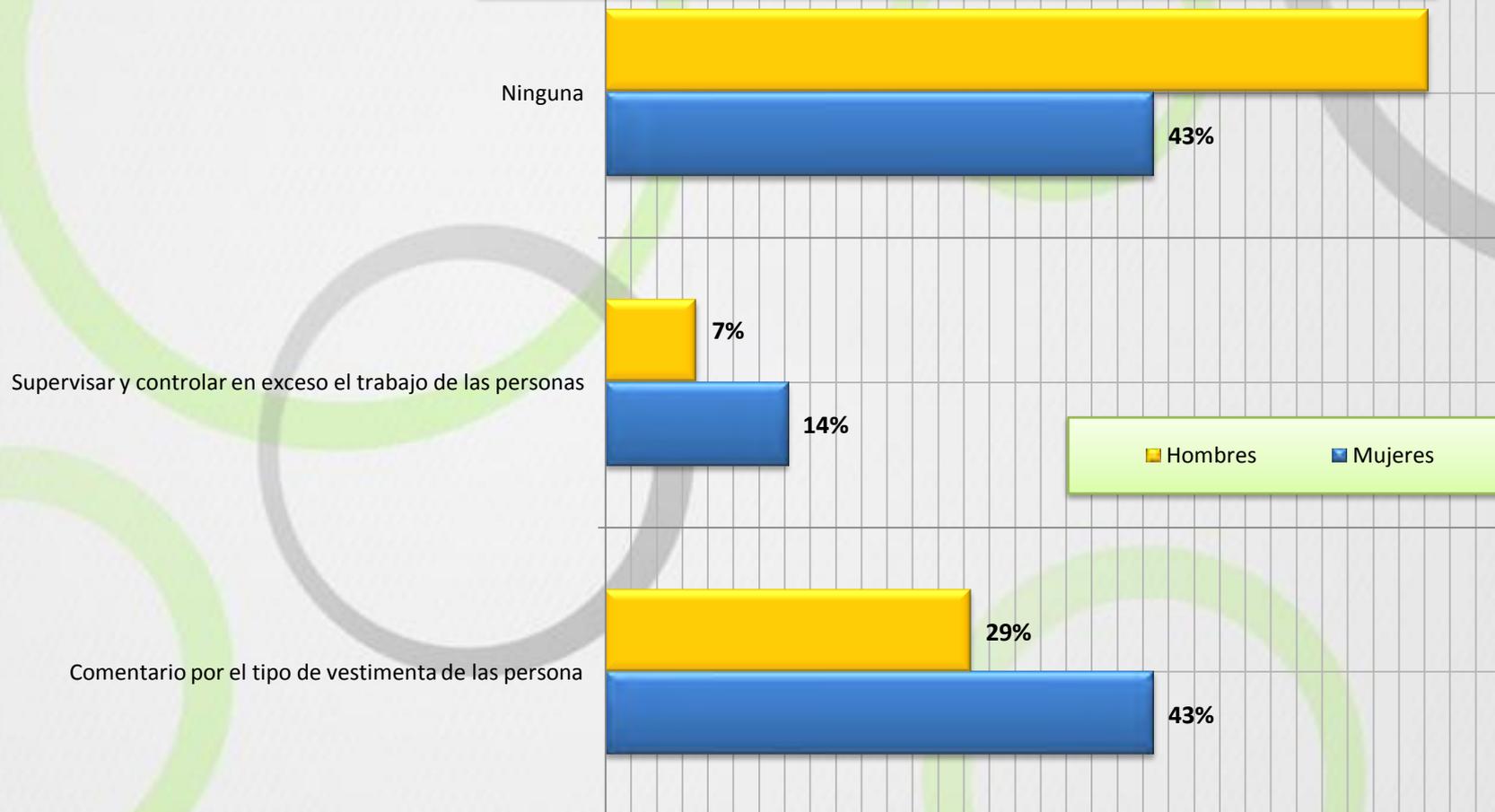


**En mi Institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual**



■ Hombres ■ Mujeres

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





**VII. Programa Municipal de Cultura  
Institucional.  
(PCIMUN).  
Xochiapulco, Puebla.**

# 1. Política Municipal y deberes institucionales

## Objetivo 1.

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Xochiapulco hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.

