

**“PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL”
AYUNTAMIENTO DE SAN FRANCISCO DE
LOS ROMO**

2011-2013



DIRECTORIO

- ❖ Profr. Francisco Javier Guel Sosa. Presidente Municipal
- ❖ Profr. Daniel Serrano Herrera. Regidor
- ❖ C. Elías Sandoval Ramírez. Regidor
- ❖ Prof. Guillermo de la Cruz Prieto. Regidor
- ❖ Prof. J. Guadalupe Hernández Fuentes. Regidor
- ❖ Profr. Javier Guajardo Vázquez. Regidor
- ❖ C. Silvia Alaniz. Regidora
- ❖ Lic. Sonia María de Lira Jiménez. Regidora
- ❖ Ing. Sergio Joel Rodríguez Quiroz. Regidor
- ❖ Profr. Antonio Esquivel Santos. Secretario del H. Ayuntamiento

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

MENSAJE DEL PRESIDENTE MUNICIPAL



Los Gobiernos Municipales nos enfrentamos a grandes retos ante la dinámica social que se vive, toda vez que se hace esencial consolidar estrategias encausadas para atender de manera puntual las demandas sociales que a través del Artículo 115 Constitucional tiene a bien ejecutar la autoridad municipal, pero esta misma dinámica genera necesidades que van más allá de la atención de servicios públicos como el alumbrado, agua, recolección de basura y la seguridad preventiva.

Entendemos que si bien, los servicios públicos de calidad son indispensables para generar entornos sociales armoniosos para el mejor desarrollo de los ciudadanos, sin embargo el sentido humano no se debe de perder en el ejercicio público, nuestro entorno requiere la programación y ejecución de políticas públicas enfocadas para la atención de los asuntos, demandas o problemáticas que presente la población, por edades, necesidades y sobre todo por género.

Preocupados y ocupados en la atención a hombres y mujeres, entendemos que el sector femenino requiere de una mayor atención de nuestra parte desde la asignación de instituciones gubernamentales hasta presupuestos adecuados

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



que nos permitan de manera más precisa ofrecer un mejor servicio a las mujeres en San Francisco de los Romo.

Hablar entonces de equidad de género en la aplicación de políticas públicas significa concientizar a los tomadores de decisiones, que para nuestro caso, los regidores promuevan, autoricen proyectos y recursos, que ponderen en la agenda pública un trabajo efectivo de la administración municipal para las francorromenses.

El compromiso de este Gobierno es construir y fortalecer las estrategias con mejores resultados entre la población, no podemos y no cejaremos en nuestra labor de forjar un mejor futuro para la gente de San Francisco de los Romo, hombres y mujeres enriquecen el tesoro de esta tierra; es fundamental para ello, que quienes encabezan el liderazgo político y social en los diferentes niveles de gobierno, seamos conscientes de que no basta con “incluir” a la mujer como parte de la estructura de la administración pública, sino que realmente se garantice la promoción y ejecución de la equidad de género, respeto a los derechos humanos y fomentar acciones a favor de ellas dentro de la función pública y para todas las ciudadanas.

En este gobierno municipal reconocemos la valía, la fortaleza y el pilar que representa la mujer en como base que sostiene a la sociedad donde vivimos, trabajamos pues para que su desarrollo sea óptimo pues lo vale y en atención, pues ahora ya también nos lo exige y resalto esto último pues es de suma importancia que sea desde el propio espíritu de la mujer donde nazca el trabajo para lograr equidad de género, transversalidad de género, paridad, cohesión social y sobre todo unidad entre la importancia que representa un hombre como una mujer en nuestra sociedad.

Profr. Francisco Javier Guel Sosa

Presidente Municipal de San Francisco de los Romo

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

CONTENIDO

Prólogo	07
Marco jurídico y normativo	09
Marco normativo internacional	09
Marco normativo nacional	18
Marco jurídico y normativo estatal	22
Marco teórico	30
Metodología	41
Diagnóstico sobre Cultura Institucional del Ayuntamiento de San Francisco de los Romo	49
• Características de las y los trabajadores de la Administración Pública Municipal	
• Entorno laboral	
• Perspectiva de género	
• Clima laboral	
• Comunicación incluyente	
• Selección de personal	
• Salarios y prestaciones	
• Promoción horizontal y vertical	
• Capacitación y formación	
• Corresponsabilidad	
• Hostigamiento y acoso sexual	

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



- Perspectiva de género
- Clima laboral
- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción horizontal y vertical
- Capacitación y formación
- Corresponsabilidad
- Hostigamiento y acoso sexual

Objetivos estratégicos y líneas de acción

86

Referencias

106

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



I.- PRÓLOGO

Con base en el diagnóstico realizado en todas las dependencias de la Administración Pública Municipal, dirigido a conocer las percepciones y opiniones del personal que labora en dichas instituciones en relación con la equidad entre los sexos dentro de las mismas, y del trabajo que se viene realizando en la institucionalización de la perspectiva de género, se consideró necesaria la elaboración de estudios, metodologías y herramientas que permitan ir sentando las bases y avanzar en la incorporación de las políticas de equidad entre mujeres y hombres en el quehacer institucional.

La aplicación del diagnóstico permitió reconocer un aspecto, todavía poco abordado en los estudios, investigaciones y trabajos en torno al tema: lo relativo a la institucionalización de dicha perspectiva en el interior de las oficinas del gobierno municipal.

