

**INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES  
PROYECTO FODEIMM 2012  
H. AYUNTAMIENTO DE RINCÓN DE ROMOS  
INSTANCIA MUNICIPAL DE LA MUJER  
SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN  
DEL PROCESO DE TRABAJO  
CÉDULA 10:  
CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL  
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL**



imm



© D.R. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES  
H. AYUNTAMIENTO DE RINCÓN DE ROMOS  
INSTANCIA MUNICIPAL DE LA MUJER  
HIDALGO NO. 20, COLONIA CENTRO, C.P. 20400  
RINCÓN DE ROMOS, AGUASCALIENTES

CONSULTORA DEL PROYECTO:

LIC. ROSARIO FLORES ALCALÁ

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas  
Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

FORTEALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Vivir Mejor

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

En el marco de los esfuerzos instrumentados para la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que desde el gobierno federal y los gobiernos estatales se han impulsado los últimos diez años, se reconoce la necesidad impostergable de impulsar cambios al interior de la administración pública en sus tres órdenes mediante la incorporación de la perspectiva de género como eje rector de los planes, programas y políticas públicas que posibiliten el adelanto de las mujeres como sujetos diferenciados de derecho.

El contexto en donde invariablemente deben gestarse las acciones referidas corresponde al ámbito de la cultura institucional de la administración municipal por virtud de que constituye la fuente inexorable de donde emanan las estrategias de gobierno que impactan de manera directa a la ciudadanía. Por tal motivo, es innegable la interdependencia de la influencia de la perspectiva de género en la renovación de la cultura institucional no únicamente para la conformación de los estilos de dirección sino para la modernización de los procesos de gestión de los que se derivan políticas públicas.

Es menester advertir que la perspectiva de género en relación con la cultura institucional en el sector público, fundamentalmente a nivel municipal se basa en tres ejes analíticos fundamentales: 1) la necesidad de hacer visible lo invisible por ser aparentemente natural; 2) la comprobación de que, a pesar de las políticas que han favorecido la igualdad para hombres y mujeres en nuestro país, subsisten brechas por disminuir; y 3) en demostrar cómo estas diferencias devienen en desigualdades de facto. En este sentido, el concepto de género que también ha sido ampliamente debatido, pretende fundamentalmente desmitificar la construcción social basada en los sexos, que le asigna determinados comportamientos esperados a hombres y mujeres que los sitúa en diferentes posiciones frente a la vida individual y social.

Bajo esta perspectiva, **el Programa de Cultura Institucional del municipio de Rincón de Romos**, elaborado a partir de la aplicación de una encuesta de percepción así como de la impartición de múltiples talleres participativos con funcionarias y funcionarios, contiene las pautas, estrategias y recomendaciones que deberán implementarse en el municipio de Rincón de Romos, Aguascalientes a fin de incorporar la categoría de género como el soporte sustantivo para la planeación, ejecución, evaluación y sistematización de las políticas públicas locales que se orienten a satisfacer los intereses y necesidades estratégicas de las mujeres a partir de la renovación de los procesos internos de gestión sobre los cuales se insertan las acciones que el gobierno municipal implementa a nivel local.

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

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



foedeimm



Vivir Mejor

## OBJETIVOS DEL PROGRAMA

### OBJETIVO GENERAL:

Generar habilidades y herramientas necesarias en las y los funcionarios del gobierno municipal y la IMM para respaldar un proceso transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional al interior de la administración pública municipal.
- ❖ Lograr un clima laboral de inclusión, apertura y diversidad al interior de administración pública municipal en beneficio de la ciudadanía;
- ❖ Impulsar una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
- ❖ Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
- ❖ Asegurar la asignación de salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres;
- ❖ Promover la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública municipal;
- ❖ Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;
- ❖ Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos; y
- ❖ Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

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

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



RINCÓN DE ROMOS



Vivir Mejor

## TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA

En alcance a lo dispuesto por la cédula relativa a la capacitación y cultura institucional dentro del proyecto FODEIMM 2012 denominado "**Proyecto de Políticas Públicas para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la administración pública del municipio de Rincón de Romos**", por conducto de la Instancia Municipal de las Mujeres se convocó a funcionarias y funcionarios de la administración pública para participar en un taller de 20 horas de duración con el objeto de establecer un esquema de trabajo que permitiese la generación del programa de cultura institucional del municipio con el objeto de renovar los procesos internos de gestión gubernamental y con ello, contribuir al abatimiento de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Rincón de Romos.

Para los efectos descritos en el apartado inmediato anterior, se desarrollaron cuatro sesiones de 5 horas de duración cada uno al que asistieron funcionarias y funcionarios de las siguientes áreas sustantivas que conforman la administración pública del municipio:

- Presidencia Municipal
- Regidurías
- Sindicatura
- Secretaría del H. Ayuntamiento
- Tesorería Municipal
- Dirección de Administración
- Dirección de Desarrollo Social
- Dirección de Obras Públicas
- Dirección Jurídica
- Dirección de Seguridad Pública
- Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia
- Instancia Municipal de las Mujeres

La temática abordada se agrupó en las vertientes que a continuación se enuncian:

- **Clima laboral:**
  - ❖ Bases conceptuales de la cultura organizacional y la perspectiva de género: factores que conforman el clima laboral y características particulares.
  - ❖ Variables que definen el proceso de clima laboral: variables del entorno físico; variables estructurales; variables del ambiente social; variables personales; variables del comportamiento organizacional y variables relativas a la igualdad de género.
- **Comunicación incluyente:**
  - ❖ Objetivos de la comunicación incluyente: comunicación escrita, oral, iconográfica y digital.

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

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



imm



Vivir Mejor

- ❖ Herramientas para la verificación de la comunicación incluyente desde la perspectiva de género en la conformación del Programa de Cultura Institucional.
- **Lenguaje no sexista:**
  - ❖ Lenguaje y sexismo: problemas morfosintácticos; léxico-semánticos y estilísticos que reproducen esquemas sexistas y alternativas para la promoción de la igualdad de género.
  - ❖ Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la administración pública municipal.
- **Selección y promoción del personal:**
  - ❖ Diagnóstico de necesidades actuales y futuras de personal directivo, mandos medios y operativos sobre la base de la igualdad de género.
  - ❖ Definición de perfiles de puestos, talentos y competencias sin distingos de sexo.
  - ❖ Métodos y medios de reclutamiento de personal.
  - ❖ Recomendaciones para la promoción del personal desde la perspectiva de género.
- **Prestaciones equitativas:**
  - ❖ Transparencia e igualdad en la asignación equitativa de sueldos y prestaciones.
  - ❖ Sistema de valores organizacionales para la promoción de la igualdad de género en la asignación salarial y de prestaciones.
  - ❖ Medidas promotoras de estilos gerenciales no discriminatorios.
  - ❖ Incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones de la administración pública municipal.
- **Oportunidades de ascensos al personal:**
  - ❖ Mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades del personal de la administración pública municipal.
  - ❖ Estructuras organizacionales impulsoras de la promoción de oportunidades de ascensos dentro de la administración pública municipal.
  - ❖ Estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.
  - ❖ Promoción vertical y horizontal justa para el personal a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.
- **Capacitación y formación:**
  - ❖ Capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

