

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

**INSTITUTO NAVOLATENSE DE LA MUJER
DEL MUNICIPIO DE NAVOLATO**

NOVIEMBRE 2012



ÍNDICE

	PAGINA
Mensaje de la directora del Instituto Navolatense la Mujer	3
Resumen Ejecutivo	5
Introducción	6
Marco Normativo	8
Importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la Cultura institucional de la administración pública municipal de navolato	20
Consideraciones para el diseño del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal	25
Resultados	39
Análisis Foda	57
Normatividad del H.ayuntamiento de Navolato	61
Glosario	69
Bibliografía	77

MENSAJE DE LA DIRECTORA DEL INSTITUTO NAVOLATENSE DE LA MUJER

El Instituto Navolatense de la Mujer en el Municipio de Navolato tiene como uno de sus principales objetivos promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre los hombres y las mujeres en el municipio.

Buscando ante todo eliminar la discriminación y procurando ante todo el trato igualitario entre las mujeres y los hombres condiciones sin las cuales no podríamos hablar de bienestar. Esta es la razón del programa PROIGUALDAD, en el cual se plasman los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012.

En dicho programa se establecen los lineamientos básicos, así como objetivos y líneas de acción, para garantizar las condiciones que permitan tanto a hombres como a mujeres un respeto a los derechos humanos, incluidos en estos el Derecho a la Vida, a la Igualdad, al trabajo, a la libertad, a la salud, a la vivienda, entre otros. Para poder lograr estos fines, es necesario establecer ejes rectores de la política pública para que independiente mente del tema que atiendan se vea con esta prospectiva y poder ir estableciendo condiciones que nos permitan tener una cultura del respeto y de la igualdad, atendiendo los derechos fundamentales que cualquier ser humano poseemos sin importar la condición, sexo, origen étnico o desventajas físicas.

Para la Coordinación del Instituto Navolatense de la Mujer se ha convertido en un reto el poder lograr establecer una Cultura con Perspectiva de Género, es por ello que junto con la administración pública Estatal ha llevado a cabo eventos foros y reuniones tendientes a promover que permee en cada una de dependencias y organismos del sector publico esta cultura.

Además de estas actividades se han llevado a cabo acciones en el municipio como lo fue la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permitió conocer cuál es la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde la opinión de quienes integran la administración municipal.

Es así como en el cuestionario que se aplico se conoció entre otras cosas, el número de hombres y mujeres que laboran en la institución, cual es la situación de los jefes y jefas de familia, cuantos años llevan laborando en la institución, grado de estudios, nivel del puesto que se ocupa por sexo entre otras muchas practicas y códigos de las condiciones cotidianas que se dan entre compañeros de trabajo en el día a día.

El Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género en el municipio es un esfuerzo profesional que realiza el municipio por entender como la falta de conocimiento, y analizar como los prejuicios pueden hacer caer en una serie de aspectos negativos cuando se realiza la planeación y organizar la administración pública municipal.

El Programa de Cultura Institucional es un parte aguas en la historia del municipio en la perspectiva de género. Esto es debido a que además de compenetrar en los aspectos de cultura institucional, es un programa percusor por que toma en cuenta las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género y reconociendo las diferencias y los obstáculos adicionales que las reglas, las normas, las costumbres y valores presentes en las administraciones municipales de nuestro estado, imponen a las mujeres y los hombres, nunca antes se había instrumentado un programa que abarcara tantos aspectos y poner al descubierto todos y cada uno de estos elementos para poder generar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres de una manera más practica y clara a través de un programa.

Se pretende que a partir de este esfuerzo las políticas públicas municipales se desarrollen con perspectiva de género y con ello ir estableciendo condiciones de IGUALDAD en cada uno los municipios que componen nuestro Estado, establecer estas condiciones nos permitirán ir cerrando la brecha existente en las condiciones con las que laboran hombres y mujeres en el interior de nuestro municipio.

Resumen ejecutivo:

El programa de Cultura Institucional (PCI) con perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal, representa una de las iniciativas y estrategias más importantes realizadas por la Coordinación del Instituto Navolatense de la Mujer, para transformar la realidad de esta Institución, bajo una visión humanista para 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 PCI, 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.

Mediante el conocimiento de esta realidad y el marco normativo internacional, nacional y local existente, así como las importantes iniciativas como el PROIGUALDAD desarrollado para México.

Objetivos:

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener servidoras (es) 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.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Plan Municipal de Desarrollo 2011-2013 de Navolato de acuerdo al objetivo 2. Ampliar las oportunidades de desarrollo para todos los navolatenses.

Estrategias:

2.1 Promover la equidad y la inclusión social.

Líneas de acción

- Atender las necesidades de los sectores y grupos en desventaja social.
- Impulsar políticas públicas con perspectiva de equidad de género.
- Combatir la violencia intrafamiliar.

Objetivo General.

Contribuir en elevar la calidad de vida de las mujeres, en mejorar su condición tanto económica, política, social y cultural que permitan un mejor desarrollo integral y así fortalecer los valores humanos en la sociedad, siendo un instrumento que lucha por la equidad de género femenino consciente de sus derechos y responsabilidades y Crear políticas públicas con perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional (PCI) es una estrategia que nos permitirá, en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género.

En el Estado de Sinaloa el respeto a los derechos humanos es uno de los principales ejes que impulsa el desarrollo y genera las condiciones para el bien común, el PCI es una herramienta que permite tanto a mujeres como a hombres tener una cultura de respeto sin importar la condición de hombre o mujer.

El PCI permitirá a los gobiernos municipales poder llevar a cabo acciones encaminadas a dar cumplimiento a lo establecido en el programa PROIGUALDAD, en el cual se pretende que las condiciones para hombres y mujeres sean equitativas comenzando desde la administración pública municipal.

El Instituto Navolatense de la Mujer como institución encargada de llevar a cabo estas acciones, pretende dar herramientas a los municipios del Estado de Sinaloa para que logren, a través del diseño de políticas públicas estas condiciones, que

tienen que ver con la forma de contratación de personal, descripción y operación de puestos de trabajo, tener un adecuado sistema de evaluación de puestos y desempeño laboral.

Atender los perfiles y capacidades de las y los empleados de la administración pública municipal, todo ello con el fin de ir generando las condiciones para que tanto hombres y mujeres puedan desarrollarse de una forma armónica y con un trato de justicia a los sectores más desprotegidos.

El PCI además permitirá al municipio tener parámetros claros para medir los avances y consolidar políticas públicas en el quehacer social de la institución atendiendo de manera igualitaria a las mujeres y hombres que demandan los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Ayudará también a establecer programas para apoyar a mujeres que por su condición de madres requieren laborar sin perder la atención y cuidado de los hijos, o por su condición de mujer les resulta difícil acceder a puestos directivos. Equilibrará los procesos y criterios mediante los cuales se contrata al personal y se decide su promoción y desarrollo dentro de la institución.

El cual permitirá implementar acciones para propiciar que tanto hombres como mujeres gocen de los mismos derechos y garantías, que no exista discriminación, ni tratos privilegiados, en pocas palabras el PCI cumplirá su misión si permite una vida laboral más equitativa, y que sin importar la condición de género, se atienda la capacidad y el perfil para ocupar puestos en la administración pública municipal.

El Programa de Cultura Institucional es la oportunidad para valorar de una manera más plena las capacidades que tienen las personas y evitar la discriminación, hoy por hoy el mundo demanda condiciones de trabajo más justas y humanitarias, más dignas y prosperas atendiendo y desarrollando la capacidad de la persona en independencia de su condición.

MARCO NORMATIVO

La creación del Programa de Cultura Institucional Municipal (PCI) Se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. México como miembro activo del concierto de naciones ha propuesto, suscrito y ratificado las Convenciones y Normas Internacionales en materia de Derechos Humanos y específicamente los que respaldan el respeto irrestricto a los derechos de las Mujeres.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 1 de este documento esencial, prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, el artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y el artículo 123 determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951). Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966). Establece que los Estados parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979). Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer

los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (OEA, 1994). En esta convención, los Estados parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

Ley General de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, y en

ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al gobierno federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la política nacional de igualdad que establece la *Ley*, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que sostienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa. Su artículo 1 garantizar el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; su artículo 2 define que se sentarán las bases para el diseño de políticas públicas, programas y acciones con alto

contenido de respeto a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres; su artículo 4 establece que corresponde al Estado y los municipios, mediante el desarrollo de sus políticas, planes y proyectos, promover y garantizar la igualdad de oportunidades con equidad de género.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa. Su artículo 6 establece la igualdad entre mujeres y hombres, lo que implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. En relación con el artículo 31, los objetivos y acciones de esta ley estarán orientados a garantizar el derecho de participar a las mujeres y hombres en el desarrollo económico del Estado.

CONVENCIONES Y NORMAS VIGENTES 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 (1975), 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.

En la Actual administración Federal 2007-2012, 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, Perteneiente 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(as) 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 radicará 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:

La 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, fue adoptada por la

ONU el 18 de diciembre de 1979.

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. 2007, y sus reformas y modificaciones.

Plan Nacional de Desarrollo 2007 2012 Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012.

Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002) con sus modificaciones

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de SINALOA.

Como la Naturaleza del PCI 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.

El Instituto Navolatense de la Mujer tiene los siguientes objetivos específicos

Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la Igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres.

Garantizar el respeto pleno a la integridad de la mujer en los centros donde laboran y realizar acciones contra el hostigamiento sexual, entre otros.

MARCO CONCEPTUAL

Para propiciar los cambios en una institución en este caso, la Administración Pública Municipal de NAVOLATO, Sinaloa. 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 de NAVOLATO, Sinaloa. 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 componentes básicos sobre los que se basa el PCI 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.

Entendiendo estos dos conceptos podemos entender que de ellos se desprenden los siguientes componentes a considerar en el programa:

Concepto Componentes derivados.

Concepto	Componentes derivados.
Clima Institucional	Clima Laboral Sistema de Selección Salarios y Prestaciones Promoción vertical y horizontal Capacitación y formación profesional
Cultura Institucional	Deberes Institucionales Comunicación Incluyente Conciliación de la vida familiar, personal y laboral Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Como podemos observar: En estos dos conceptos básicos se encuentran incluidos los todos los componentes que se incluirán en las estrategias del

presente Programa. Sin embargo existen otros conceptos a considerar previo a la comprensión y aplicación del presente programa

Institución: Entenderemos por Institución a las normas y convenciones formales e informales que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).

En este sentido, las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso, pero tienen en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

A nivel del municipio se comprende que la institución es ese espacio jerárquico organizado donde se dan las relaciones formales e informales de los individuos que forman parte de la Administración Pública Municipal.

Organización: Es el sistema social diseñado para lograr metas y objetivos por medio de las personas que la conforman o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas.

También se definen como un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. La organización como proceso, coordina, dispone y ordena los recursos: humanos, financieros, físicos, poder y actividades necesarias para alcanzar los fines para los que fue creada.

Las instituciones se distinguen de las organizaciones porque las primeras son marcos distintivos de reglas, y las segundas, formas estructurales específicas que las institucionales toman.

Con base en lo anterior, es necesario revisar las reglas con que operan las organizaciones para verificar su pertinencia y apoyo u obstaculización al logro de los objetivos. Abordar ambos aspectos es importante dado que el PCI, Programa de Cultura Institucional Municipal busca impactar tanto en la estructura como en los procesos para normarlas.

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

La cultura rige el comportamiento de las personas, ya que les dicta como interpretar su existencia y experiencia y como actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

La esencia de las culturas son pues, las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación. La cultura tiene dos niveles: uno explícito (que lo hace observable directamente) y otro implícito (que es necesario inferir de la observación).