Asimismo, la relación de colaboración e intercambio que se ha venido consolidando entre la instancia de la Mujer Municipal y el Instituto Aguascalentense de las Mujeres, ha permitido dar cuenta de la necesidad de abordar el tema, identificando la existencia de dichos factores diferenciales de género, los cuales están presentes no sólo en las políticas públicas, sino también en la existencia de factores diferenciales a lo interno de la cultura y las prácticas de las instituciones.

Esta publicación se ofrece como una contribución al tema, toda vez que la mayoría de los (pocos) trabajos existentes, al menos en el nivel municipal en el Estado han estado dirigidos a analizar los aspectos de cultura en las organizaciones no gubernamentales.

El presente libro tiene como eje el análisis de los diferentes elementos que componen el mapa de ruta (las etapas, actores y factores involucrados) sobre cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública.

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



Así, este enfoque es una nueva forma de análisis que permite ver cómo un determinado fenómeno o situación afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

Esta diferenciación ha evidenciado las desigualdades que se han constituido en factores que contribuyen a frenar el desarrollo económico, social y cultural de los pueblos, motivo suficiente para que los Estados reconozcan que la equidad entre mujeres y hombres debe ser incluida como objetivo de desarrollo y de sus políticas económicas y sociales.

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



II.- MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El Programa de Cultura Institucional para el Ayuntamiento de San Francisco de los Romo 2011-2013, tiene como fundamento jurídico y normativo las disposiciones aplicables en materia de género, derechos humanos y responsabilidades de las y los servidores públicos, que son aplicables a nivel nacional, estatal y municipal, así como aquellas que se derivan de acuerdos, tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por parte del Estado Mexicano.

Marco Normativo Internacional

A nivel internacional el instrumento normativo más importante en que se sustenta el Programa de Cultura Institucional es la *Declaración de Beijing* (DB) y su *Plataforma de Acción* (PA), resultante de la IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Beijing en 1995, la cual fue firmada y ratificada por México como gobierno participante.

La *Declaración de Beijing* establece el compromiso de los gobiernos para potenciar el papel de la mujer y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, “incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder” (DB-13). Asimismo reconoce que la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia (DB-15).

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



La *Declaración de Beijing* exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, así como la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona (DB-16). Por ello considera necesario el que se diseñen, apliquen y vigilen a todos los niveles, “políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer (DB-19).

Por su parte la *Plataforma de Acción* exige el compromiso de gobiernos y la comunidad internacional. Nuestro país, al asumir los compromisos de acción asumidos en la IV Conferencia Internacional de la Mujer, reconoció la necesidad de tomar medidas prioritarias para la potenciación del papel y el adelanto de las mujeres.

Específicamente y por cuanto toca a los principios de la *Declaración de Beijing* en que se sustenta el Programa de Cultura Institucional, nuestro país se comprometió a adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer (DB-24), así como a alentar a los hombres a participar plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad (DB- 25).

Mediante la adopción de la *Plataforma de Acción*, nuestro país está comprometido a aplicarla, garantizando que todas las políticas y programas reflejen una perspectiva de género (DB-38). Las medidas aplicables de la *Plataforma de Acción* en la construcción de líneas de acción para el presente Programa, corresponden a aquellas marcadas para su adopción por parte de los gobiernos en los siguientes objetivos estratégicos.

En materia de violencia contra las mujeres y atendiendo al objetivo estratégico de adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la discriminación:

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

- ✚ No cometer actos de violencia contra la mujer y tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y, de conformidad con las leyes nacionales en vigor, castigar los actos de violencia contra la mujer, ya hayan sido cometidos por el Estado o por particulares (PA-124b)
- ✚ Adoptar o aplicar las leyes pertinentes, y revisarlas y analizarlas periódicamente a fin de asegurar su eficacia para eliminar la violencia contra la mujer, haciendo hincapié en la prevención de la violencia (PA-124d).
- ✚ Formular y aplicar, a todos los niveles apropiados, planes de acción para erradicar la violencia contra la mujer (PA-124j).
- ✚ Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos (PA-126a).
- ✚ En materia de mujer y economía, y con base en el objetivo estratégico de promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos:
 - ✚ Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (PA-165a).
 - ✚ Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna (PA-165c).

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

- ✚ Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares (PA-165m).
- ✚ Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen la igualdad de oportunidades, adoptar medidas positivas y asegurar su cumplimiento en los sectores público y privado por distintos medios (PA-165o).
- ✚ Fomentar políticas y medidas que tengan en cuenta el género a fin de crear las condiciones para que la mujer pueda participar en un pie de igualdad con el hombre en los campos técnico, administrativo y empresarial (PA-165q).
- ✚ En cuanto a facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio:
- ✚ Fortalecer la concesión de iniciativas por el Estado, en su carácter de empleador, para crear una política de oportunidades iguales para las mujeres y los hombres (PA-166b).
- ✚ Procurar lograr la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, al readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de colocación (PA-166j).
- ✚ Por cuanto corresponde al objetivo estratégico de eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo:
- ✚ Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial (PA-178b).

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

- ✚ Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes (PA-178c).
 - ✚ Eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer, incluida la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia (PA-178d)
 - ✚ Aplicar y supervisar programas de empleo equitativo y de acción positiva en los sectores público y privado para superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en particular contra las mujeres con discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores (PA-178f).
 - ✚ Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección y mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de las mujeres y los hombres (PA-178g).
 - ✚ Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales
- “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género (PA-178k).