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

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

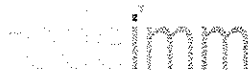


Vivir Mejor

- ❖ Estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios en la capacitación y formación profesional.
- **Conciliación entre vida laboral, institucional, familiar y personal:**
  - ❖ Desarrollo, promoción y adopción de normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.
  - ❖ Estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.
  - ❖ Fortalecimiento de la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes.
  - ❖ Promoción del acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.
- **Impacto en el cumplimiento de misión y visión municipal:**
  - ❖ Inclusión de la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la administración pública municipal.
  - ❖ Incorporación de la perspectiva de género en el sistema de valores de la administración pública municipal para favorecer la igualdad, justicia y no discriminación.
  - ❖ Difusión de la normatividad en materia de género para impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.
  - ❖ La igualdad de género como eje rector de la administración pública municipal.
  - ❖ Impacto en el desarrollo local con igualdad de género:
  - ❖ Principios del desarrollo local: sustentabilidad, equidad, democracia, ciudadanía, pluralidad y complejidad.
  - ❖ Descentralización estratégica para el desarrollo local: cuadrantes e indicadores relativos al municipio como promotor de la equidad de género.
  - ❖ Mecanismos para la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública y el desarrollo local.
  - ❖ Impacto del programa de cultura institucional en el desarrollo humano y local con perspectiva de género para fortalecer la capacidad de gestión municipal para la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Institucionalización de la perspectiva de género en la APM y desarrollo local y humano:**
  - ❖ Vinculación de la perspectiva de género y la administración pública.
  - ❖ Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.
  - ❖ Áreas de intervención para la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.
  - ❖ Capacidades necesarias para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género.
  - ❖ Cultura institucional desde la perspectiva de género.

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

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



Vivir Mejor

- ❖ Alternativas para la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal.

Los enfoques teóricos empleados en la impartición del taller se sintetizan en las siguientes premisas:

- El género es una construcción social de la diferencia sexual a partir de que interpreta o supone atributos de las mujeres y los hombres más allá de sus cualidades biológicas, sexuales o reproductivas, imponiendo estereotipos y roles, construyendo como opuestas y excluyentes las cualidades o atributos que supuestamente corresponden a mujeres y hombres.
- La perspectiva de género se compone de interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo, a un complejo sistema de relaciones de poder establecidas por una visión androcéntrica del mundo.
- Las brechas de género frenan el desarrollo humano y local.
- Constituye por tanto un desafío para diseñar, ejecutar y evaluar políticas para resolver los problemas sociales contemporáneos derivados de las disparidades de género.

La impartición del taller adicionalmente incorporó estrategias, técnicas y recursos didácticos para los diferentes estilos de aprendizaje: visual, auditivo y kinestésico.

El taller de sensibilización se orientó a que las y los participantes se den cuenta de la construcción social de la diferencia sexual, sus implicaciones en las relaciones entre mujeres y hombres, la manera en que cotidianamente se reproducen estas relaciones y las brechas de desigualdad; en particular de cómo las personas participamos de dichas relaciones y contribuimos a reproducirlas.

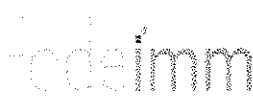
A partir de su realización, el taller contribuyó a la apropiación de aprendizajes y procesos lo que se tradujo en la identificación de propuestas y compromisos para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación de las funcionarias y funcionarios participantes.

Tras identificar las áreas de oportunidad mediante la revisión, análisis y evaluación de los resultados del diagnóstico de cultura institucional, se procedió a elaborar los objetivos estratégicos, líneas estratégicas, acciones e indicadores del programa de cultura institucional validados por las personas participantes en los talleres participativos. Para efectos del trabajo realizado, se agotaron las actividades que a continuación se enuncian:

- Recopilación y análisis de fuentes documentales (instrumentos normativos, organizacionales y administrativos).

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"





Vivir Mejor

- Aplicación de una encuesta de carácter censal de opción múltiple compuesta de 52 reactivos.
- Recopilación de documentos de apoyo para la revisión de los resultados del diagnóstico de cultura institucional.
- Análisis de los instrumentos de medición de los factores de incidencia derivados del diagnóstico de cultura institucional
- Elaboración de anteproyecto de programa de cultura institucional.
- Gestión y celebración de un taller participativo de 40 horas de duración dividido en cinco sesiones de trabajo de cuatro horas cada uno, con funcionarios y funcionarias de la administración pública del municipio de Rincón de Romos para la elaboración de la agenda de trabajo orientada al fortalecimiento del programa de cultura institucional.
- Adopción de acuerdos para el cumplimiento, ejecución y evaluación de objetivos estratégicos, líneas estratégicas y acciones que conforman el programa de cultura institucional del municipio de Rincón de Romos.
- Homologación y alineación de indicadores con el Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal para garantizar la ejecución de mecanismos de evaluación periódica y sistemática del programa de cultura institucional del municipio de Rincón de Romos.
- Integración del programa de cultura institucional del municipio de Rincón de Romos.
- Emisión de informe de resultados y recomendaciones.

Como resultado de las fases de trabajo que se han detallado en el presente apartado, surge el ***Programa de Cultura Institucional del municipio de Rincón de Romos***, como un insumo revestido de legitimidad, consenso y validación por parte de las funcionarias y funcionarios asistentes a los talleres participativos; por tal motivo, constituye una herramienta esencial en el marco de la renovación de la gestión interna de procesos gubernamentales que necesariamente incidirá en la formulación, ejecución, evaluación y sistematización de políticas públicas que respondan a los intereses y necesidades estratégicas de las mujeres en el municipio como premisa esencial para la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres desde el ámbito local en estricta sintonía con la política nacional en la materia así como en correspondencia a lo dispuesto por la normatividad vigente y aplicable.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



FODEIMM



Vivir Mejor

## CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL GOBIERNO FEDERAL Y LOS GOBIERNO ESTATALES Y MUNICIPALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Durante el 36° periodo de sesiones del Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, celebrado del 7 al 25 de agosto de 2006, se observó con preocupación que no existe una armonización sistemática de la legislación y de otras normas federales, estatales y municipales con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), lo que trae como consecuencia la persistencia de leyes discriminatorias en varias localidades del país.

En este sentido, el Gobierno Mexicano adoptó una serie de disposiciones institucionales y de orden normativo para dar cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de igualdad de género, cuyo propósito último es:

1. Transformar las relaciones entre mujeres y hombres.
2. Construir formas de convivencia social basadas en el respeto y la igualdad.
3. Superar la segregación, discriminación y cualquier forma de discriminación.

Bajo esta perspectiva, el marco jurídico a nivel nacional que sustenta la transversalidad de la perspectiva de género y concretamente las presentes propuestas de políticas públicas en el ámbito municipal se consagra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>1</sup>; en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)<sup>2</sup>; en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal<sup>3</sup>; en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>4</sup>; en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres<sup>5</sup>; en el Eje 3 Igualdad de Oportunidades, numeral 3.5 Igualdad entre Mujeres y Hombres; Objetivo 16, del Plan Nacional de Desarrollo<sup>6</sup>; y en el PROIGUALDAD<sup>7</sup>.