Es por ello que al realizar un Programa de Cultura Institucional, las pretensiones son muy amplias ya que lo que se busca es hacer un parte aguas entre una forma de comportamientos, creencias y valores antiguos para reemplazarlos por nuevos y mejores.

Cultura Organizacional: Se define como "una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir.

Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros" (Hill y Jones, 2001).

La cultura es pues, algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilización. Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión.

En resumen debe entenderse para este Programa, como la mentalidad colectiva que a partir de su implementación se pretende generar en toda la organización. Deberán ser capaces de decir con naturalidad. "En el tema de Equidad de Género aquí las cosas se hacen así"

Esa cultura deberá manifestarse en la vida real de manera explícita e implícita. A través de las manifestaciones siguientes:

Manifestaciones Explícitas

Manifestación	Expresiones
Forma simbólica	Imágenes utilizadas, lenguaje escrito, celebraciones, reuniones y acontecimientos
Forma conductual	Forma de vestir, como se deciden las contrataciones, criterios para decidir ascensos, estilos de comunicación formal e informal.
Forma estructura	Organigrama y jerarquías, procesos establecidos, perfiles y descripciones de puesto, asignación de salarios, políticas y procedimientos.
Forma material	Instalaciones, mobiliario, equipamiento, asignación de recursos, presupuestación etc.

Manifestaciones implícitas

Manifestación	Expresiones
Estilos de liderazgo	La forma en que las personas son dirigidas y mediante la cual se integran equipos para el logro de objetivos.
Toma de decisiones	La forma no escrita, mediante la cual los integrantes de la organización llegan a acuerdo sobre las mejores opciones ante un problema.
Administración de personal	La forma en que se obtiene el mejor desempeño de personas integrando los componentes formales existentes.
Relaciones humanas	Los comportamientos percibidos dentro de la organización en función de la interacción de los individuos dentro de la misma.
Cultura compartida	Conjunto de costumbres que los integrantes de la institución comparten y que son característicos y propios de su entorno.

Otro de los conceptos básicos a entender es el de Género: Que alude a la forma histórica y sociocultural en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan

Su participación en la sociedad, es una forma primaria de las relaciones significantes de poder. En este sentido lo que se pretende al promover un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es que los integrantes de la institución y la Institución misma desarrollen este concepto como una forma de vida.

Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no solo por su determinación biológica

sino también por las diferencias culturales asignadas y que busca solucionar los desequilibrios existentes en mujeres y hombres para acceder a las mismas oportunidades. Al buscar la implementación de esta perspectiva desde la Administración Pública Municipal, se quiere contribuir además a los objetivos estatales, nacionales e internacionales tal y como se ha presentado en el marco jurídico.

El uso de la perspectiva de Género permite:

Entender los viejos problemas con enfoque actual Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres que se concreta en el uso del poder.

Entender que la desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho cultural y por lo tanto debe ser modificado.

Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos sino valores asignados a los sexos Planeación con perspectiva de género. El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada si no el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en las relaciones estructurales muchas veces inequitativa entre mujeres y hombres.

La meta del PEG es que tanto mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible y se beneficien del mismo en la misma proporción. Satisfaciendo las necesidades específicas de cada sexo.

Esta planeación busca retribuir el poder dentro de los hogares, la sociedad civil, el poder en la administración pública y en el sistema global. Lo que implicará un esfuerzo de concientización de individuos y la propia institución, que deberá reflejarse en nuevas actitudes y cambios sustantivos en la estructura y clima organizacional del municipio.

Modelo de cambio del PCI

Todas las teorías organizaciones y de cambio coinciden en el cambio es un proceso que requiere tres etapas:

- Descongelar
- Cambiar
- Recongelar

Prepararse para el cambio	Realizar el cambio	Mantener el cambio
Para que exista un proceso de cambio exitoso debe partirse de la “necesidad sentida” y cuando esta no existe se debe desarrollar la Visión y sensación de necesidad.	Desarrollar capacidades, simplificar el cambio e introducir elementos de refuerzo	
Hacer perder fuerza a las viejas actitudes, valores y comportamientos	Desarrollar actitudes, valores y comportamientos	Estabilizar el cambio mediante medidas normativas, culturales y de estructura organizacional

Importancia de la inclusión de la Perspectiva de Género en la Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal de Navolato

Existen dos razones fundamentales para incluir la perspectiva de género en el Municipio y son:

1.- A nivel nacional es preocupante que los datos mostrados por el INEGI, en el 2007, muestran que 7 de cada 10 funcionarios son hombres y solo 3 mujeres, y que en el nivel más importante de toma de decisiones tan solo un 18.7% de las posiciones son ocupadas por mujeres. Es decir menos del 20%.

2.- Si consideramos que los gobiernos tanto a nivel federal como estatal y municipal debieran servir de modelos para el desarrollo de otras instituciones, existen razones por demás preocupantes para entender que existen enormes brechas de desigualdad para que las mujeres puedan acceder a puestos relevantes en las instituciones. Tanto públicas como privadas.

Al implementar este Programa de Cultura Institucional desde el Municipio PCI. Se busca lograr primero que existan condiciones en la Propia Administración Pública Municipal para que tanto mujeres como hombres tengan equidad en todos los rubros del desarrollo personal y profesional. Pero además generar desde La Administración Pública Municipal, un modelo funcional que pueda mostrar a las Instituciones de la sociedad que es posible propiciar estas condiciones.

Pero más allá de estos dos aspectos, El Programa de Cultura Institucional Con Perspectiva de Género Municipal PCI, busca que tanto hombres como mujeres logren desarrollar su potencial y talento y asegurar que nadie sea objeto de

discriminación y que el gobierno municipal al planear mejor sus acciones garantice que las políticas públicas responderán mejor a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres. Y más aún, ya que la perspectiva de género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, edad, discapacidad y de credo. Por lo que abarcará acciones para combatir ese tipo de discriminación.

Finalmente es importante comprender que para implementar este documento se requieren dos premisas básicas.

1.- Que el cambio de Cultura Institucional Con Perspectiva de Género Municipal es todo un proceso conformado por una serie de pasos, planeados y monitoreados y ese avance debe ser medible. Por lo que su implementación no será una tarea fácil, ni los resultados se verán de manera inmediata.

2.- Que cada institución tiene una problemática específica y este programa atenderá esa realidad particular, adaptándose al las necesidades y retos de la Administración Municipal de NAVOLATO.

FILOSOFÍA HUMANISTA DEL PCI

Los valores que sustentan el presente documento parten de la realidad misma del ser humano que sin importar su condición, tiene una dignidad, una identidad, un origen y destino y por lo mismo es sujeto de derechos.

Estos derechos no deben ser alterado o disminuidos por la condición de mujer u hombre, de sus creencias u origen étnico y menos aún si esta persona se encuentra en desventaja física o mental.

La importancia de Implementar este Programa de Cultura Institucional desde el Municipio, es porque desde esa célula, se debe reconocer y promover el valor de la persona misma por el simple hecho de ser, un ser humano y porque además, estos derechos ya son reconocidos por la Constitucional Política de nuestro país. Ni siquiera debiera existir esta necesidad al entender los derechos connaturales que mujer y hombre tienen de por sí.

Sin embargo no siempre las leyes y derechos llegan a formar parte de la cultura de las Instituciones y prevalecen los comportamientos y creencias vigentes.

Para revertir esa inercia cultural y, como un sentido de responsabilidad hacia el ser humano en la condición que sea, se debe implementar este Programa de Cultura Institucional Con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de NAVOLATO.

De esta manera estaremos regresando a la persona lo que de suyo le corresponde, un trato equitativo, espacios de desarrollo y condiciones justas para que tanto mujeres como hombres puedan alcanzar su plenitud, sin que una idea improvisada de persona empoderada alguna, pueda estar por encima de los derechos de nadie.

Para prevenir eso la Administración Pública Municipal desarrollará mediante este Programa los mecanismos necesarios para que la Perspectiva de Equidad de Género ya no sea un tema optativo.

Esto se asegurará cuando las políticas públicas, los programas de capacitación y concientización, los mecanismos de implementación y seguimiento, así como las modificaciones estructurales se alineen para que tanto hombres como mujeres puedan hacer vida esa nueva cultura de equidad.

ETICA Y VALORES DEL PCI

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
- ✓ Pro actividad
- ✓ 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 Municipal 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.

Sección III. La función y visión integradora de la Coordinación del Instituto Navolatense de la Mujer y la importancia de la inclusión del municipio en el Programa de Cultura Institucional.

El Instituto Navolatense de la Mujer tiene como naturaleza jurídica desde su creación en el año 2002, “Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres; promover la equidad de géneros; Coordinar las políticas públicas en favor de las mujeres; Diseñar el Programa Estatal para las Mujeres; y Promover los Centros Integrales de Apoyo a las Mujeres.

Es de esa manera que garantiza a todas las mujeres que se encuentren en el territorio del municipio de Navolato, sin diferencia de edad, estado civil, idioma, cultura, origen, raza, condición social, capacidad física o intelectual, actividad, profesión y creencias, la participación en los programas, acciones o servicios a los que tienen derecho.

Entendiendo también que una de sus funciones es “Promover, elaborar y ejecutar políticas públicas a favor de las mujeres, transversalizando la perspectiva de género para poder incidir en verdades políticas públicas que atiendan las diversas problemáticas de todo el Municipio de Navolato, como el combate a la violencia en el seno de los hogares y la superación de la pobreza. Y fomentar el liderazgo de las mujeres en diversos campos para lograr la igualdad de oportunidades.

Comprendiendo estas bases entenderemos la misión de la Coordinación del Instituto Navolatense de la Mujer y su importancia estratégica para el presente Programa de Cultura Institucional Con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal PCI. Esta misión consiste en “Institucionalizar la perspectiva de género observando su aplicación en políticas, programas y acciones en los ámbitos gubernamental y social, para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del municipio. Todo esto bajo los principios de servicio, equidad y excelencia.

La importancia de la inclusión del municipio en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal. Si bien la función y visión globalizadora de la Coordinación del Instituto Navolatense de la Mujer marca la pauta para generar un programa vinculado y con sentido de transversalidad, esta tarea sería incompleta sin el convencimiento pleno de quienes encabezan la administración pública municipal en Navolato.

Al asumir el compromiso desde el municipio se logra un efecto multiplicador de los resultados esperados, es en la esfera municipal donde se generarán las principales razones y motivaciones para la transformación de la realidad actual para derivar en políticas públicas más justas que permitan mejores condiciones a las y los funcionarios públicos municipales y con ello permear el municipio de una nueva Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

De esta manera tienen sentido todos los esfuerzos y compromisos internacionales que se han Tenido generando a favor de las mujeres y que poco a poco encuentran aterrizaje en el plano nacional, estatal y ahora municipal.

Sin la tarea del municipio, todas las demás realidades no se trasforman, y los demás esfuerzos no tienen destino aterrizable, es por ello, la importancia que tiene la Administración Pública Municipal para que este programa sea posible, y más allá del, para que la Cultura Institucional cambie. Y podamos decir en un futuro cercano, “aquí las cosas se hacen así y se hacen con equidad, respetando las condiciones de cada persona.

Contexto de la intervención:

Las bases para la intervención y la aplicación del PCI están sentadas jurídicamente desde el plano internacional, sin embargo y en nuestro contexto nacional, existen las leyes y modelos suficientes para que el país, el estado y el municipio aterricen estos esfuerzos hasta la esfera básica de poder público como lo es el municipio.

De esta manera y partiendo de nuestro municipio, se buscará desde el Instituto Navolatense de la Mujer proveer de el soporte y acompañamiento subsidiario para que su aplicación y consolidación sean una realidad. Por lo que se propone el siguiente modelo.