- ✚ Revisar, analizar y, según proceda, reformular las escalas de sueldos y salarios en las profesiones en que predominan las mujeres, como la enseñanza, la enfermería y la atención de los niños, con miras a mejorar su categoría y aumentar la remuneración conexas (PA-178o).
- ✚ En cuanto al objetivo estratégico de fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia:
 - ✚ Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras (PA-179c).
 - ✚ Examinar una serie de políticas y programas [...] para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades (PA-179f).
 - ✚ Adoptar [...] medidas adecuadas para que las mujeres y los hombres puedan obtener licencias temporales, tener la posibilidad de transferir sus prestaciones laborales y su jubilación y hacer arreglos para modificar el horario de trabajo sin sacrificar sus perspectivas de perfeccionamiento profesional y de carrera (PA-180a).
 - ✚ Elaborar y suministrar programas educacionales [...] a fin de promover la igualdad de género y la exclusión de los estereotipos basados en el género de los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres dentro de la familia; proporcionar servicios e instalaciones de apoyo,

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

como guarderías en el lugar de trabajo y horarios de trabajo flexibles (PA-180b).

- ✚ Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo (PA-180c).
- ✚ Para adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones:
- ✚ Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública (PA-190a).
- ✚ Reconocer que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la familia fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, y adoptar medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas medidas encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y la profesional (PA-190i).
- ✚ Adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones (PA-192a).
- ✚ Crear o fortalecer, según proceda, mecanismos para vigilar el acceso de la mujer a los niveles superiores de adopción de decisiones (PA-192b).
- ✚ Revisar los criterios de contratación [...] y el ascenso a puestos superiores para garantizar que tales criterios son pertinentes y no discriminan contra la mujer (PA-192c).
- ✚ Reestructurar los programas de contratación y desarrollo profesional

para velar por que las mujeres, y especialmente las jóvenes, tengan
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

igualdad de acceso a la capacitación en asuntos de gestión, conocimientos empresariales, técnicos y de jefatura, comprendida la capacitación en el empleo (PA-192f).

- ✚ Desarrollar programas de adelanto profesional para mujeres de todas las edades mediante la planificación profesional, la preparación para funciones determinadas, la orientación profesional, el asesoramiento individual, la capacitación y el readiestramiento (PA-192g).
- ✚ Para aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos:
 - ✚ Aplicar criterios transparentes para los puestos de adopción de decisiones y garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres (PA-195b).
 - ✚ Proporcionar a mujeres y hombres una capacitación que tenga en cuenta el género con el fin de fomentar relaciones de trabajo no discriminatorias y el respeto por la diversidad en el trabajo y en los estilos de administración (PA-195d).
 - ✚ Por último, en el tema de derechos humanos de la mujer y por cuanto toca al objetivo estratégico de garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley en la práctica:
 - ✚ Dar prioridad a la promoción y protección del disfrute pleno y amplio, por mujeres y hombres en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales sin distinción de ningún tipo en cuanto a raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, orígenes nacionales o sociales, bienes, nacimiento u otra condición (PA-232a).
 - ✚ Impartir enseñanza y capacitación sobre derechos humanos en que se tengan en cuenta los aspectos relacionados con el género a los funcionarios públicos (PA-232i).
 - ✚ Establecer mecanismos eficaces para investigar las violaciones de los derechos humanos de la mujer perpetradas por cualquier funcionario

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



público y adoptar las medidas jurídicas y punitivas necesarias con arreglo a las leyes nacionales (PA-232k).

Otras disposiciones normativas a nivel internacional en que se fundamenta el Programa de Cultura Institucional son las siguientes:

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU*, que establece la obligación de los estados firmantes para asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos, así como acceso 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

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, que tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Asimismo establece la obligación de los estados para adoptar medidas 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, ascensos laborales, prestaciones y seguridad social, igual remuneración para trabajo de igual valor, protección a la salud y seguridad en el trabajo.

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*, mediante la que los países miembros de la Organización de los Estados Americanos 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

El *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración* de la Organización Internacional del Trabajo, que establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, así como el *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y* “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



ocupación), que establece el principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Marco Normativo Nacional

A nivel nacional el marco jurídico en que se fundamenta el Programa de Cultura Institucional es el siguiente:

- ✚ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✚ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✚ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✚ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- ✚ Ley Federal del Trabajo
- ✚ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012
- ✚ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✚ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

En virtud de que los primeros cuatro ordenamientos tienen sus contrapartes homologadas en el nivel estatal, no se detallan aquí las particularidades de las disposiciones aplicables en la elaboración del Programa, sino en la definición del marco jurídico estatal. Por cuanto toca a los siguientes, se describen brevemente las disposiciones que fundamentan el Programa de Cultura Institucional:

En primer lugar, la *Ley Federal del Trabajo*, en su Artículo 2º establece que la Ley tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, definiendo dicha igualdad como aquella que se logra “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. La igualdad sustantiva supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por otra parte, la *Ley Federal del Trabajo* establece en su Artículo 3º el principio de no discriminación señalando que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Bajo los términos de la Ley, no se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada

En cuanto al *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012* se toman de este los principios contenidos en sus objetivos estratégicos, que si bien se formularon para el ámbito de actuación de la Administración Pública Federal, contienen elementos indispensables para la formulación de políticas públicas en materia de igualdad, acceso a la justicia, agencia económica, empoderamiento, y acceso a una vida libre de violencia:

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, 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.

- ✚ Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
- ✚ Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- ✚ Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

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

- ✚ Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
- ✚ Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- ✚ Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática

Por su parte, el primer punto del *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* establece el compromiso de los poderes federales Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los gobernadores, para dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, que busca toda democracia con equidad social y de género.

