



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL XOCHITLÁN TODOS SANTOS, PUEBLA

FODEIMM 2012

Directorio

C. Isaac Gutiérrez Rodríguez	Presidente Municipal Constitucional
C. Julián Balderas Zárate	Secretario General
C. Nalleli Méndez Carrera	Presidenta del DIF Municipal
C. Antonio Ríos Castillo	Síndico
C. Rogelia Luna Merino	Tesorera
C. Felipe Del Rosario López	Regidor de Gobernación
C. Héctor Palacios Borges	Regidor de Obras Públicas
C. Pedro Ruíz Luna	Regidor de Industria y Comercio
C. Baseli Zárate Regente	Regidora de Educación
C. Milagros Gabriela Zenteno Meza	Regidora de salud
C. Margarito Crispín María	Regidor de Hacienda
C. Israel Bolaños Del Rosario	Regidor de Ecología
C. Josefina Ramos Rosas	Regidora de Parques y Jardines
C. José Luis Neri Sánchez	Director de Obra
C. Isaac Gutiérrez Martínez	Director
C. Verónica Martínez Vallejo	Directora de la IMM
C. Mariano Santos Aguilar	Personal Operativo
C. Fausto Gaspar Camarillo	
C. Silvina Martínez Del Rosario	
C. Gracia Elda Luna Vallejo	
C. Yordi Alán Reyes Vargas	
C. Agustín Soto Gaspar	
C. Julio Rodríguez Ramírez	
C. Virginio Méndez Zárate	
C. Jesús Olguín Ortiz	
C. Nicolasa Cristóbal Morales	
C. Gregorio Medrano Díaz	
C. Araceli López Gilel	

Presentación

Dando cumplimiento a los compromisos establecidos, continuamos avanzado en el progreso y la transformación de Xochitlán.

Durante mi Administración es una prioridad lograr la igualdad tanto jurídica como de oportunidades de hombres y mujeres de Xochitlán, por lo cual, mediante un proceso de planeación equitativa y contando con la participación de las y los funcionarios del ayuntamiento, integramos el primer Programa Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de género (PROMUCIPEG 2011-2013).

El PROMUCIPEG nos permitirá establecer la importancia de identificar y reconocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres al interior del ayuntamiento, como punto de partida para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades en el mismo.

Asimismo, el PROMUCIPEG nos permitirá identificar diferentes formas de discriminación por cuestiones de sexo, que subordinen a las personas (en especial a las mujeres), o que las coloque en una posición inferior o de desventaja, y con eso impulsar el desarrollo de una cultura de igualdad de oportunidades para todos y todas.

Con este programa fortalecemos las herramientas para la transversalización de la perspectiva de género, para que a través de políticas públicas y acciones del gobierno municipal, impulsemos la institucionalización de la perspectiva de género, con el fin de alcanzar mejores y mayores condiciones de igualdad para hombres y mujeres.

Todo esto porque en Xochitlán existimos hombres y mujeres comprometidos con el trabajo y la transformación por un futuro mejor.

Isaac Gutiérrez Rodríguez
Presidente Municipal Constitucional
Xochitlán Todos Santos, Publa.

Introducción

El programa de Cultura Institucional con perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal, representa una de las iniciativas y estrategias más importantes realizadas por el H. Ayuntamiento de Xochitlán Todos Santos, Puebla, para transformar la realidad de esta Institución. Y llevar con una visión humanista a crear condiciones más justa para las y los empleados de la institución.

Al Implantar este programa, no solo se está dando cumplimiento a toda una agenda de seguimiento internacional, nacional y estatal, sino que además se están creando las condiciones reales para erradicar la discriminación en todas sus expresiones, generar mayores espacios de participación de las mujeres, abriendo posibilidades de desarrollo para cualquier persona en independencia de su género, raza, condición física o creencia religiosa.

Ayudará además a generar estructuras organizacionales más equitativas, funcionales y eficaces en las que hombres y mujeres puedan desarrollar sus capacidades.

El punto de partida del PROMUCIPEG, fue la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional en el que se buscó escuchar a la totalidad de los empleados del municipio y hacer valer su opinión reflejada en el Diagnóstico de Cultura Institucional Municipal.

Objetivos

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Xochitlán hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.
- Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.
- Lograr que la comunicación en el Municipio de Xochitlán sea incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.
- Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.
- Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación.
- Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio.
- Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Xochitlán.
- Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.

En cada uno de los objetivos existen una serie de estrategias para la implementación exitosa, así como líneas de acción puntuales que ayudarán a facilitar la vida institucional.

El PROMUCIPEG, además ayudará al aterrizaje de la planeación institucional y a la definición de una nueva estructura organizacional, con opciones más justas y equilibradas de desarrollo para todos.

Convenciones y Normas vigente en nuestro país.

Se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Y son un antecedente de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China 1995.

La Plataforma de Acción de Beijing, crea un programa para la potenciación del papel de la mujer, decisivo para su adelanto en el Siglo XXI. La Plataforma de Acción identificó doce esferas que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas y objetivos estratégicos concretos por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

En esa conferencia nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno y desde luego a todos los niveles, federal, estatal y municipal.

El Plan Nacional de Desarrollo en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

En las estrategias 4.3 y 4.5, del Objetivo 4, Perteneciente al Objetivo Rector 5, del PND se hace mención de: 4.3.- Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal.

El quehacer de los servidores públicos necesita orientarse más claramente a conseguir los resultados demandados por la sociedad a su institución. Igualmente, se requiere fortalecer una cultura de evaluación del desempeño, así como de ingreso y permanencia en el servicio público basados en el mérito.

Mientras que la segunda estrategia 4.5.- Plantea que se necesita una evaluación permanente del funcionamiento y resultados de las instituciones que permita que el sector público eleve sustancialmente su productividad y modernice procesos específicos. Para ello, se rediseñará e implementará un nuevo sistema de evaluación del desempeño basado en indicadores que evalúen los programas del gobierno en términos de cobertura, eficiencia, impacto económico y social, calidad y equidad.

La posibilidad de lograr estos objetivos radicarán fundamentalmente en la integración de la perspectiva de Género en las normas, estructuras y políticas públicas de los tres niveles de gobierno.

Al ser este un programa multisectorial debemos entender que los esfuerzos no serán aislados, por lo que este Marco Normativo se sustenta en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés.
- Convención de Belem do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres 1995.
- Ley de Instituto Nacional de la Mujeres 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006.
- Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002)
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla

Como la Naturaleza del PROMUCIPEG es transversal y multisectorial deberán tomarse en cuenta todas estas bases ya que desde el municipio se debe contribuir a generar un entorno más equitativo para mujeres y hombres.

Para propiciar los cambios en una institución en este caso, la Administración Pública Municipal de Xochitlán, primero debe comprenderse su situación presente y su entorno, es decir su realidad, posteriormente debemos entender que esta institución no vive de formar aislada, sino, en un entorno normado en el que se busca direccionar los esfuerzos y generar sinergias para que las iniciativas logren permear a todos los niveles de la sociedad.

En este caso y para el logro de una Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal, se buscarán establecer y sentar las bases para que, mediante la implementación de un Programa detallado, se comiencen a propiciar cambios que logren las condiciones necesarias de igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello debemos entender los conceptos básicos sobre los que se fundamentará este cambio buscado. Si bien los conceptos de: Clima Institucional y Cultura Institucional pueden ser un poco confusos, es importante entenderlos ya que de estos dos se desprenden los componente básicos sobre los que se basa el PROMUCIPEG Programa de Cultura Institucional y que para efectos de este programa los entenderemos como:

Clima Institucional

Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida institucional es decir al ambiente y los comportamientos, “vivenciales más que medibles”.

El clima en una institución se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Es así que el clima institucional es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y es definido como “La calidad del entorno global de una Institución”.

Para entender aún más el clima institucional, nos remitiremos a las seis subdimensiones que configuran el clima institucional.

- (1) La estructura organizativa
- (2) El liderazgo del equipo directivo
- (3) La participación de los empleados en la institución.
- (4) Las relaciones entre los miembros de la misma.
- (5) La existencia de una cultura organizativa
- (6) La satisfacción profesional de quienes la conforman

Cultura Institucional

Un sistema establecido de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye las manifestaciones simbólicas de poder, las características de interacción y de valores que surgen al interior de una organización y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y comportamientos como parte de la personalidad de una institución.

La cultura Institucional determina las convenciones y las reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Algunos estudiosos reconocen al menos 4 dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional y estas son:

Las *prácticas formales* de trabajo y de relación entre los miembros de una organización y que generalmente aparecen como neutrales y sin discriminación de género o condición.

Las *prácticas informales* se refieren a la interacción cotidiana no explicitada en las reglas y normas de una organización. En este nivel se incluyen aquellas que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina entre otros hábitos frecuentes.

Los *símbolos e imágenes* que refuerzan o trastocan los roles o estereotipos de género.

La *comunicación y el lenguaje* cotidiano y oficial utilizado en una organización.

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.

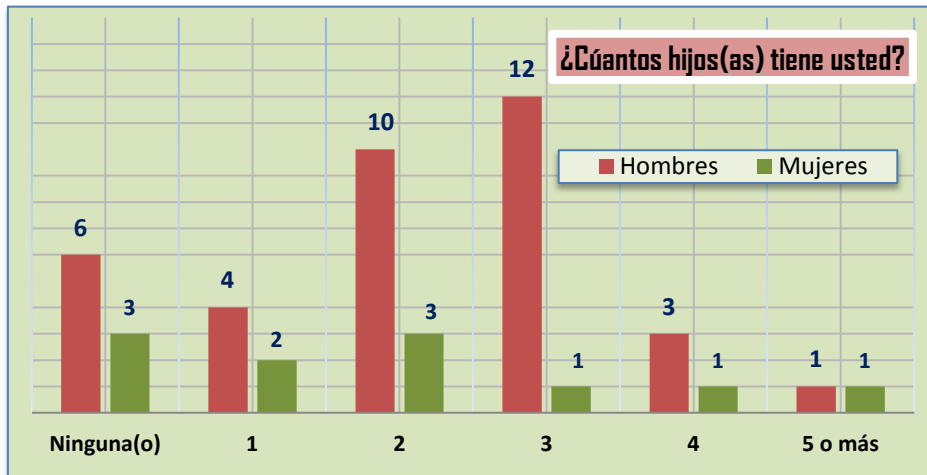
Pero también comprendemos que llevar a cabo este programa requiere comprender y vivir los valores que se promueven.

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.

**DIAGNÓSTICO DE LA
CULTURA INSTITUCIONAL EN
LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE
XOCHITLÁN TODOS SANTOS,
PUEBLA.**

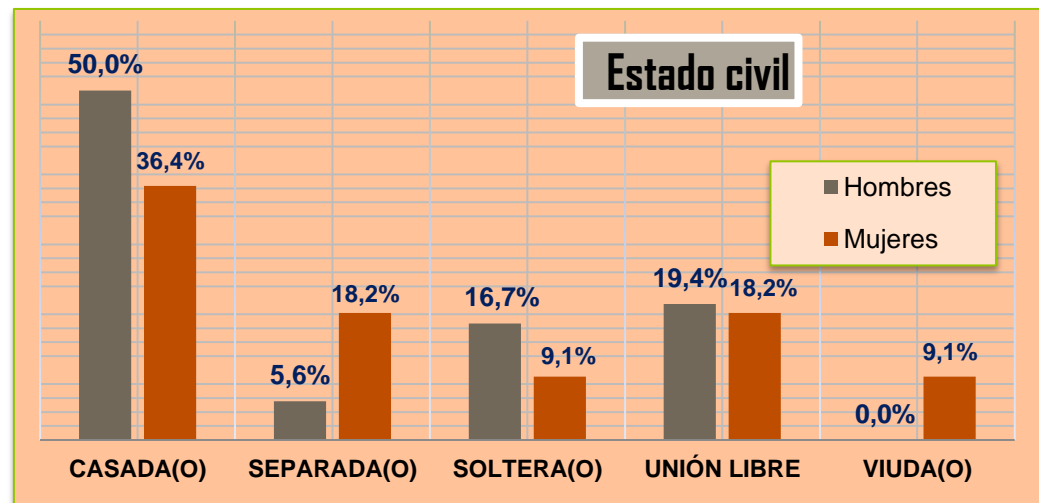
Datos generales

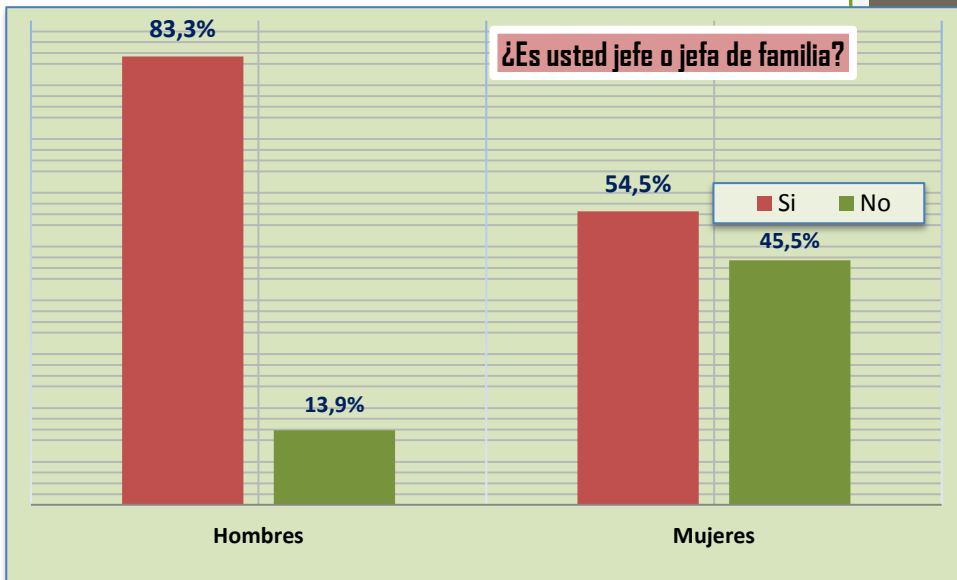
- Para el diagnóstico se aplicaron 47 encuestas, de las cuales 36 fueron para hombres y 11 mujeres.



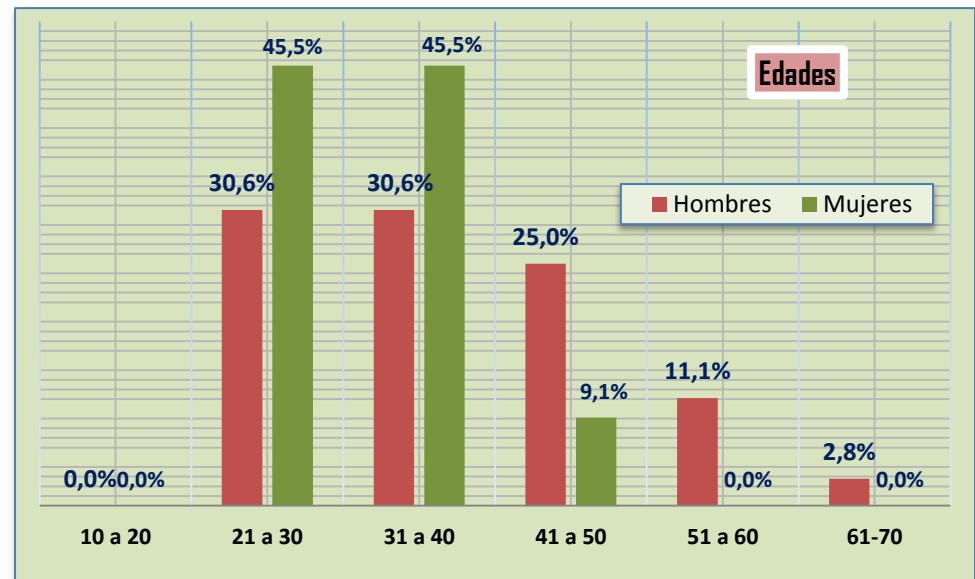
Políticas que armonicen los tiempos para satisfacer los requerimientos de la vida familiar y de la vida laboral impactarían positivamente en la institución, dada la elevada proporción de empleados y empleadas con al menos un/a hijo/a.

La mayoría de las trabajadoras y los trabajadores que contestaron el cuestionario están casados o con unión disuelta, por lo que políticas que facilite la armonización del trabajo con el de la vida familiar serían altamente exitosas.

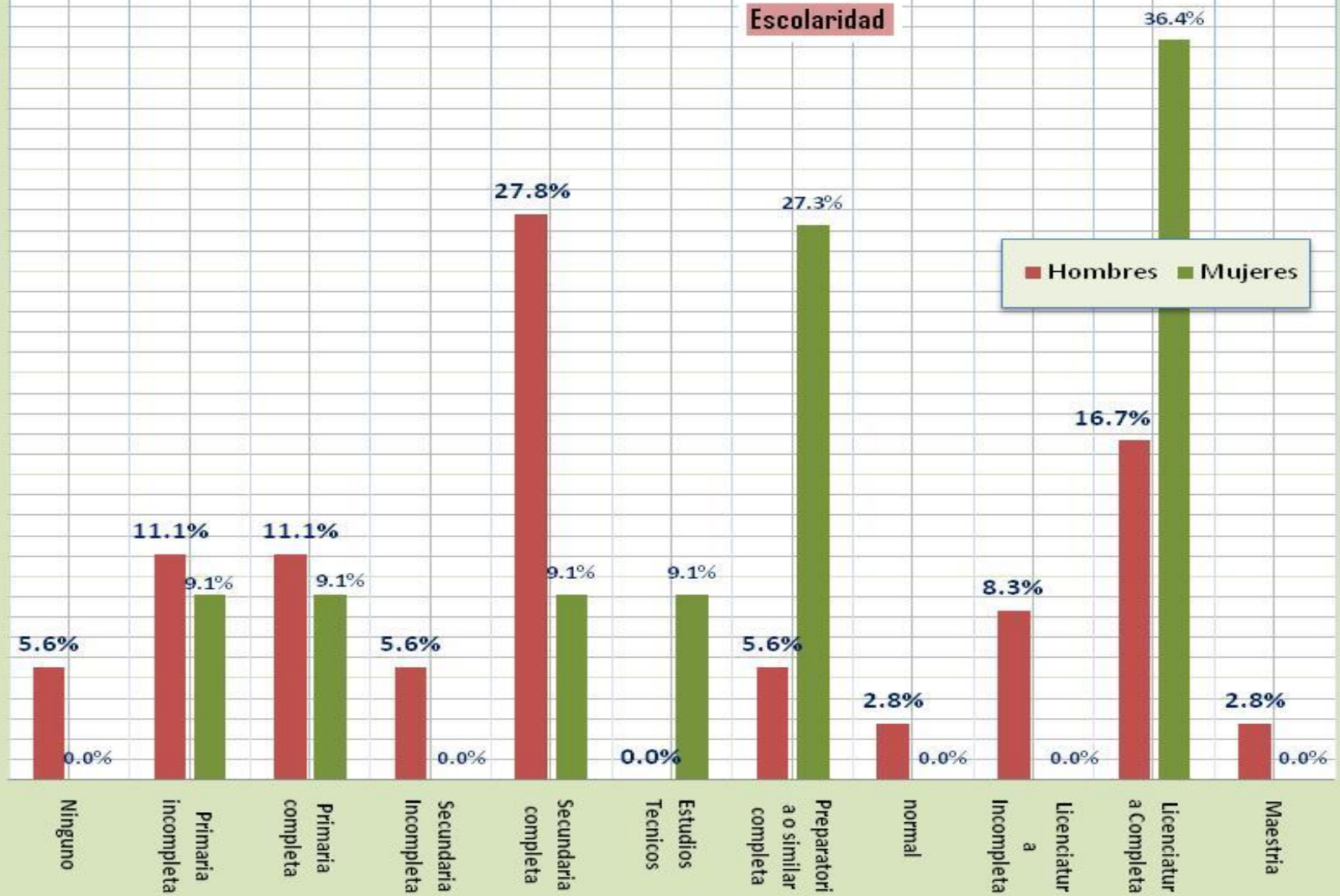


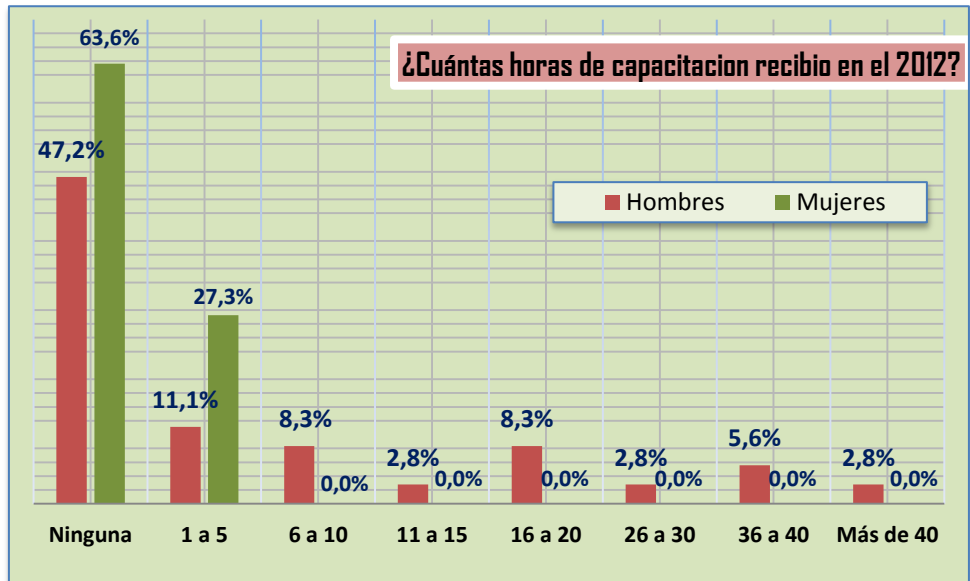
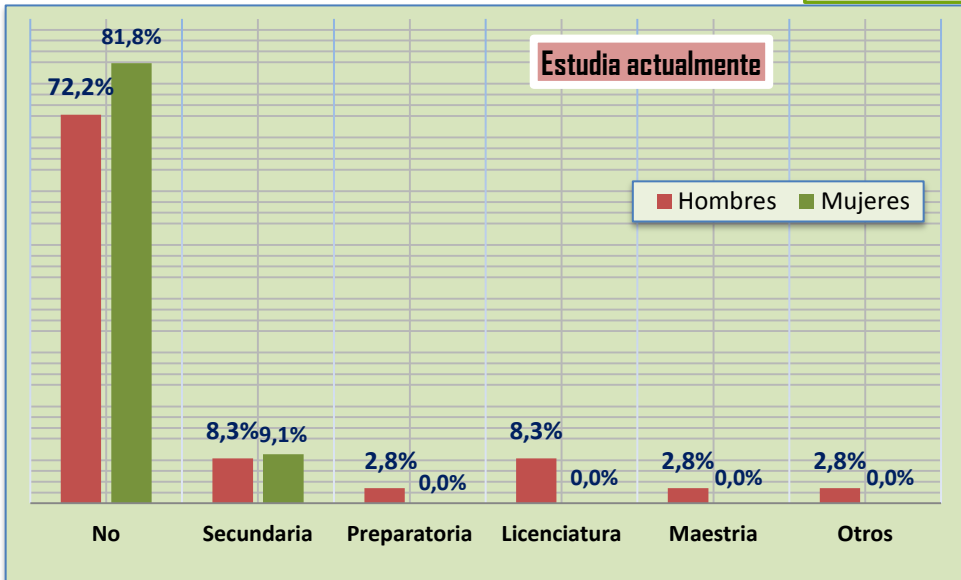