Administración Pública Municipal

Ayuntamiento del Municipio

Instituto Municipal de las Mujeres

Instituto Sinaloense de las Mujeres

Instituto Nacional de las Mujeres

Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear el cambio en la Cultura Institucional del Municipio desde la Perspectiva de Género.

El cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Navolato, Sinaloa. Realizado de agosto a noviembre de 2012, diseñado para medir la percepción de las y los servidores públicos municipales, sobre los aspectos manifiesto de la cultura institucional y de género. A fin del planear y posteriormente implantar y monitorear los cambios que se requieren en las instituciones públicas con base en los resultados del cuestionario. Se identificó la necesidad de modificar las estructuras, procesos y cultura institucional para disminuir significativamente la desigualdad de género y la manera en la que La Administración Pública Municipal presta sus servicios a la comunidad.

Tales antecedentes nos conducen al realizar una estrategia de cambio planeada, utilizando el modelo de cambio sugerido y explicado en este documento. Además de algunas recomendaciones para su aplicación práctica exitosa en el municipio.

De cualquier forma, será necesario contar con el apoyo político del Ayuntamiento, pues es el que le dará sostén al PCI, para establecer claridad en el marco legal, asignación de recursos, modificación de estructuras organizacionales. Convirtiéndose en un agente natural de cambio interesado en promover una nueva Cultura Institucional.

Desde esa perspectiva, tanto el Instituto Navolatense de la Mujer como El propio Gobierno Municipal, adquieren en conjunto el compromiso de hacer realidad el presente plan y de transformar la realidad actual que muchas veces lacera los derechos del ser humano(a) por el simple hecho de tener una condición de vida diferente.

Habrán resistencias al cambio, pero entenderemos que el cambio buscado será una vida más justa y equitativa tanto para mujeres como para hombres, de manera que el esfuerzo habrá valido la pena, por lo que el cambio se deberá reforzar con un compromiso real y compartido entre estas dos instituciones.

Programa:

El Programa de Cultura Institucional se propone nueve objetivos estratégicos:

1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal y municipal, promoviendo la igualdad.
2. Propiciar un clima laboral armónico en la administración pública municipal, beneficiando al personal y a la ciudadanía.
3. Lograr una comunicación incluyente en la administración pública estatal y municipal, promoviendo la igualdad de género y la no discriminación.
4. Obtener una selección de personal sin discriminación, basándose sólo en aptitudes y habilidades.
5. Contar con una administración pública estatal y municipal en las que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad acordes a cada contexto, eliminando brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
6. Asegurar mecanismos de promoción verticales y horizontales justos, propiciando el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública estatal y municipal.
7. Proporcionar capacitación y formación profesional, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de la administración pública estatal y municipal, acorde con la perspectiva de género en el otorgamiento servicios públicos.

8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, en el personal de la administración pública municipal.
9. Establecer mecanismos para eliminar el hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la administración pública municipal promoviendo el sistema de quejas y sanciones.

El *Diagnóstico sobre cultura institucional con perspectiva de género en en el municipio de Navolato*, que se realizó en 2012, se diseñó para medir la percepción del personal de la administración pública sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género, a fin de planear, implantar y evaluar los cambios que se requieren en las instituciones públicas con base en los resultados del cuestionario. Así se identificó la necesidad de modificar las estructuras, procesos y cultura institucional, para disminuir significativamente la desigualdad de género y la manera en que las dependencias y entidades públicas prestan sus servicios a la comunidad. Estos antecedentes conducen a realizar una estrategia de cambio planeada, utilizando algunas recomendaciones para adoptar el *Programa de Cultura Institucional*, y gestionar el cambio de cultura al interior de las dependencias y entidades de la administración pública municipal.

El diagnóstico se realizó durante agosto a noviembre con la participación de la mayoría de las dependencias que conforman la administración municipal de Navolato.

Donde los objetivos estratégicos son los siguientes del Programa de Cultura Institucional:

<p><u>Objetivo 1.</u> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública municipal, promoviendo la igualdad.</p>		
<p>Estrategias</p>		
<p>1.1. Promover la perspectiva de género en la cultura organizacional de las dependencias y entidades de gobierno.</p>	<p>1.2. Propiciar la implantación del Programa de Cultura Institucional en las entidades y dependencias gubernamentales.</p>	<p>1.3. Diseñar instrumentos de seguimiento con el propósito de monitoreo de la implantación, ejecución y evaluación de la cultura institucional.</p>
<p>Líneas de acción</p>	<p>1.1.1. Cursos de sensibilización en perspectiva de género al personal de cada entidad y dependencia.</p> <p>1.1.2. Promover el respeto irrestricto a los derechos humanos del personal.</p>	
	<p>1.2.1. Establecer estrategias de transversalización de la perspectiva de género en instancias y dependencias.</p> <p>1.2.2. Diseñar planes de acción por dependencias para operar la cultura institucional.</p>	
	<p>1.3.1. Medir los avances por entidad y dependencia de la implantación de la cultura institucional.</p> <p>1.3.2. Diseñar medios de verificación para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.</p>	
<p><u>Objetivo 2.</u> Propiciar un clima laboral armónico en la administración pública municipal, beneficiando al personal y a la ciudadanía.</p>		

Estrategias		
2.1. Establecer un clima laboral que tenga como base los valores, promoviendo la igualdad y las oportunidades.	2.2. Establecer un clima laboral sin discriminación y con igualdad de trato y oportunidades.	2.3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en imágenes y símbolos en los mensajes institucionales.
Líneas de acción	2.1.1. Elaborar programas integrales con diseño de mejora al clima laboral, en las instancias y dependencias del gobierno estatal y municipal.	
	2.1.2. Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades impulsando el trabajo de equipo para incrementar la productividad.	
	2.2.1. Fortalecer políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género, impulsando liderazgos incluyentes y participativos sin discriminación.	
	2.2.2. Lograr un clima laboral donde se prevenga el abuso de poder y se combata la discriminación.	
	2.3.1. Prevenir la discriminación en el uso del lenguaje sexista en el clima laboral.	
	2.3.2. Promover el uso de imágenes con igualdad e incluyentes.	
<p>Objetivo 3. Lograr en la administración pública estatal y municipal, comunicación incluyente promoviendo la igualdad de género y la no discriminación.</p>		
Estrategias		
3.1. Promover la perspectiva de género y la institucionalización de la igualdad de género en la comunicación de la organización beneficiando a la sociedad.	3.2. Promover un sistema incluyente de valores en la organización que promueva la no discriminación.	3.3. Fomentar la comunicación de la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de Imágenes y lenguaje no sexista al interior y

		exterior de la organización.
Líneas de acción	3.1.1. Divulgar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias con el propósito de su adopción.	
	3.1.2. Sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género y lenguaje incluyente en la organización.	
	3.2.1. Promover los valores institucionales que favorezcan la igualdad y la no discriminación al interior de cada dependencia y municipio.	
	3.2.2. Fomentar el uso del código de ética para el establecimiento de la igualdad, la justicia y la inclusión del personal.	
	3.3.1. Elaborar manual institucional para el uso administrativo y social de lenguaje no sexista.	
	3.3.2. Difundir y aplicar el manual institucional de lenguaje incluyente.	
<p><u>Objetivo 4.</u> Obtener una selección de personal sin discriminación, basándose solo en aptitudes y habilidades.</p>		
Estrategias		
4.1. Promover la selección de personal sin discriminación, partiendo de un sistema de valores que fomenten la igualdad de género.	4.2. Promover la selección de personal con base en habilidades y aptitudes, con prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.	4.3. Promover la selección de personal equitativa a través de una descripción del perfil de puestos sin discriminación.

<p>Líneas de acción</p>	<p>4.1.1. Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y la experiencia laboral de aspirantes, eliminando criterios de selección que consideren el sexo de la persona o cualquier otro aspecto discriminatorio.</p> <p>4.1.2. Promover un sistema de valores que fomente la igualdad y la no discriminación en el proceso de selección de personal.</p> <hr/> <p>4.2.1. Instituir criterios de igualdad en los procesos administrativos de la organización, buscando correspondencia entre puesto y persona.</p> <p>4.2.2. Promover entre el personal el trato no discriminatorio a la población usuaria de los servicios de la organización.</p> <hr/> <p>4.3.1. Elaborar los perfiles de puesto sin discriminación de género, promoviendo la admisión de personal sin símbolos discriminatorios.</p> <p>4.3.2. Adecuar los manuales de selección de personal con criterios de igualdad y no discriminación.</p>	
<p>Objetivo 5. Contar con una administración pública municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad acordes a cada contexto, eliminando brechas de disparidad entre mujeres y hombres.</p>		
<p style="text-align: center;">Estrategias</p>		
<p>5.1. Instituir salarios y prestaciones que se integren con criterios de igualdad y transparencia.</p>	<p>5.2. Instituir salarios y prestaciones equitativos a partir del uso de un sistema de valores que promueva la perspectiva de género en las prestaciones institucionales.</p>	<p>5.3. Instituir salarios y prestaciones equitativos que promueva la gestión gerencial no discriminatoria, acorde con perfiles de</p>

	puestos.
Líneas de acción	5.1.1. Adecuar el monto salarial de la institución permitiendo contar con niveles salariales acordes a la estructura y funciones.
	5.1.2. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos relacionados con las prestaciones.
	5.2.1. Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados del personal, y no en estereotipos de género, o criterios de discriminación. 5.2.2. Proponer políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal, con base en criterios de igualdad y no discriminación.
	5.3.1. Promover estrategias gerenciales que asignen salarios y prestaciones al personal considerando la productividad orientada a resultados, descripción y perfil de puestos, así como a méritos del personal, fomentando el establecimiento de trayectoria personal digitalizada para la consulta de manera electrónica. 5.3.2. Determinar salarios y prestaciones con base en descripción y perfil de puestos que considere criterios objetivos, transparentes y equitativos, eliminando la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones. 5.3.3. Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres, realizando diagnósticos institucionales sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres.
Objetivo 6.	

<p>Asegurar mecanismos de promoción verticales y horizontales justos, propiciando el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública municipal.</p>		
<p>Estrategias</p>		
<p>6.1. Diseñar promoción vertical y horizontal equitativa, estableciendo un sistema de valores institucionales equitativos y de no discriminación.</p>	<p>6.2. Diseñar estructuras institucionales de promoción vertical y horizontal equitativa fomentando la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>6.3. Instituir la promoción vertical y horizontal equitativa a partir de acciones gerenciales que fomenten la movilidad con igualdad y sin discriminación.</p>
<p>6.4. Fomentar la promoción vertical y la movilidad horizontal equitativa a partir de la descripción de puestos que permitan modos prácticos de corresponsabilidad laboral equitativa.</p>		<p>6.5. Lograr una promoción vertical y horizontal justa partiendo de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación, y adecuando la evaluación de la movilidad de manera igualitaria.</p>
<p>Líneas de acción</p>	<p>6.1.1. Promover la movilidad equitativa en los ascensos y cambios del personal, fomentando el sistema de valores institucionales.</p>	
	<p>6.2.1. Permitir la movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad en la estructura institucional.</p>	
	<p>6.3.1. Fomentar en el personal directivo, la gerencia, participación y el trabajo en equipo, promoviendo la movilidad horizontal y vertical en la administración pública estatal y municipal, con equidad y no discriminación.</p>	
	<p>6.3.2. Revisar que la descripción de puesto no contenga discriminación, fomentando la promoción horizontal y vertical igualitaria y evitando los estereotipos de género.</p>	