En el 2008, con posterioridad a la publicación de la se estableció un precedente importante con la puesta en marcha de medidas y acciones de política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres, derivadas de la aprobación de recursos en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación (DPEF) de 2008 para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).

La implementación de acciones concretas de política pública en la materia trajo consigo el compromiso de las dependencias y entidades federales, de informar públicamente, de manera trimestral, los avances en la realización de actividades y en el ejercicio de los recursos presupuestales aprobados, acorde a lo establecido en el artículo 25 del DPEF 2008:

<sup>1</sup> Fuente: [www.mexicolegal.com.mx](http://www.mexicolegal.com.mx)

<sup>2</sup> Fuente: [www.onu.org](http://www.onu.org)

<sup>3</sup> Fuente: [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

<sup>4</sup> Ibidem.

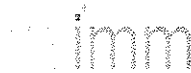
<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Fuente: [www.presidencia.gob.mx](http://www.presidencia.gob.mx)

<sup>7</sup> Fuente: Ibidem.

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

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



Las dependencias y entidades informarán trimestralmente, a través del sistema de información y en los términos y plazos que dé a conocer en su oportunidad la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sobre las acciones realizadas en materia de mujeres y equidad de género, detallando objetivos específicos, población objetivo, indicadores utilizados, la programación de las erogaciones y el ejercicio de los recursos.[...]El Instituto Nacional de las Mujeres, así como las dependencias y entidades deberán remitir a la Cámara de Diputados, los informes mencionados anteriormente, a más tardar a los 30 días naturales de concluido el trimestre que corresponda.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto de 2006, establece en su artículo 1 que "tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres".

La importancia de esta norma jurídica radica; sobre todo, en que permite sentar las bases y mecanismos para la coordinación, colaboración y concertación entre los órdenes de gobierno a fin de promover y garantizar la igualdad de género, a través de la creación y puesta en marcha de los tres instrumentos de política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, establecidos en el artículo 18 de esta ley:

- I. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- II. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y
- III. La Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A continuación se exponen las principales características y funciones de cada uno de los tres instrumentos nacionales en materia de igualdad de género, considerados en la LGIMH.

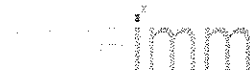
### **1. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

En lo relativo al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) la LGIMH dedica el Título III, Capítulo tercero, a exponer las particularidades de este instrumento de política nacional en la materia. En el artículo 23 se le define de la siguiente manera:

El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, los objetivos del SNIMH enunciados a continuación son expuestos en el artículo 26 de la citada ley:

**"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**  
**"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"**



- I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación.
- II. Contribuir al adelanto de las mujeres.
- III. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género.
- IV. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos del SNIMH guardan una vinculación estrecha con el quehacer del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres; así, el artículo 24 de la LGIMH establece que corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), a través de su Junta de Gobierno, coordinar las acciones del SNIMH y expedir las reglas para su organización y funcionamiento, así como las medidas para vincularlo con otros sistemas de carácter nacional o local.

En el 2008 el Inmujeres coordinó la instalación y puesta en marcha del SNIMH. En las primeras sesiones ordinarias se presentaron y aprobaron sus reglas de funcionamiento y operación, así como su Programa de Trabajo Anual (POA). Como parte de la agenda de trabajo inicial destaca el compromiso de impulsar la creación de unidades de género en las distintas dependencias y entidades de la administración pública federal (APF); a través de las cuales se pueda concretar la re-orientación de las políticas públicas, así como de las normas y dinámicas de la APF, a fin de avanzar en la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género.

Según los informes trimestrales del Inmujeres, en 2008 el SNIMH llevó a cabo cinco sesiones ordinarias. En la quinta sesión llevada a cabo en el mes de septiembre, se incluyó como parte de los acuerdos el "solicitar a la Presidenta del Inmujeres que se dirija al titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), así como a las y los titulares de las oficinas mayores, para pedir su compromiso y apoyo financiero para la creación de las Unidades de Política de Igualdad como parte de su estructura programática" (SHCP, tercer informe trimestral 2008, anexo 2: 29).

A través de acuerdos como el aquí citado, se delinean los incipientes esfuerzos del SNIMH enfocados a concretar la instalación y funcionamiento de mecanismos e instancias en la administración pública federal que permitan avanzar de manera sustantiva en el cumplimiento de la LGIMH. Al mismo tiempo, es posible ilustrar la dimensión de las principales tareas y retos que se le presentan al SNIMH en lo inmediato; de manera que 2009 será un año importante en términos de ubicar la traducción de los esfuerzos y las acciones recién impulsadas a través del SNIMH, incluyendo la creación de unidades de política de igualdad en el conjunto de la APF.



FODEIMM



Vivir Mejor

## 2. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) es el instrumento de política nacional enunciado en el Título III, Capítulo cuatro, de la LGIMH. En el artículo 29 se señala, entre otras cosas, que éste será propuesto por el Inmujeres y deberá integrarse al Plan Nacional del Desarrollo (PND), así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación. Asimismo, el artículo 30 establece que el Inmujeres deberá revisar este programa cada tres años.

Con base en estos mandatos, el Inmujeres presentó de manera oficial, en el marco del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) de 2008, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2008-2012; cuya publicación se hizo en el mes de julio del mismo año. Es importante considerar que si bien el Proigualdad fue presentado como un instrumento de política nacional vigente en el actual sexenio (2008-2012), según lo establecido en la LGIMH (artículo 30), éste deberá ser revisado por el Inmujeres en 2011, esto es, antes de finalizar el actual sexenio.

El Proigualdad comprende siete objetivos estratégicos, los cuales se presentan a continuación:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	CONTENIDOS
Objetivo estratégico 1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la APF, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.
Objetivo estratégico 2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
Objetivo estratégico 3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
Objetivo estratégico 4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
Objetivo estratégico 5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género
Objetivo estratégico 6	Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
Objetivo estratégico 7	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática.

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

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



FODEIMM



Vivir Mejor

El Proigualdad es un programa especial e instrumento rector de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres que requiere, tal como lo mandata la LGIMH, integrarse al PND 2007-2012 así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales vigentes en el actual sexenio, los cuales constituyen el marco normativo de alineación de las acciones y medidas concretas de política pública, entre las que se encuentran aquellas encaminadas a acelerar en el país el cierre de las brechas de desigualdad por motivos de género.

Sin embargo, a la fecha (junio de 2009) esto no ha sucedido. El PND vigente no considera de manera transversal la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, más aun, el tema no forma parte de los 10 objetivos nacionales descritos en el mismo (Presidencia de la República, 2007:25-26), los cuales son atendidos a través de los cinco ejes de política pública que integran el PND 2007-2012. Mientras que las dependencias y entidades federales; incluyendo el Inmujeres, que contaron con recursos etiquetados en 2008 para dar cumplimiento a la LGIMH, no incluyeron expresamente al Proigualdad en sus informes trimestrales, como parte del marco normativo de alineación de sus acciones realizadas.