De igual manera, el Programa de Cultura Institucional atiende a lo dispuesto en el *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012* que en su eje rector 3, “Igualdad de Oportunidades”, y específicamente en el punto 3.5, “Igualdad entre Mujeres y Hombres”, establece como tarea prioritaria del Estado mexicano el promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad

De manera adicional a los ordenamientos jurídicos y normativos, fueron considerados también dos documentos técnicos:

- ✚ La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres; y
- ✚ El Modelo de Equidad de Género, MEG:2003 del Instituto Nacional de las Mujeres
- ✚ La *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009* establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, e incluye indicadores, prácticas y acciones para

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



fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente 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 característica o condición análoga. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

Por su parte, el *Modelo de Equidad de Género, MEG:2003*, del Instituto Nacional de las Mujeres, establece la metodología para desarrollar, implantar y mejorar un Sistema de Gestión de Equidad de Género en las organizaciones con el objetivo de detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros. El modelo busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

En este modelo, resulta fundamental aumentar la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de mujeres y hombres dentro de su entorno organizacional, promover un ambiente laboral más sano y armonioso, así como fomentar la sensibilización de la sociedad respecto a las relaciones de equidad de género.

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



Marco Jurídico y Normativo Estatal

A nivel estatal, el marco jurídico y normativo en que se fundamenta el Programa Estatal de Cultura Institucional se compone de las siguientes leyes y ordenamientos:

En primer lugar, la *Constitución Política del Estado de Aguascalientes* establece el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres y la garantía constitucional de acceso a las mismas oportunidades: “El hombre y la mujer son iguales ante la Ley, por lo que ésta deberá garantizar que accedan a las mismas oportunidades en condiciones de equidad” (Art. 4º).

En materia de violencia de género contra las mujeres y por cuanto toca a las disposiciones aplicables de este Programa, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes* establece entre sus objetivos “transformar las conductas políticas, sociales y culturales que justifican y alientan la violencia de género contra las mujeres, para propiciar un estilo de relaciones humanas basado en el respeto de sus derechos fundamentales, de conformidad con los instrumentos internacionales en la materia aprobados por nuestro país” (Art. 2º-I), así como “promover el desempeño de las instituciones públicas y privadas para que asuman el compromiso de prevenir y atender la violencia de género contra las mujeres” (Art. 2º-VIII).

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes establece asimismo la definición de perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Art. 4º-V).

La Ley establece que todas las medidas que se deriven de ella, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. (Art. 6º)

Por cuanto toca a la obligación de los poderes y por tanto a la de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, el Art. 7º establece que el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, entidades municipales, desconcentradas y paraestatales, y en general todas las entidades públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Asimismo, son relevantes como fundamento jurídico de los objetivos y líneas de acción del presente Programa las disposiciones de los artículos 12 y 15 en cuanto a la definición de los ámbitos de violencia laboral e institucional contra las mujeres:

- ✚ “Constituye violencia de género contra las mujeres en el ámbito 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en las leyes y todo tipo de discriminación por razón de género (Art. 12)

- ✚ La violencia de género contra las mujeres en el ámbito institucional, comprende los actos y omisiones de las y los servidores públicos del “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

Estado o de los Municipios 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 las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Art. 15)

Con relación a las normas que rigen a las y los trabajadores, el *Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados*, establece igualmente principios y disposiciones que fundamentan los objetivos y acciones del Programa de Cultura Institucional. Específicamente, se toman como fundamento del Programa los Artículos 26-I, 32, 49, 57Bis fracciones I, II y III y 58Bis fracciones I a VI:

- ✚ Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios y equivalentes para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política (Art. 32).
- ✚ Es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Estado, incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que medie provocación u obre en defensa propia (Art. 26-I)
- ✚ Se prohíbe a las dependencias del Estado y a los organismos públicos descentralizados:

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

- ✚ Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez a las mujeres que aspiren a un empleo en el servicio público;
- ✚ Negar la admisión a un empleo sólo por el hecho de ser mujer, estar embarazada, pertenecer a un estado civil determinado, o estar al cuidado de hijos menores; y
- ✚ Obligar a las trabajadoras por coacción o por cualquier otro medio, a renunciar a su trabajo, cuando contraigan matrimonio, se embaracen o tengan al cuidado hijos menores (Art. 57 Bis, fracciones I, II y III).

El Artículo 58 Bis en sus fracciones I a VI señala los derechos de las trabajadoras con el objetivo de proteger la maternidad, estableciendo los descansos, la percepción de salario en forma íntegra, la conservación de su empleo y los derechos adquiridos en virtud de la relación de trabajo.

El Artículo 49 establece que el salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior, no podrá modificarse por condiciones de edad, sexo o nacionalidad.

Por su parte la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes*, establece como obligación de las y los servidores públicos para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que han de observarse en el servicio público y con independencias de las que son específicas a su empleo:

Abstenerse de realizar cualquier acto que implique distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Art. 70-XXXI).

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



En caso de incumplimiento de esta u otras obligaciones señaladas en el Artículo 70 por parte de las o los servidores públicos, se establece en el Artículo 71 que incurren en responsabilidad administrativa, motivando la instrucción de los procedimientos administrativos disciplinario o resarcitorio, ante los órganos correspondientes y la aplicación de las sanciones que la Ley establece.

El principio de no discriminación en la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes* está contenido en el Artículo 3º, que señala que las y los servidores públicos deberán observar como conducta ética como parte de su compromiso y obligación, abstenerse de afectar o lesionar la dignidad de sus superiores jerárquicos así como la de sus subordinados o a la de la sociedad en general y deberán evitar cualquier acto discriminatorio (Art. 3º-III).