	<p>6.4.1. Promover las facilidades, prestaciones y apoyos a las personas de la administración pública estatal y municipal para que cuenten con oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin discriminación por sexo, permitiendo combinar sus responsabilidades laborales y personales.</p> <p>6.4.2. Fomentar la corresponsabilidad personal, laboral y familiar en el personal de la administración pública estatal y municipal estableciendo programas de conciliación.</p>
	<p>6.5.1. Supervisar, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos establecidos en las instituciones para adecuar el procedimiento de ascensos, acorde con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.</p> <p>6.5.2. Adaptar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos en la evaluación de ascensos y movilidad horizontal, basados en la igualdad y no discriminación y en los objetivos de la institución.</p>
<p>Objetivo 7. Proporcionar capacitación y formación profesional, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de la administración pública municipal, acorde con la perspectiva de género en el otorgamiento de servicios públicos.</p>	
<p style="text-align: center;">Estrategias</p>	
<p>7.1. Diseñar e impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>7.2. Promover la capacitación y formación profesional que fomente e liderazgo equitativo y no discriminatorio.</p>

<p>Líneas de acción</p>	<p>7.1.1. Diseñar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en igualdad de oportunidades y la no discriminación, en función de los requerimientos institucionales, elaborando un inventario de habilidades por personales.</p> <p>7.1.2. Garantizar la capacitación y formación profesional en un clima de de acceso equitativo, no discriminatorio y de acuerdo con cada caso y en ocasión de las oportunidades de superación profesional individual y de la institución.</p> <p>7.2.1. Estimular la capacitación en el personal de toda la estructura, promoviendo la formación de Tablas de reserva directiva para preparar el cambio generacional en el proceso administrativo eliminando la discriminación por género.</p> <p>7.2.2. Impartir cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura jerárquica general, promoviendo la equidad y la no discriminación de la institución.</p>
<p>Objetivo 8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, en el personal de la administración pública municipal.</p>	
<p>Estrategias</p>	
<p>8.1. Promover y adoptar normas y políticas que garanticen la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, partiendo de apoyos institucionales que favorezcan el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.</p>	<p>8.2. Fomentar la corresponsabilidad laboral, personal y familiar, a partir de estructuras institucionales que garanticen la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, sin distinción de</p>

	sexo.
<p>Líneas de acción</p>	<p>8.1.1. Diseñar políticas institucionales que promuevan la corresponsabilidad en las instituciones y el personal de la administración pública municipal en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.</p> <p>8.1.2. Adecuar la normatividad institucional de la administración pública estatal y municipal, con el propósito de aplicar mecanismos orientados al logro de condiciones de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.</p>
	<p>8.2.1. Diseñar medidas compensatorias que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos, mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, realizando campañas de divulgación de la temática.</p> <p>8.2.2. Adecuar los horarios institucionales, tratando de armonizar los laborales con los escolares; brindando facilidades, servicios y prestaciones que permitan al personal compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.</p>
	<p>8.2.3. Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.</p>
	<p>8.2.4. Diseñar descripciones de puestos que garanticen la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales, operando acciones pertinentes</p>

	<p>para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.</p>	
<p>Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar el hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la administración pública municipal promoviendo el sistema de quejas y sanciones.</p>		
<p>Estrategias</p>		
<p>9.1. Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual, partiendo del establecimiento de un sistema institucional que promueva prácticas de respeto el personal de la institución.</p>	<p>9.2. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Municipal.</p>	<p>9.3. Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>
<p>Líneas de acción</p>	<p>9.1.1. Aplicar un protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya respuesta inmediata a quejas y denuncias.</p> <p>9.1.2. Establecer un comité institucional que resuelva los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>9.2.1. Proponer un protocolo de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal.</p>	

	<p>9.3.1. Divulgar mediante campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual, y la cultura de la denuncia.</p> <p>9.3.2. Establecer una instancia de orientación e información sobre hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico en las entidades y dependencias de la administración pública.</p> <p>9.3.3. Diseñar y divulgar gráficamente la definición y los procedimientos para la queja por hostigamiento y acoso sexual, fomentando la cultura de la denuncia.</p>
--	---

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

CARACTERÍSTICAS

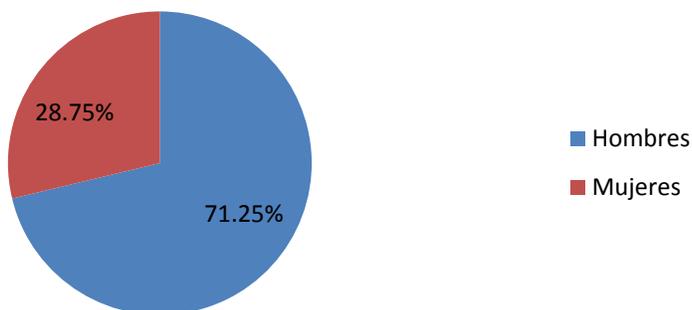
El cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal 2012 tiene como antecedente la Encuesta de Cultura Institucional con perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal, cuyo objetivo es medir el alcance de las acciones propuestas por el Instituto Municipal de las Mujeres para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la APF.

El cuestionario se aplicó durante los meses de agosto a noviembre de 2012 con la participación de todas las direcciones de la administración pública municipal, de las cuales se despliegan la aplicación de 100 encuestas donde 53 mujeres y 47 hombres.

La gráfica 1. Muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 28.75% por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el 71.25% restante por ciento está compuesta por hombres. Aquí podemos analizar la poca participación en el ámbito público del municipio de Navolato y también es importante mencionar que solamente hay dos mujeres directoras la Directora de Desarrollo Humano y la Directora de Urbanismo.

Gráfica 1

Distribución porcentual de empleados(as) del h. ayuntamiento de Navolato



Fuente: Construcción propia

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35% de personas del mismo sexo¹, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. Por lo que podemos decir que en ese municipio se cumple la norma.

La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la institución.

Gráfica 2

Distribución porcentual desagregada por sexo, y por edad plantilla de la administración pública

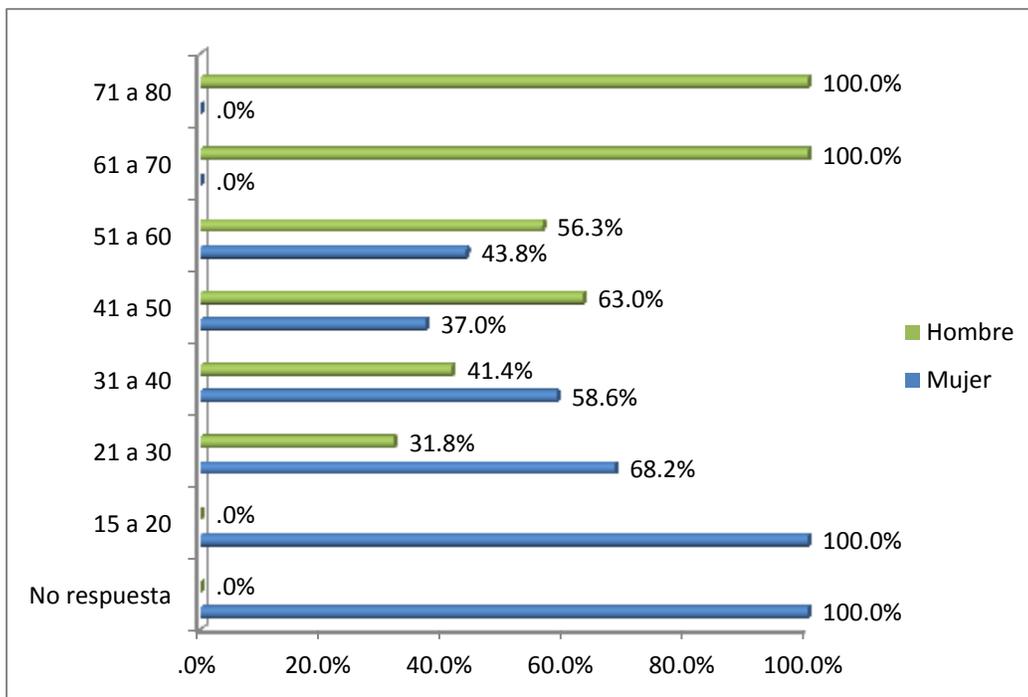


Tabla 1

	Edad								Total
	No respuesta	15 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	

¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

Sexo	Mujer	2	2	15	17	10	7	0	0	53
		100.0%	100.0%	68.2%	58.6%	37.0%	43.8%	.0%	.0%	53.0%
	Hombre	0	0	7	12	17	9	1	1	47
		.0%	.0%	31.8%	41.4%	63.0%	56.3%	100.0%	100.0%	47.0%
Total		2	2	22	29	27	16	1	1	100
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Navolato en la grafica 3, analizamos que la mayoría contestan estar casados(as) tanto mujeres como hombres las mujeres contestan el 50% y los hombres el 50%.

Grafica 3

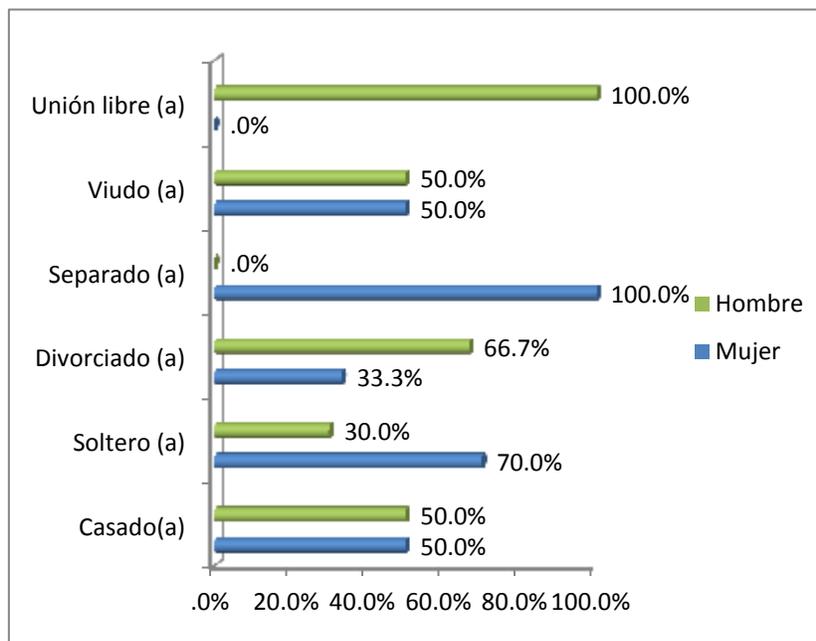


Tabla 2

	Situación familiar	Total
--	--------------------	-------

		Casado(a)	Soltero(a)	Divorciado(a)	Separado(a)	Viudo(a)	Unión libre(a)	
Sexo	Mujer	34	14	1	2	2	0	53
		50.0%	70.0%	33.3%	100.0%	50.0%	.0%	53.0%
	Hombre	34	6	2	0	2	3	47
		50.0%	30.0%	66.7%	.0%	50.0%	100.0%	47.0%
Total		68	20	3	2	4	3	100
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Con la información proporcionada por la Tabla 3, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijo(as), que tienen un hijo lo mencionan 11 mujeres y 9 hombres, que tienen dos hijos(as) mencionan 15 mujeres y 9 hombres, los que mencionan que tienen tres hijos(as), son 8 mujeres y 13 hombres.

Tabla 3

		Numero de hijos						Total
		Ninguno	1	2	3	4	5 o más	
Sexo	Mujer	11	15	8	8	8	3	53
		55.0%	62.5%	42.1%	38.1%	80.0%	50.0%	53.0%
	Hombre	9	9	11	13	2	3	47
		45.0%	37.5%	57.9%	61.9%	20.0%	50.0%	47.0%
Total		20	24	19	21	10	6	100
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefe(a) de familia es que tengan hijos, y analizamos en la Tabla 4, vemos que mas hombres mencionan más que las mujeres ser jefes de familia 36 hombres y 33 mujeres.