Estrategias	Acciones
<p>Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género como un criterio que permanezca en la administración Pública Municipal de Xochiapulco</p>	<p>1.1.1 Capitalizar la experiencia existente en materia de igualdad en la integración de la plantilla de personal.</p> <p>1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género.</p> <p>1.1.3 Vigilar que tanto mujeres como hombres puedan acceder a puestos de mandos altos.</p> <p>1.1.4 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género.</p>
<p>Estrategia 1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Xochiapulco.</p>	<p>1.2.1 Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.</p> <p>1.2.2 Implementar y dar a conocer el PCIMUN en todas las dependencias.</p> <p>1.2.3 Realizar un modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones más equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.</p>
<p>Estrategia 1.3 Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN.</p>	<p>1.3.1 Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo</p> <p>1.3.2 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.</p> <p>1.3.3 Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI.</p>

## 2. Clima laboral

### Objetivo 2.

Lograr un clima laboral que permita al personal sentirse tomado en cuenta además de comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral.

Estrategias	<p>Estrategia 2.1 Establecer un sistema de desarrollo de personal donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.</p>	<p>Estrategia 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN</p>	<p>Estrategia 2.3 Procurar un ambiente donde se promueva el desarrollo profesional y laboral de las y los servidores públicos</p>
Acciones	<p>2.1.1 Aumentar los mecanismos de valoración laboral sobre todo para las mujeres 2.1.2 Definir un sistema organizacional que permita claridad en funciones así como medios de reconocimiento 2.1.3 Determinar un código de ética en todos los niveles. 2.1.4 Generar medios de difusión en los que se promueva el PCIMUN.</p>	<p>2.2.1 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación. 2.2.2 Incrementar el nivel de satisfacción con el trabajo mediante un liderazgo que promueva el desarrollo de las personas. 2.2.3 Establecer como obligatorio para quienes dirigen personas, el conocimiento de los deberes institucionales y los Programas relacionados con la equidad de Género existentes en el Estado de Puebla tales como el PROIGUALDAD.</p>	<p>2.3.1 Incrementar las acciones encaminadas a la satisfacción laboral y profesional dentro de la institución. 2.3.2 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones.</p>

## 3. Comunicación incluyente

### Objetivo 3.

Lograr que la comunicación en el Municipio de Xochiapulco sea incluyente y no discriminatoria y promover un ambiente sensible al género.

Estrategias	Acciones
<p>Estrategia 3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución</p>	<p>3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.</p> <p>3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.</p> <p>3.1.3 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.</p>
<p>Estrategia 3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.</p>	<p>3.2.1 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal.</p> <p>3.2.2 Desarrollar un comunicado para que quienes generan los medios de comunicación de la Institución tomen en cuenta el sistema de valores basados en la equidad.</p>
<p>Estrategia 3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad</p>	<p>3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal.</p> <p>3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución</p> <p>3.3.3. Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tome un curso sobre el tema de equidad de género para propiciar un ambiente sensible al género.</p>

## 4. Selección de personal

### Objetivo 4.

Garantizar una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación

Estrategias	Acciones
<p>Estrategias 4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres</p>	<p>4.1.1. Diseñar y aplicar un sistema de selección equitativo basado en los criterios del PCIMUN.            4.1.2. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.            4.1.3. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.</p>
<p>Estrategia 4.2 Promover liderazgos no discriminatorios basados en la equidad y que privilegien el desarrollo de competencias para el puesto.</p>	<p>4.2.1 Brindar capacitación a los mandos medios y altos de la organización sobre el proceso de selección basado en habilidades y aptitudes y la no discriminación.            4.2.2 Generar habilidades gerenciales en los mandos para que puedan desarrollar las capacidades del personal en independencia de su condición de mujer u hombre.</p>
<p>Estrategia 4.3 Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia.</p>	<p>4.3.1 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género.            4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.            4.3.3. Buscar la paridad al interior de la Institución para que de ser posible todos los puestos puedan ser ocupados por mujeres u hombres en independencia de su condición.</p>