El Programa de Cultura Institucional hace referencia en su contenido a la *Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Aguascalientes*, que tiene por objeto, de acuerdo con su Artículo 3º, establecer las bases y lineamientos necesarios para lograr el óptimo funcionamiento del sector público a través del desarrollo, especialización, profesionalización, control y evaluación de los servidores públicos del Poder Ejecutivo, de los Municipios y de los Organismos Públicos Descentralizados del Estado. Por cuanto toca a procesos de capacitación y promoción con base en aptitudes, el Artículo 13-IV señala como objetivo del Servicio Civil de carrera propiciar la promoción en el empleo a través de la profesionalización y especialización de acuerdo a la capacidad demostrada por el servidor público en lo relativo al desempeño de sus funciones y a los logros obtenidos.

El Programa de Cultura Institucional encuentra sustento también en la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes*, cuyo objeto es regular, proteger y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación (Art. 1º) y tiene como principios rectores la igualdad, la Equidad de Género, la no discriminación y todos “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado, así como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

A través del Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes* establece que se deberá:

- ✚ Instrumentar Acciones Afirmativas para la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación (Art. 16-I).
- ✚ Evaluar las políticas públicas, los programas y servicios en materia de Igualdad Sustantiva (Art. 16-III).
- ✚ Incluir en el debate público la participación de la sociedad civil organizada en la promoción de la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres; impulsando acciones de coordinación entre las distintas dependencias del gobierno para formar y capacitar en materia de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, a los servidores públicos que laboran en ellas (Art. 16-V).
- ✚ Elaborar y recomendar estándares que garanticen la transmisión en los medios de comunicación y órganos de comunicación social de los distintos entes públicos, de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres (16-VI).
- ✚ Establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo (16-VII).

Por su parte, en cuanto a las disposiciones aplicables de la *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes* está su Artículo 2º que establece la obligación de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Ayuntamientos y Organismos Autónomos, para impulsar, promover y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas en el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social, impulsando y fortaleciendo la igualdad de trato con “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



la promoción de una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las persona, grupos y comunidades en situación de discriminación

La *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes* tiene como objetivo crear mecanismos para prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación en el Estado, en términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte y de las leyes aplicables a la materia (Art. 3º) estableciendo así la prohibición explícita en el Estado de Aguascalientes de toda forma de discriminación (Art. 4º) según se define en el propio artículo, mientras que el Art. 5º establece y tipifica las conductas discriminatorias para posteriormente establecer medidas que han de tomar los órganos públicos estatales y municipales para prevenirla (Art. 11), así como medidas compensatorias no discriminatorias con objeto de erradicar las conductas descritas en el Art. 5º (Art. 12).

Por último, el *Plan de Desarrollo Municipal 2011-2013 en los Objetivos Organizacionales* señala:

- *Mantener un clima laboral cálido.*

Dentro de la 1ª Directriz Gobernabilidad y Seguridad Pública

Instancia Municipal de la Mujer

Objetivo Rector: Promover acciones que permitan la igualdad, el respeto a los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres para transformar su posición y sus condiciones de vida.

Las mujeres del municipio de San Francisco de los Romo han estado en condiciones de vulnerabilidad en los ámbitos en los que se desenvuelve como el familiar, social, económico, político y cultural, de ahí que exista la necesidad de instituciones como la Instancia Municipal de la Mujer, que sea un espacio donde se escuchen sus problemáticas y se les oriente, apoye y canalice. "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM"



Asimismo, consolidarlo como un lugar de generación de proyectos encaminados a mejorar la calidad de vida de ellas y su familia.

De acuerdo a resultados de la investigación Diagnóstico Situacional de las Mujeres Francorromenses realizado en el 2008 por la Instancia Municipal de la Mujer con apoyo de investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, determinaron que la problemática que las aquejan tiene que ver con:

1. Violencia de Género.
2. Niveles de Escolaridad Bajos.
3. Deserción Escolar.
4. Prevención de Enfermedades.
5. Falta de Empleo y Baja Remuneración Económica.
6. Inequidad en la Organización Familiar.

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

III. MARCO TEÓRICO

El marco conceptual en que se basa el Programa de Cultura Institucional atiende a las definiciones contenidas en la legislación estatal en la materia y en su defecto, en los ordenamientos jurídicos nacionales o internacionales. Asimismo, se toman como referencia los marcos conceptuales del Programa de Cultura Institucional elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres para la Administración Pública Federal (2009) y del documento guía sobre Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres en 2004.

Lo anterior, a fin de favorecer un lenguaje común que permita hacer comparable el presente Programa de Cultura Institucional (y sus eventuales resultados) con aquellos que se basan en marcos teóricos semejantes aportando así a la unificación y homologación del lenguaje en materia de género y cultura institucional, sin descuidar la correspondencia con los ordenamientos legales vigentes.

Cultura Institucional

Se entiende por Cultura Institucional “un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. La cultura institucional “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 éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la

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



institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004).

La cultura institucional designa por tanto, la personalidad de las instituciones que emerge de la interacción de las y los miembros, así como de los valores compartidos e institucionalizados que le caracterizan como un modo particular de ser. Como afirma Rodríguez (2002), la cultura está hecha de un tipo particular de premisas: La constituyen premisas indecidas e indecibles del decidir organizacional. Esto significa que los elementos de la cultura no parecen haber sido fruto de decisión alguna, sino que emergen como decantado que va dejando la historia de las instituciones, de sus logros y dificultades. En este sentido, la cultura es el “hoy” de la memoria de las instituciones.