Grafica 4

Distribución porcentual de los(as) Servidores(as) Públicos (as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo

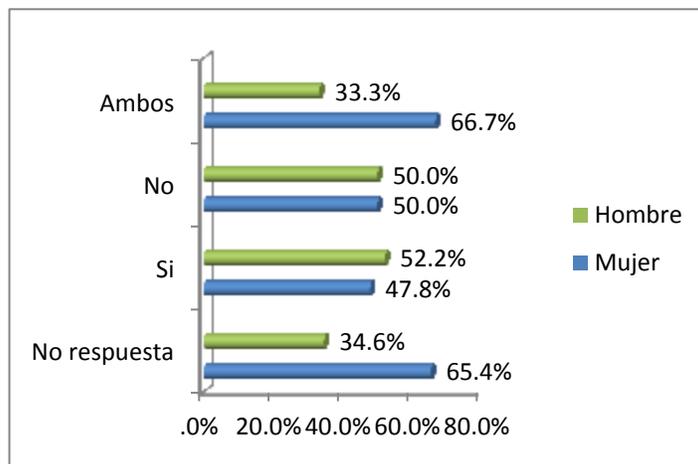


Tabla 4

Distribución porcentual de los(as) Servidores(as) Públicos (as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo

		Jefe (a) de familia				Total
		No respuesta	Si	No	Ambos	
Sexo	Mujer	17	33	1	2	53
		65.4%	47.8%	50.0%	66.7%	53.0%
	Hombre	9	36	1	1	47
		34.6%	52.2%	50.0%	33.3%	47.0%
Total		26	69	2	3	100
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Tabla 5

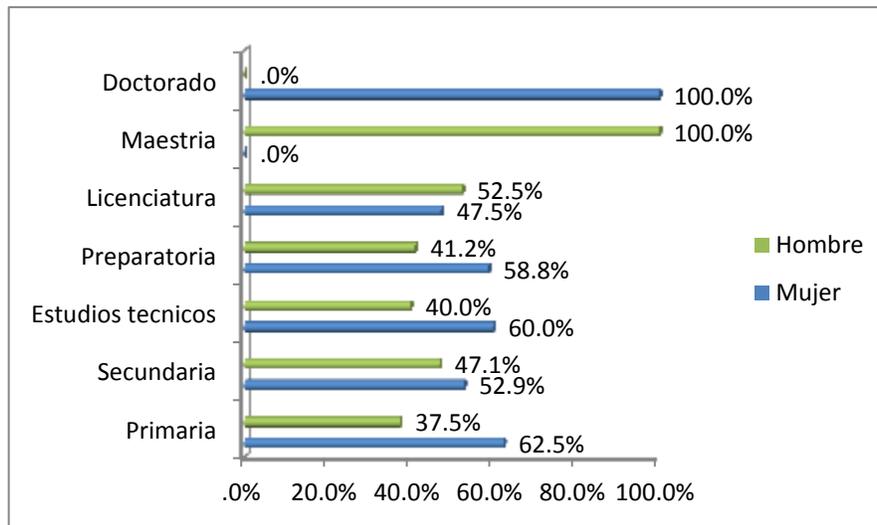
Distribuciones Porcentuales de los (as) Servidores (as) Públicos (as) encuestadas (as)

		Municipio	Total
		Navolato	
Sexo	Mujer	53	53
		53.0%	53.0%
	Hombre	47	47
		47.0%	47.0%
Total		100	100
		100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Como apreciamos en la grafica 5 la mayoría tanto mujeres como hombres mencionan que tienen los estudios de licenciatura a posgrado son los hombres, de licenciatura son más hombres, de maestría mas hombres y de doctorado mas mujeres.

Grafica 5



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal.

Tabla 6
Distribución Porcentual de los(as) Servidores (as) Públicos
(as) según Escolaridad por sexo

		Nivel escolar						Total	
		Primaria	Secundaria	Estudios técnicos	Preparatoria	Licenciatura	Maestría		Doctorado
Sexo	Mujer	5	9	9	10	19	0	1	53
		62.5%	52.9%	60.0%	58.8%	47.5%	.0%	100.0%	53.0%
	Hombre	3	8	6	7	21	2	0	47
		37.5%	47.1%	40.0%	41.2%	52.5%	100.0%	.0%	47.0%
Total		8	17	15	17	40	2	1	100
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Analizando la antigüedad de las y los entrevistados de acuerdo a los datos reflejados en la tabla 7 podemos apreciar que la mayoría tanto de los hombres como las mujeres contestan que ya tienen poco tiempo trabajando en el ayuntamiento de Navolato con rango de edad de 1 a 5 años.

Tabla 7
Distribución Porcentual de los(as) Servidores(as) según Antigüedad por
sexo

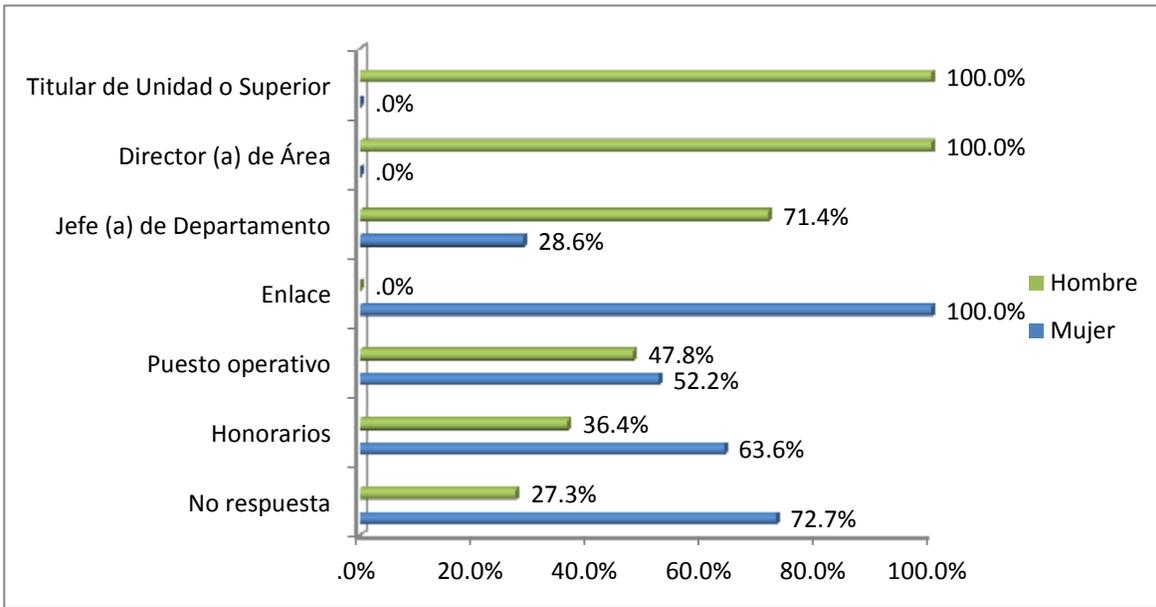
		Antigüedad laboral										Total	
		No respuesta	1	2	3	4	5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 30		31 a 40
Sexo	Mujer	2	12	16	1	1	5	6	2	6	2	0	53
		50.0%	54.5%	64.0%	50.0%	25.0%	50.0%	60.0%	25.0%	60.0%	50.0%	.0%	53.0%
	Hombre	2	10	9	1	3	5	4	6	4	2	1	47
		50.0%	45.5%	36.0%	50.0%	75.0%	50.0%	40.0%	75.0%	40.0%	50.0%	100.0%	47.0%
Total		4	22	25	2	4	10	10	8	10	4	1	100

	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

En la grafica 6 podemos apreciar que la mayoría de las mujeres se encuentran en puestos operativos y feminizadas cómo promotoras pero analizando puestos de toma de decisiones son más hombres y los puestos directivos, hay solamente dos mujeres en el municipio.

Grafica 6



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal.

Tabla 9

Distribución Porcentual de los (as) Servidores(as) Públicos(as) según Antigüedad por sexo

		Como ingreso a su trabajo						Total
		No respuesta	Por examen de oposición	Por contratación directa	Por recomendación	Por medio sindical	Por otros	
Sex	Mujer	4	1	31	10	3	4	53

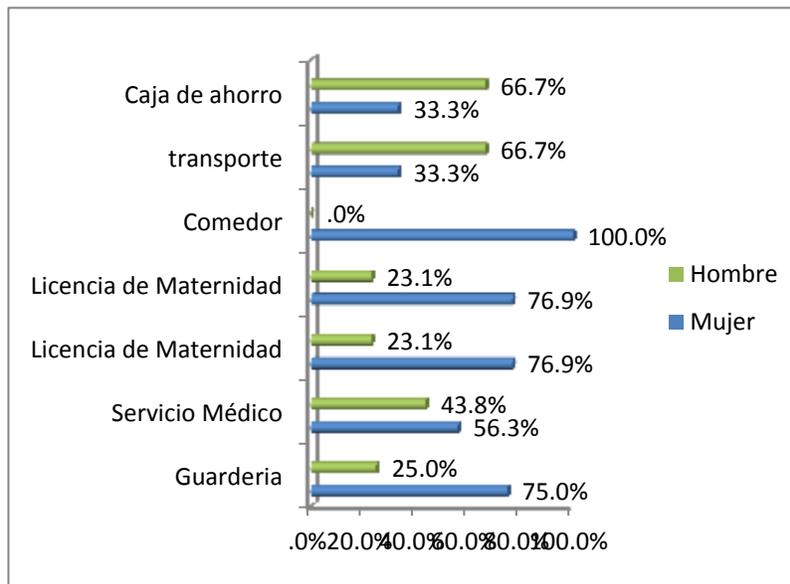
o		44.4%	11.1%	55.4%	76.9%	75.0%	50.0%	53.5%
	Hombre	5	8	25	3	1	4	46
		55.6%	88.9%	44.6%	23.1%	25.0%	50.0%	46.5%
Total		9	9	56	13	4	8	99
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Respecto a la grafica 7 podemos analizar que la en las prestaciones que tienen los empleados(as) los hombres mencionan tener más prestaciones que las mujeres, solamente en los servicios médicos y guardería contentas más mujeres que hombres tener el beneficio.

Grafica 7

Cuenta con prestaciones, mencione cuales



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal.

Resultados de los factores o temas que componen el diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género en la administración pública municipal del Ayuntamiento de Navolato.

Los resultados del diagnóstico se midieron en indicadores con un rango de valores del 1 al cuatro donde, 1 es igual a desacuerdo, 2 parcialmente en desacuerdo acuerdo, 3 parcialmente de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

En el presente diagnóstico se establecieron ocho factores o temas que integran un índice de Cultura Institucional con perspectiva de género para el municipio de Navolato. Los factores o temas relacionados son:

- ✚ Clima Laboral
- ✚ Comunicación Incluyente
- ✚ Selección de Personal
- ✚ Salarios y Prestaciones
- ✚ Promoción Vertical y Horizontal
- ✚ Capacitación y Formación Profesional
- ✚ Conciliación de la Vida Familiar Laboral y Personal
- ✚ Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Clima laboral

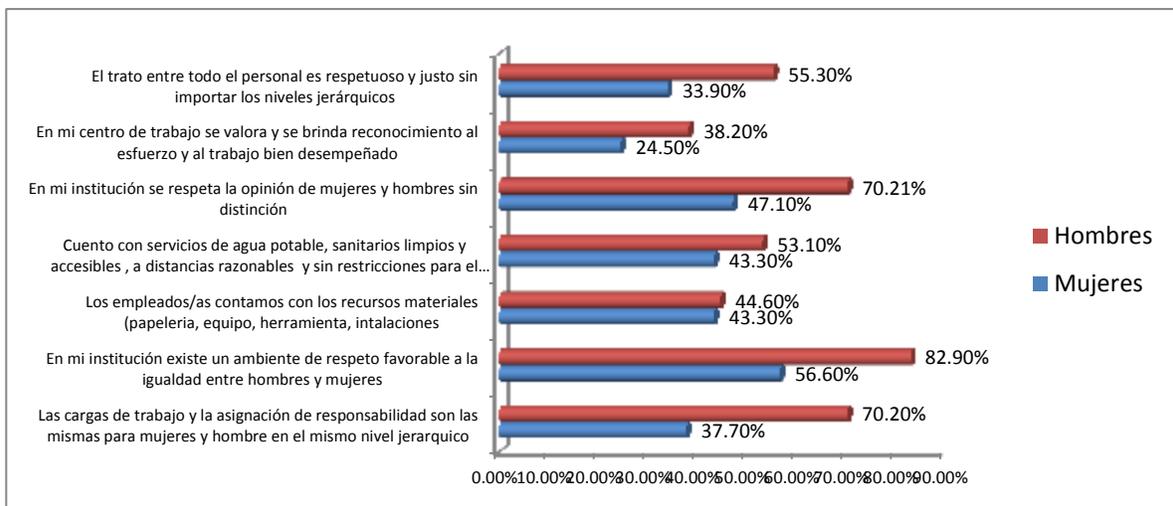
Las estadísticas de clima laboral se relacionan con los elementos de la Institución que influyen en el desempeño del personal. Algunos de los elementos que toma en cuenta este tema es el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal, asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores, entre otros.