La proporción de mujeres jefas de hogar es bastante elevada y debe ser tomada en cuenta para la elaboración de políticas que armonicen las cargas de trabajo significa, el cuidado de la familia, tradicionalmente en manos de las mujeres y su manutención

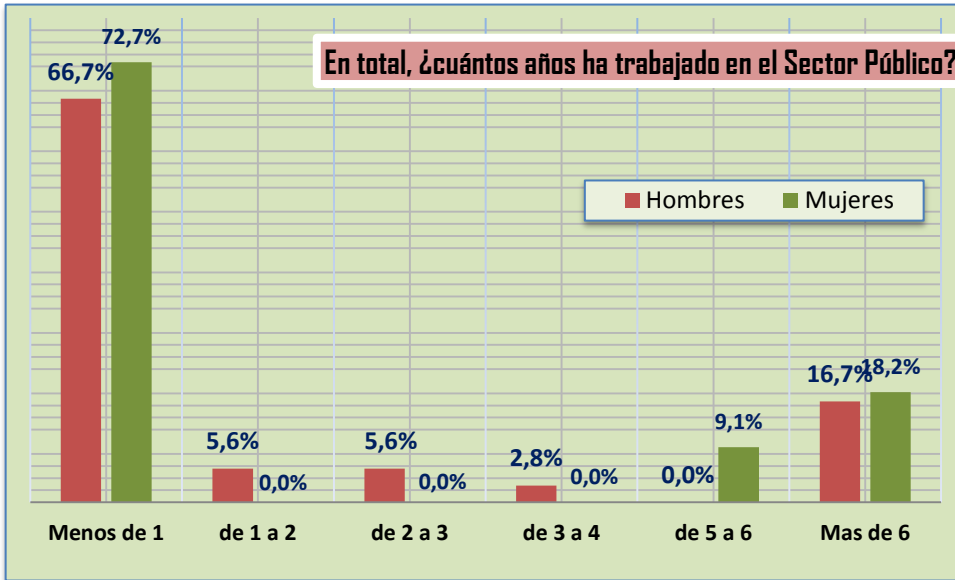


Escolaridad

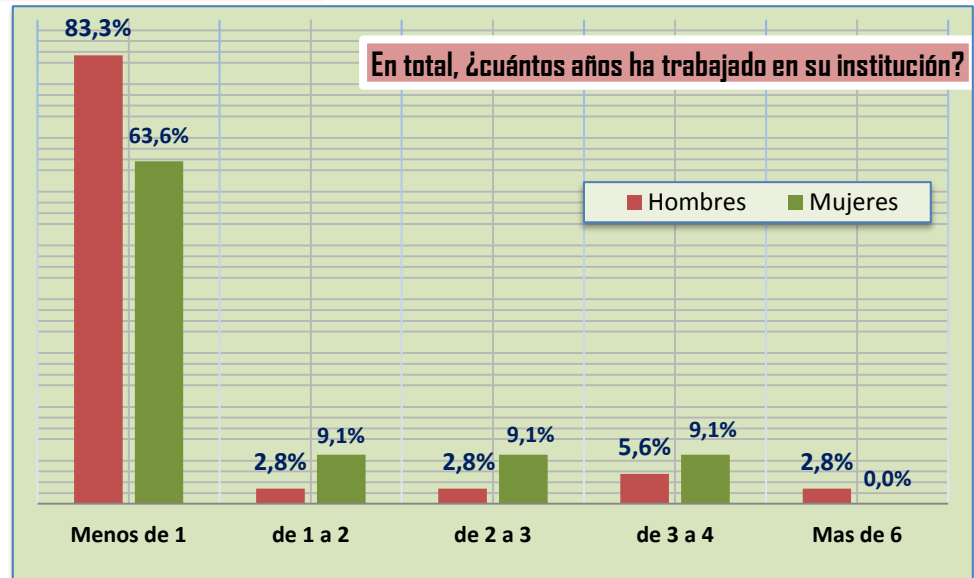




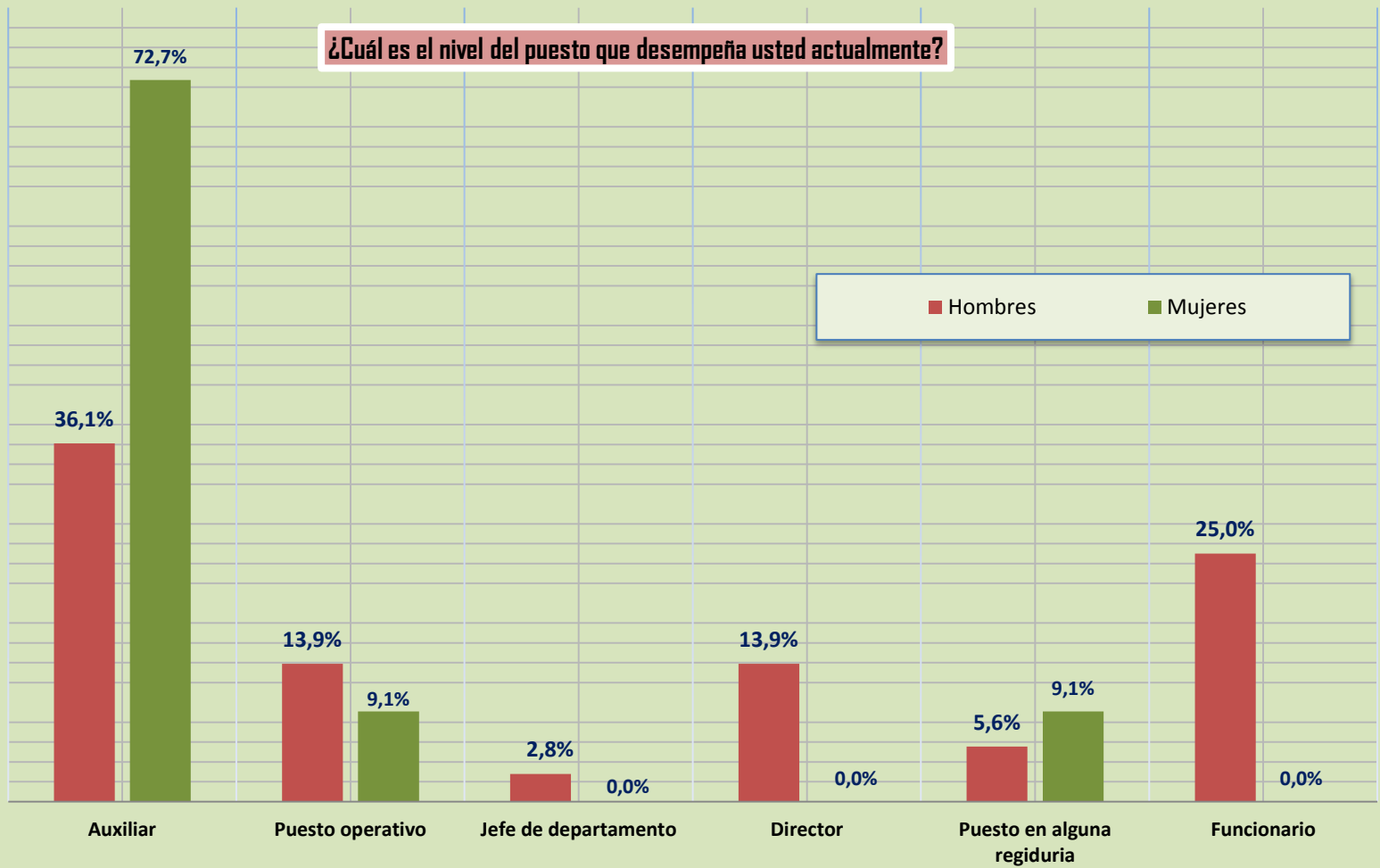
En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?



En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?

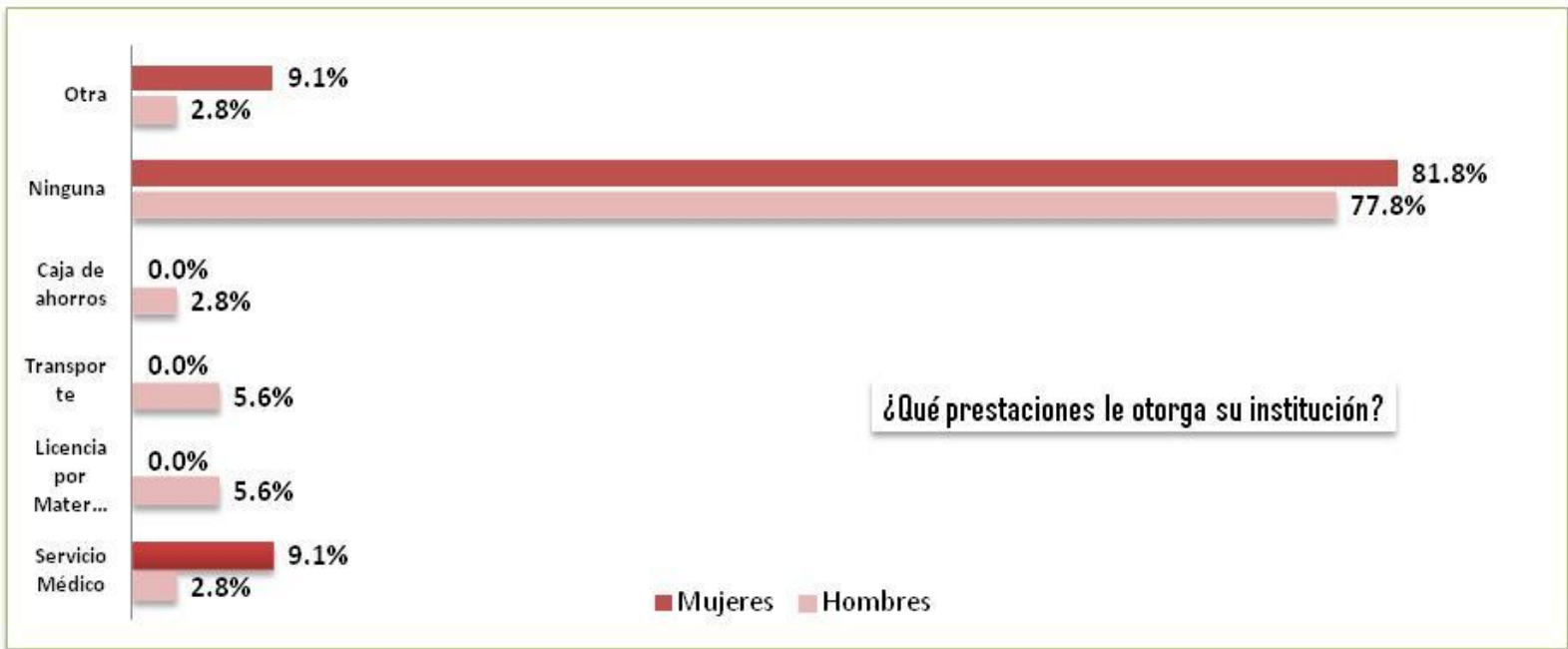


¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?

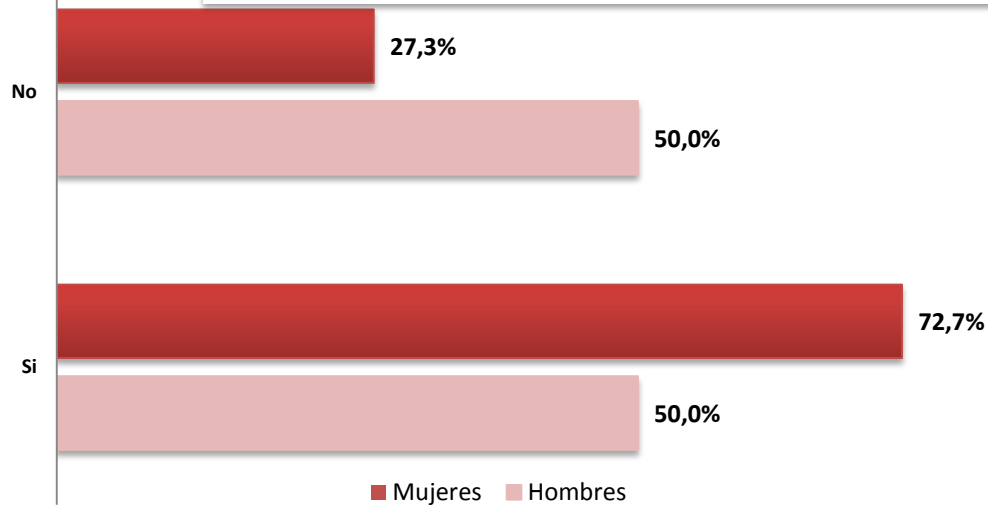


Objetivo:

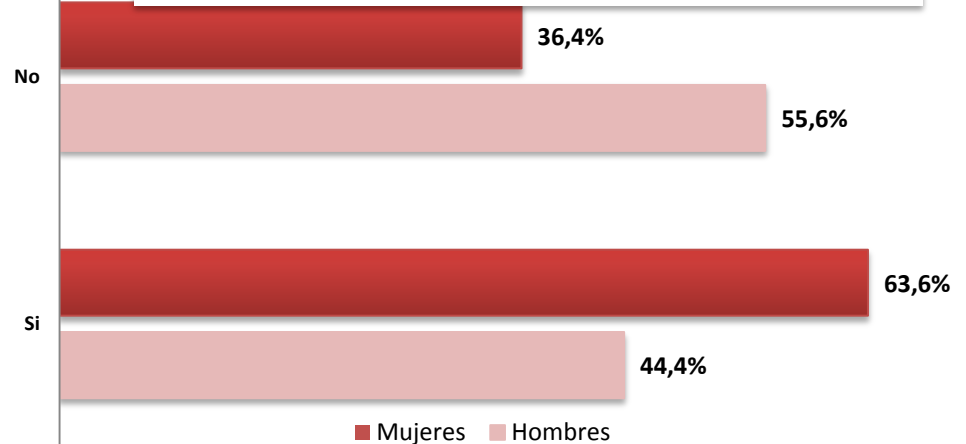
Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la Administración Pública Municipal de Xochitlán, Puebla. Para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, donde se manifieste el 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



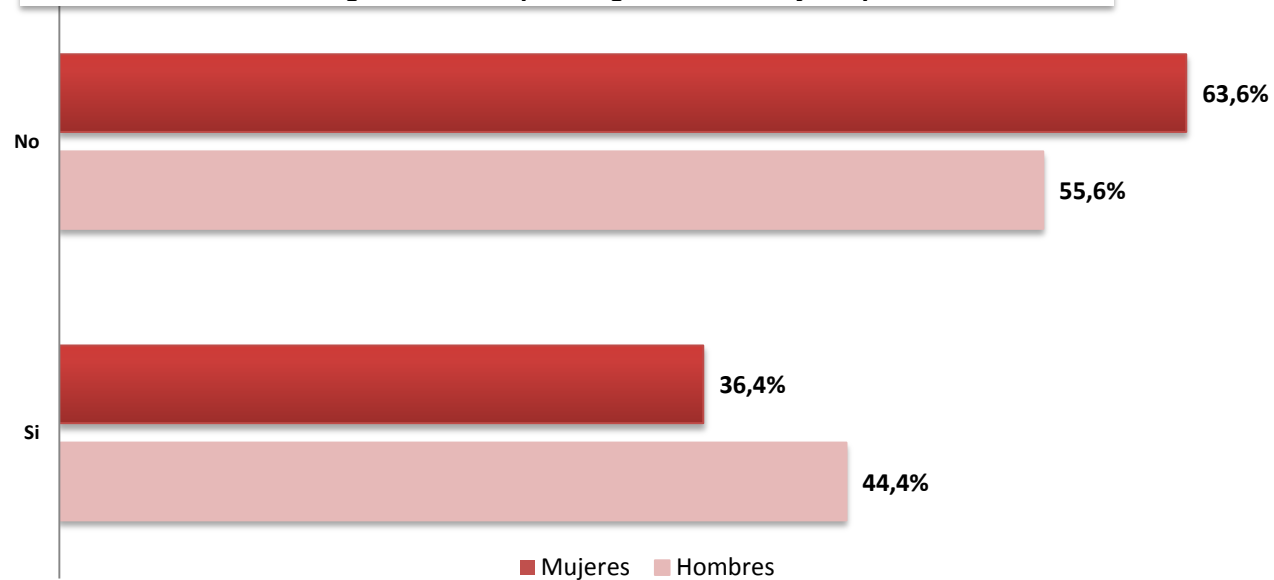
Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



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



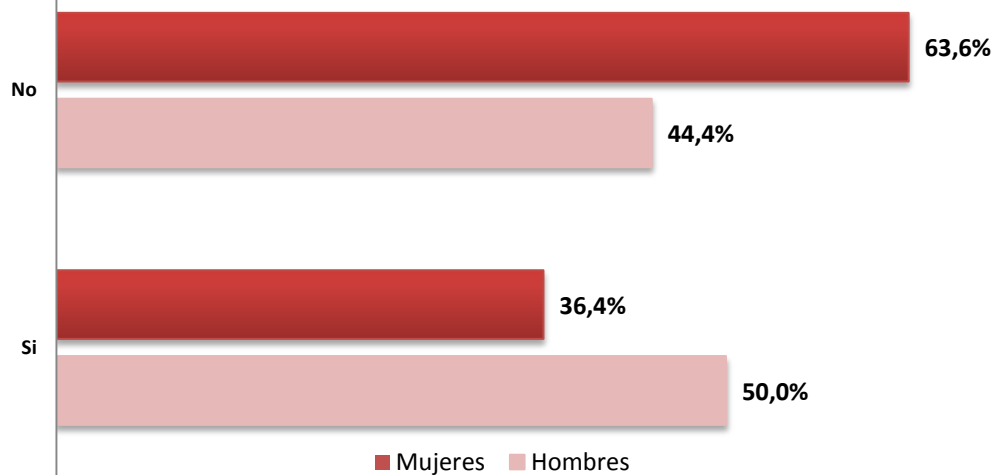
Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012



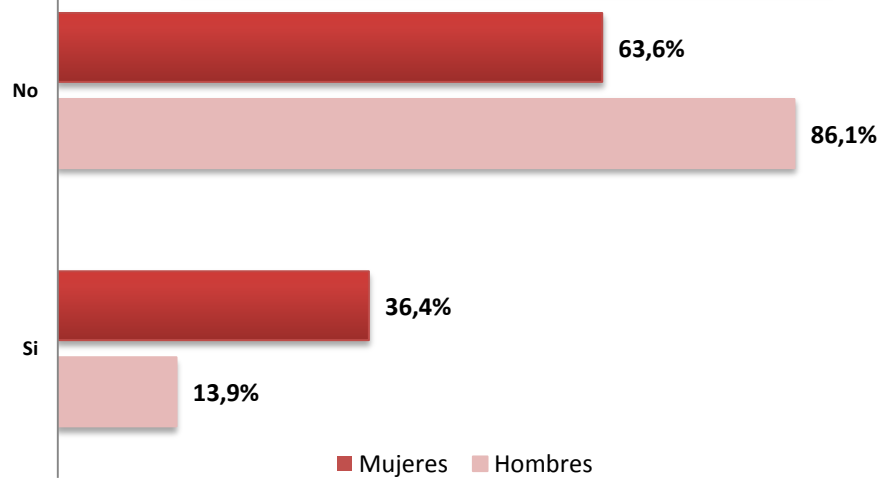
Porcentaje de la población encuestada con conocimiento de:

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- PROIGUALDAD

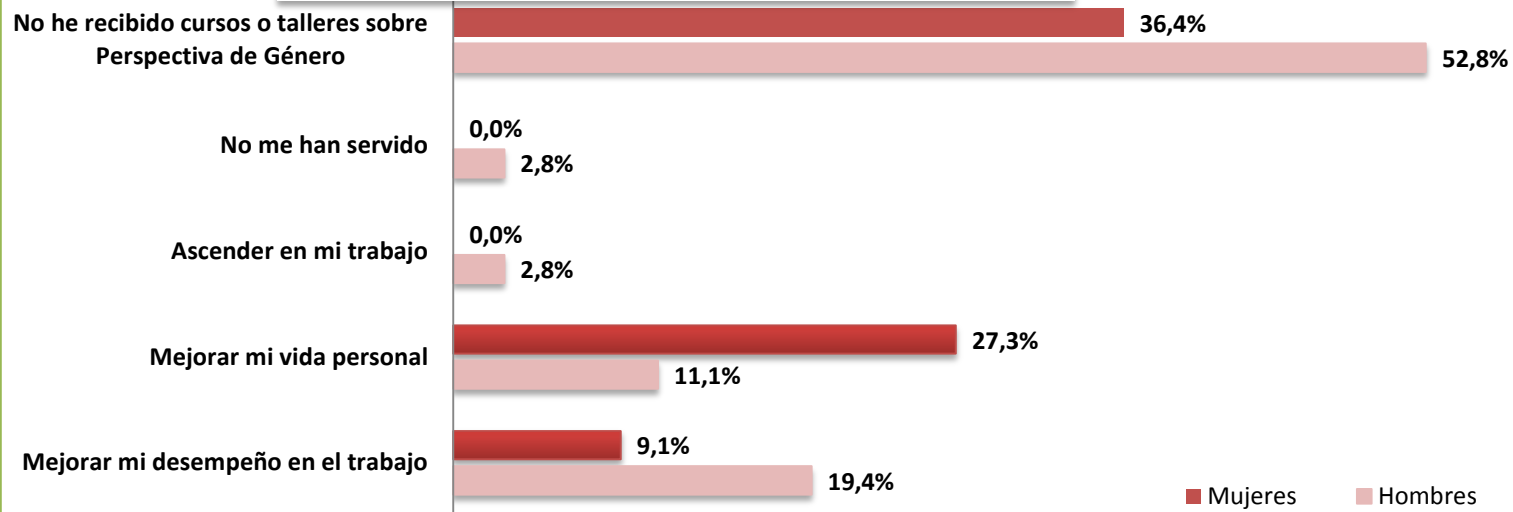
En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género