## 5. Salarios y prestaciones

Estrategias	Acciones
<p><b>Estrategias 5.1</b>            Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada puesto y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto.</p>	<p>5.1.1 Garantizar que los salarios y prestaciones sean iguales tanto para hombres como para mujeres en igualdad de cargas y responsabilidades laborales.            5.1.2 Determinar y valorar las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo.            5.1.3 Realizar un tabulador que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre.</p>
<p><b>Estrategias 5.2</b>            Realizar una evaluación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual.</p>	<p>5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales            5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se está pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad.            5.2.3 Realizar los ajustes necesarios para nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.</p>
<p><b>Estrategias 5.3</b>            Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes.</p>	<p>5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución.            5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para el personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición.            5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.</p>

## 6. Promoción vertical y horizontal

### Objetivo 6.

Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación.

Estrategias	Acciones
<p>Estrategias 6.1 Establecer un sistema para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios.</p>	<p>6.1.1. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior 6.1.2. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante. 6.1.3. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel.</p>
<p>Estrategias 6.2 Diseñar una estructura organizacional que permita a las y los servidores públicos aspirar a puestos de mayor nivel y acceder a ellos en independencia de su condición y sin discriminación de ningún tipo.</p>	<p>6.2.1 Hacer una revisión de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización. 6.2.2 Incentivar las iniciativas que promuevan el desarrollo y crecimiento del personal en la Institución. 6.2.3 Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización.</p>
<p>Estrategias 6.3 Permitir la movilidad de puestos dentro de la organización para que cualquier persona sin discriminación pueda ocupar puestos en plazas para las cuales tiene habilidades y aptitudes.</p>	<p>6.3.1 Publicar de manera periódica las vacantes existentes al interior del gobierno para que cualquier servidor o servidora pública pueda ocupar esas plazas. 6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel. 6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución</p>

# 7. Capacitación y formación profesional

## Objetivo 7.

Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio.

Estrategias	Acciones
<p>Estrategias 7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades del las y los funcionarios municipales</p>	<p>7.1.1 Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal. 7.1.2 Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto. 7.1.3 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública. 7.1.4 Lograr que las capacitaciones sean tomadas en cuenta para la promoción y ascenso del personal.</p>
<p>Estrategias 7.2 Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género, asegurando que se quedará como un patrimonio para futuras administraciones municipales.</p>	<p>7.2.1 Diseñar los cursos o programas de formación técnica y humana para cada uno de los puestos atendiendo el principio de equidad. 7.2.2 Integrar los manuales y procesos para que puedan ser conocidos por el personal de acuerdo a puesto y nivel. 7.2.3 Integrar modelos participativos de enseñanza aprendizaje donde se puedan intercambiar experiencias y fomentar el aprendizaje sin discriminación alguna.</p>
<p>Estrategias 7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN.</p>	<p>7.2.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores. 7.2.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.</p>

# 8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

## Objetivo 8.

Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Xochiapulco

Estrategias	Acciones
<p>Estrategias 8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad.</p>	<p>8.1.1 Definir los procedimientos que regulan el acceso equitativo de las mujeres a puestos superiores</p> <p>8.1.2 Promover actividades en las que los padres se involucren con sus hijos y demás familia.</p> <p>8.1.3 Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto.</p> <p>8.1.4 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas laboras.</p>
<p>Estrategias 8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.</p>	<p>8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo.</p> <p>8.2.2 Armonizar las labores en sus horarios y días de descanso para que intervengan en lo mínimo posible con el tiempo disponible en familia.</p> <p>8.2.3 Fomentar acciones que favorezcan el que los padres se involucren en el cuidado y convivencias de los hijos o familiares enfermos.</p>

## 9. Hostigamiento y acoso sexual

### Objetivo 9.

Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.