Para el análisis de los resultados de la Encuesta Cultura Institucional se tomaron en cuenta los resultados de totalmente de acuerdo y ese fue el indicador positivo que fue considerado para la interpretación de datos.

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 8, es de llamar la atención que una proporción mayor de hombres que de mujeres que éstos de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección contestando de manera afirmativa que los hombres están más satisfechos en el índice de clima laboral que las mujeres y ellas tienen menos beneficios y menos favorecedor el clima laboral.

Gráfica 8

Distribución Porcentual de los(as) Servidores(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Sexo.



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Comunicación Incluyente

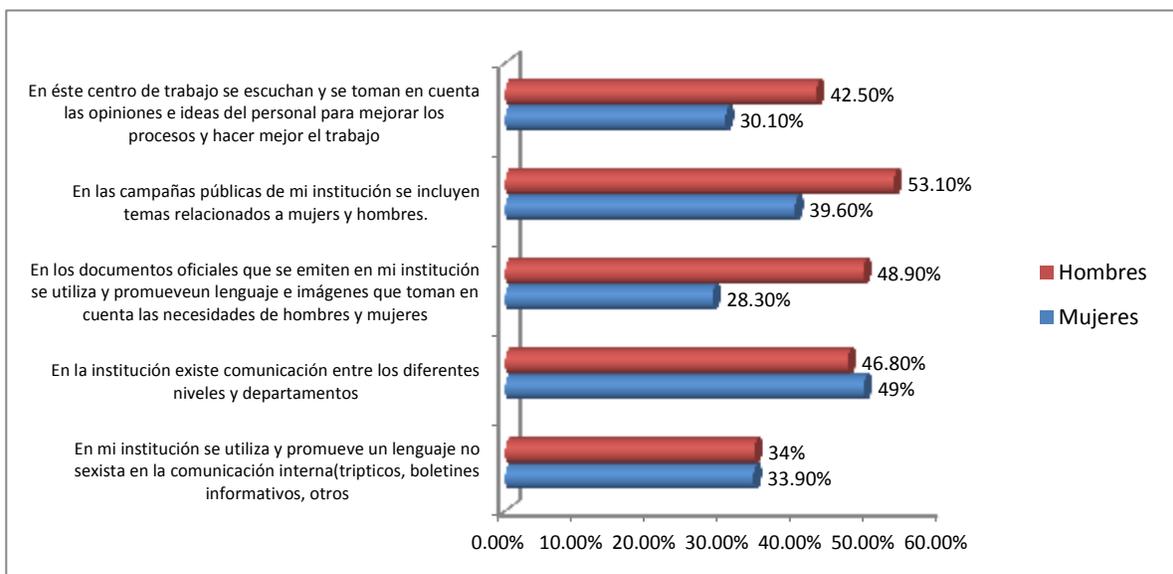
El objetivo de los indicadores mostrados en este tema nos permiten conocer si la comunicación, el lenguaje cotidiano, los símbolos, imágenes y los mensajes formales que emite la Institución o dependencia refuerzan los roles de género o están dirigidos tanto a hombres como a mujeres.

En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

En la grafica 9 podemos analizar que en todas las respuestas referentes al indicador de comunicación incluyente observamos que los hombres manifiestan mas respuestas afirmativas a favor de la comunicación incluyente y las mujeres manifiestan no tener tan favorable para ellas este indicador.

Grafica 9

Distribución porcentual desagregada por sexo, indicador de comunicación incluyente



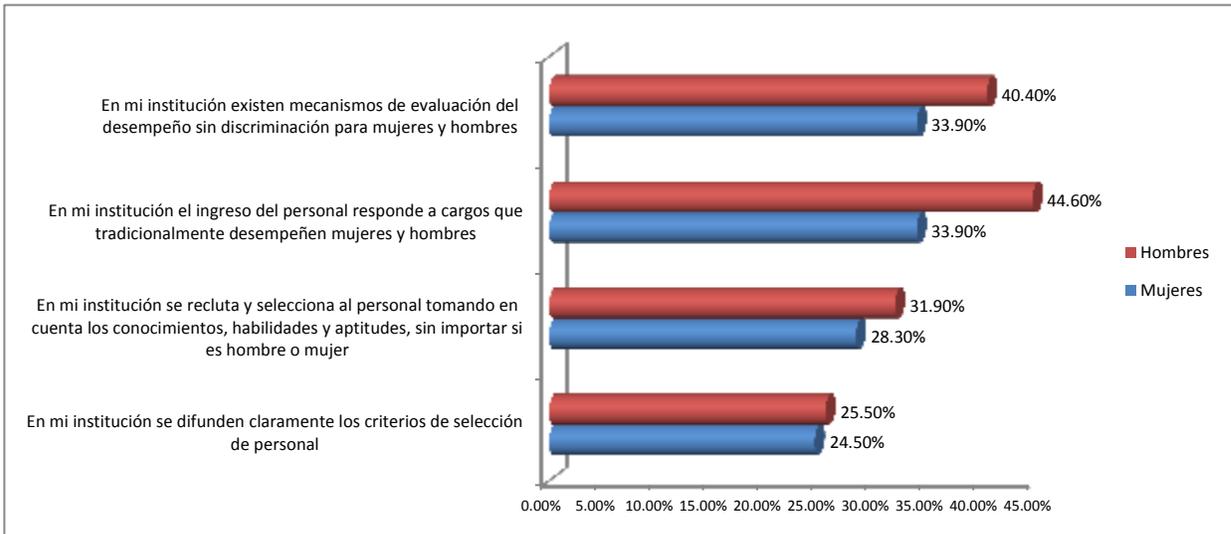
Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Selección del personal

En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficacia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos. Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la institución se convierte en un espacio en el que se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los ámbitos laboral y personal.

Grafica 10

Distribución porcentual desagregada por sexo, indicador de selección de personal



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Salarios y Prestaciones

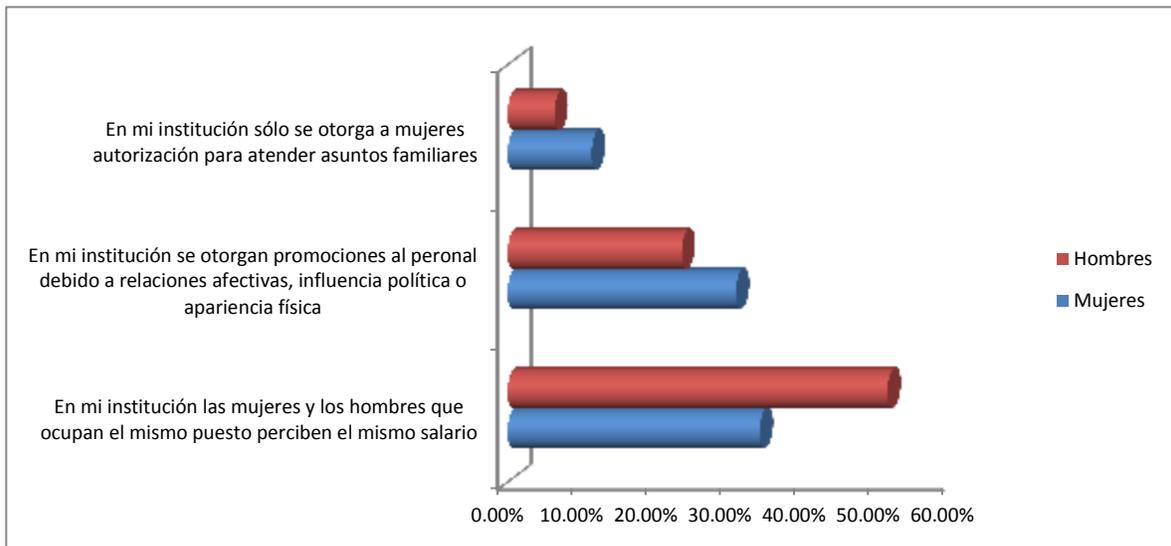
Este tema nos muestra el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

En la grafica 11 que representa el indicador de selección de personal podemos apreciar que está muy bajo las respuestas donde se les otorgan a las mujeres permisos por atender asuntos familiares, y el de promociones respecto la vida familiar.

Grafica 11

Distribución porcentual desagregada por sexo, indicador de salarios y prestaciones



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

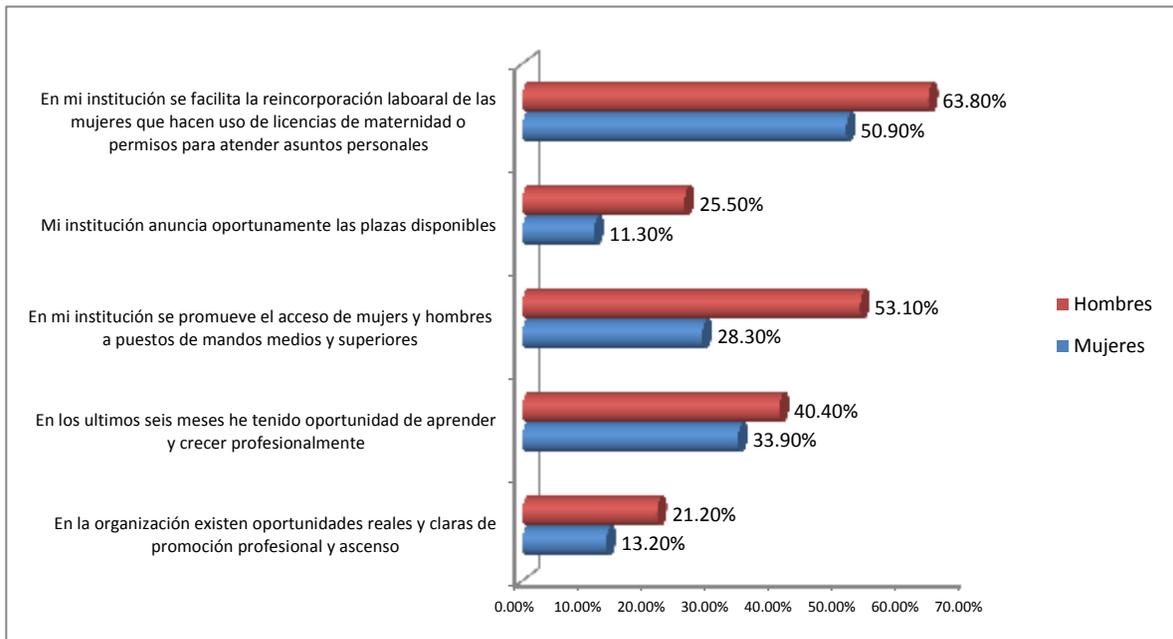
Promociones Vertical y Horizontal.