He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



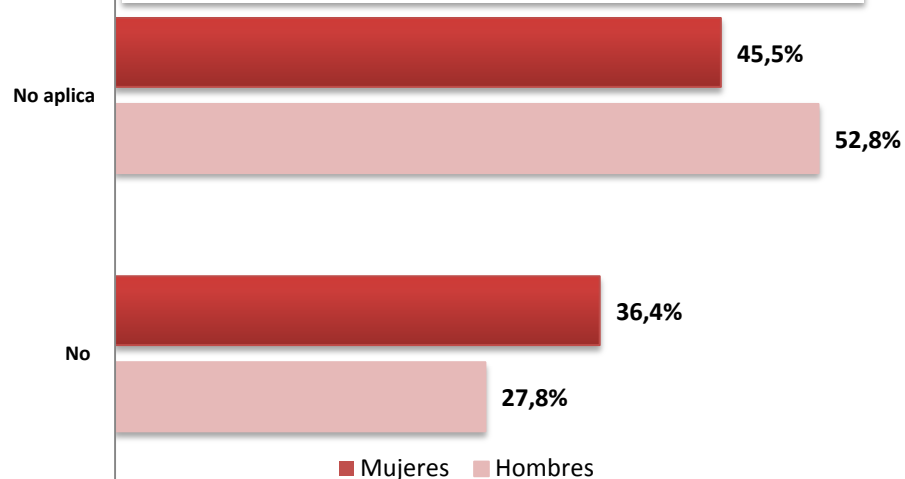
Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para



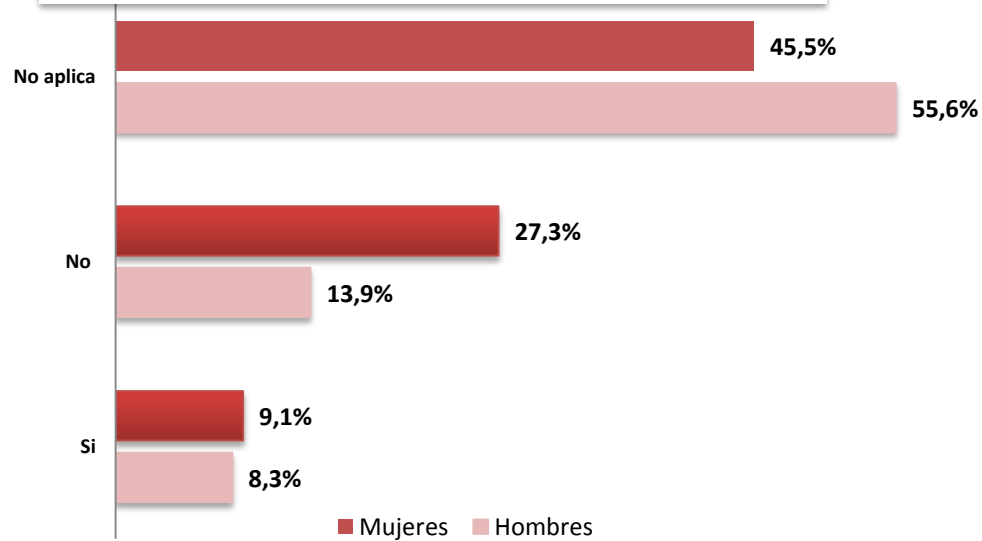
He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo

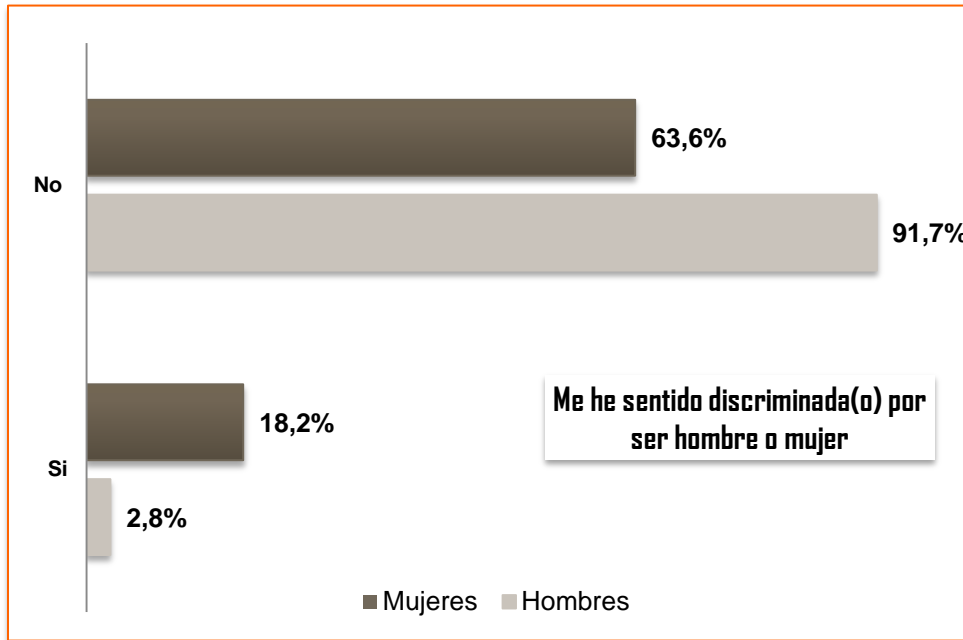


Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes

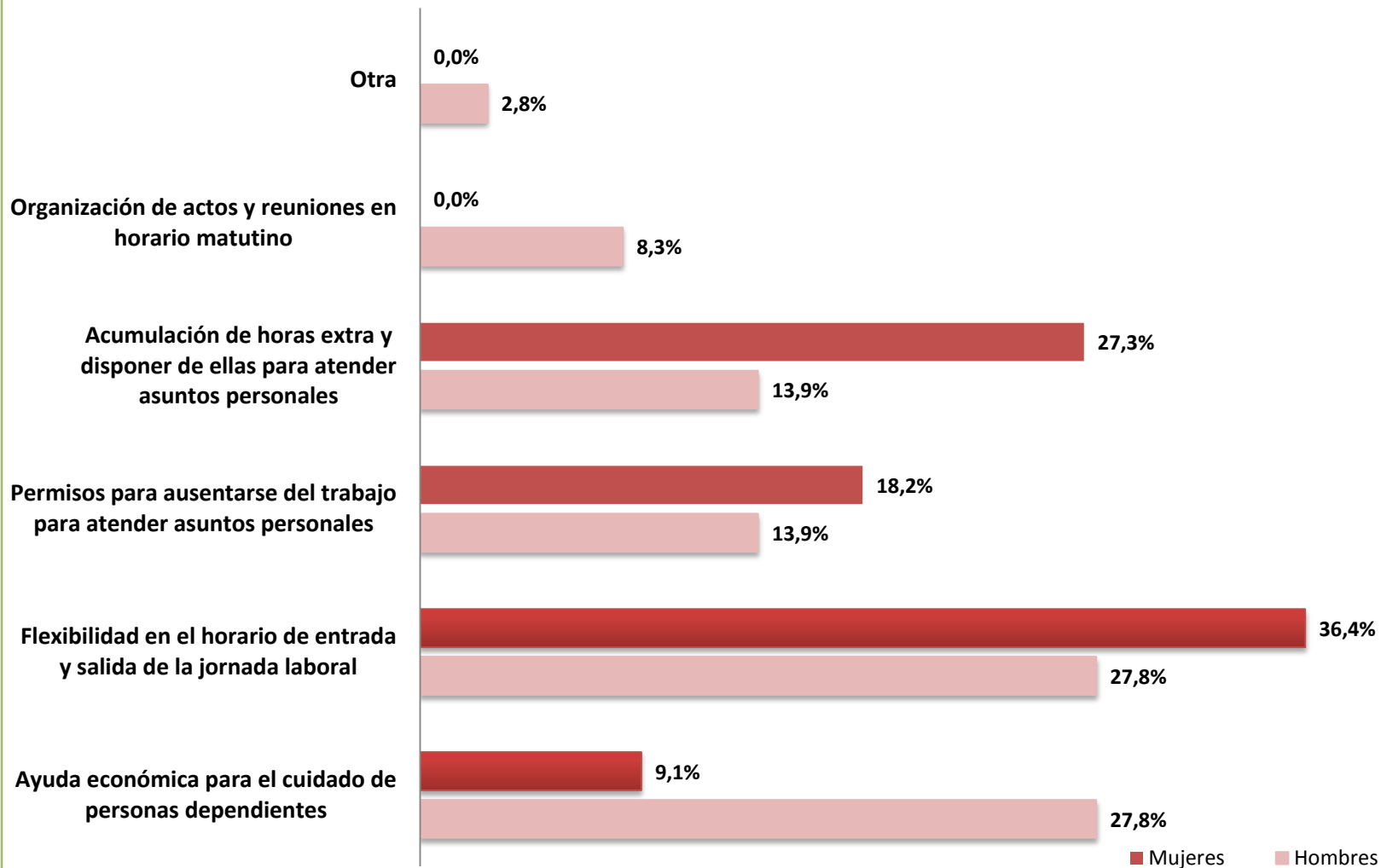


Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia





De las siguientes medidas ¿Cuáles considera 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 Municipal de Xochitlán Todos Santos, 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

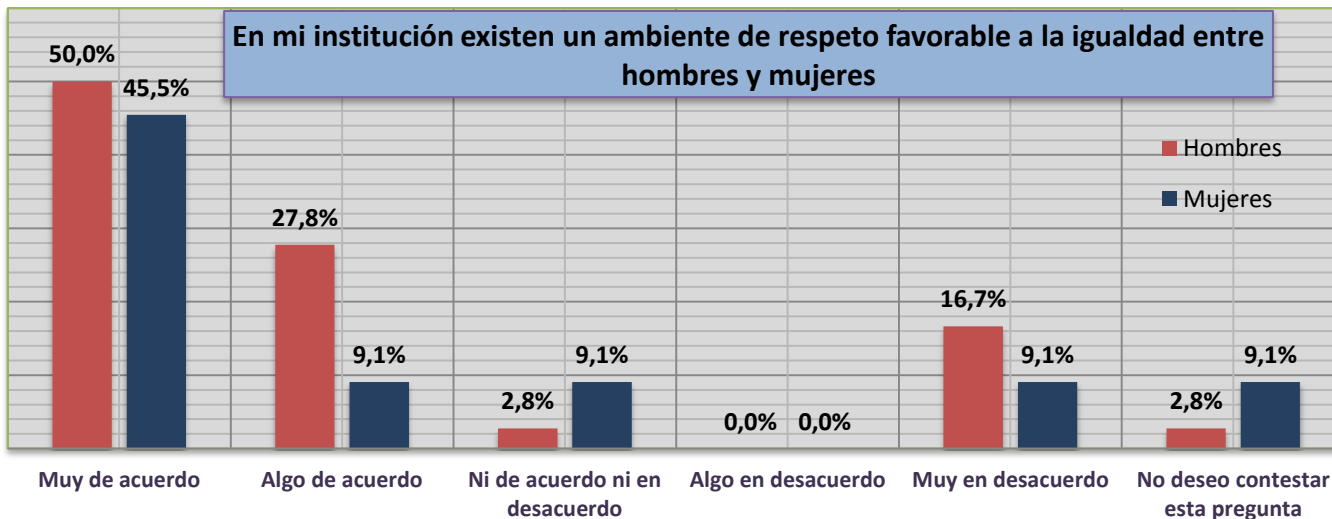
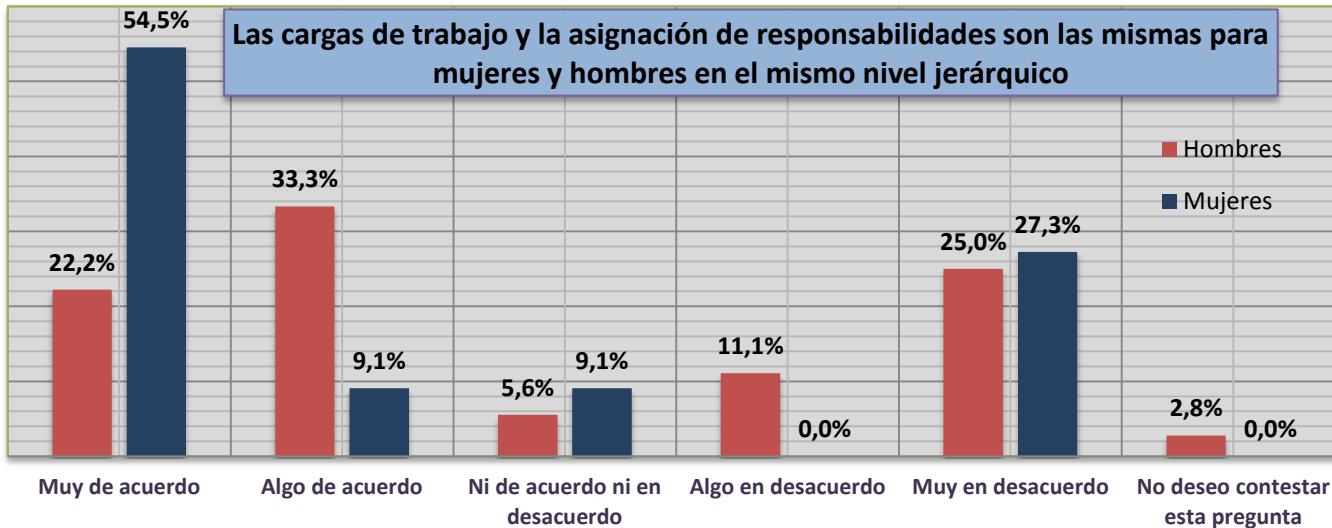
Objetivo

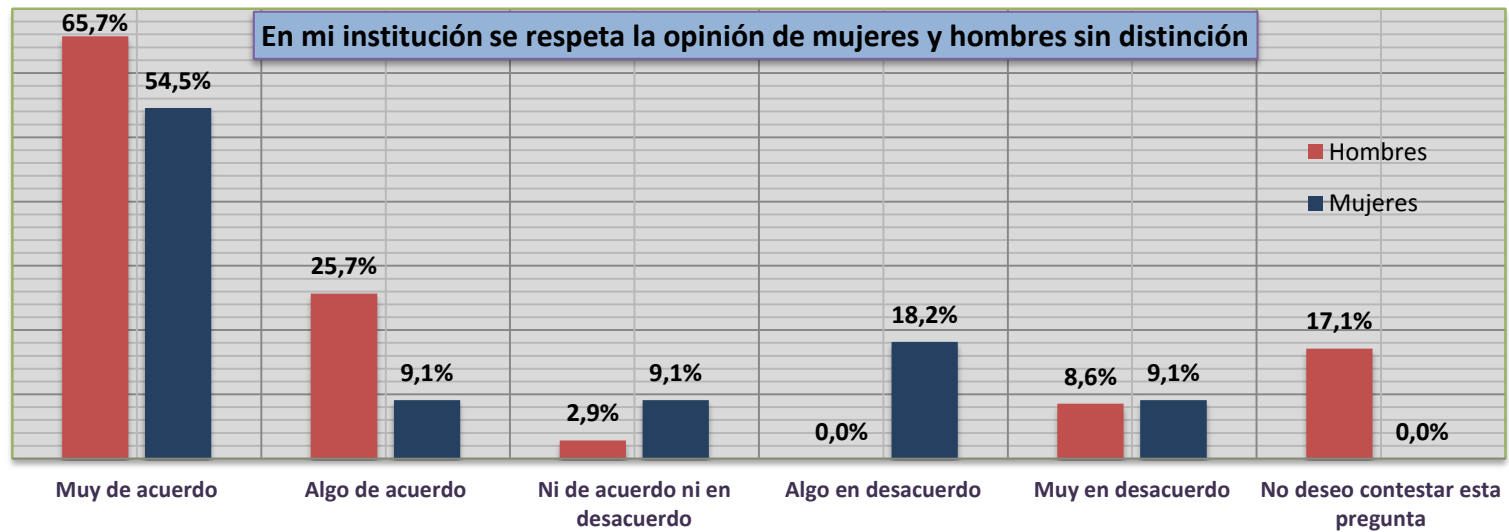
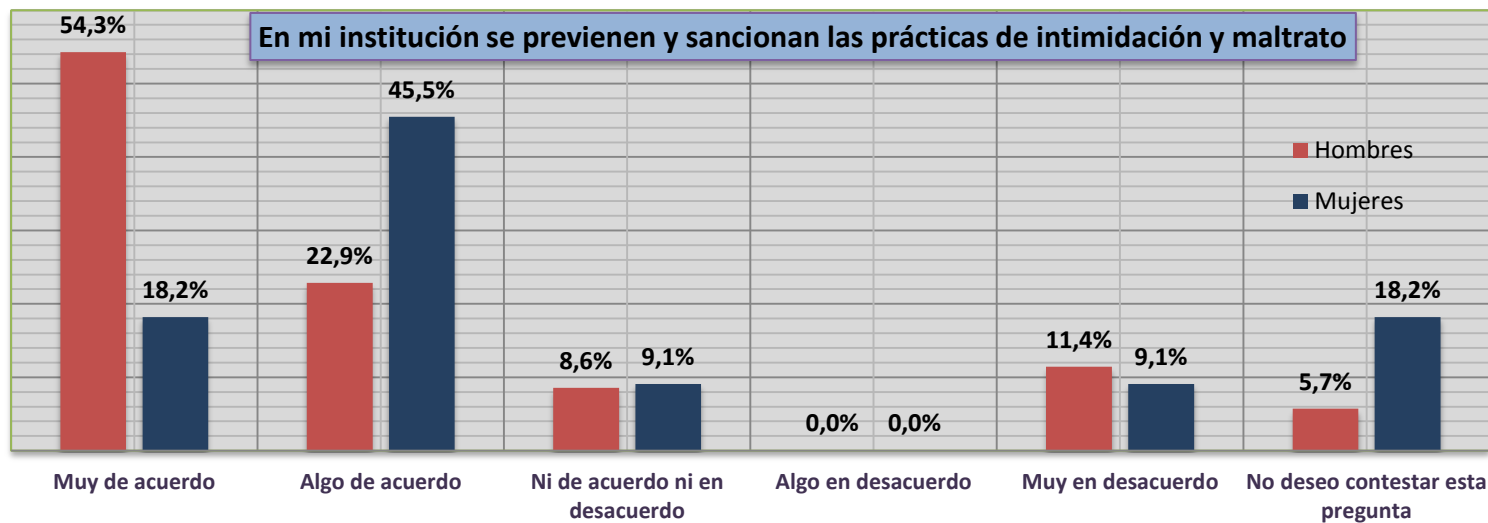
- Lograr un clima laboral que permita a la APM tener mejores resultados, al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía.