Cabe recordar que fue hasta el mes de julio de 2008 cuando se publicó este programa especial, una vez que las líneas de acción para el cumplimiento a la LGIMH ya estaban en marcha y ninguna de éstas reportó en sus informes del segundo semestre del año, algún tipo de ajuste o modificación en el sentido de integrar y explicitar como parte de su marco normativo de alineación al Proigualdad.

Por su parte, el Inmujeres en su cuarto informe trimestral de 2008 reportó, entre otras cosas, que "para 2009, Inmujeres se abocará a presentar el primer informe de resultados de seguimiento al Proigualdad, por lo que las acciones y avances se verán reportadas en el mencionado informe" (SHCP, cuarto informe trimestral 2008, anexo 2: 37). En este sentido habrá que considerar que si bien en 2008 diversas dependencias y entidades federales contaron con recursos etiquetados para dar cumplimiento a la LGIMH, las acciones puestas en marcha en la materia fueron implementadas, según lo reportado, al margen de los objetivos estratégicos del Proigualdad 2008-2012.

### **3. La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres es el tercer instrumento de política nacional establecido en la LGIMH. Según el artículo 22 de la citada ley corresponde llevarla cabo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

En el artículo 46 de la LGIMH se expone que la observancia tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia. Más adelante, en el artículo 48 se señala que la observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres consistirá en:

1. Recibir información sobre medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



Fortalecimiento a las Políticas  
Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres



Vivir Mejor

II. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a los hombres y a las mujeres en materia de igualdad;

III. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad;

IV. Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y

V. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

Asimismo, en el artículo 49 de la LGIMH se establece que la CNDH "podrá recibir quejas, formular recomendaciones y presentar informes especiales en la materia objeto de esta ley".

Es importante señalar que la CNDH da cuenta de haber iniciado sus acciones de observancia desde que fue aprobada la citada ley, teniendo como unidad responsable a la Segunda Visitaduría General. En 2006 se creó el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través del cual se presentó en diciembre de 2007 el documento denominado: Informe Especial sobre el Derecho de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el Segundo Informe Especial en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la CNDH expuso en el apartado de la presentación que éste: "tiene como finalidad comunicar los resultados obtenidos en el seguimiento de las propuestas formuladas a las distintas autoridades en el Informe 2007, así como en el monitoreo de la realidad social y de las políticas públicas en la materia" (CNDH, 2008). Asimismo, se presentaron los temas desarrollados en dicho informe:

El tema educativo es el eje del informe 2008 [se incluye] un análisis y evaluación de los programas más sobresalientes implementados por la Secretaría de Educación Pública federal y por las secretarías de educación de cada entidad federativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como los programas de capacitación al interior de dichas instituciones. También se analizaron los datos derivados de la encuesta sobre la igualdad entre mujeres y hombres del portal electrónico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos del 1° de enero al 15 de octubre de 2008, referente a este ámbito educativo (...)

Respecto de la participación política de la mujer y de la existencia y funcionamiento de las instancias municipales de la mujer (...) se realizaron dos investigaciones con la colaboración de expertas residentes en las distintas regiones del país (...) respecto de las funciones de los Órganos de gobierno del Estado mexicano y la participación de la sociedad civil en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la vida pública, privada, económica, civil y en los derechos sociales, se realizó un estudio de opinión con la colaboración de una empresa especializada.

En este informe se incluyen los resultados obtenidos, a fin de evaluar: a) el efecto de las políticas públicas aplicadas con perspectiva de género y la percepción de la sociedad al respecto, b) el estado que guarda la igualdad entre mujeres y hombres en materia

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

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



Vivir Mejor

educativa en México c) el equilibrio que guarda la participación de mujeres y hombres en los cargos de elección popular d) el seguimiento de la encuesta nacional sobre el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres realizada en 2007 (CNDH, 2008).

#### **4. Ejes temáticos de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La LGIMH además de enunciar lo relativo a sus tres instrumentos de política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, expone en el artículo 32 que en el Programa Nacional será definida la política en la materia y será encauzada a través del Sistema Nacional que deberá desarrollar acciones interrelacionadas para alcanzar los objetivos que marcarán el rumbo de la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a los objetivos operativos y acciones específicas.

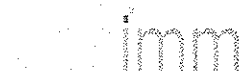
Más adelante, en el conjunto de los artículos 33 al 45 (Título IV) se enuncian los objetivos y acciones que deberán llevarse a cabo a través de seis ejes temáticos: 1. Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional, 2. Participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, 3. Igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, 4. Igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, 5. Eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo y 6. Derecho a la información y la participación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En concordancia con lo expuesto en la LGIMH, los objetivos y acciones inscritos en estos seis ejes temáticos deberían formar parte de los distintos programas e instrumentos normativos de la política pública, incluyendo el Plan Nacional de Desarrollo –PND- (artículo 29), a través de la integración del Programa Nacional; ya que tal como se expuso anteriormente constituye a la fecha una tarea pendiente.

#### **5.- La Igualdad entre mujeres y hombres en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, no contempla de manera transversal la perspectiva de género, así como en cada uno de los cinco ejes de política pública que lo conforman, aunque incluye de manera expresa en el eje 3 igualdad de oportunidades un objetivo desarrollado a través de nueve líneas estratégicas relativas al tema.





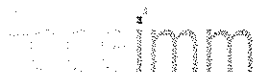
Vivir Mejor

### Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

EJE	OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
Eje 3. Igualdad de oportunidades	Objetivo 16. 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.	<p>Estrategia 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal; y trabajar desde el Ejecutivo Federal; en el ámbito de sus atribuciones; para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>Estrategia 16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres; promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.</p> <p>Estrategia 16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.</p> <p>Estrategia 16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.</p> <p>Estrategia 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.</p> <p>Estrategia 16.6 Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.</p> <p>Estrategia 16.7 Dar especial atención a las mujeres en pobreza.</p> <p>Estrategia 16.8 Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.</p> <p>Estrategia 16.9 Promover la participación política de la mujer.</p>

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

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



De tal forma que el objetivo 16, inscrito en el eje tres de política pública del PND se constituye fundamentalmente como el marco normativo de alineación de las acciones y medidas de política pública en el actual sexenio, orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, tal como se expuso anteriormente, a la fecha el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no se ha integrado como tal al PND vigente, acorde a lo mandatado en la LGIMH.

Por lo que respecta al ámbito estatal, el plan de acción se sustenta en lo dispuesto por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes<sup>8</sup>; Ley Municipal para el Estado de Aguascalientes<sup>9</sup>, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Fuente: [www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.



FODEIMM



Vivir Mejor

## CULTURA INSTITUCIONAL

La cultura institucional comprende un complejo sistema de estudio y análisis debido a que es un concepto abstracto e inmaterial, pero a la vez, real y perceptible para los integrantes del grupo en donde desarrolla y se vive.