Ahora bien, desde la perspectiva de teoría de sistemas sociales de Luhmann, la cultura organizacional (o institucional en este caso), contiene los esquemas de distinción con los cuales las instituciones contemplan su entorno y observan su propio operar. Como el entorno es más complejo que las propias instituciones, éstas deben reducir complejidad, sensibilizándose hacia ciertos factores y tornándose indiferente a lo demás. Los esquemas de distinción hacen que la organización “vea” ciertos aspectos del entorno y se mantenga ciega a otros.

De este modo, puede ser que los temas y problemas de género no sean observados como relevantes para la propia institución y por ello, a menos que se visibilicen y se introduzcan en el operar de la institución como formas de distinción, no formarán parte de sus decisiones aún y cuando los ordenamientos jurídicos y normativos prescriban su institucionalización. Incluso la cultura institucional puede contener la paradoja de que algunas y algunos miembros la critiquen, pero todas y todos rijan sus acciones por ella. Este es el caso por ejemplo, de los ordenamientos jurídicos que prescriben la perspectiva de género como norma de actuación, pero que a su vez se trata de documentos redactados sin perspectiva de género.

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



De acuerdo con Rodríguez (2002) la cultura institucional guarda en su seno retazos incoherentes y contradictorios, algunos de los cuales hasta pueden ser perjudiciales. Sin embargo, es posible impulsar el cambio de los rasgos que obstaculizan lo que se desea conseguir, apoyándose en otros rasgos de la misma cultura que se opongan a los anteriores. La conducción del cambio cultural consiste entonces en dilucidar los valores, normas, actitudes, estereotipos, etc., de la institución y utilizar su fuerza.

Por otra parte como fenómeno contingente, la cultura institucional se probabiliza a través de su propia historicidad por lo que los valores y conductas que refleja no son ni deben ser considerados como estáticos, sino plenamente modificables a través del cambio en las formas de distinción.

Perspectiva de género

De acuerdo con el Art. 4º-V de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes*, se entiende el concepto de perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

A nivel de política pública, incorporar la perspectiva de género en la Administración Pública implica permear toda la estructura de sus instituciones y en este sentido, como afirma el Instituto Nacional de las Mujeres (2004), “la

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

incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.

Clima laboral

El clima laboral se refiere al 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 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010). Estas características pueden corresponder tanto a elementos formales de la organización como a elementos informales que influyen en el desempeño de las y los trabajadores y/o en la relación de trabajo.

Comunicación Incluyente

Los procesos comunicativos institucionales pueden darse de manera formal o informal, y dependiendo de a quién o a quiénes se dirigen, pueden ser externos o internos. Hablar de comunicación incluyente refiere a si los mensajes y las comunicaciones de la institución se dirigen a todas las personas sin excluir por razón de género o sin incentivar los roles tradicionales y estereotipos en torno al género. El ámbito de la comunicación institucional no solamente refiere a mensajes de tipo oficial, sino también a procesos informales como la expresión de opiniones por parte de las y los trabajadores y el hecho de que se tomen en cuenta por parte de las y los superiores y/o subordinadas o subordinados.

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



No obstante, el género no es el único criterio que distingue lo incluyente o excluyente de las comunicaciones. También otras formas de discriminación pueden reflejarse y reproducirse por medio de las comunicaciones, tales como las que se basan en la edad, credo, apariencia física, posición social y todas las contenidas en el Artículo 4º de la *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes* y en el Artículo 3º-IX de la *Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos*.

Selección de Personal

Las formas y procesos institucionalizados en que se da la selección y reclutamiento de personal hacia dentro de la institución forman parte de su cultura institucional. En Aguascalientes, la selección del personal, con excepción de titulares de las dependencias, subsecretarios, directores generales o sus equivalentes, está sujeta a los lineamientos que establece la *Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Aguascalientes*, y que en términos generales, consiste en la aplicación de un examen de conocimientos y aptitudes a partir del que se establecen necesidades específicas de capacitación. No obstante, en la práctica de algunas instituciones la selección de personal puede estar normada por criterios extrajurídicos y ser excluyente por razones discriminatorias, favoreciendo uno u otro género o estableciendo otras distinciones por razón de características que bajo el Artículo 4º de la *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes* se consideran como discriminatorias.

Salario y prestaciones

De igual manera que con las prácticas de selección de personal, en las instituciones puede haber procedimientos informales e incluso extrajurídicos “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

para asignar salarios y prestaciones a las y los trabajadores. Si bien bajo los ordenamientos jurídicos vigentes debe aplicarse el principio de asignar un mismo salario para un mismo trabajo y/o categoría, en la práctica pueden existir diferencias salariales y de prestaciones por cuestiones de género o por cualquier otra causa discriminatoria en beneficio o perjuicio no razonable de ciertas trabajadoras o trabajadores.

Promoción horizontal y vertical

La promoción horizontal consiste en el acceso del personal a rangos salariales superiores de un mismo puesto, o bien en el enriquecimiento de las tareas y responsabilidades del puesto en virtud de un desarrollo de competencias demostrado por la o el trabajador. La promoción horizontal puede tomar también la forma de avance dentro de los distintos escalones y/o categorías de un mismo puesto de trabajo, o bien a la movilidad entre puestos equivalentes.