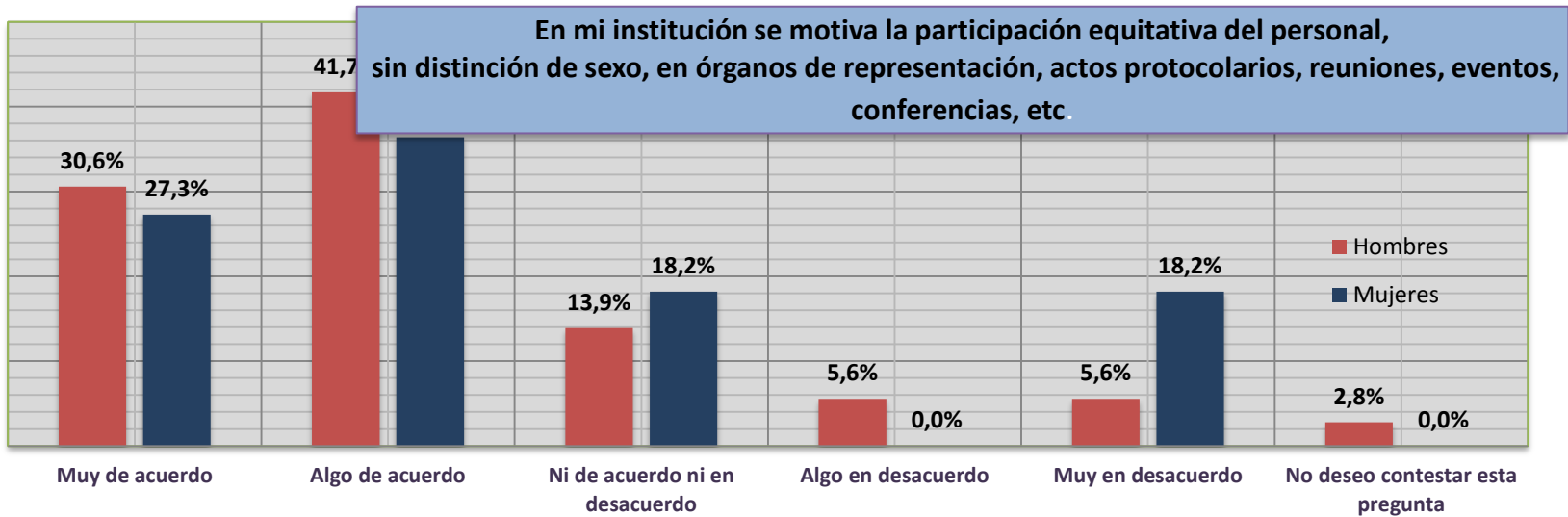
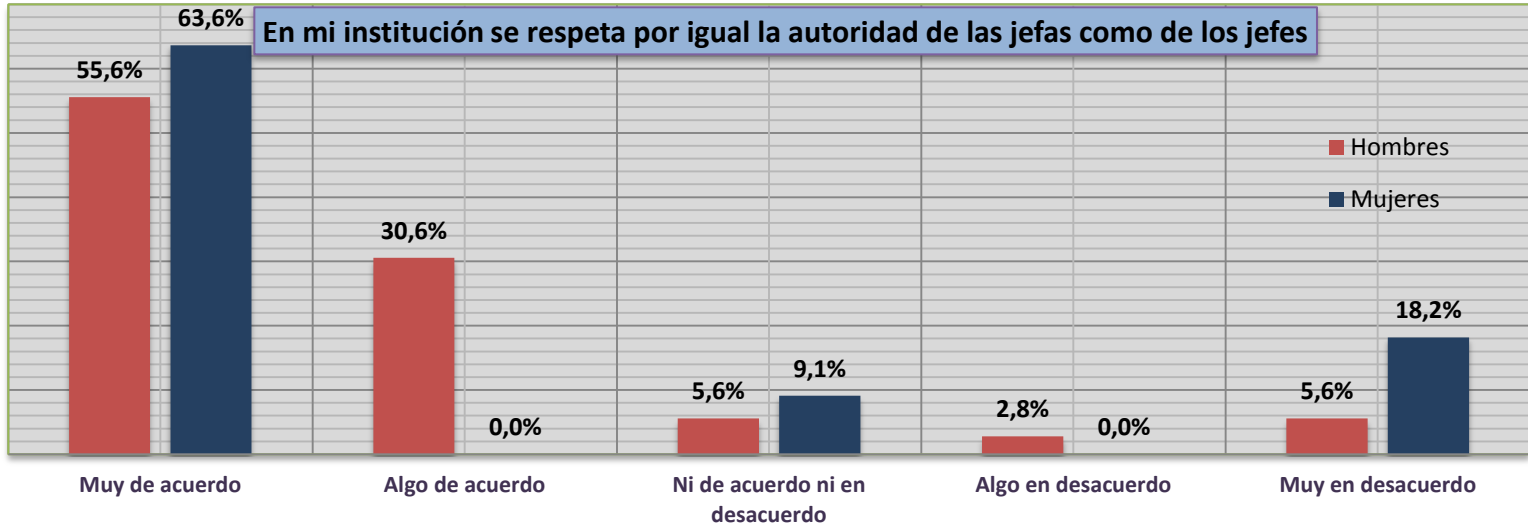
Condiciones para el mejoramiento del clima laboral desde una perspectiva de género

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:

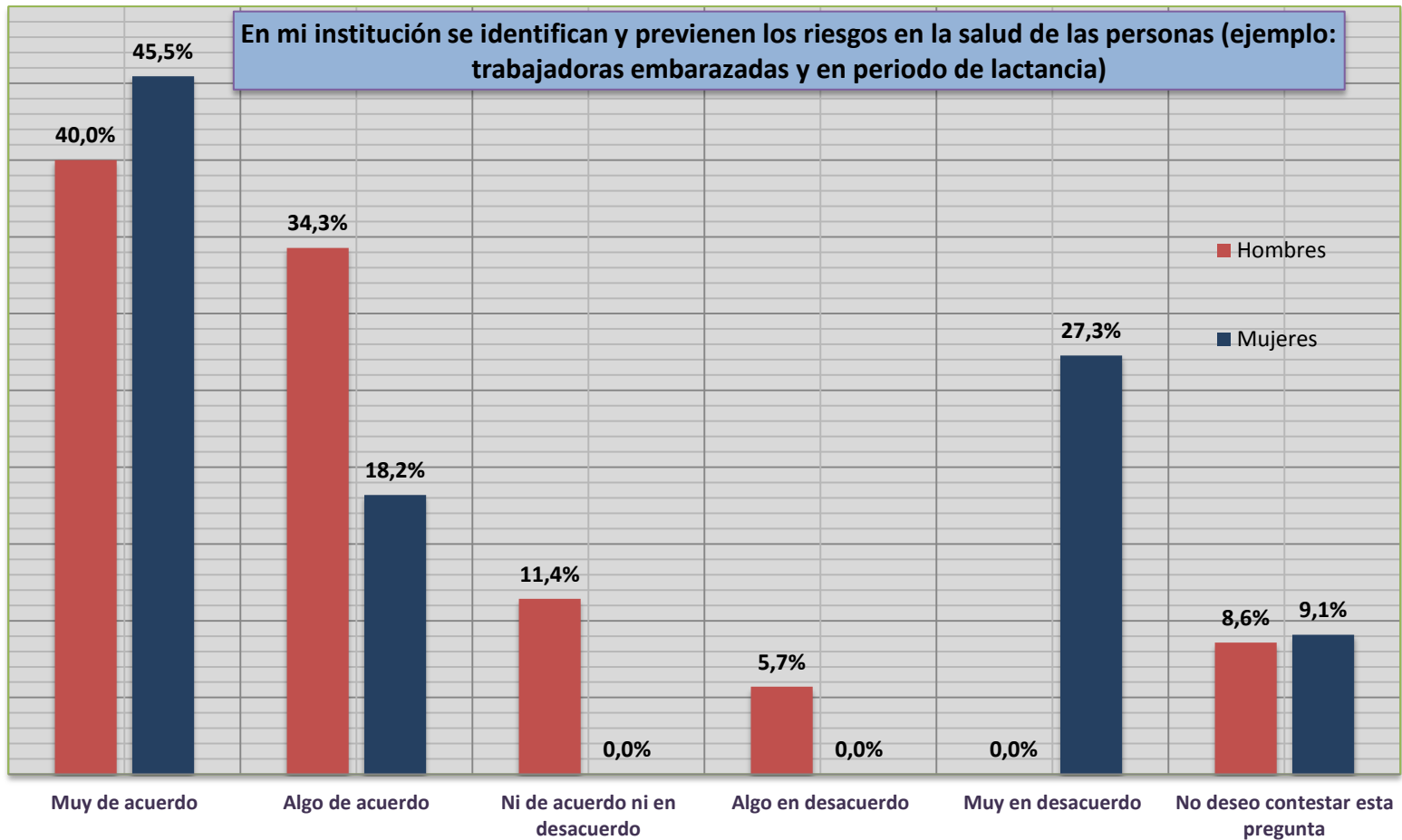
- ❖ Voluntad política
- ❖ Capacitación sobre el significado del principio de igualdad y equidad, particularmente su alcance
- ❖ Identificación de los desequilibrios de género existentes
- ❖ Aplicación de herramientas sensibles al género que nos permitan obtener información actualizada de lo que está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







En mi institución se identifican y previenen los riesgos en la salud de las personas (ejemplo: trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia)



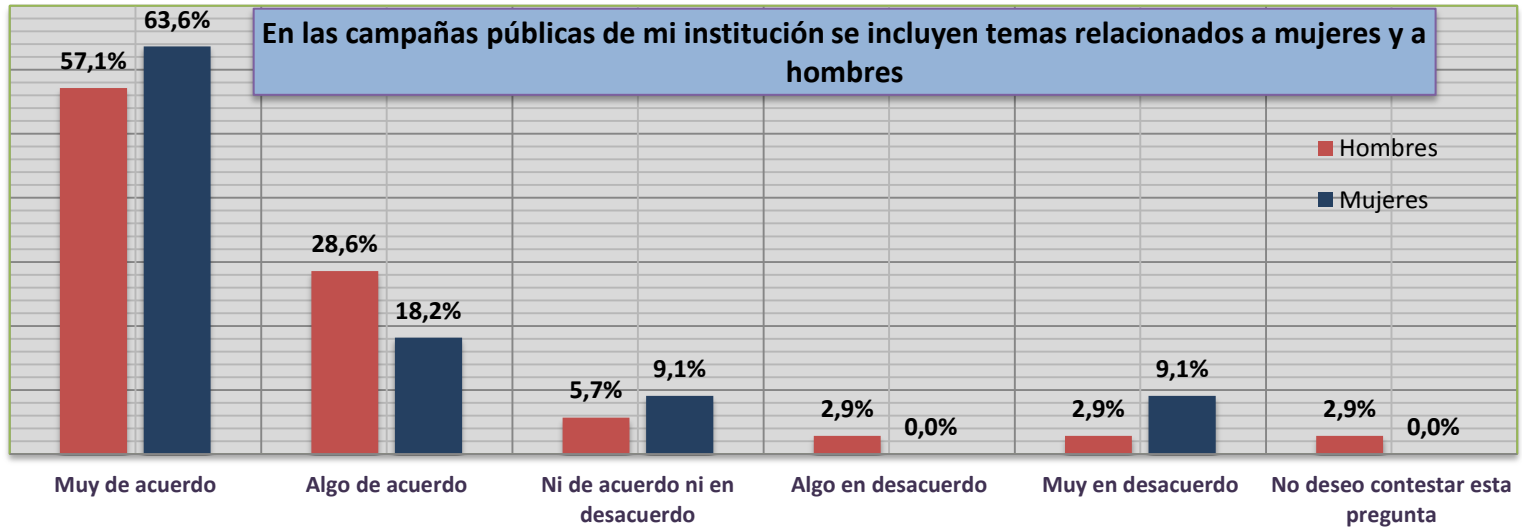
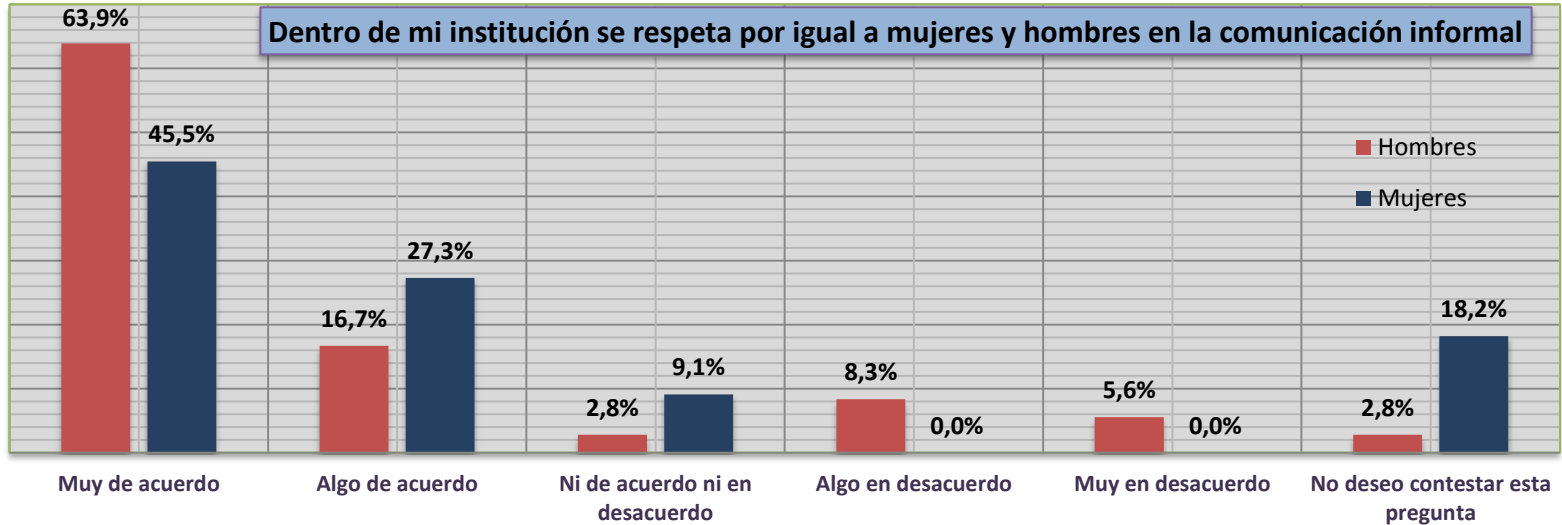
Objetivo

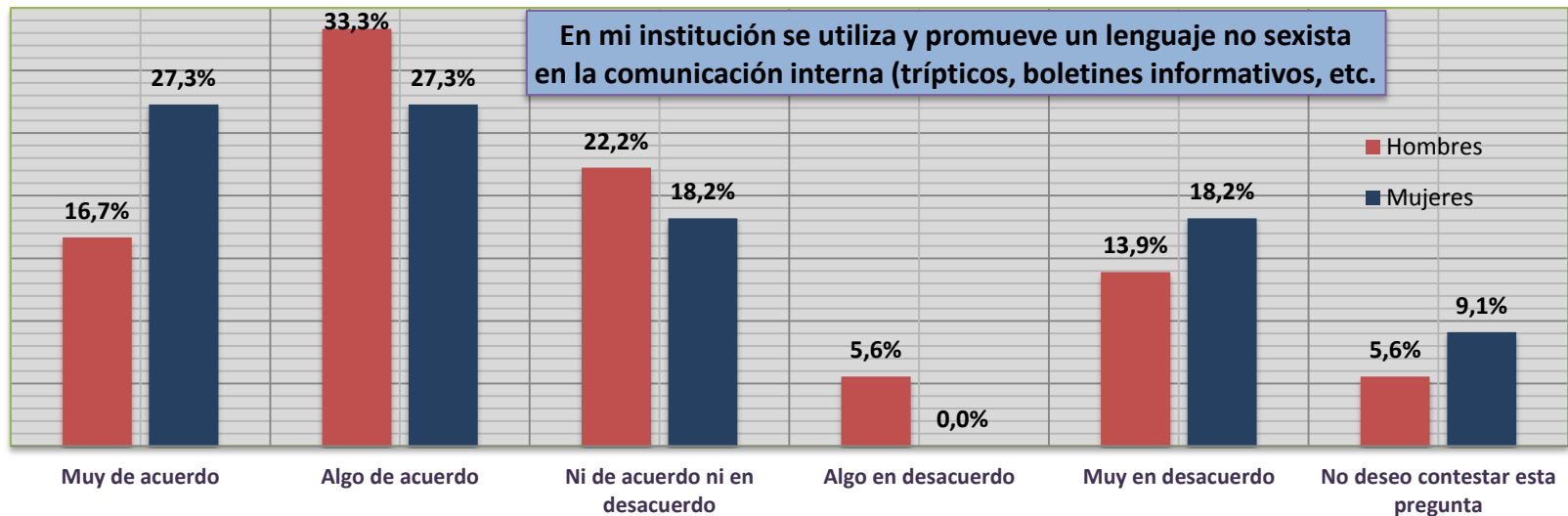
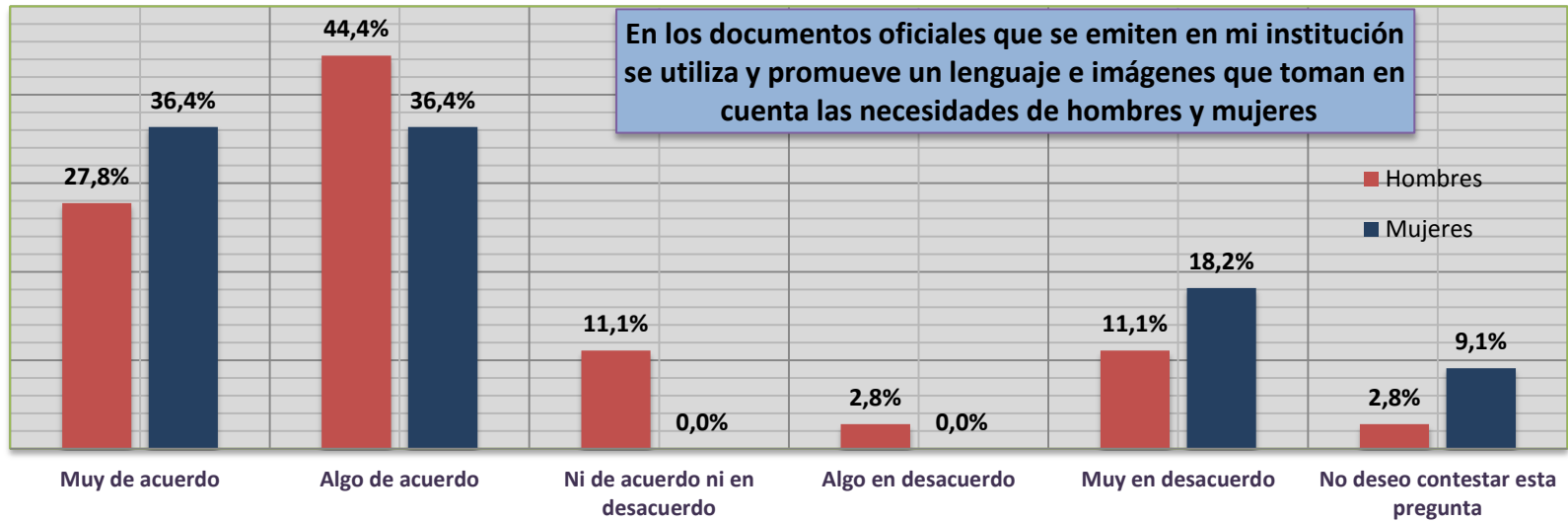
Lograr una comunicación incluyente, al interior y exterior de la administración pública municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

¿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.





Objetivo

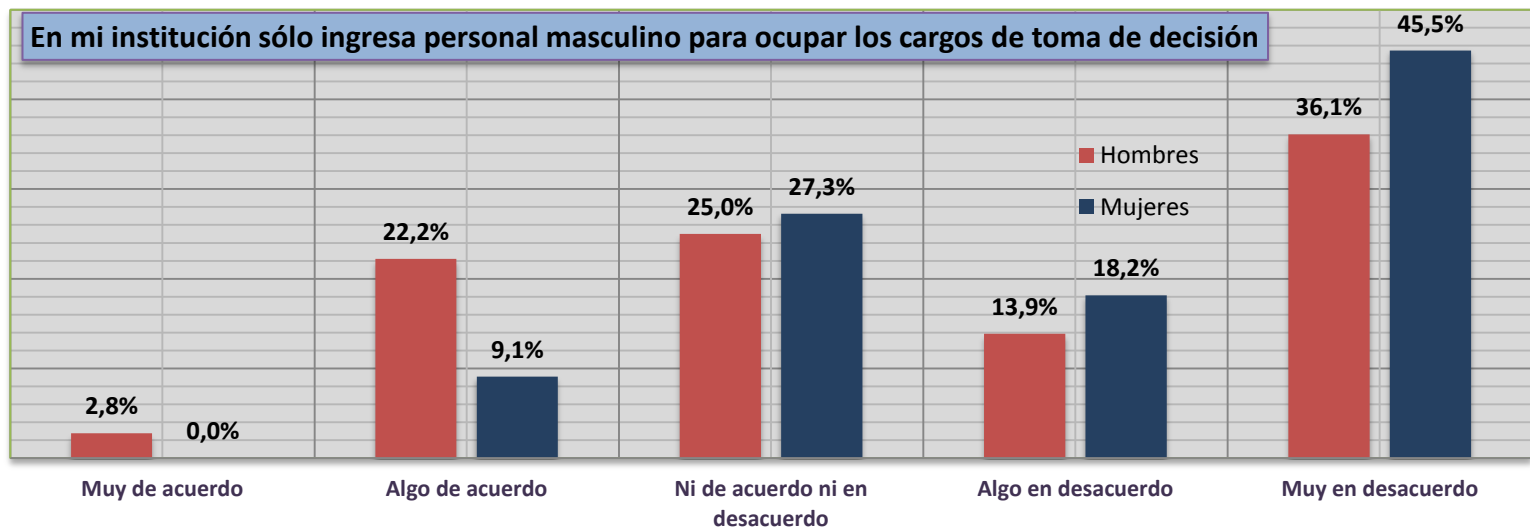
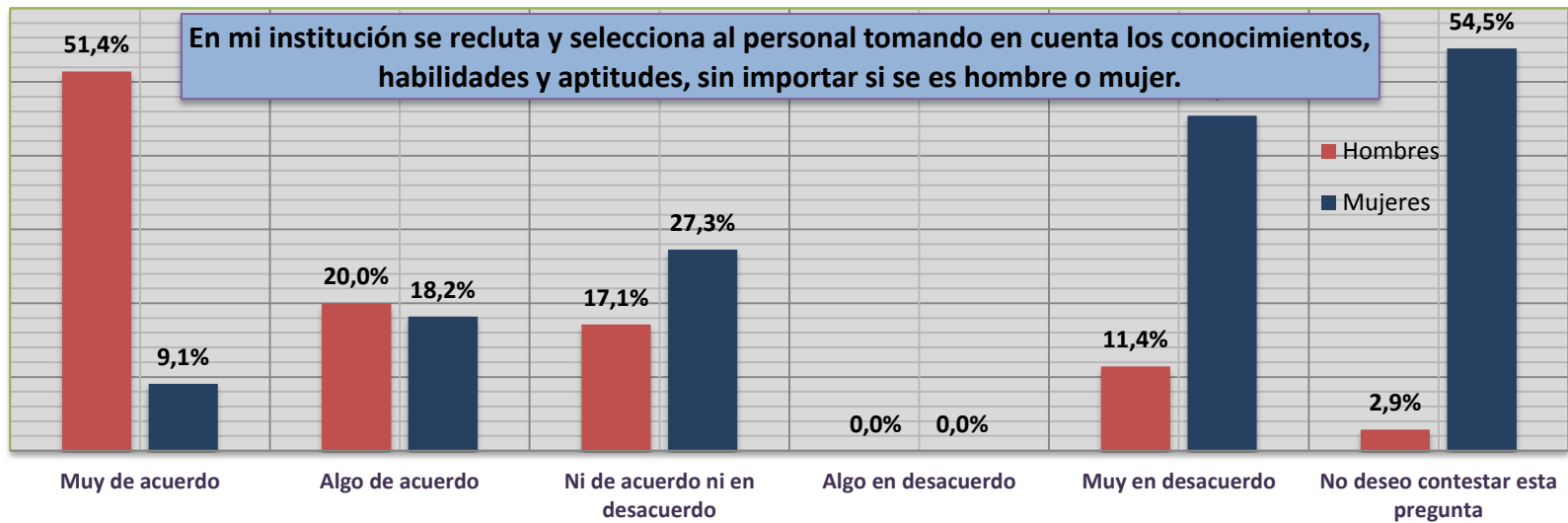
Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

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

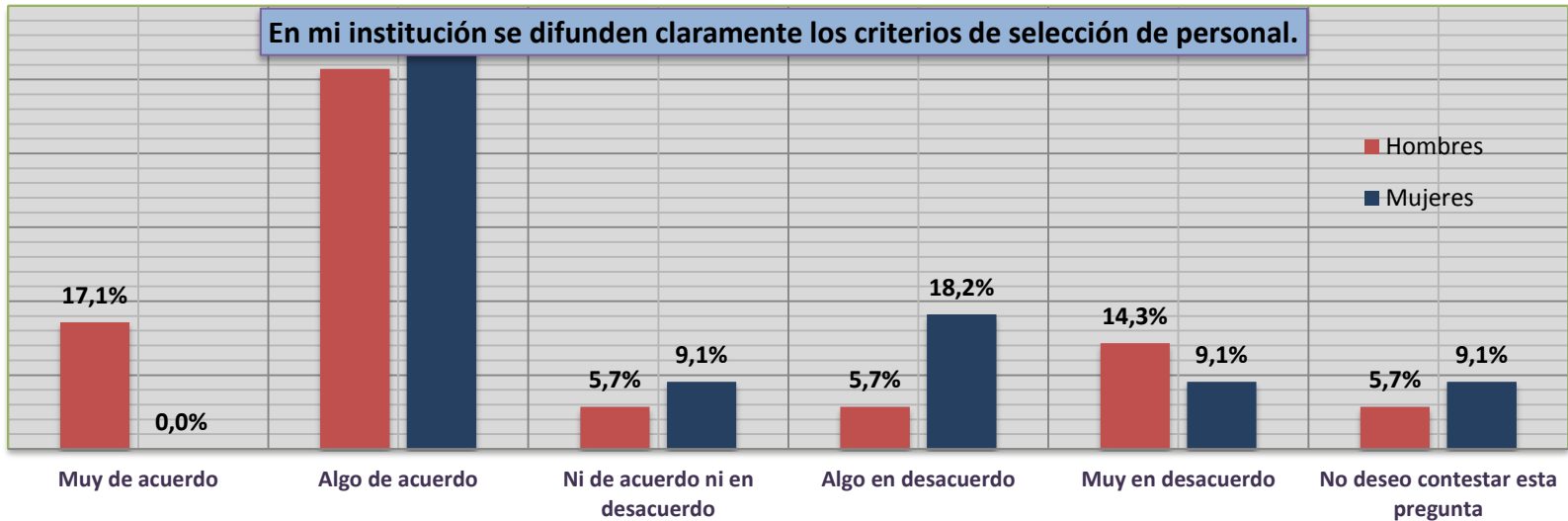
En el sistema de selección de personal, basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, se deberá eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante en todo nivel o cargo.