Al ser un fenómeno social que recientemente ha revestido aún más importancia debido al avance tecnológico y la globalización de la economía que son hoy los rasgos distintivos del mundo del trabajo organizado.

En este contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos prioritarios de las organizaciones -tanto públicas como privadas- ha sido desarrollar, a partir de la cultura, por un lado: los mecanismos reductores de ansiedad que garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales, y por otro: la construcción de significados compartidos que se cristalicen en la conducta deseada de sus miembros.

La cultura hace referencia a la manera como se hacen las cosas, las creencias, comportamientos, conductas, símbolos y ritos que le dan identidad a la organización, en este sentido el primer paso para afrontar el camino hacia una nueva cultura tiene que ver con el reconocimiento de los factores culturales actuales que desean ser mantenidos, los que quieren ser modificados y aquellos que es preciso cambiar.

La búsqueda de modelos metodológicos en el ámbito organizacional para abordar el fenómeno de la cultura; pone de manifiesto algunas consideraciones importantes: por un lado, la casi nula difusión de trabajos originales de autores latinoamericanos que aborden el tema de la cultura organizacional de manera específica; y por otro, la disparidad existente entre la abundante producción teórica que ha cobrado auge en las revistas científicas -principalmente norteamericanas-, y el escaso diseño metodológico que ponga en tierra firme los conceptos que forman el constructo de la cultura como objeto de estudio.

Esta tarea no es fácil, ya que hablar de organizaciones y cultura, implica al mismo tiempo, referirse al entorno que rodea a la organización, las características ideológicas de sus fundadores, el giro de la organización, la comunidad que rodea a la organización, el medio ambiente organizacional que prevalece en el entorno (la competencia, aspectos políticos, económicos, tecnológicos e incluso hasta religiosos) que de una u otra manera afectan a la entidad en su devenir; mientras por otra parte, en el ámbito interno la forma de ser de la organización está determinada por: la estructura orgánica, la forma de liderazgo, la comunicación e información, el estilo administrativo, la forma de trabajo y producción, son sólo algunos de los muchos factores que se deben considerar en el diagnóstico de la cultura de una organización, y que no son estáticos y mucho menos cuantificables.

Si bien la cultura institucional tiene una permanencia en el tiempo, ésta es relativa, ya que el individuo no sólo la aprende, internaliza y reafirma su conducta, sino que además la puede transformar. Desde esta perspectiva aparecen como factores de cambio los diversos aspectos del entorno social, que exigen una capacidad de

**"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"**



Vivir Mejor

innovación y adaptación en los individuos involucrados frente a nuevas formas de convivencia y modelos de organización distintos.

Algunas organizaciones muestran interés por diagnosticar la cultura organizacional respondiendo más a la necesidad apremiante de las empresas por conocerse a sí mismas, autodefinirse o redefinirse, con el único fin de hacer frente con éxito a las demandas del medio en el que se encuentran inmersas.

Este es el enfoque pragmático que ha visualizado a la cultura como el factor de incidencia para lograr cambios e impregnarlos de sentido, de un sentido que apunte a los objetivos de las instituciones y sus aspiraciones de competitividad y desarrollo, dejando de lado el aspecto humano de los individuos que las conforman y la comprensión de la cultura en su nivel más profundo.

Bajo esta perspectiva, el diagnóstico de cultura institucional constituye un proceso analítico que permite conocer la situación real de una entidad, en un momento dado. Este estudio ayuda a detectar problemas que se deben corregir y oportunidades que se deben aprovechar.

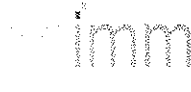
Con los elementos descritos con antelación, en el mes de agosto del año en curso, se aplicó una encuesta de carácter censal a funcionarias y funcionarios de la administración pública del municipio de Rincón de Romos, con el objeto de obtener insumos de información que permitan la identificación de áreas de oportunidad que se traduzcan en la implementación de acciones en el corto, mediano y largo plazo para la transformación de la cultura institucional en la administración pública de la entidad y con ello, se asegure la generación de planes, programas y políticas públicas sobre la base del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El cuestionario aplicado a 30 servidoras y servidores públicos, se circunscribió a las siguientes vertientes:

- ❖ Política municipal y deberes institucionales. Evalúa la misión y visión de la administración pública municipal en términos de la transversalidad de la perspectiva de género y proporciona elementos para su inclusión como eje rector de los planes, programas y políticas públicas en el municipio
- ❖ Clima laboral. Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de los empleados y empleadas.
- ❖ Comunicación incluyente. Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- ❖ Selección de Personal. Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus

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

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



Vivir Mejor

criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- ❖ Salarios y prestaciones. Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.)
- ❖ Promoción vertical y horizontal. Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- ❖ Capacitación y formación profesional. Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- ❖ Conciliación de la vida laboral, institucional, familiar y personal. Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
- ❖ Hostigamiento y acoso sexual. Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Con estos elementos, durante el mes de agosto, el diez por ciento de la plantilla laboral que conforma la administración pública municipal de Rincón de Romos participó en la encuesta de percepción de cultura institucional cuyos resultados son los siguientes:

**TABLA 4**  
**POBLACIÓN OBJETIVO**

Hombres	Mujeres
20	7

GRÁFICA 1

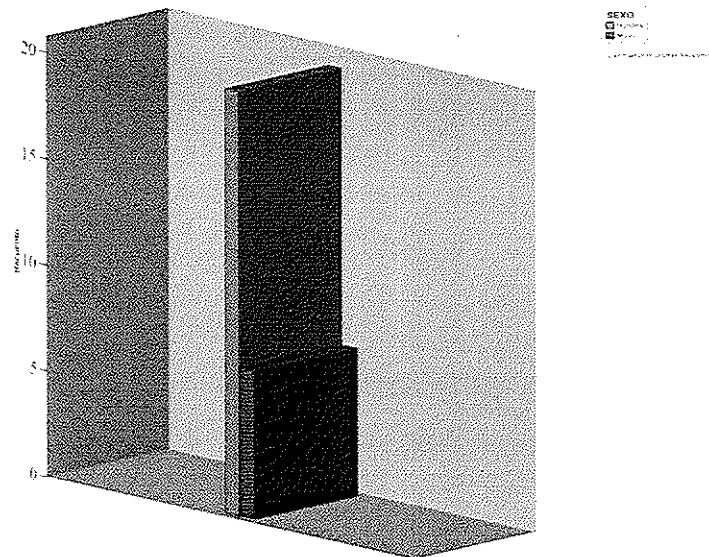


FODEIMM

FODEIMM



Vivir Mejor



La gráfica anterior muestra el nivel de participación desglosado por sexo de funcionarias y funcionarios que accedieron a responder las preguntas contenidas en la encuesta de percepción de cultura institucional. Como puede apreciarse, la participación de los hombres superó por más de la mitad a las funcionarias locales; situación que en principio puede implicar un incipiente cambio de paradigma respecto del trabajo sobre políticas locales desde la perspectiva de género, ya que tradicionalmente se concebía que toda actividad relacionada con el adelanto de las mujeres, se circunscribía únicamente al ámbito del trabajo de la instancia municipal de las mujeres sin que abarcara la totalidad de áreas de la administración pública municipal.