La mejora de las instituciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres dentro de la institución.

En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por merito, sin distinción de hombres y mujeres.

Grafica 12

Distribución desagregada por sexo, y por edad, indicador promoción vertical y horizontal



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Capacitación y Formación Profesional.

La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la institución.

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para mujeres y hombres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos.

El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y

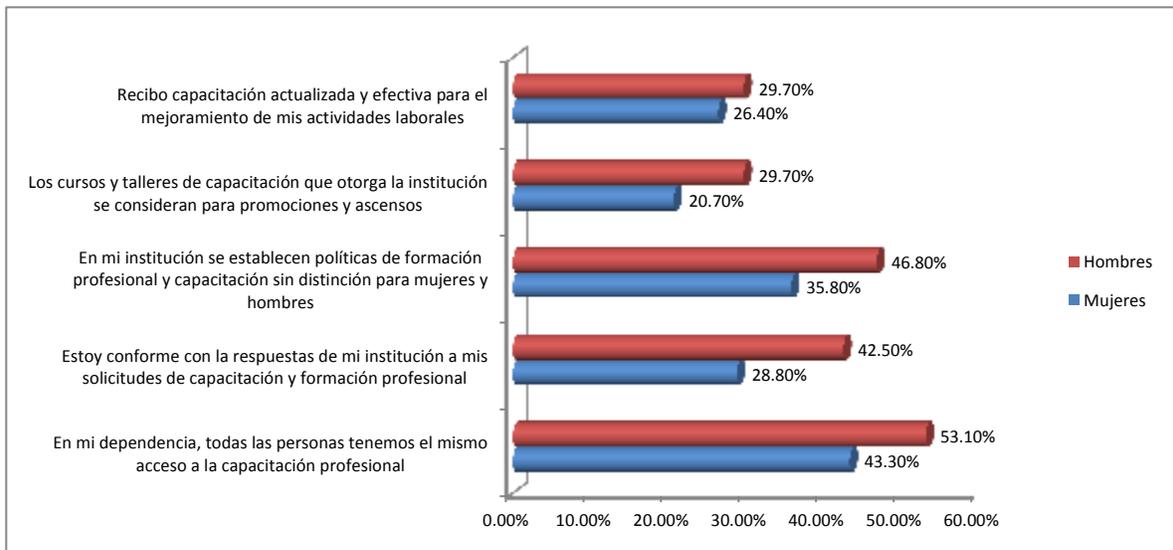
hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

Por eso, en este apartado se identifican las acciones que realiza la institución relacionados con la capacitación y temas relacionados con el desarrollo profesional.

En la grafica 13 podemos apreciar que los hombres son los que están menos satisfechos que las mujeres respecto a la capacitación y las mujeres mencionan tener más capacitación y formación en determinadas áreas, y los hombres se expresan que tienen menos capacitación.

Grafica 13

Distribución porcentual desagregada por sexo, y por edad índice de capacitación



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

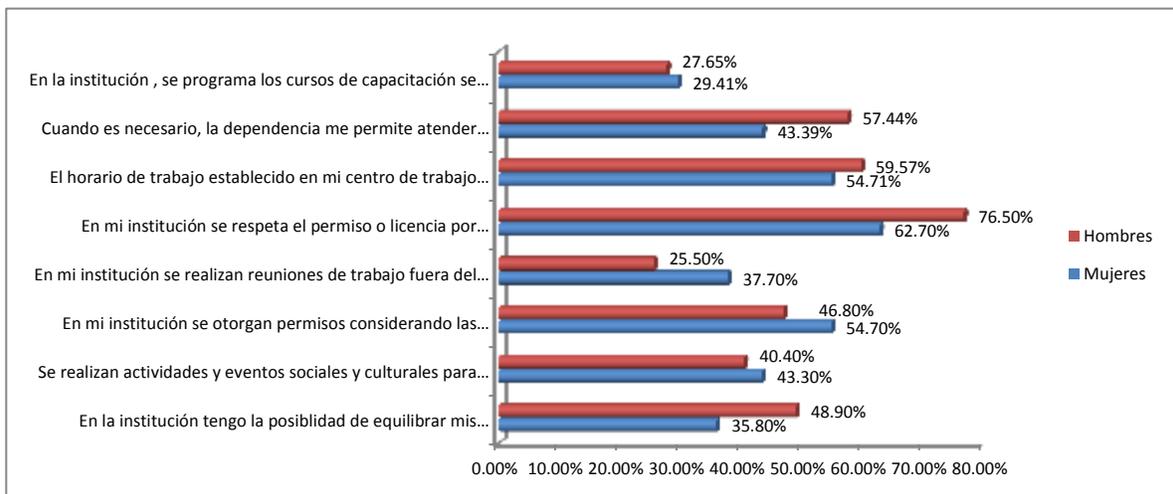
El apoyo que la institución otorgue a sus empleados y empleadas para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de responsabilidades con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Respecto a la grafica 14 podemos observar que las mujeres igual que en la pregunta anterior están menos satisfechas en el índice de vida familiar laboral esto quiere decir que ellas tienen una desventaja en este índice para acceder a puestos directivos y de toma de decisiones ya que hay un brecha importante en lo que los roles de género les obligan a hacer en cuanto a su rol de la casa.

Grafica 14

Distribución porcentual desagregada por sexo, y por edad índice conciliación vida familiar y laboral



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

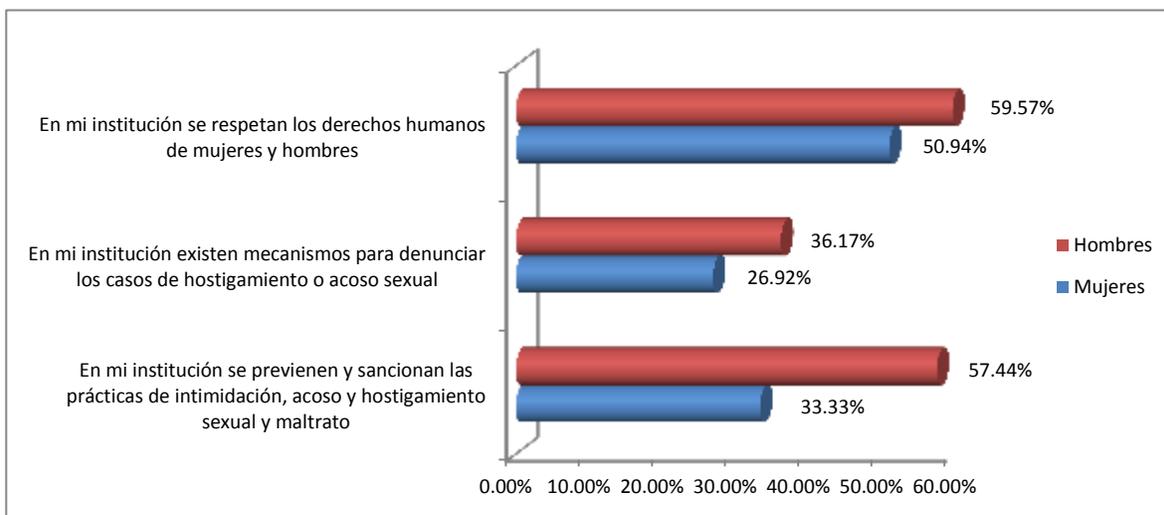
El hostigamiento y acoso sexual abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incomodo o humillante y que niegue a una persona dignidad y respeto a quien tiene derecho. En este sentido, se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo”.

Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no solo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la victima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo inclusive de las oportunidades laborales del futuro; estas son solo algunas de las implicaciones negativas causadas por este serio problema que perpetua la segregación ocupacional.

En la grafica 15 podemos observar que en el índice de hostigamiento sexual las mujeres contestan menos positivo que los hombres en cuanto a comportamientos de naturaleza sexual, y esto deja un punto de referencia respecto a que las mujeres son más propensas de sufrir estos tipos de violencia dentro de los trabajos.

Grafica 15

Grafica Distribución porcentual desagregada por sexo, y por edad índice conciliación vida familiar y laboral



Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PCI EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Se realizaron grupos focales con las personas participantes en los talleres sobre la Cedula de Cultura Institucional, dentro de los cuales se hizo la dinámica de FODA donde salieron los siguientes resultados:

Se tomaron en cuenta las siguientes variables:

Fortalezas y Debilidades

Considere áreas como las siguientes:

- **Análisis de Recursos**
Capital, recursos humanos, sistemas de información, activos fijos, activos no tangibles.

- **Análisis de Actividades**
Recursos gerenciales, recursos estratégicos, creatividad
- **Análisis de Riesgos**
Con relación a los recursos y a las actividades de la empresa.
- **Análisis de Portafolio**
La contribución consolidada de las diferentes actividades de la organización.

Oportunidades y Amenazas

Las oportunidades organizacionales se encuentran en aquellas áreas que podrían generar muy altos desempeños. Las amenazas organizacionales están en aquellas áreas donde la empresa encuentra dificultad para alcanzar altos niveles de desempeño.

Se deberán de considerar los elementos siguientes:

- **Análisis del Entorno**
Estructura de su industria (Proveedores, canales de distribución, clientes, mercados, competidores).
- **Grupos de interés**
Gobierno, instituciones públicas, sindicatos, gremios, accionistas, comunidad.
- **El entorno visto en forma más amplia**
Aspectos demográficos, políticos, legislativos

Resultado del Análisis Foda en el Municipio de Navolato

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1) existe un departamento de atención a la violencia de mujeres	*poco presupuesto. *no suposición de la administración en turno.	Se están haciendo proyectos para sensibilizar	Poco presupuesto
2 el que se realicen talleres y eventos para las mujeres			Poca voluntad política
3) que hay más mujeres en direcciones en el municipio	Que solamente la mayoría lo puede realizar un hombre.	Ya hay más equilibrio y más compatibilidad de opiniones.	Poca inclusión de mujeres en la toma de decisiones.
4) cada vez las mujeres tienen más participación política.	*poco presupuesto. *hay que hacer guardias de noche, dar fe de sucesos las 24 horas del día, levantar actas de hechos por altas horas de la noche.	De seguir fortaleciendo cursos para seguir aprendiendo.	*Cambio de gobierno. *salir solas por la madrugada. *carro propio.
5) Hay contacto con la ciudadanía por medio de visitas a comunidades	*apatía por el compromiso de no tomar decisiones que involucren recursos económicos. *desinformación, falta de apoyo de mi gremio el sindicato; porque lo dejan para cuando haya atrás	Asistir a capacitaciones donde asistan los directivos y se concienticen sobre el tema.	*falta de apoyo, de interés, de la autoridad jefe inmediato. *no se le da la importancia, se va relegando.

	revisiones.		
6) el hecho de que exista la Coordinación de ismujer ya es una fortaleza.	La debilidad principal es la falta de presupuesto económico para llevar a cabo todo lo que se debiera en beneficio de la ciudadanía, como son: talleres, cursos platicas etc.	La principal oportunidad es contar con la coordinación aunque no tiene todo lo necesario para funcionar óptimamente al menos ya está.	La amenaza podría ser que en la transición de una administración a otra se decida eliminar la Coordinación del Organigrama Municipal.
	*redacción del presupuesto. General municipio. *no disponible al 100%.	Capacitación.	POA deficientes

- TRANSPARENCIA -**Normatividad**

Dependencia	Leyes, Reglamentos y Normatividad que las Rige
Presidencia	
Síndico Procurador	
Secretaría del Ayuntamiento	
Oficialía Mayor	
Tesorería Municipal	

- Artículo 11 de la Constitución Política del Estado de Sinaloa.
- Artículo 16, 37 y 38 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 4, 5, 6, 7, 12 y 13 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 39 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 20 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 50, 51, 52 y 53 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 21 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 128 de la Constitución Política de Sinaloa.
- Artículo 54, 55 y 56 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 23 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 y 64 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 22 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Ley Federal de Derechos.
- Código Fiscal de la Federación.
- Ley de Hacienda Municipal.