Para asegurar la inclusión del enfoque de género, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

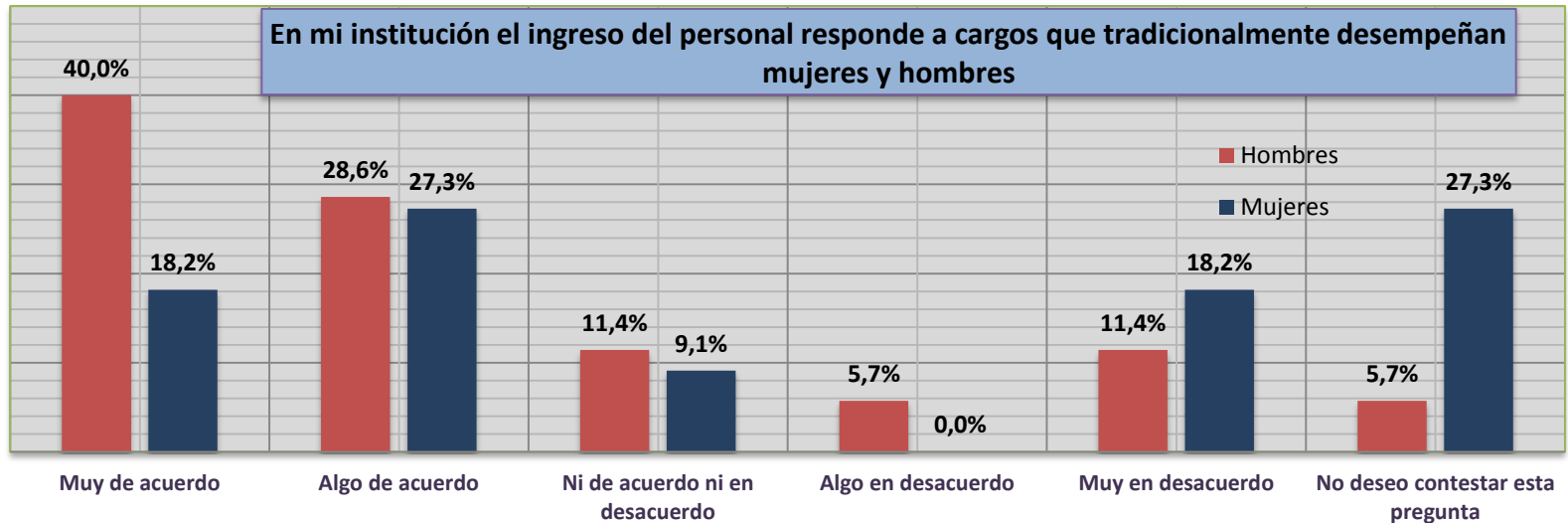
- a) Que los comités de selección se encuentren balanceados en género.
- b) Implementar el crecimiento acelerado de las mujeres calificadas hasta alcanzar el 50/50 de representación entre hombres y mujeres, adoptando medidas especiales vinculantes para seleccionar mayor personal femenino, a corto, mediano 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 se difunden claramente los criterios de selección de personal.



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



Objetivo

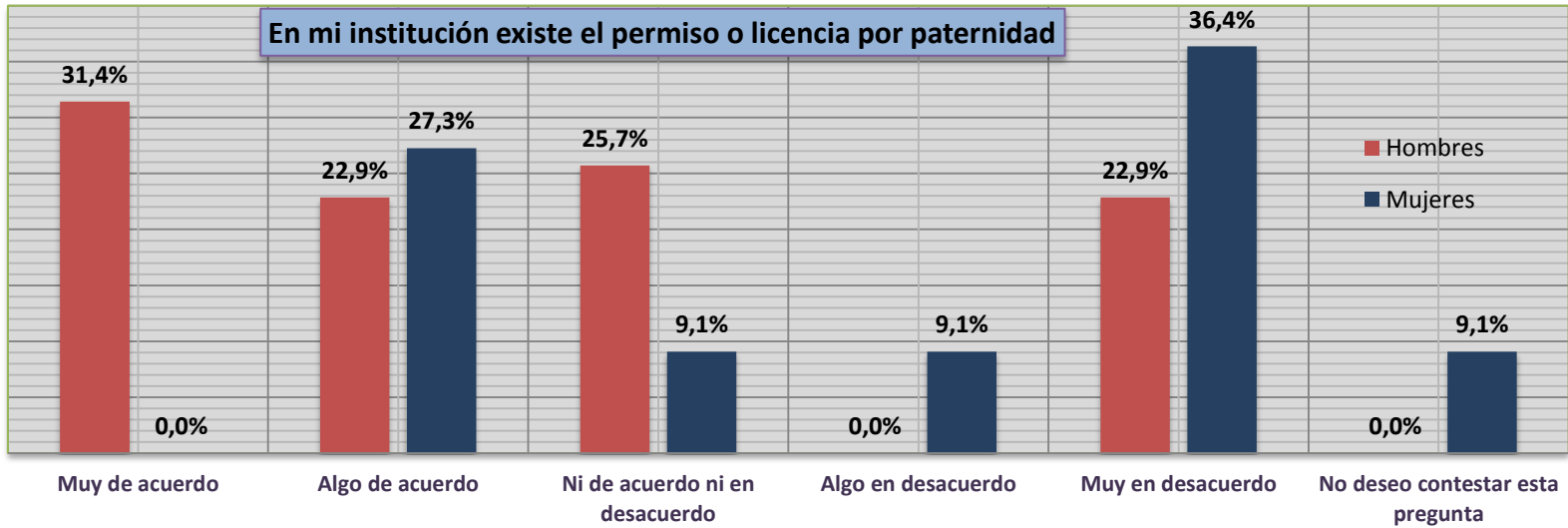
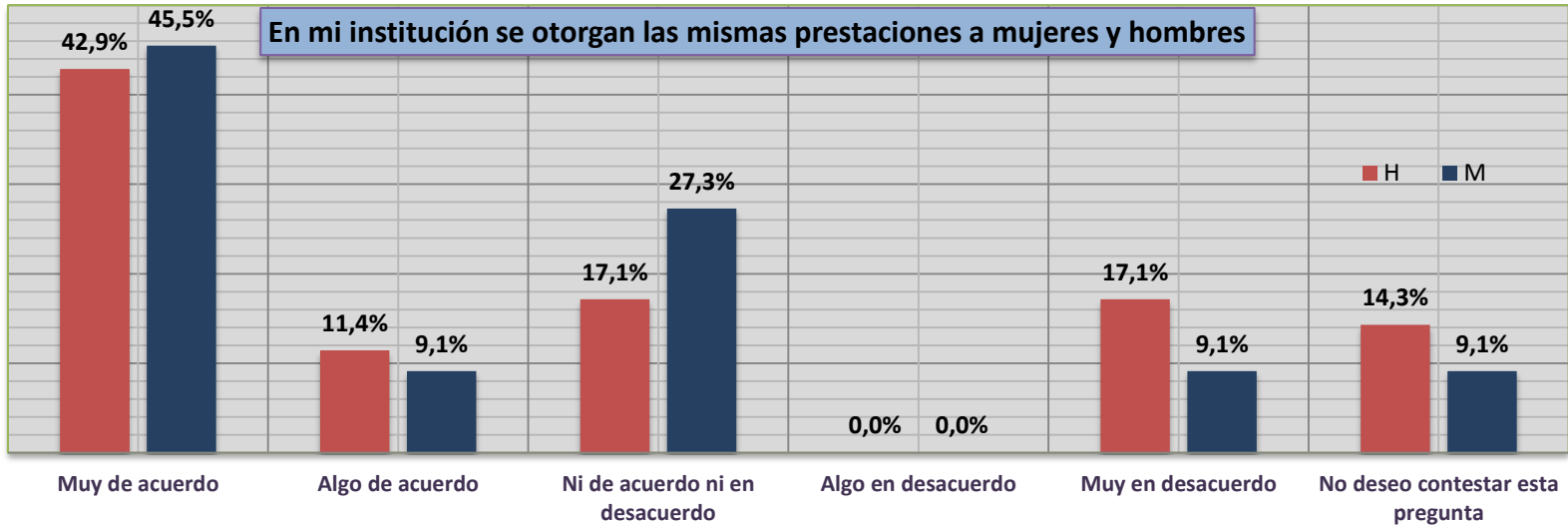
Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

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

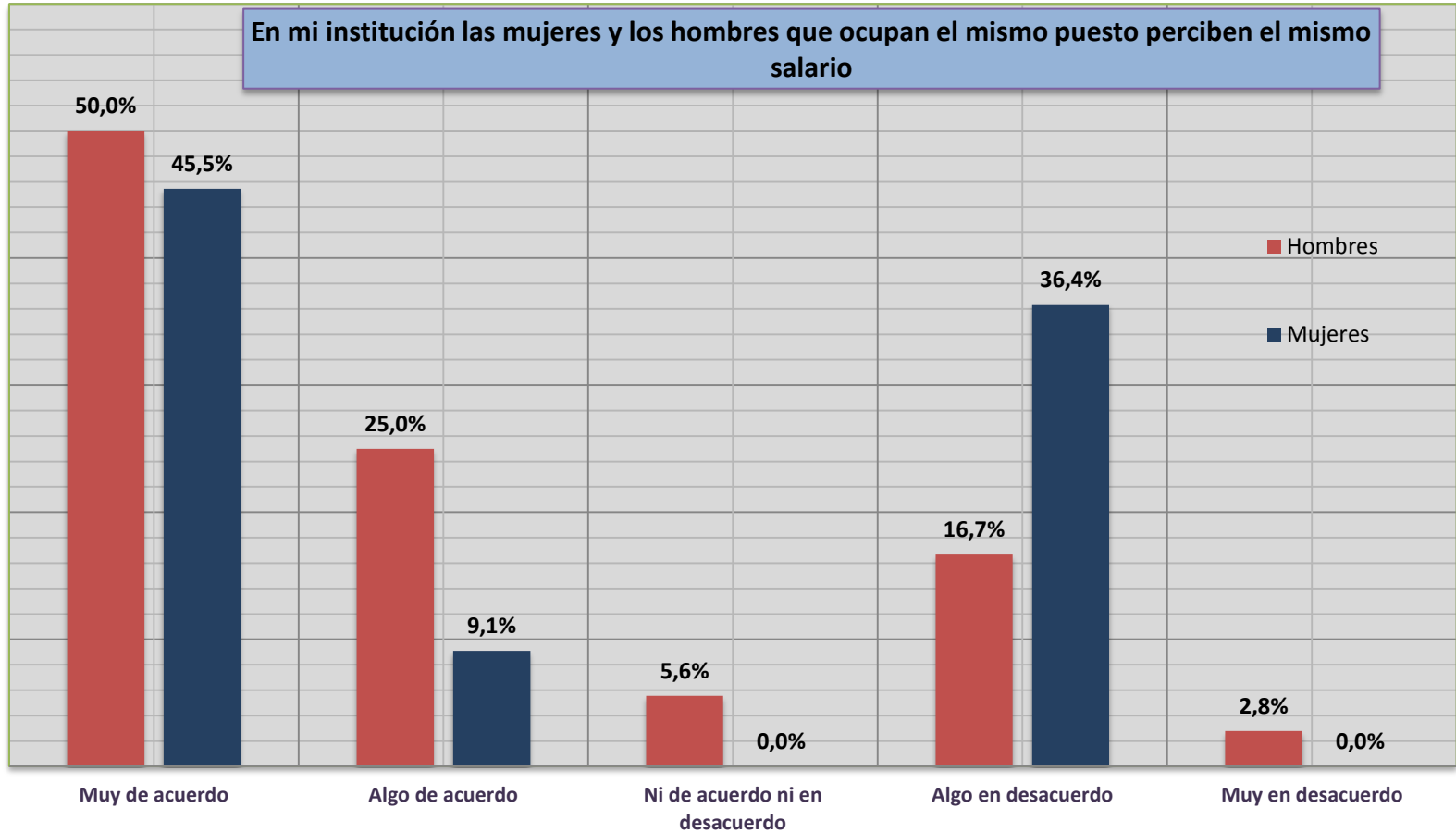
Las desigualdades salariales por razones de género se deben a diferentes motivos, entre los que cabe citar los siguientes:

- 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



Promoción vertical y horizontal

Objetivo

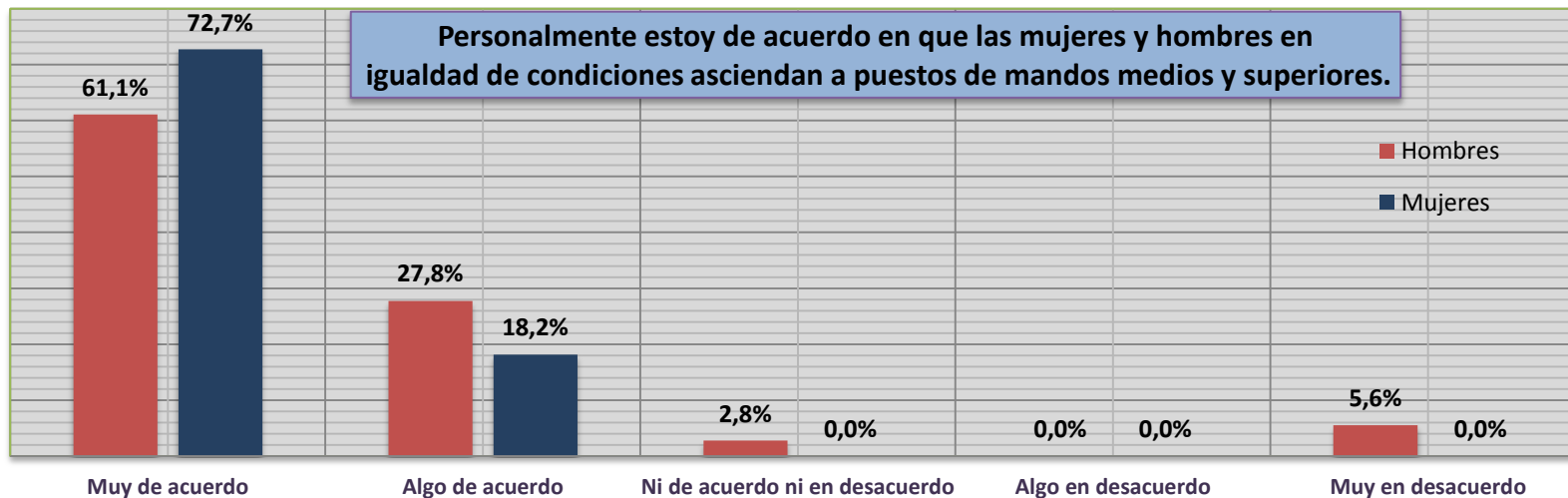
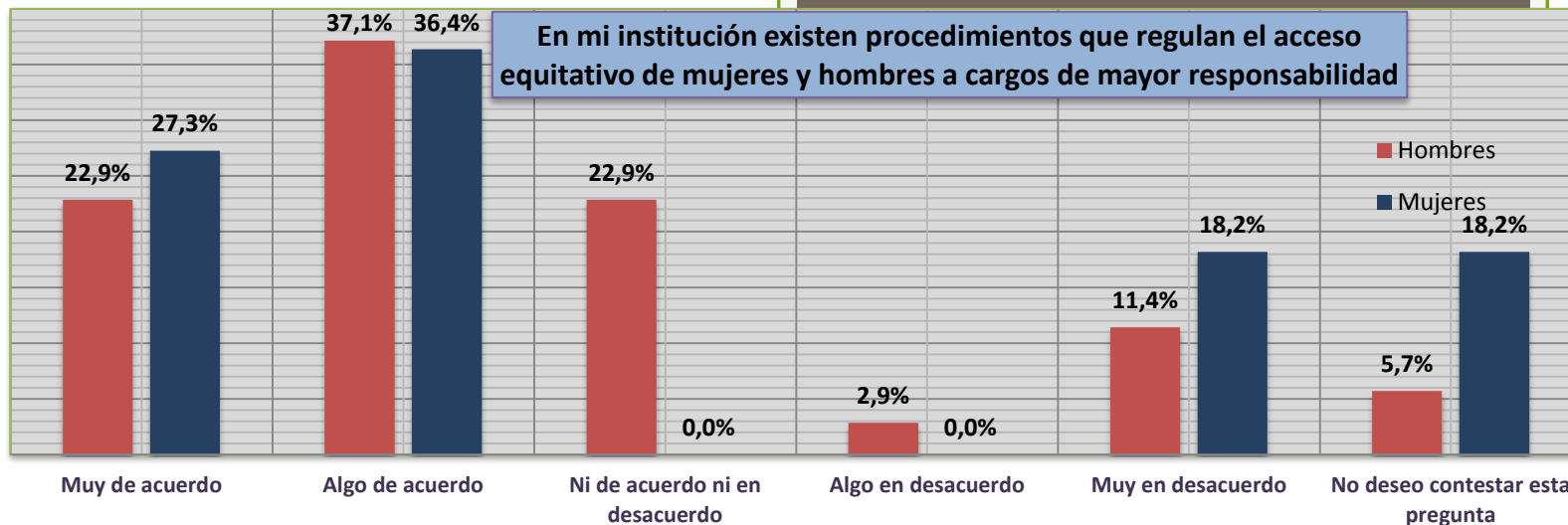
Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APM.

Estructuras organizacionales para la promoción vertical y horizontal equitativa

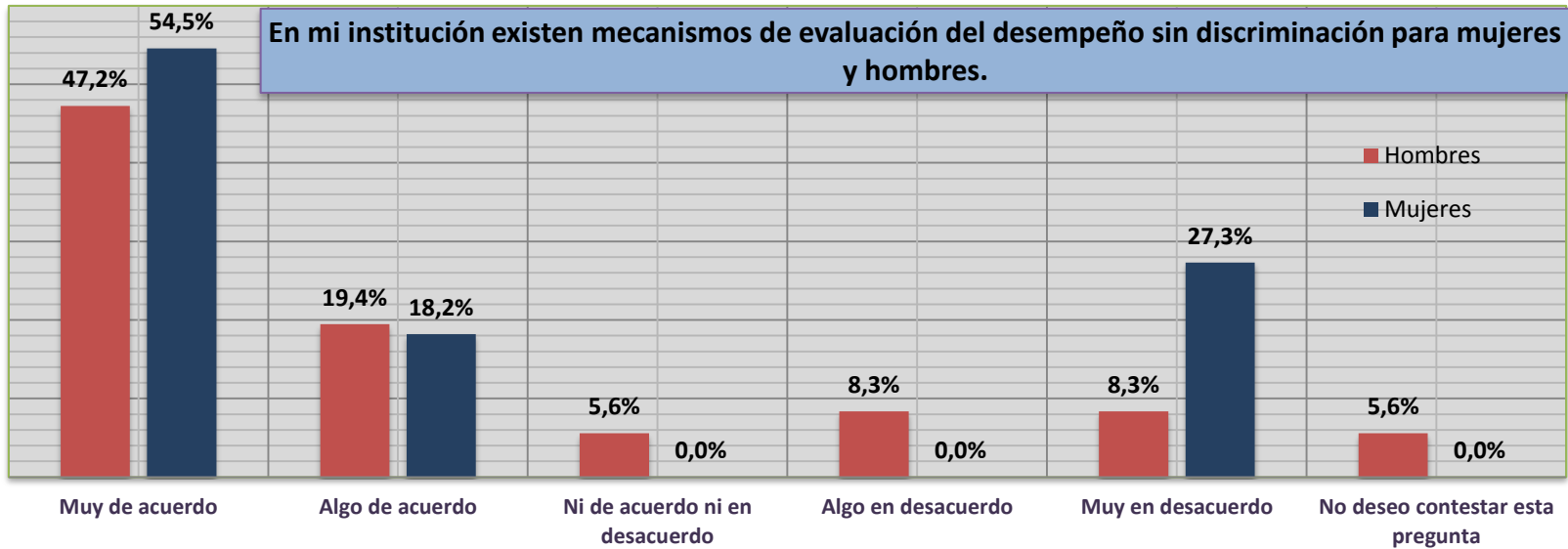
Es necesario fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros, como las siguientes:

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.