En términos de la valoración de la cultura institucional en el seno de la administración pública municipal de Rincón de Romos, se evaluaron los siguientes factores entre la población objeto<sup>11</sup>:

<sup>11</sup> Los gráficos correspondientes a cada reactivo previsto en la encuesta se encuentran en el apartado de Anexos del presente documento.

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

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



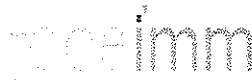
TABLA 4

**FACTOR**

1.- El primer factor de incidencia captado por la encuesta de percepción de cultura institucional se relaciona con la política municipal y deberes institucionales. De conformidad con los resultados arrojados por las personas participantes, la calificación total obtenida fue de 8.07 en donde las mujeres otorgaron puntos considerablemente bajos en relación con los hombres, toda vez que desde su percepción, la política municipal de la administración de Rincón de Romos carece de preceptos que aludan a la igualdad de género entre mujeres y hombres a nivel de la misión, visión y objetivos de la administración local, situación que se tiene efecto directo en la vida cotidiana de las mujeres que prestan sus servicios en la administración pública municipal. Los reactivos que consideró el factor fueron los siguientes: a) Mi institución participa activamente en la difusión de mecanismos que promuevan la igualdad de género; b) Mi institución proporciona la suficiente orientación e información al personal en lo que respecta a las normas y demás instrumentos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres; c) En mi institución se da a conocer la labor que realiza la instancia municipal de la mujer; d) Mi institución colabora con la instancia municipal de la mujer para la formulación de acciones, planes y programas de igualdad entre mujeres y hombres.

2.- Por lo que respecta al factor de clima laboral se advierte la percepción cuasi generalizada (9.25 calificada por hombres y 8.52 calificada por mujeres) de que al interior de la administración pública del municipio de Rincón de Romos se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, se procura el respeto de la autoridad de jefas y jefes; el respeto de la opinión de mujeres y hombres; la prevención y sanción de prácticas de maltrato; se procura la misma asignación de cargas para mujeres y hombres en un mismo nivel jerárquico. Esta noción influye considerablemente para que se perciba que el ambiente laboral permite generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, en la calificación desagregada por sexo, las mujeres otorgan notas inferiores en todos los reactivos del factor en comento.

3.- En el rubro de salarios y prestaciones, la calificación del factor si bien asciende a un 8.30, en los datos desagregados por sexo se observa que las mujeres evaluaron los reactivos de éste componente en un 8.20, en tanto que los hombres calificaron los



Vivir Mejor

reactivos en promedio con un 8.40. Los reactivos evaluados fueron: prestaciones sociales; licencia por paternidad e igualdad salarial. Las calificaciones vertidas por las mujeres ratifican la necesidad de revisar de manera exhaustiva los tabuladores salariales así como los criterios para el otorgamiento de las prestaciones laborales y con ello contribuir a la construcción de espacios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en categorías torales de la cultura de las organizaciones como el ámbito salarial.

4.- En términos del factor de comunicación inclusiva se evaluaron los siguientes reactivos: respeto entre mujeres y hombres en la comunicación formal; respeto entre mujeres y hombres en la comunicación informal; inclusión de temas relacionados con hombres y mujeres en las campañas públicas de la institución gubernamental; utilización y promoción de lenguaje e imágenes que contemplan las necesidades de mujeres y hombres así como la utilización de un lenguaje no sexista. Al igual que los factores anteriores, persiste la tendencia de calificaciones inferiores otorgadas por las mujeres en los reactivos formulados; en promedio las mujeres evalúan el factor de comunicación inclusiva con un 7.63 por un 8.59 de los hombres encuestados lo que conlleva a concluir que se debe promover un esquema de comunicación interna igualitario.

5.- En el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal los resultados arrojados por la encuesta aplicada revelan que las mujeres califican con un 7.93 el factor en comento por un 8.21 de los hombres. Los reactivos contemplados fueron: consideración de las necesidades laborales de hombres y mujeres; programación de reuniones fuera del horario de trabajo; cumplimiento de las licencias por paternidad; promoción de una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; autorización igualitaria para atender asuntos familiares y reincorporación de las mujeres con motivo del ejercicio de la licencia de maternidad y atención de asuntos personales. Los resultados de éste factor sugieren impulsar una política de inclusión que promueva la conciliación de la vida laboral, familiar y personal atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres al interior de la institución para lograr un clima de igualdad de trato.

6.- Por cuanto se refiere al rubro de la selección de personal, las mujeres encuestadas otorgaron una calificación de 6.97 en tanto que los hombres evaluaron este factor con un 7.30. Los reactivos contemplados fueron: ingreso de personal sobre la base de cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres; reclutamiento y selección de personal considerando exclusivamente conocimientos, habilidades y aptitudes de mujeres y hombres; difusión de criterios de selección de personal y el ingreso igualitario de hombres y mujeres a cargos decisorios en la institución. En éste orden de ideas, a partir de la calificación obtenida en el factor, se advierte insoslayable replantear los mecanismos inherentes a la selección y reclutamiento del personal bajo los principios de igualdad y no discriminación adoptando criterios de valoración de conocimientos, habilidades y aptitudes sin distingos de sexo.

7.- En el factor de capacitación y formación profesional la calificación otorgada por las mujeres se ubica en un 6.98 por un 6.96 de los hombres. Los reactivos empleados fueron los siguientes: difusión de oportunidades de capacitación y formación profesional; establecimiento de políticas de formación y capacitación profesional sin

**"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**  
**"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"**





imm



Vivir Mejor

distingos de sexo; consideración de cursos y talleres para promociones y ascensos; atención y resolución de solicitudes de capacitación y formación profesional así como programación de cursos y talleres de capacitación y formación profesional dentro del horario laboral. En suma, de la revisión y análisis de los resultados es evidente optimizar los procesos de fortalecimiento de las capacidades y profesionalización de mujeres y hombres al interior de la institución.

8.- En términos del factor relativo a la promoción horizontal y vertical, las mujeres encuestadas otorgaron una calificación de 6.41 por 6.78 de los hombres. Los reactivos evaluados fueron: claridad en los criterios de desempeño; existencia de mecanismos de evaluación del desempeño sin distinciones de sexo; percepción de igualdad en la manera en que mujeres y hombres ascienden a puestos de mandos medios y superiores; existencia de procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad; promociones de personal sin dependencia de relaciones afectivas, influencia política o apariencia física; anuncio oportuno de plazas disponibles y promoción de acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. Con estos elementos podemos concluir que se deben fortalecer los mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres a cargos decisivos bajo principios de evaluación de perfiles y desempeño sin mediar sesgo alguno por razón de sexo.