Secretaría de Presidencia

- Ley de Ingresos Municipales.
- Artículo 65, 66 y 67 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 24 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.

Dirección de Desarrollo Social

- Artículo 25 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 28 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.

Dirección de Obras Públicas

- Artículo 29 de la ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Ley de Obras Públicas del Estado de Sinaloa.
- Ley de Desarrollo de Centros Poblados del Estado de Sinaloa.
- Reglamento de Construcción.

Dirección de Urbanismo y Ecología

- Artículo 29 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 29 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Reglamento de Ecología.
- Reglamento de Protección al Ambiente.

Dirección de Seguridad Pública y Tránsito Municipal

- Artículo 30 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Artículo 71, 72, 73 y 85 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Reglamento de la Policía de Tránsito del Municipio de Navolato.

Dirección de Servicios Públicos

- Artículo 85, 86, 87, 88, 89, 90 y 91 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
- Artículo 31 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Reglamento de Alumbrado Público.
- Reglamento de Parques y Jardines.

- Reglamento de Mercados.
 - Reglamento de Rastros.
 - Reglamento de Comercio en la Vía Pública.
 - Reglamento de Panteones.
 - Reglamento de Aseo y Limpia
 - Artículo 34 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
 - Artículo 32 del Reglamento Interno de la Administración Pública.
 - Artículo 33 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
 - Artículo 31 de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.
 - Artículo 35 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
 - Reglamento del Deporte para el Municipio de Navolato, Sinaloa.
 - Ley Estatal del Deporte del Estado de Sinaloa.
 - Artículo 36 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
 - Ley de Ejecución de las Consecuencias Jurídicas del Delito del Estado de Sinaloa.
 - Reglamento Interior de los Centros de Readaptación Social del Estado de Sinaloa.
 - Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa.
 - Reglamento de Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa.
 - Reglamento para el Acceso a la Información Pública del Municipio de Navolato, Sinaloa.
- Dirección de Asuntos Jurídicos**
- Dirección de Comunicación Social**
- Dirección de Promoción Económica**
- Dirección de Asuntos Agropecuarios y Pesca**
- Dirección de Deportes**
- CECJUDE**
- Departamento de Acceso a la Información Pública**

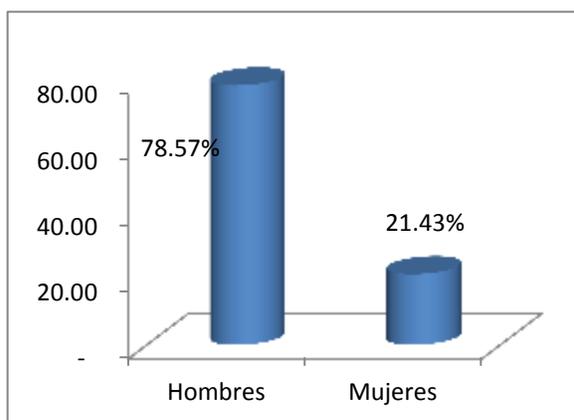
Organización y Estructura de la Administración Pública Municipal



Nombre	CARGO
Ing. Evelio Plata Inzunza	Presidente Municipal de Navolato
C. Eliazar Gutiérrez Angulo	Síndico Procurador
Lic. Rigoberto Valenzuela Medina	Secretario del Ayuntamiento
C.P. Luis Guillermo Tolosa Arellano	Tesorero Municipal
Lic. Danny Adolfo Medina Robles	Secretario Particular
Profr. José Rafael Armenta Meza	Oficial Mayor
Lic. Javier Humberto Villa Barajas	Director de Fomento Económico
C. Salvador Rodríguez Mosqueda	Secretario de Presidencia
Ing. Alejandro López Sáinz	Director de Obras Públicas
Arq. Gabriela Bojórquez Aldapa	Directora de Desarrollo Urbano y Ecología
Lic. Mario Alberto Medina Carnero	Director de Planeación y Desarrollo Social
C. Carlos Enrique Ramos Román	Director de Servicios Públicos
Cmdte. Francisco Javier Brun Corona	Director de Seguridad Pública y Tránsito Municipal
Lic. Héctor Adrián Murillo Leyva	Director de Desarrollo Humano
Lic. Héctor Adrián Murillo Leyva	Directora de Atención y Participación ciudadana
C.P. Jorge Arnoldo Rodelo Covarrubias	Director de Ingresos
Lic. Roberto Rubio Pérez	Coordinador de Asuntos Jurídicos
Lic. Jorge Alberto Lugo Rodríguez	Coordinador de Asuntos Agropecuarios
Profr. Melitón Jacobo Gutiérrez	Asesor
Lic. David Alejandro Malacón Araujo	Asesor
L.I. Jesús Aurelio González López	Coordinador de Innovación Gubernamental y Desarrollo tecnológico
C. Faustino López Medina	Coordinador de Cecjude
Dra. Silvia Elena Villalobos Díaz	Coordinadora de Educación y Cultura
C. Félix Mario Castro Sánchez	Coordinador de Cultura Física y Deporte
C. Carlos López Castro	Coordinador de Atención a la Juventud
C. Anselma Payán Araujo	Coordinadora de Ismujer
Lic. Myrna Patricia Almanza Beltrán	Coordinadora de Turismo
Lic. Anabel Medina Borbolla	Coordinadora de Imagen y Comunicación Social
C. Manuel Alberto Reyes Alvarez	Jefe de Eventos Especiales
Lic. Yolanda Yamaguchi Ochoa	Jefa de Egresos y Control Presupuestal
C.P. Graciela González Quintero	Jefa de Contabilidad y Cuenta Pública

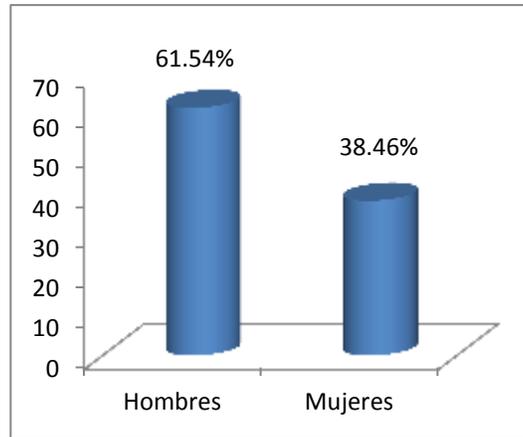
Lic. María del Rosario Rogríguez Jaúregui	Jefa de Bienes, Suministro y Servicios Generales
Lic. Magaly Lizeth Torres Cazarez	Jefa de Recursos Humanos
C. Luis Humberto Valdez Robles	Jefe de Planeación Urbana
C. Óscar Alonso Benítez López	Jefe de Aseo y Limpia
Ing. Víctor Manuel Ávila Alfaro	Jefe de Alumbrado Público
C. Ismael Sotelo Valenzuela	Jefe de Rastros, Mercados y Panteones
C. Cutberto Morales Hernández	Jefe de Parques y Jardines
C. Joaquín Eusebio Lara Escárrega	Jefe de Desarrollo Social
C. Juan Manuel Portillo López	Jefe de Participación Ciudadana
C. Sergio Jacobo Gutiérrez	Gerente General de JAPAN
C. Francisco Israel Terrazas Montoya	Jefe de Inspección y Normatividad
C. Miguel Alberto Godoy Guzmán	Jefe de Taller Municipal
Arq. Jesús Everardo Godoy Bohórquez	Director de la Escuela de Municipal de Música

Puestos directivos		
	Nº	%
Hombres	33	78.57
Mujeres	9	21.43
	42	100



Puestos Directivos

REGIDORAS Y REGIDORES	
José Javier Jiménez Martínez	Regidores por mayoría APAG
Fausto Rosendo Valenzuela Muro	Regidores Pluris Coalición CS
Manuel Alfredo Quevedo Solís	Regidores por mayoría APAG
Carlos Enrique González Díaz	Regidores por mayoría APAG
José Ramón Chaidez Valdez	Regidores por mayoría APAG
Jesús Humberto López García	Regidores por mayoría APAG
Sergio Agustín Olea Gastélum	Regidores por mayoría APAG
Jesús Nolberto Montaña Rosales	Regidores por mayoría APAG
Rosa de Carmen Casillas Alvarado	Regidores por mayoría APAG
Alka Daniela Valenzuela Murillo	Regidores Pluris Coalición CS
Claudia Minerva Ontiveros Torres	Regidores Pluris Coalición CS
Francisca Russell Saucedá	Regidores Pluris Coalición CS
Gabriela Rojas Ramírez	Regidores Pluris Coalición CS



REGIDORAS Y REGIDORES		
	N°	%
Hombres	8	61.54
Mujeres	5	38.46
	13	100

Analizamos en la Tabla de Regidoras y Regidores que la mayor participación en los puestos de toma de decisiones la tienen los hombres ya que ellos ocupan el 61.54%, y la mujeres ocupan el 38.46%, donde no se cumple la acción afirmativa de la Cuota de Género.

Fuente: Construcción propia, Encuesta Cultura Institucional municipal

GLOSARIO

ACOSO SEXUAL

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Androcentrismo

Término que proviene del término Andros (hombre) y que define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad. Ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.

Comunicación incluyente

Refiere a la comunicación emitida por los medios masivos de difusión, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.

La comunicación incluyente es clave para la transformación del imaginario colectivo y para la eliminación de prácticas de invisibilidad, violencia y discriminación hacia las mujeres. Los medios masivos constituyen una de las instancias más importantes en la difusión de información, ya sea a través de medios impresos (periódicos, revistas, libros, folletos, circulares, oficios, boletines, etc.), o electrónicos (televisión, radio, videos, cine, internet y videojuegos). En cualquiera de sus formas, la comunicación, y especialmente la publicidad, ha mantenido un esquema que se caracteriza por usar un lenguaje sexista, que reproduce los roles y estereotipos de género y abusa de imágenes sexualizadas de las mujeres.

Equidad de género

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres

en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/ o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Transversalidad

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas

Violencia institucional

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral

La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Acciones Afirmativas

Son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso sexual

Es la forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral, y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Clima laboral

Son el conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Corresponsabilidad entre vida familiar y laboral

Se refiere a la operación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Cultura institucional

Sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la

institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Derechos humanos

Son las facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación

Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Empoderamiento

Es el proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad:

Es el principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Enlace institucional

Son las servidora o servidor público de la dependencia y/o entidad que representa a una unidad responsable.

Equidad de género

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Artículo 5 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*).

Género

Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de «masculinidad» y «feminidad», los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Herramientas de género

Son los elementos teóricos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad

principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género

Es el principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres

Es el principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Institucionalización de la perspectiva de género

Es el proceso en el que las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y métodos. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan sus quehaceres y organización internos.

Perspectiva de género

Es la visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Transversalidad

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

Unidad de género

Es el espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia o entidad.

Unidad responsable

Es el área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas que establece los programas de una dependencia o entidad de la administración pública estatal y municipal.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*
- *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa*
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa*
- Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2005.
- Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2008.
- Diagnóstico sobre Cultura Institucional a Municipios del Estado de Sinaloa, 2009. Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Norma técnica para la certificación de la igualdad.
- Norma Mexicana NMX- R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF.2009.