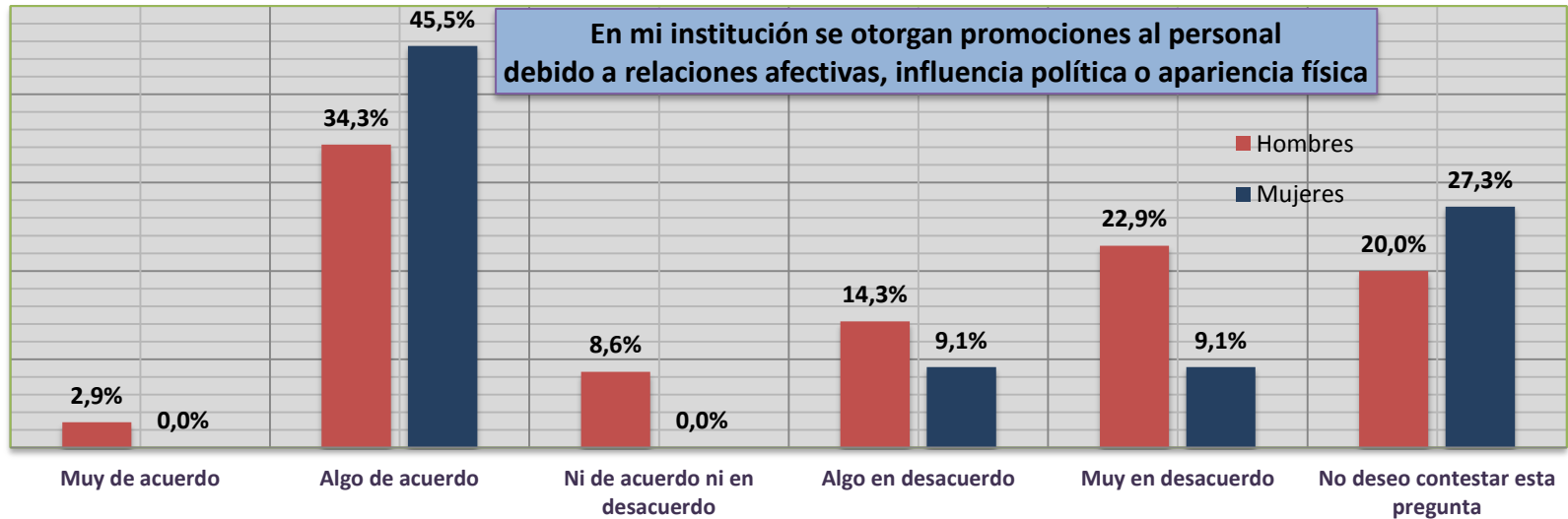
Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan a través de sus respectivos perfiles. En este caso, las y los servidores públicos de carrera que ocupen cargos de carrera equiparable podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

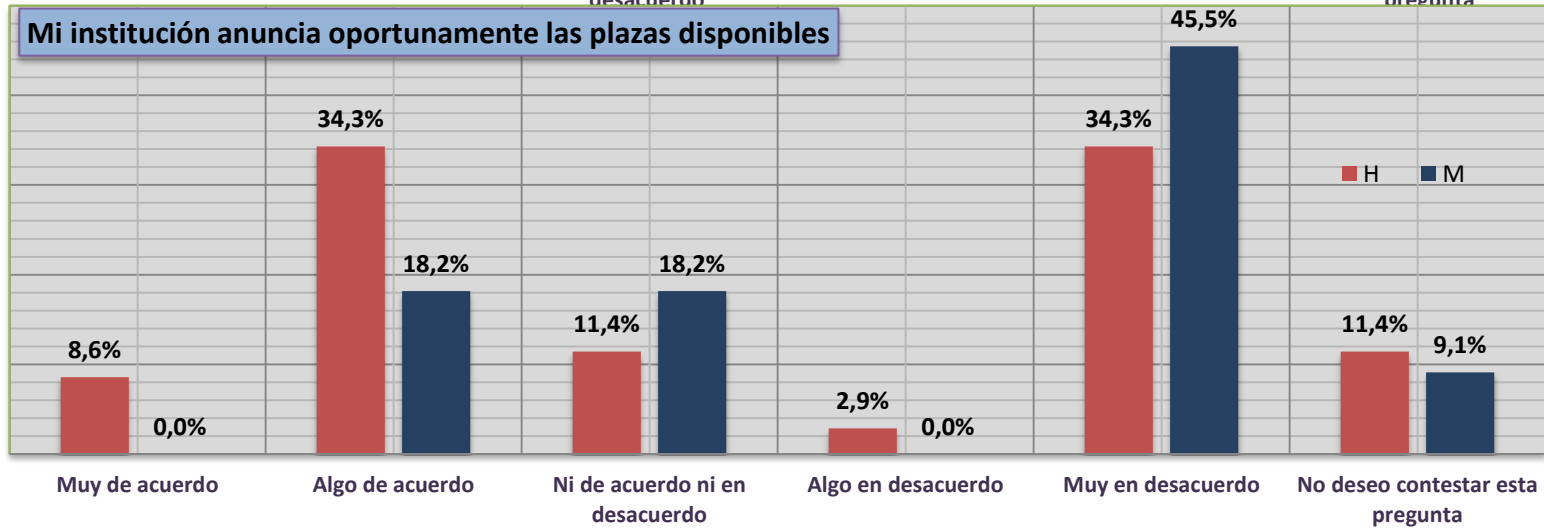
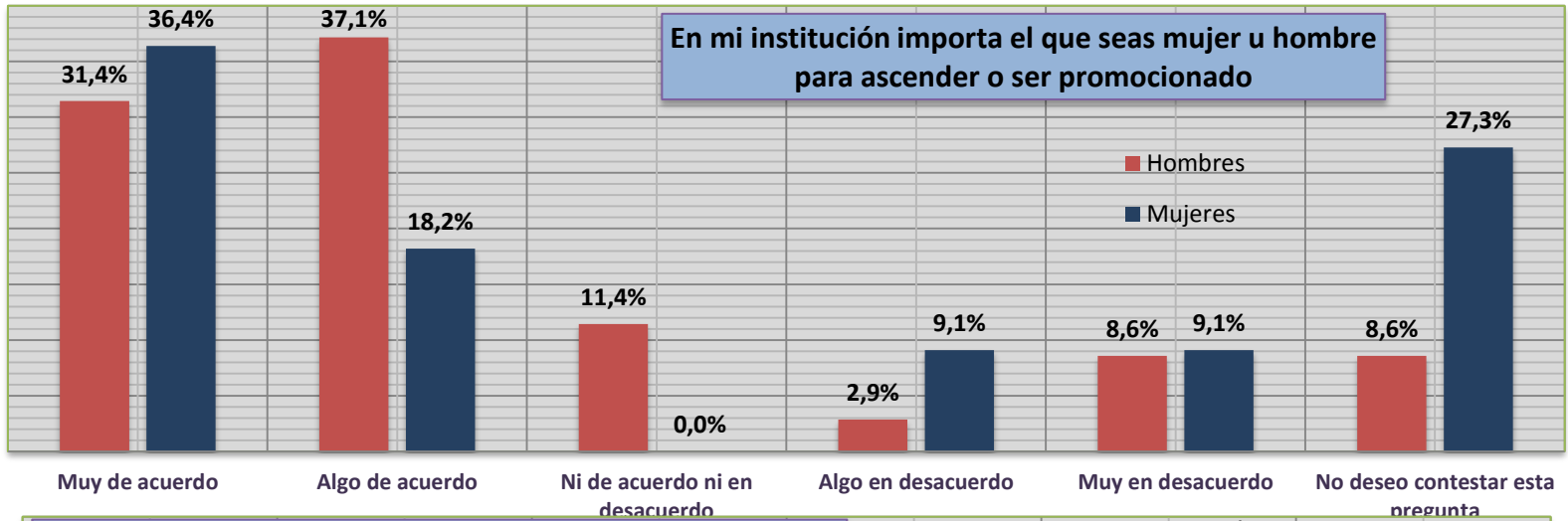


En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

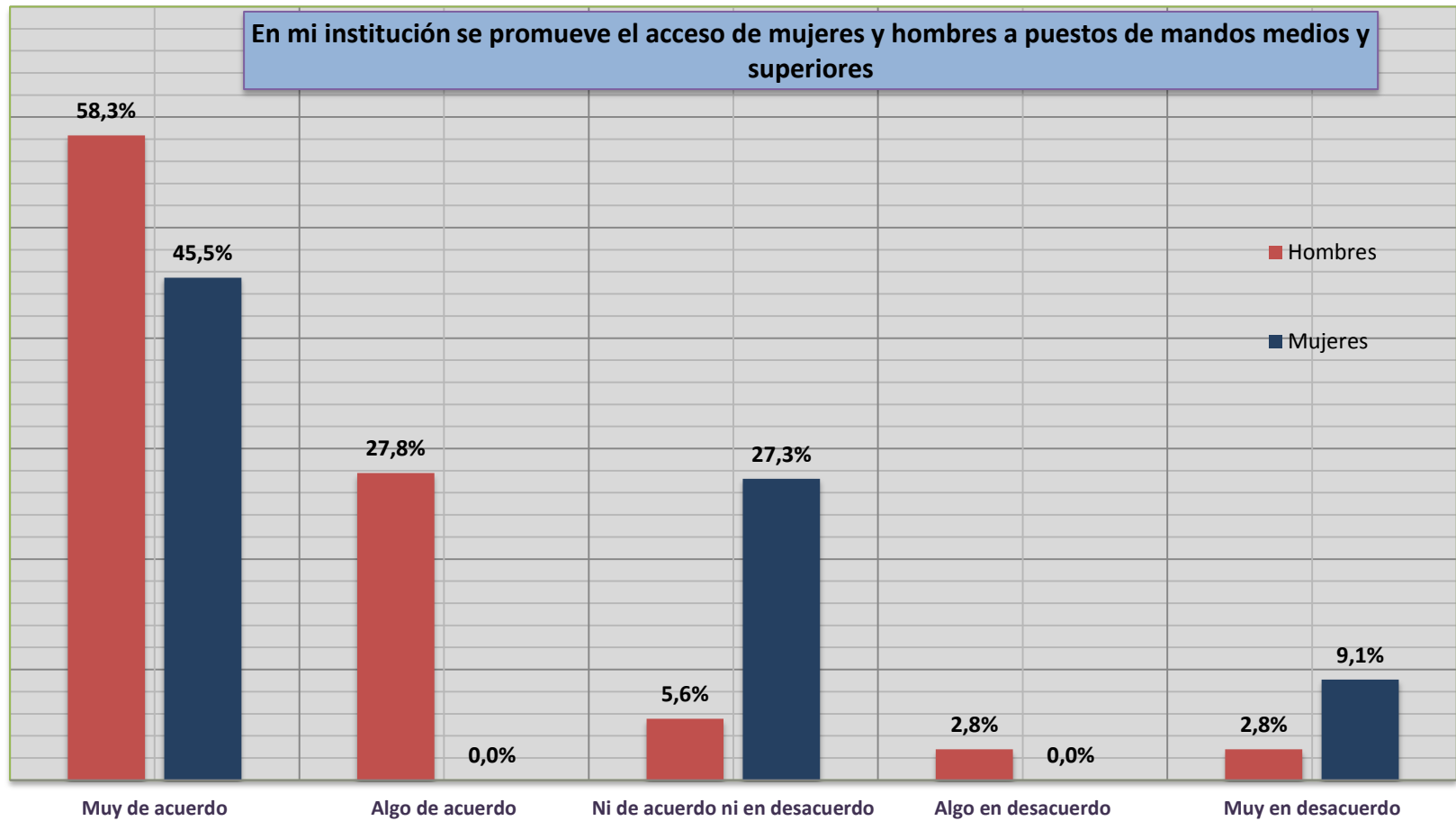


En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física





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

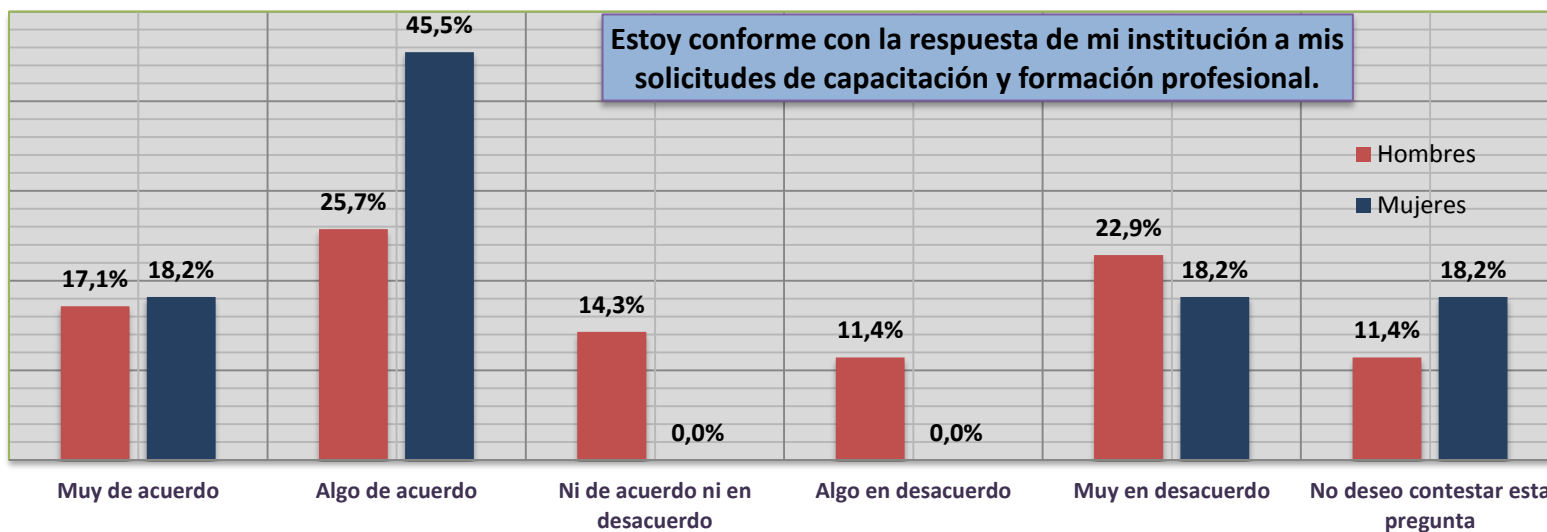
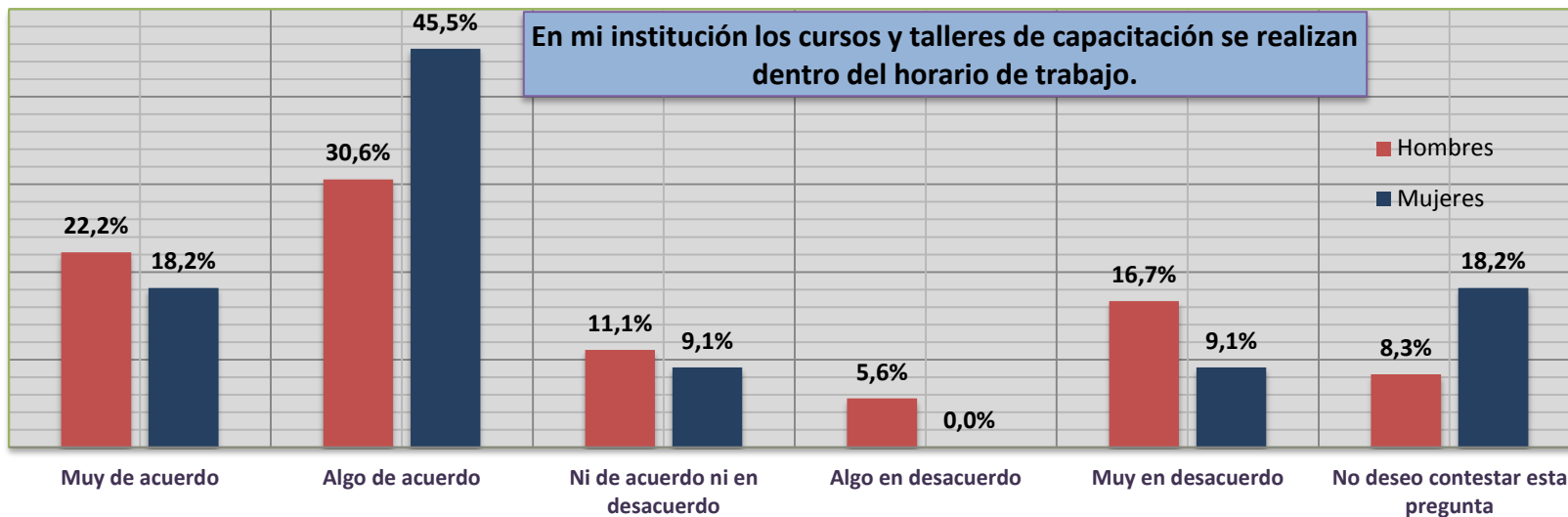


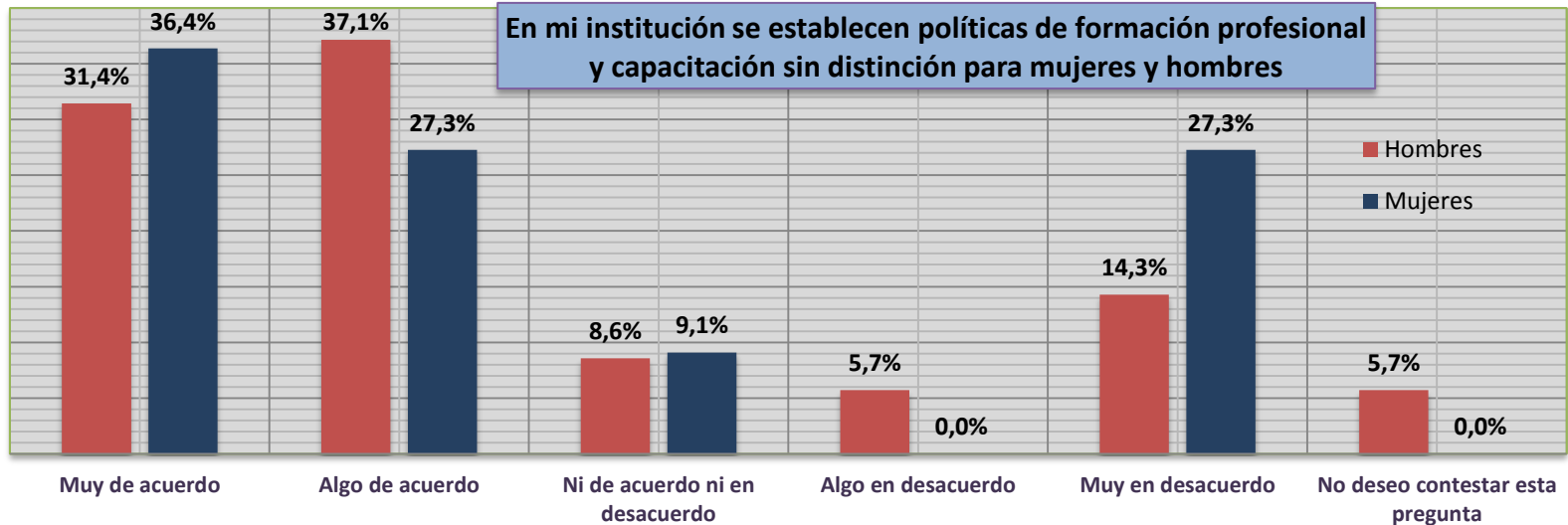
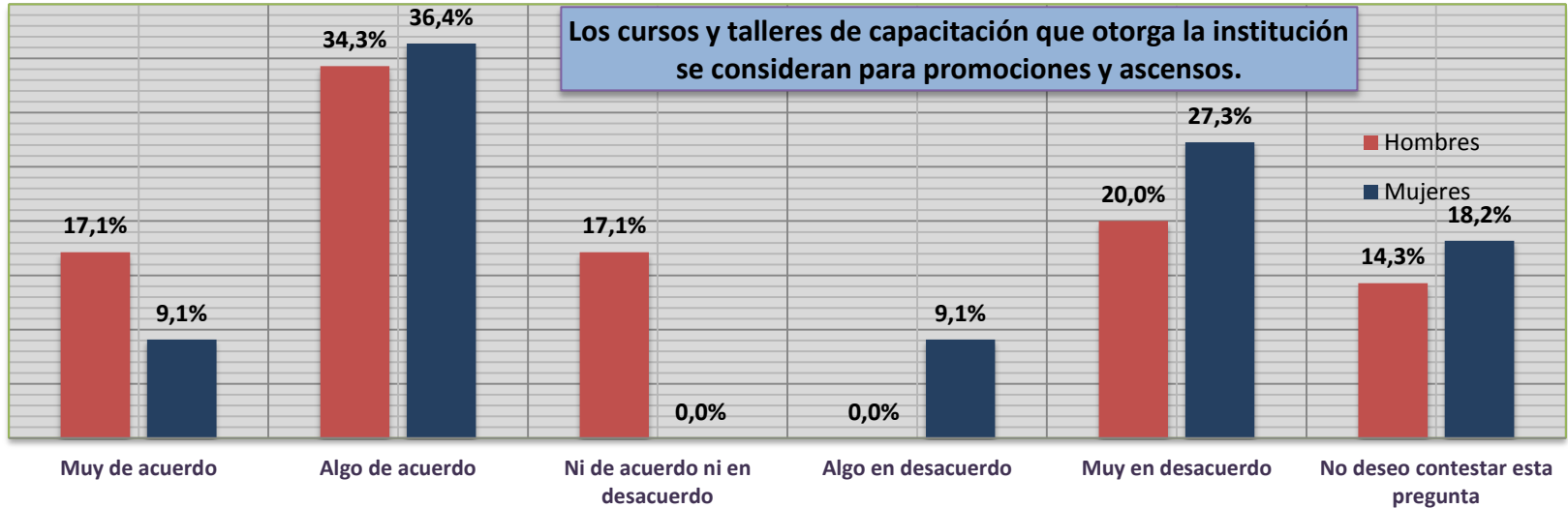
Objetivo

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.