9.- En el último factor relacionado con el hostigamiento y acoso sexual las mujeres calificaron con un 5.77 por un 6.41 de los hombres los siguientes reactivos: percepción de ausencia de intimidación y maltrato de las autoridades al personal; necesidad existencia de un mecanismo de protección para mujeres y hombres contra el hostigamiento y acoso sexual; existencia de mecanismos de denuncia contra el hostigamiento y acoso sexual y existencia de insumos informativos al personal sobre hostigamiento y acoso sexual. De los resultados obtenidos, se observa que éste rubro constituye por sí mismo una tarea de carácter irrenunciable a nivel institucional que demanda el diseño y adopción de mecanismos orientados a prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral a partir de la creación de una instancia representativa, colegiada y plural que atienda las quejas que eventualmente pudieran presentarse así como la definición de una estrategia de comunicación permanente para la difusión de información y establecimiento de buzones de quejas y recomendaciones.

Con estos elementos y áreas de oportunidad identificadas, se ha elaborado el Programa de Cultura Institucional del municipio de Rincón de Romos cuyos componentes son los siguientes:

- Política Municipal y Deberes Institucionales
- Clima Laboral
- Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
- Comunicación Incluyente
- Salarios y Prestaciones
- Selección de Personal
- Capacitación y Formación Profesional
- Promoción Vertical y Horizontal
- Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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

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



imm



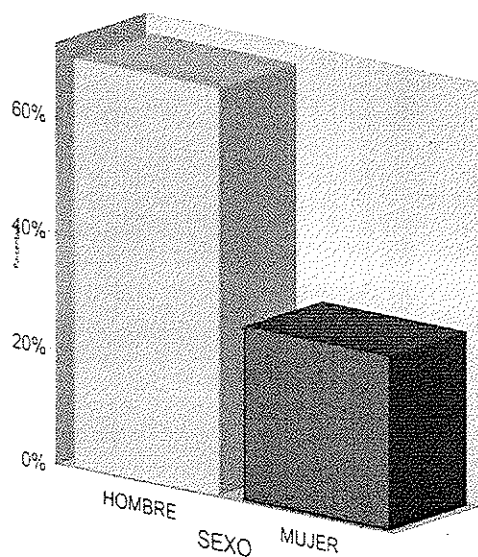
RESULTADOS DE LOS TALLERES PARTICIPATIVOS

Personas asistentes: 80

SEXO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos HOMBRE	56	70.0	70.0	70.0
MUJER	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Porcentaje de participación desglosado por sexo:



"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"

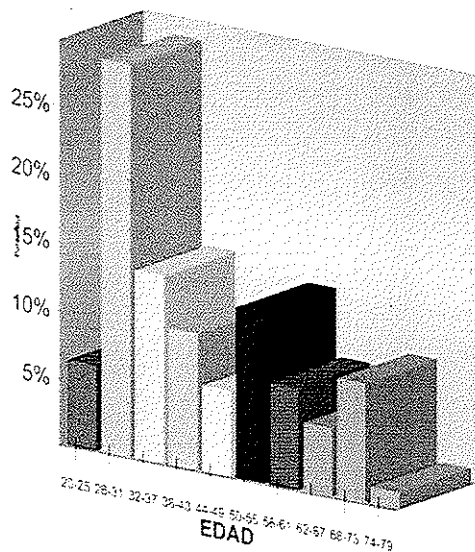


Rangos de edad:

EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20-25	5	6.3	6.3	6.3
	26-31	23	28.8	28.8	35.0
	32-37	11	13.8	13.8	48.8
	38-43	8	10.0	10.0	58.8
	44-49	5	6.3	6.3	65.0
	50-55	10	12.5	12.5	77.5
	56-61	6	7.5	7.5	85.0
	62-67	4	5.0	5.0	90.0
	68-73	7	8.8	8.8	98.8
	74-79	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Porcentaje de grupos etarios desglosados por sexo:



"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"

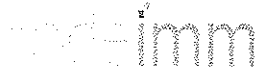


Cargo de las personas participantes:

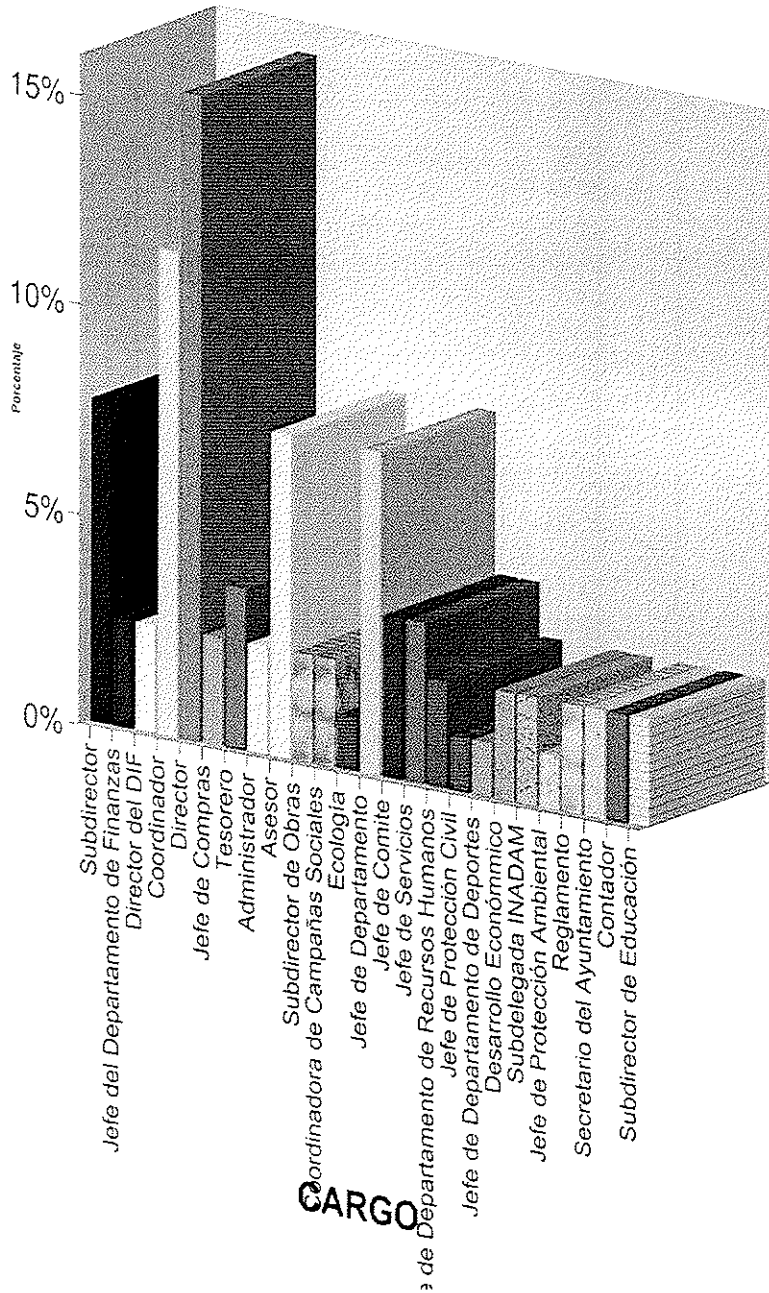
CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Subdirector	8	7.5	7.7	7.7
	Jefe del Departamento de Finanzas	2	2.5	2.8	10.3
	Director del DIF	2	2.5	2.8	12.8
	Coordinador	9	11.3	11.8	24.4
	Director	12	15.0	16.4	39.7
	Jefe de Compras	2	2.5	2.8	42.3
	Tesorero	3	3.8	3.8	46.2
	Administrador	2	2.5	2.8	48.7
	Asesor	8	7.5	7.7	56.4
	Subdirector de Obras	2	2.5	2.8	59.0
	Coordinadora de Campañas Sociales	2	2.5	2.8	61.5
	Ecología	1	1.3	1.3	62.8
	Jefe de Departamento	8	7.5	7.7	70.5
	Jefe de Comité	3	3.8	3.8	74.4
	Jefe de Servicios	3	3.8	3.8	78.2
	Jefe de Departamento de Recursos Humanos	2	2.5	2.8	80.8
	Jefe de Protección Civil	1	1.3	1.3	82.1
	Jefe de Departamento de Deportes	1	1.3	1.3	83.3
	Desarrollo Económico	2	2.5	2.8	85.9
	Subdelegada INADAM	2	2.5	2.8	88.5
	Jefe de Protección Ambiental	1	1.3	1.3	89.7
	Reglamento	2	2.5	2.8	92.3
	Secretario del Ayuntamiento	2	2.5	2.8	94.9
	Contador	2	2.5	2.8	97.4
	Subdirector de Educación	2	2.5	2.8	100.0
	Total	78	97.5	100.0	
Perdidos	Sistema	2	2.5		
Total		80	100.0		