Por su parte, la promoción vertical consiste en el ascenso a un puesto de mayor jerarquía en la estructura organizacional; en general se trata del acceso a una plaza vacante de mayor nivel del que posee la o el trabajador.

Al igual que con otras dimensiones de la cultura institucional, si bien las formas de promoción del personal están normadas en leyes y reglamentos, las prácticas institucionalizadas pueden no respetar el principio de igualdad de oportunidades y establecer distinciones por cuestión de género o por algún otro acto discriminatorio que por formar parte de la cultura institucional, se consideran socialmente como conductas normales y por tanto aceptables

Capacitación y formación

La capacitación consiste en la adquisición de conocimientos, aptitudes y

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

destrezas, ya sean de carácter técnico, teórico o práctico, que contribuyen al desarrollo de las y los trabajadores en el desempeño de su actividad o función. La capacitación busca en principio promover el desarrollo integral del personal y por tanto el de las instituciones que invierten en ella. Asimismo, coloca en circunstancias de competencia a las personas para un mejor desempeño de sus actividades laborales.

De la misma forma como sucede con los salarios, las prestaciones y las formas de promoción horizontal o vertical, las prácticas de capacitación están permeadas por la cultura institucional y dependiendo de esta, pueden ser incluyentes garantizando a todas y todos los trabajadores las mismas oportunidades de desarrollo sin distinciones de género o de otro tipo, o pueden reflejar procesos de exclusión en beneficio o perjuicio de ciertas personas

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad se refiere al atributo de equilibrio entre las esferas pública (trabajo) y privada (familiar y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004). Se trata de un balance entre la vida laboral, familiar, personal, institucional de las y los trabajadores.

Las prácticas que aportan o no a la corresponsabilidad tienen que ver principalmente con las cargas de trabajo, la asignación de horarios y el otorgamiento de permisos para tratar asuntos familiares, tales como permisos de cuidados parentales y licencia de paternidad, que favorecen el que hombres y mujeres se corresponsabilicen en el cuidado de sus hijas e hijos, y junto con ellos lo haga también la institución donde laboran.

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

Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo con el Artículo 3ºBis de la *Ley Federal del Trabajo*, el *hostigamiento* se entiende como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, mientras que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso sexual, cuando se dirige hacia las mujeres adquiere la forma de violencia sexual, según los términos del Artículo 8º-III, que la caracteriza como la acción u omisión mediante la cual se induce o se impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene incapacidad para consentir.

La cultura institucional puede favorecer conductas de hostigamiento y acoso sexual y que dichos comportamientos se consideren como normales. En especial, las mujeres son más vulnerables al hostigamiento y al acoso en los ámbitos laborales en virtud de su posición jerárquica, del tipo de trabajo desempeñado, del número de mujeres que laboran en la institución y en este sentido se relaciona con el resto de prácticas y relaciones de poder que subsisten hacia dentro de la institución.

A pesar de que tales conductas están tipificadas en el *Código Penal Federal* bajo los delitos de hostigamiento (Art. 259Bis) y abuso sexual (Art.260), y que en el caso del primero establece que si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione se le destituirá de su cargo, la práctica institucional puede carecer de mecanismos e instancias para denunciar tales hechos, o incluso que estos sean inefectivos

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



cuando existe una cultura de minimizar la importancia del hecho o de solapar las agresiones en perjuicio de la víctima.

Por último, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (2010), la perspectiva de género puede incorporarse en las organizaciones (y por tanto en el análisis de los nueve campos temáticos aquí descritos) de las siguientes maneras:

- ✚ En las ideologías institucionales, analizando las estructuras y procesos que pudieran ser funcionales a la mantención de prácticas discriminatorias.
- ✚ En los sistemas de valores organizaciones, visibilizando la forma de establecer prioridades y jerarquías hacia dentro de la organización que hacen distinción de género.
- ✚ En las estructuras organizacionales, analizando si las estructuras y procesos son equitativos y toman en cuenta las diferencias entre los sexos, facilitando la igualdad de oportunidades.
- ✚ En los estilos gerenciales, analizando si estos permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos.
- ✚ En las descripciones de puestos, cuestionando las tareas asignadas a mujeres y hombres en la organización.
- ✚ En los arreglos prácticos, analizando las facilidades de espacio y tiempo de acuerdo con las diferencias entre hombres y mujeres de manera que se promueva un arreglo que favorezca la corresponsabilidad entre ambos y de la institución con ellos.
- ✚ En la expresión del poder, visibilizando las relaciones entre las y los servidores públicos de distintos niveles y su distribución de poder, incluyendo las prácticas de hostigamiento, maltrato y falta de respeto hacia los términos oficiales de la relación laboral.
- ✚ En las imágenes y símbolos, visibilizando la carga simbólica de los elementos institucionales que refuerzan los estereotipos, los roles tradicionales y la división por género

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



El estudio de la cultura de las instituciones es un aspecto recientemente incluido en la agenda de los/as investigadores/as y los/as hacedores de políticas: casi de manera generalizada, su estudio ha estado ceñido a los esfuerzos que los académicos de países desarrollados han realizado en sus organizaciones y, en algunos casos, en las organizaciones latinoamericanas y/o de los países “en vías de desarrollo”.

En este sentido, es pertinente señalar que el tema de cultura institucional que aquí se aborda, es un aspecto que ha ido adquiriendo fuerza por estar ligado a los cambios sociales que distinguen al mundo moderno, así como a las preocupaciones de los administradores por buscar que sus instituciones se vuelvan eficientes y efectivas.