Estrategias	Acciones
<p>Estrategias 9.1 Establecer un sistema organizacional que elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Xochiapulco</p>	<p>9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>9.1.2 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros.</p> <p>9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.</p>
<p>Estrategias 9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.</p>	<p>9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.</p> <p>9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.</p>

## VIII. Evaluación y seguimiento

El Ayuntamiento con el fin de dar seguimiento y evaluar que las disposiciones en el presente Programa de Cultura institucional se lleven a cabo, se valdrá de la **Comisión transversal de Género**; misma que dará seguimiento y evaluará el I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Xochiapulco, el cual se asegurará que se implementen las acciones comprometidas y se genere a través del Instituto Municipal de la Mujer un informe semestral con las acciones realizadas y las áreas de oportunidad encontradas.

La/el titular del Instituto Municipal de la Mujer dará seguimiento a las acciones afirmativas para evaluar su eficacia y asegurará el cumplimiento del presente Plan, informando a la **Comisión**.

Con el diseño y aprobación del presente documento, el Ayuntamiento de Xochiapulco, adquiere el compromiso de trabajar por la implementación de un cambio en la cultura institucional de la Administración Pública Municipal. La implementación del plan conlleva una serie de medidas -modificación de hábitos de trabajo, cambios en los procesos de selección y promoción de personal, programas específicos para mujeres con talento, medidas de conciliación y flexibilidad- que conducen a cambios en la cultura, en los procesos y, posiblemente en las vidas personales de quienes día a día laboran aquí.

Comisión transversal de género de carácter consultivo, informativo y ejecutivo, estará integrada por:

- ☒ Comisión de Equidad y Género.
- ☒ Regiduría de Grupos vulnerables, juventud y equidad entre géneros
- ☒ Direcciones y áreas involucradas (Deporte, Desarrollo Social, Salud, Seguridad Pública, etc.)
- ☒ Directora del Instituto Municipal de las Mujeres

# Bibliografía

- Abril, Paco y A. Romero, “Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación”, en *Sociología del trabajo, Siglo XXI*, núm. 64, Madrid, 2008.
- Bustos Romero, Olga, *Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación*, Instituto Jalisciense de las Mujeres/Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, México, 2005.
- Castro García, Carmen, *Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvrede*, Ajuntament de Sagunt, Valencia, 2004.
- Cooper, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001.
- FLACSO, *Guía para la transversalización de género en el PNUD*, Santiago de Chile, 2007.
- García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- Proyecto Regional América Latina Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe, 2008.
- González, Ángeles e Isabel Alonso, *Guía para identificar la pertinencia de género*, Instituto Andaluz de la Mujer-Junta de Andalucía, Andalucía, 2006
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, 2007.
- \_\_\_\_\_ *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, 2008.
- \_\_\_\_\_ *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 2001.
- \_\_\_\_\_ *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, México, 2007.
- \_\_\_\_\_ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2008.

Mintzberg, Henry, *La estructuración de las organizaciones*, Ariel, 1984.

MacDonald, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

Organización de las Naciones Unidas, *X Conferencia Internacional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Ecuador 2007.

Organización de los Estados Americanos, *Informe Hemisférico, Mecanismo de Seguimiento Convención de Belem Do Pará, (MESECVI). Segunda Conferencia de Estados Parte*, Venezuela 2008.

Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Chile, 2009.

Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, 2007.

Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, Secretaría de Relaciones Exteriores/UNIFEM/PNUD, 4ª ed., México, 2008.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 que establece los requisitos de certificación para las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de la Secretaría del Trabajo*.

Valbuena, María et al., *Sistema de valores en las organizaciones*, Omnia/Universidad del Zulia, Venezuela, 2006.