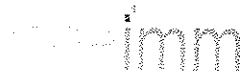
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
 "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



Gráfica de porcentajes de cargos ocupados desglosados por sexo:



"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"

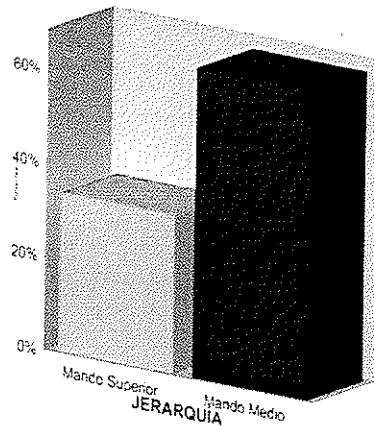


Nivel jerárquico:

JERARQUÍA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos Mando Superior	27	33.8	33.8	33.8
Mando Medio	53	66.3	66.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Gráfica de porcentajes de nivel jerárquico desglosado por sexo:



"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



FODEIMM



Vivir Mejor

#### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ATENCIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO

- ❖ Los talleres se llevaron a cabo en tiempo y forma planeada, el grupo de participantes manifestó sus dudas e inquietudes acerca del tema desde el principio de la actividad, favoreciendo el dinamismo y la riqueza de puntos de vista y debate acerca del tema expuesto.
- ❖ Las personas asistentes a los talleres participaron activa y permanentemente durante las actividades expositivas de conceptos teóricos, actividades en equipos y/o por dependencias, durante las plenarias, etc., Las y los integrantes compartieron sus opiniones, conocimientos y vivencias desde una postura de honestidad. Por ejemplo mencionaron acerca de la diferencia en las percepciones de sueldos y salarios entre hombres y mujeres, evidenciando la desventaja económica de las mujeres en rubro.
- ❖ Compartieron acerca de las dificultades para incluir la perspectiva de género en sus programas locales si la presupuestación federal no etiqueta en términos incluyentes recursos para las mujeres.
- ❖ Reflexionaron acerca de la igualdad como un elemento fundamental para el desarrollo tanto personal como laboral en el trato justo entre hombres y mujeres.
- ❖ Se encaminó el trabajo del taller hacia la propuesta de estrategias para la institucionalización de la PEG en el ámbito local, a partir de consolidar una estructura que garantice las acciones que propicien el cambio en la cultura institucional de la administración pública municipal, hacia los valores de la equidad de género.
- ❖ Algunos participantes manifestaron su compromiso ante la necesidad de promover y aplicar lo revisado en el taller, en el ámbito familiar, laboral y social. Su compromiso a participar en el desarrollo de políticas públicas encaminadas a la equidad de género como un factor de desarrollo social. Y se comentó acerca de los deberes como servidoras/es públicas/os ante la incorporación de la igualdad de género en la función pública local.



FODEIMM

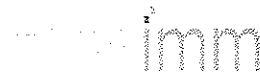


Vivir Mejor

**CONSEJOS DE PERSONAS PARTICIPANTES: ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

- ❖ El trabajo realizado en los talleres, ha llevado a las personas a reflexionar acerca de los esfuerzos que deberán instrumentarse por la administración pública local para efectos de articular y fortalecer una política de igualdad municipal. Por otra parte, advirtieron que la igualdad de género no reviste beneficios exclusivos para las mujeres, sino para los hombres ya que ello derivará en un país con mejores oportunidades para la población.
- ❖ Un considerable porcentaje de las personas participantes son de nivel mando medio y superior, por lo que lo trabajado dentro de los talleres ha propiciado compromisos por parte de personas con mayor incidencia en toma de decisiones lo que favorece la instrumentación de acciones recomendadas para la mejora en la cultura institucional desde la perspectiva de género.
- ❖ Así mismo, gran porcentaje de las personas participantes han sido hombres, quienes después del trabajo realizado han manifestado su compromiso hacia el favorecimiento de la justicia social para mujeres, para el bien de todas y todos; su compromiso a favor de la transversalidad; su compromiso con el cumplimiento de los derechos y responsabilidades, así como la inclusión de las mujeres en las acciones y actividades de las diversas direcciones institucionales, tanto de capacitación, como de promociones y ascensos.
- ❖ Es recomendable trabajar en la Sensibilización, capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos del municipio.
- ❖ Se recomienda favorecer la identificación clara de las manifestaciones de la violencia de género, discriminación, desigualdades sociales, etc., ya que aunque el personal asistente a los talleres asegura tener la apertura de trabajo a favor del adelanto de las mujeres y la promoción de la igualdad de género, refieren no identificar indicios de que se presenten hechos discriminatorios o desiguales en las áreas de su adscripción.
- ❖ Es pertinente promover mecanismos de difusión del trabajo a favor de la incorporación de la perspectiva de género en las áreas integrantes de la administración pública municipal; desde sus políticas y sistemas de valores, hasta sus acciones para la sensibilización, capacitación y profesionalización en género.





## DIRECTORIO

MTRO. ROBERTO ROMO MARÍN  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE RINCÓN DE ROMOS

PROFR. JOSÉ MANUEL ZAMARRIPA  
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

LIC. IRVING TAFOYA DÁVILA  
SÍNDICO MUNICIPAL

C.P. JOSÉ GUADALUPE VERDÍN HERRERA  
SECRETARIO DE FINANZAS

LIC. EVA FANY DAFNE PALACIOS VARGAS  
TITULAR DE LA INSTANCIA DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE RINCÓN DE ROMOS