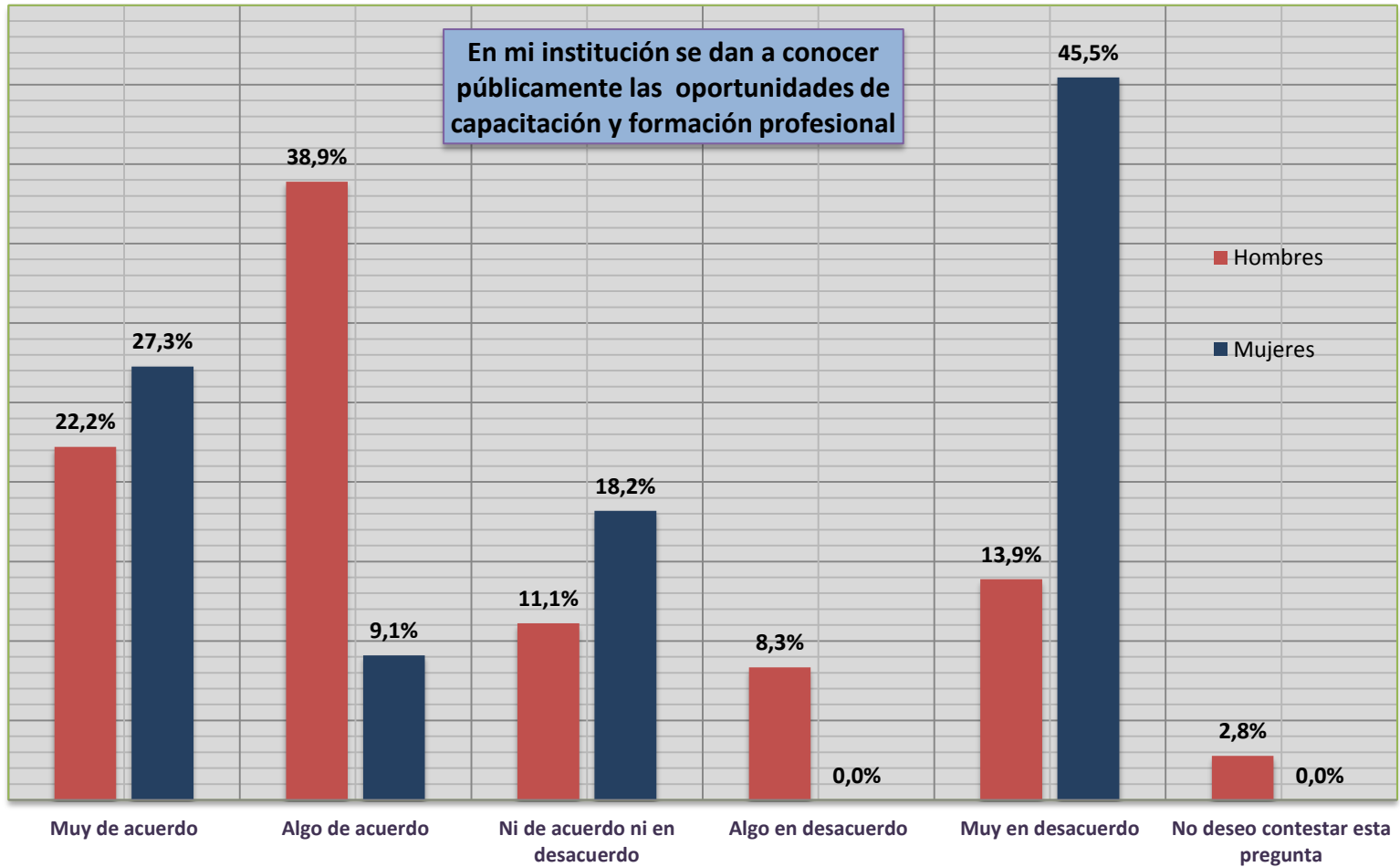
Acciones para definir el plan de capacitación y formación anual con una perspectiva de género

- ✓ 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 dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional



Corresponsabilidad entre la vida laboral y personal

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? 38

¿Cómo asegurar la equidad y flexibilidad entre las actividades familiares y laborales?

El desafío de las instituciones para que puedan generar políticas de conciliación con enfoque de género es grande.

En la actualidad, las políticas y programas que se han dirigido a las mujeres trabajadoras, se han originado bajo el supuesto de que son ellas las responsables del cuidado de las y los hijos. Por ello, resulta necesario que las instituciones implanten acciones dirigidas a hombres y mujeres con una visión de corresponsabilidad entre lo privado y lo público.

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, es importante que se establezcan metas y acciones para favorecer el establecimiento de una política institucional corresponsable, tales como:

Que las instituciones públicas federales coadyuven a garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.

Garantizar el derecho de mujeres y hombres a tener un trabajo remunerado sin tener por ello que renunciar a una vida familiar.

Respeto al horario de trabajo establecido.

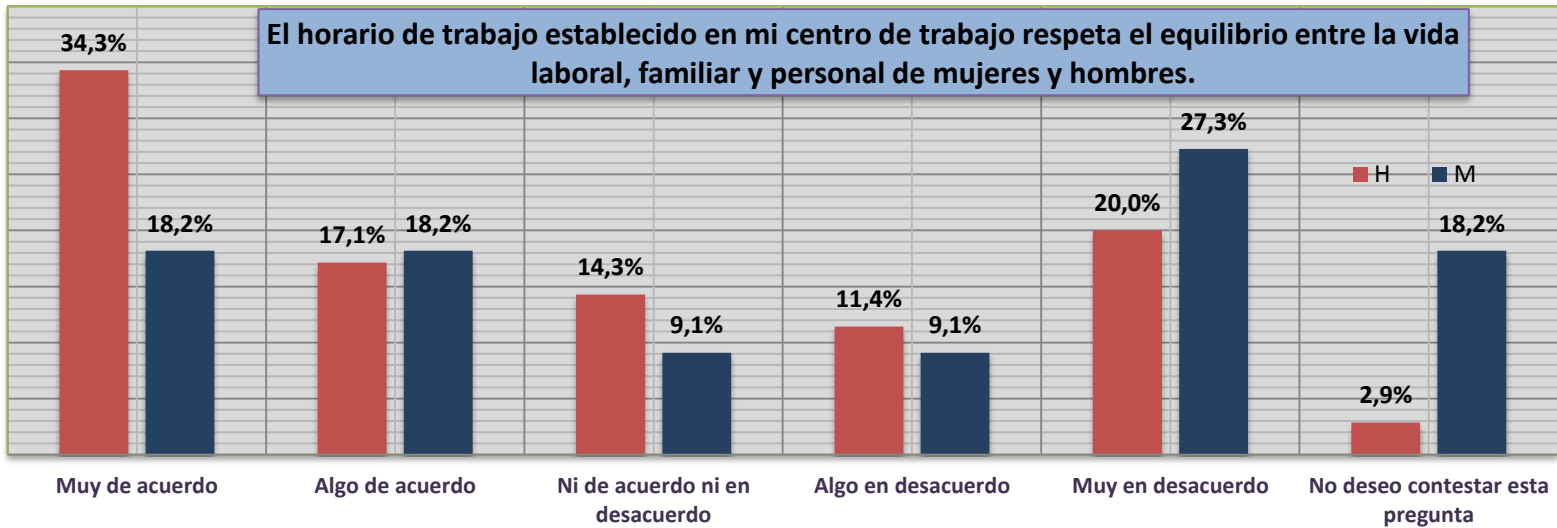
Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permisos para atender deberes derivados de la maternidad o paternidad.

Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos.

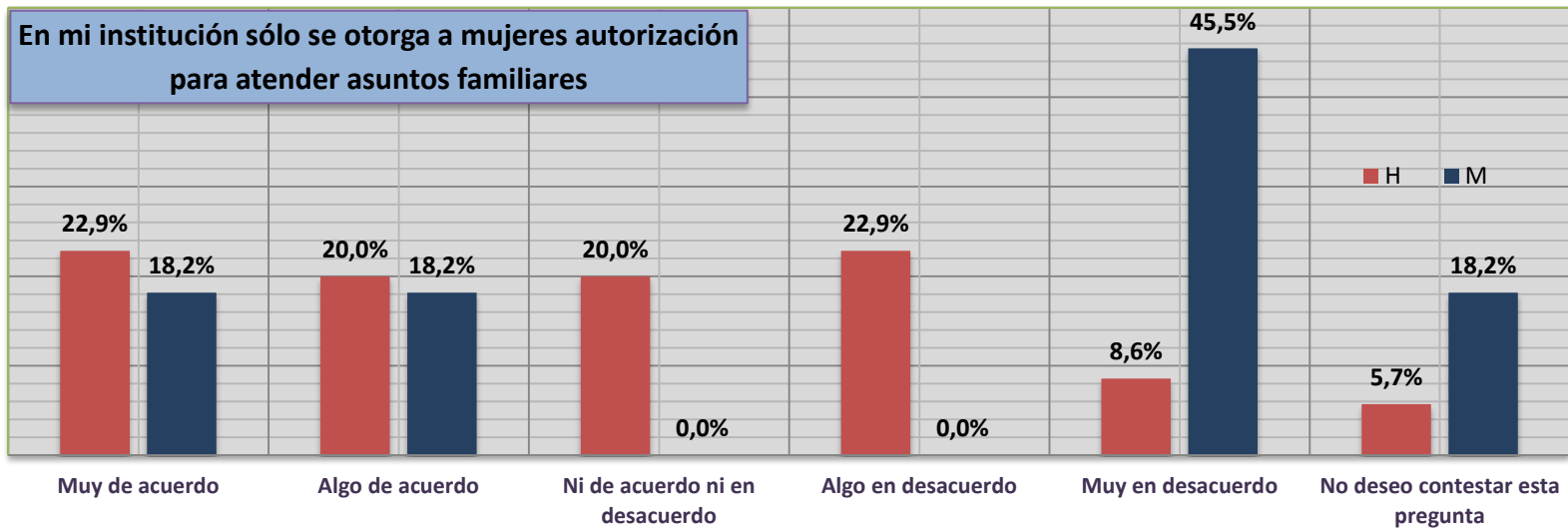
Disponibilidad de servicios de cuidado para madres y padres.

Apoyo a madres y padres solos.

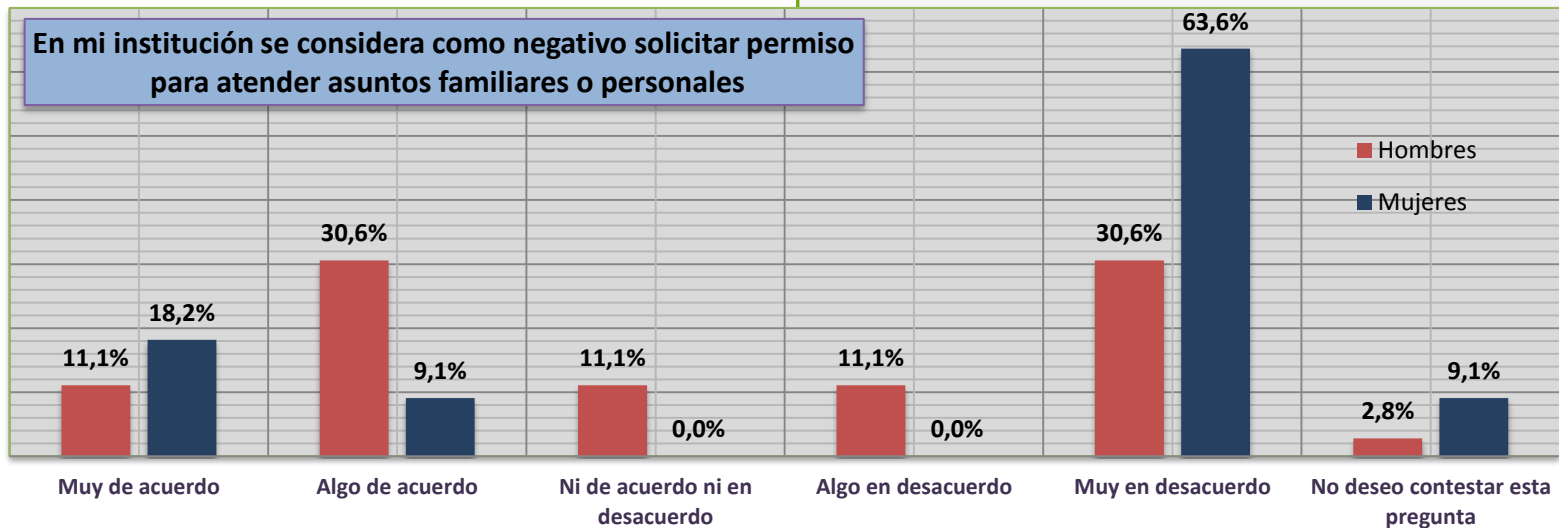
El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.



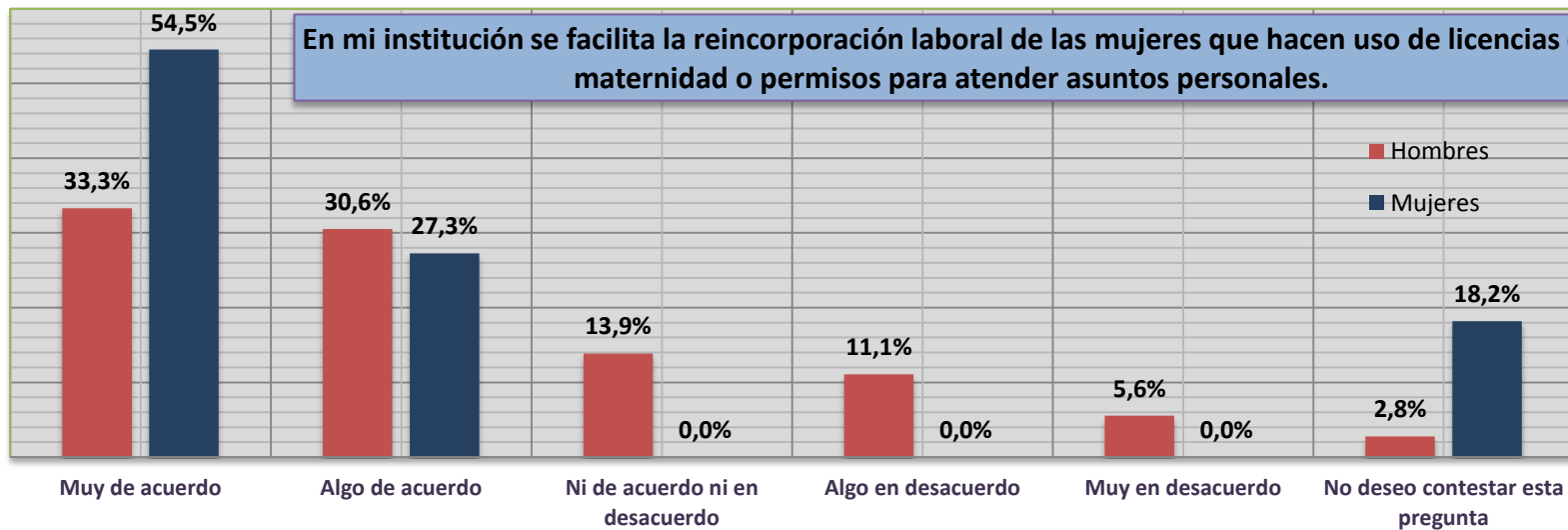
En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares

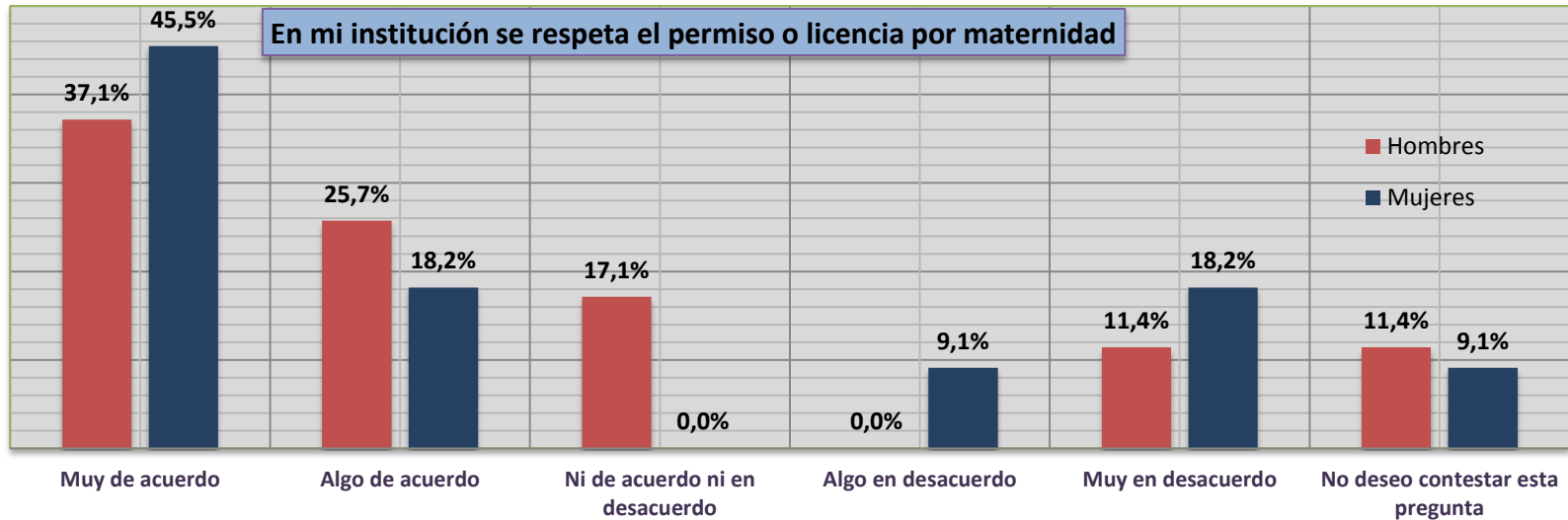
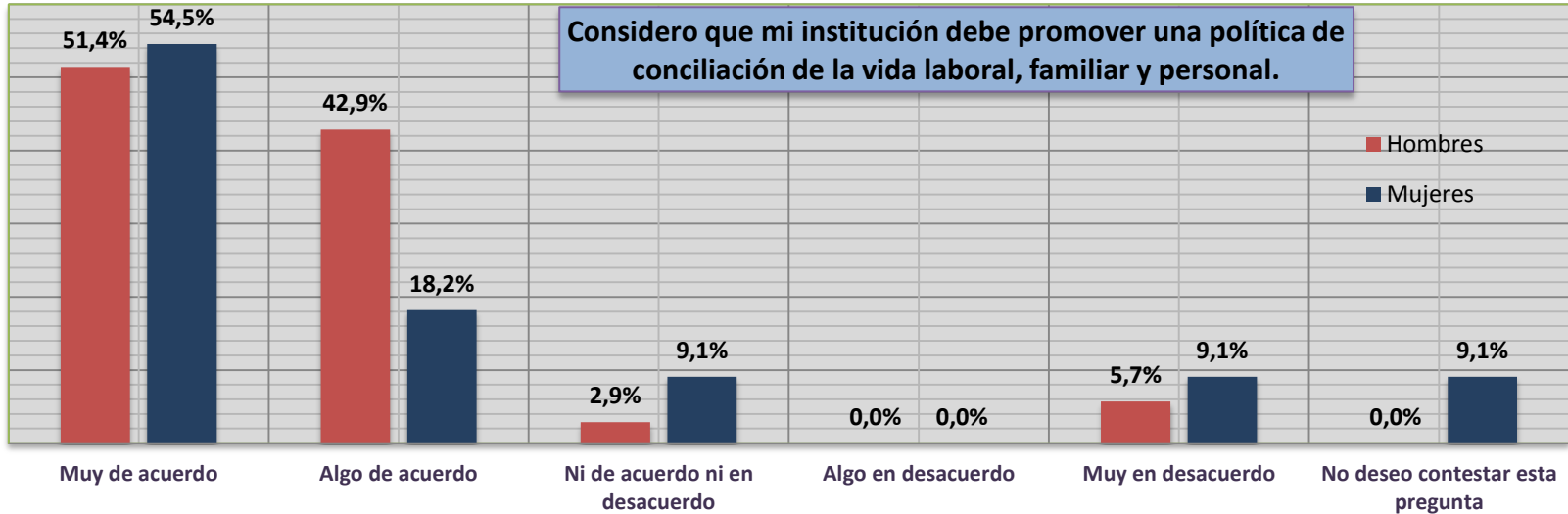


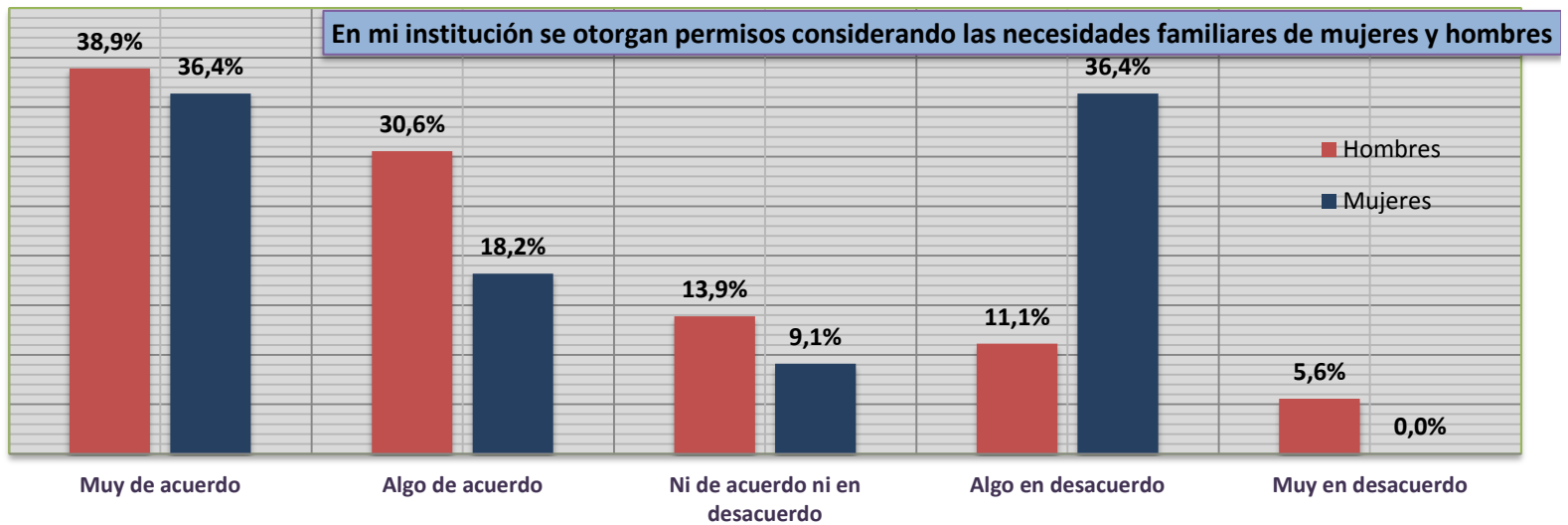
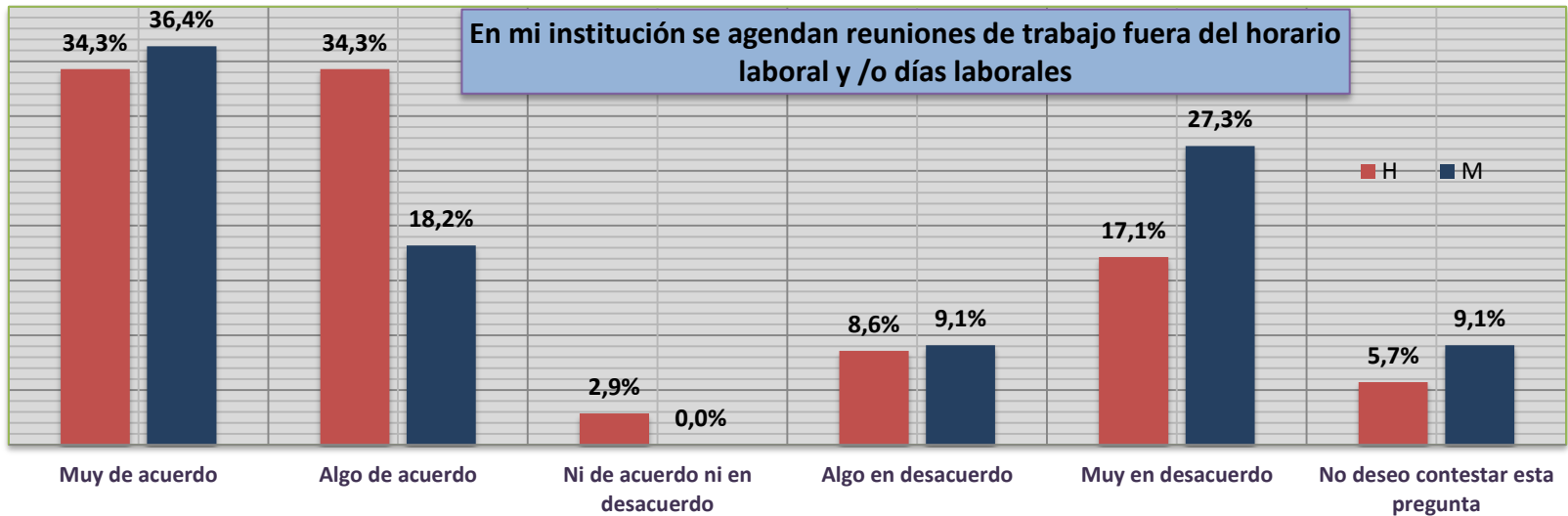
En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales



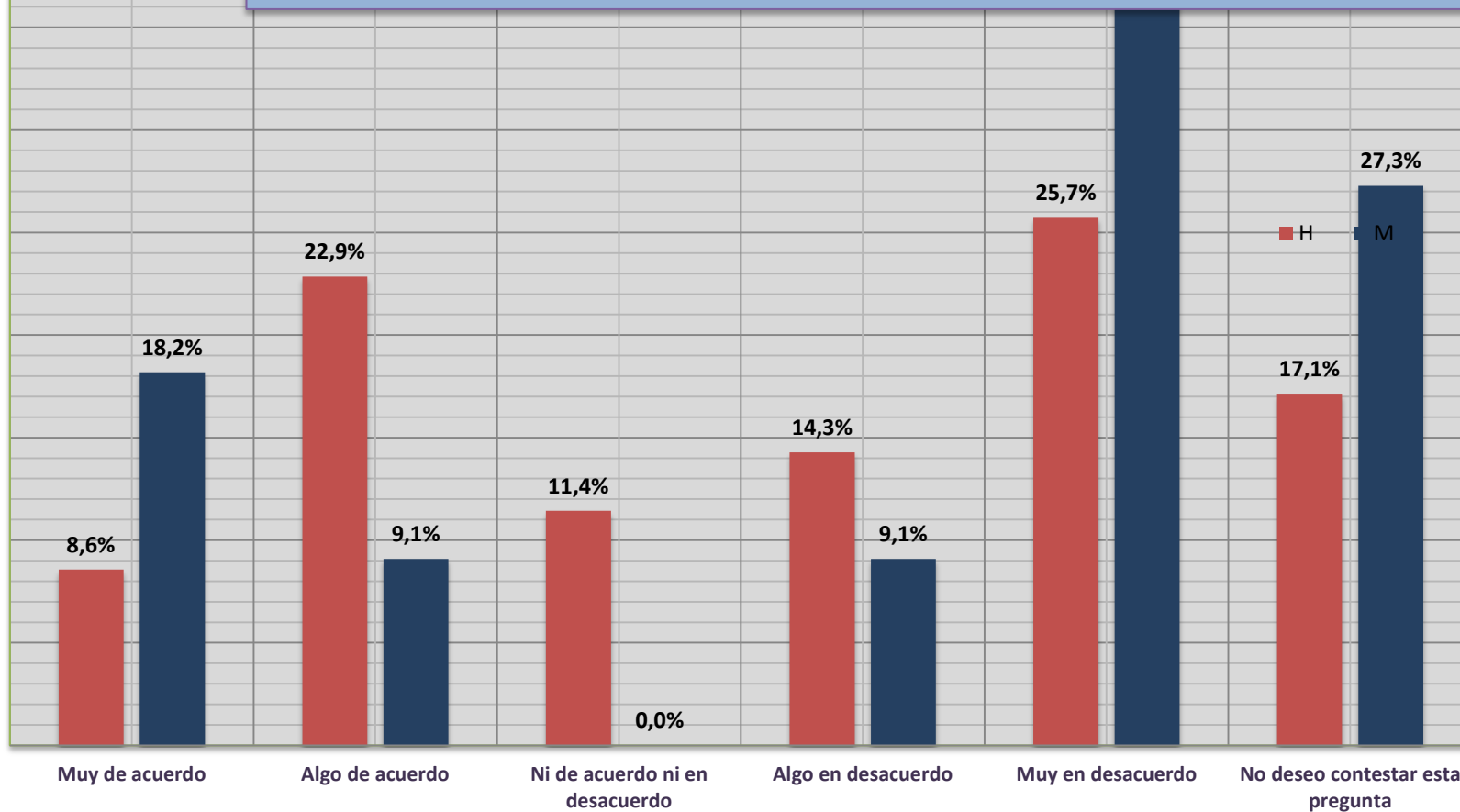
En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.







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



Objetivo

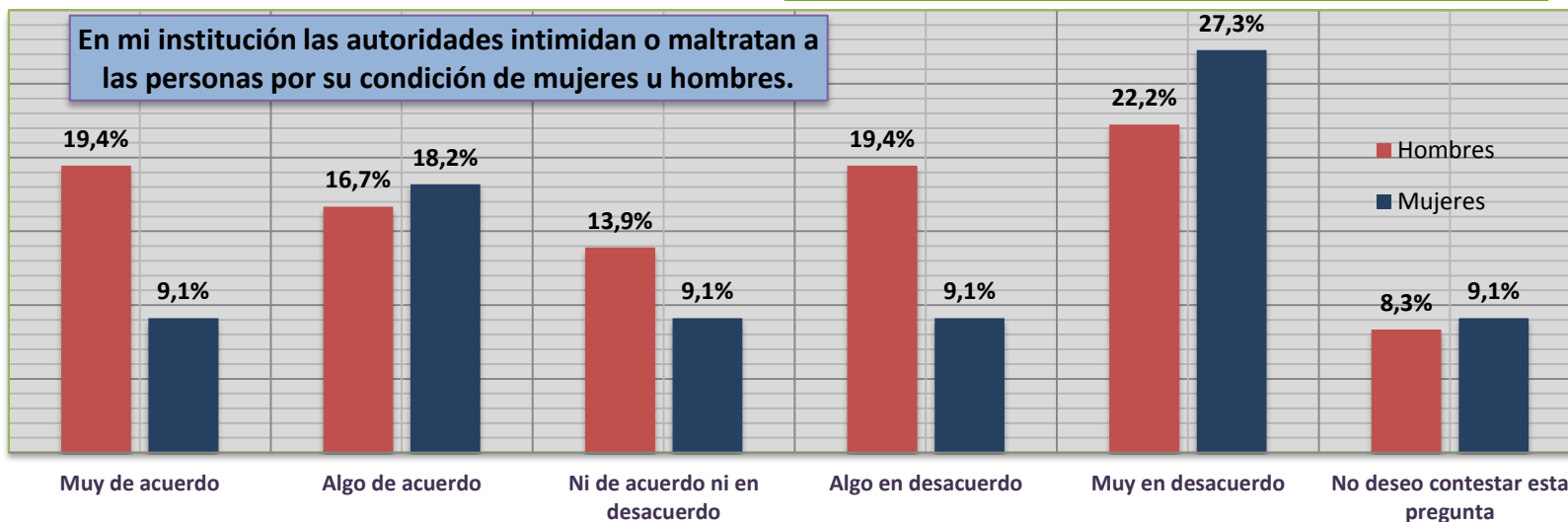
Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APM.

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

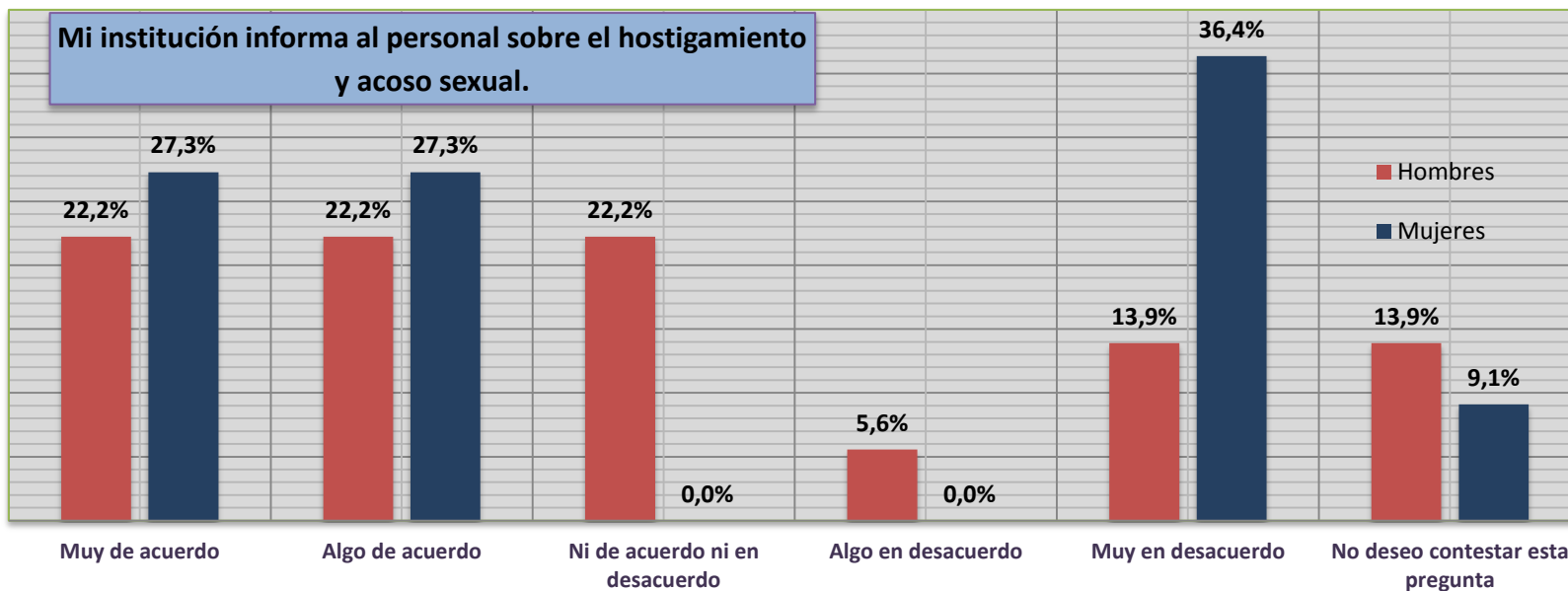
- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos 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 quejas.
- 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.

Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007.

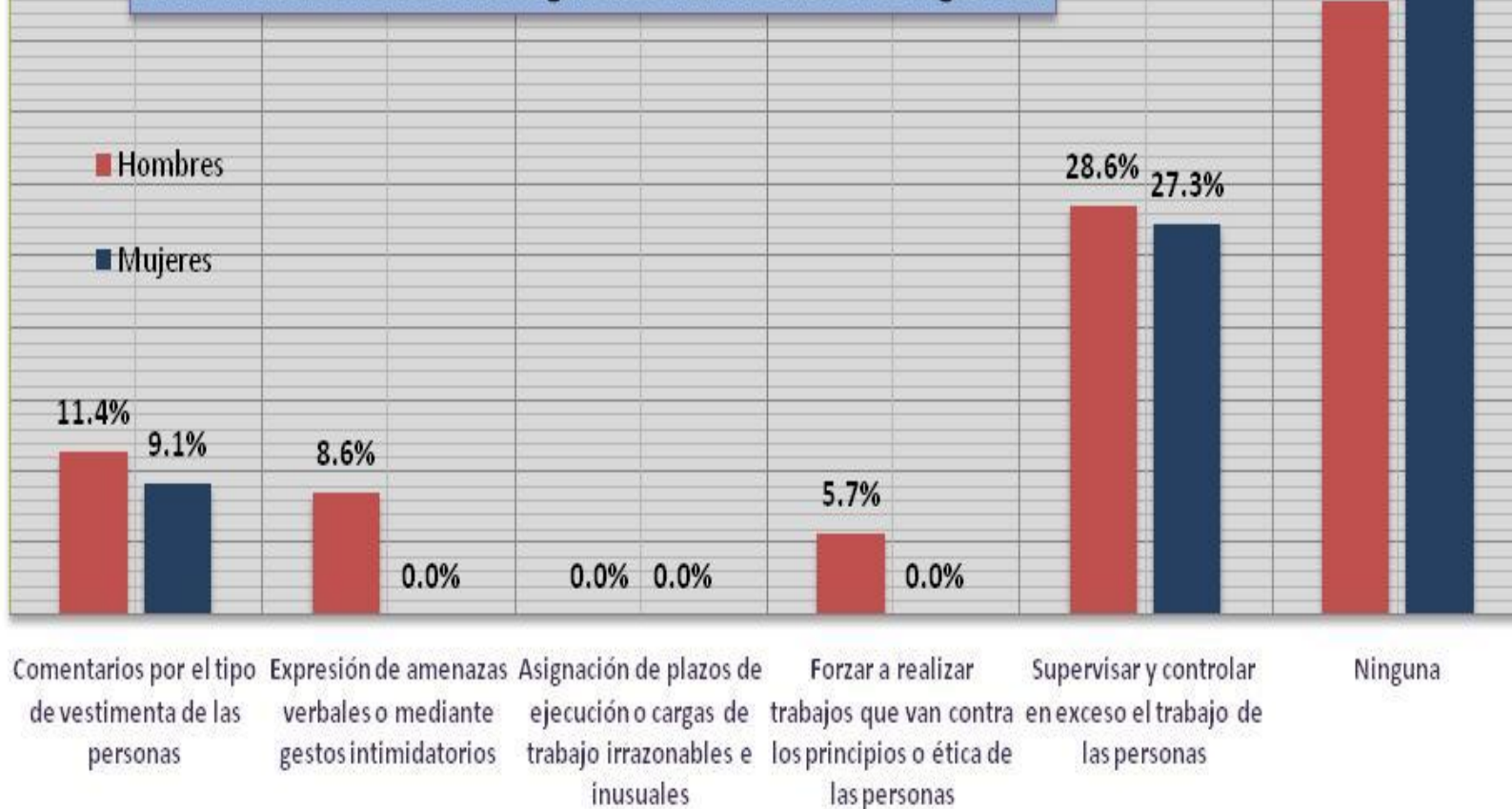
En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.



Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.



En mi institución existen las siguientes manifestaciones negativas:



Principales resultados

La mayoría de los hombres estuvieron algo o muy de acuerdo con los siguientes preceptos:

94.3% piensa que en su institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

94.3% piensan que en su institución se identifican y previenen los riesgos en la salud de las personas (ejemplo: trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia)

91.4% Opinan que las campañas públicas de su institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.

91.4% De los hombres opinan que en su institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.

La mayoría de las mujeres estuvieron algo o muy de acuerdo con los siguientes preceptos:

90.9% Están de acuerdo o algo de acuerdo con: Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades

81.8% De las mujeres piensa que en su institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

81.8% Están de acuerdo en que en su institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.

81.8% Están conformes con la respuesta de su institución a sus solicitudes de capacitación y formación profesional.

En lo que los hombres están Algo o muy en desacuerdo...

En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal. **50.0%**

En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares **41.7%**

En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. **41.7%**

En lo que las mujeres están Algo o muy en desacuerdo...

En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal. **63.6%**

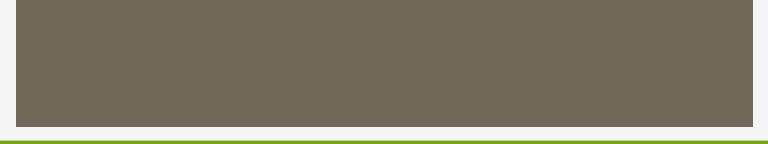
En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares **63.6%**

En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato **45.5%**

**PROGRAMA MUNICIPAL DE
CULTURA INSTITUCIONAL
CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
(PROMUCIPEG)**

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
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 Xochitlán hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género como un criterio que permanezca en la administración Pública Municipal de Xochitlán.	1.1.1 Capitalizar la experiencia existente en materia de igualdad en la integración de la plantilla de personal. 1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género. 1.1.3 Vigilar que tanto mujeres como hombres puedan acceder a puestos de mandos altos
		Estrategia 1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Xochitlán.	1.2.1 Generar mecanismos de sensibilización para el cambio. 1.2.2 Implementar y dar a conocer el PROMUCIPEG en todas las dependencias.
		Estrategia 1.3 Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PROMUCIPEG	1.3.1 Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo 1.3.2 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
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.	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.	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.
		Estrategia 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PROMUCIPEG	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.
		Estrategia 2.3 Procurar un ambiente donde se promueva el desarrollo profesional y laboral de las y los servidores públicos	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.

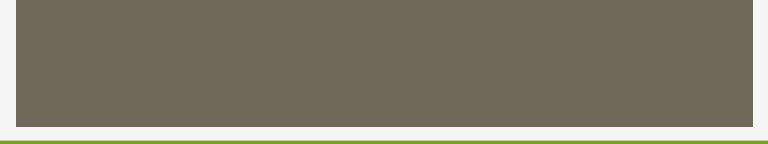


Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
3. Comunicación incluyente	Objetivo 3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Xochitlán sea incluyente y no discriminatoria y promover un ambiente sensible al género.	Estrategia 3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación. 3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.
		Estrategia 3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.	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. 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.
		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	3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal. 3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución 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</p>	<p>Objetivo 4. Garantizar una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación.</p>	<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 PROMUCIPEG.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar</p>

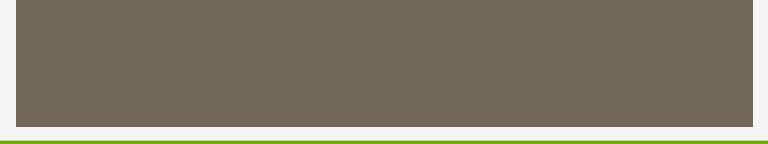


5. Salarios y prestaciones	Objetivo 5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.	<p>Estrategias 5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las 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.</p> <p>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.</p> <p>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>Estrategias 5.2 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</p> <p>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.</p> <p>5.2.3 Realizar los ajustes necesarios para nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.</p>
		<p>Estrategias 5.3 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.</p> <p>5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para el personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición.</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.	<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.</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.</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.</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.	<p>Estrategias 7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades de 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.</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.</p>
		<p>Estrategias 7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PROMUCIPEG.</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 PROMUCIPEG.</p>



8. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	Objetivo Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Xochitlán	8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad.	8.1.1 Definir los procedimientos que regulan el acceso equitativo de las mujeres a puestos superiores 8.1.2 Promover actividades en las que los padres se involucren con sus hijos y demás familia. 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.
		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.	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. 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. 8.2.3 Fomentar acciones que favorezcan el que los padres se involucren en el cuidado y convivencias de los hijos o familiares enfermos.
		8.3 Establecer con claridad las políticas de permisos para que sin discriminación los y las servidoras públicas, puedan hacer uso de ellos de manera institucional.	8.3.1 Difundir las políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales y evitar la discriminación o discrecionalidad en la otorgación de uso de los mismos. 8.3.2 Desarrollar habilidades de comprensión en los mandos medios y altos para que en circunstancias no previstas puedan apoyar de manera especial a un empleado que requiere permiso.



Bibliografía

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.

FLACSO, *Guía para la transversalización de género en el PNUD*, Santiago de Chile, 2007.

García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gendermainstreaming. ¿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.

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.

----- *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, 2009.

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

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

Rannau 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*.