Estos componentes pueden ser discutidos y establecidos con mayor o menor formalidad, pero pueden identificarse de una forma u otra en la mayoría de las instituciones. Por otro lado, aunque ésta es tan sólo una entre una variedad de formas de definir los componentes constitutivos de una institución, esta definición tiene la utilidad de señalar los diferentes niveles en los que se debe buscar el cambio. Si se trata de que la sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres se arraigue en el corazón mismo de una institución, deben incorporarse en forma decidida en todos estos aspectos. Sin embargo, la mayor parte de los teóricos y estudiosos del tema coinciden en que la transformación debe darse en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa ni escudriña continuamente como a otros aspectos institucionales, tales como la salud financiera de la institución, la eficiencia de sus estructuras y procedimientos o el éxito de sus políticas públicas, sino también porque la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución.

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



“Aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, cosméticos y, finalmente, no tendrán efecto alguno.” (Macdonald, 1996)

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



IV. METODOLOGIA

Existen diversas interpretaciones y mapas conceptuales con los elementos, actores, factores y etapas que se deben considerar cuando se pretende incorporar, transversalizar y finalmente institucionalizar la perspectiva de género en las instituciones.

El mapa de ruta que aquí se presenta pretende ser una guía útil que contenga los elementos imprescindibles para lograr mayor igualdad y sensibilidad de género en las instituciones. Tomando en cuenta el contexto externo (local, relaciones intersectoriales, interinstitucionales) e interno (normatividad, valores, políticas, principios y prácticas) en que trabaja una institución, así como los factores –tales como liderazgo, tensiones internas, expansión o contracción de la institución- que contribuyen a su predisposición para el cambio, y los aspectos que influyen en el proceso de cambio en diferentes etapas: voluntad política y disposición al cambio, marco jurídico y administrativo, el diagnóstico, la planeación estratégica, la instrumentación y promoción, el monitoreo y la evaluación.

Es decir, debe tenerse siempre presente que el proceso de cambio al interior de las instituciones no es lineal ni breve ni rápido, ni se puede lograr mediante un gran esfuerzo inicial y “definitivo”. Al contrario, toma una gran cantidad de tiempo, y el proceso de cambio puede continuar por muchos años, sobre todo si se considera que el cambio que aquí se está buscando, referido a la equidad entre hombres y mujeres, no es un cambio fácil ni instantáneo.

Con la finalidad de identificar las prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de las entidades y dependencias del H.

Ayuntamiento de San Francisco de los Romo, se realizó una investigación que constó de tres diferentes estrategias. Por un lado se desarrolló una “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



herramienta de corte cuantitativo, mientras que por otro lado dos herramientas de corte cualitativo.

La herramienta de tipo cuantitativo se diseñó con la finalidad de obtener información dura de las y los servidores públicos, así como de las instituciones que integran.

La primera herramienta cuantitativa es un cuestionario que recoge información sobre las siguientes dimensiones de la cultura institucional: reclutamiento y selección del personal, promociones y asensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual y sensibilización en género. De lo anterior se levantaron 120 encuestas de forma aleatoria y proporcional por dirección y género.

Aunado a esto la segunda herramienta cualitativa, se desarrollo mediante 15 entrevistas a profundidad con actores estratégicos de Cabildo y de la Administración Pública para hacer un análisis institucional de las entidades y dependencias en donde se revisaron los siguientes aspectos: unidad o estructura de género, sistemas de información con perspectiva de género, planeación con perspectiva de género, comunicación institucional incluyente, presupuestos con perspectiva de género, coordinación intra e interinstitucional, y capacitación institucional en género.

Y finalmente tres grupos focales participativos con integrantes de la sociedad civil, ello se llevó a cabo mediante una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los/las investigadoras para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, en este caso la elaboración del Programa de Cultura Institucional del Municipio de San Francisco de los Romo.

Siguiendo una metodología como lo explica Robert Merton, en su artículo "La entrevista focalizada" define los parámetros para el desarrollo de grupos focales: "Hay que asegurar que los participantes tengan una experiencia

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



específica u opinión sobre la temática o hecho de investigación; requiere de una guía de funcionamiento que reúna los principales tópicos a desarrollar hipótesis o caracterizaciones - y que la experiencia subjetiva de los participantes sea explorada con relación a las hipótesis investigativas".

Las entrevistas logradas mediante la estrategia de grupos focales tienen como propósito registrar cómo los participantes elaboran grupalmente su realidad y experiencia. Como todo acto comunicativo tiene siempre un contexto (cultural, social), entonces el investigador debe dar prioridad a la comprensión de esos contextos comunicativos y a sus diferentes modalidades.

Direcciones y Departamentos que participaron:

- ✓ Cabildo/Sala de Regidores
- ✓ Presidencia
- ✓ Contraloría Municipal
- ✓ Coordinación de Comunicación Social e Imagen
- ✓ Coordinación General de Asesores
- ✓ Dirección de Desarrollo Social y Agropecuario
- ✓ Dirección de Servicios Públicos
- ✓ Dirección de Obras Públicas
- ✓ Dirección de Desarrollo Urbano
- ✓ Dirección de Gobernación y Secretaría del H. Ayuntamiento
- ✓ Dirección de Seguridad Pública
- ✓ Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
- ✓ Instancia Municipal de la Mujer
- ✓ Dirección de Finanzas
- ✓ Departamento de Protección Civil
- ✓ Departamento de Fomento Deportivo
- ✓ Departamento Cívico Cultural
- ✓ Sindicatura
- ✓ Dirección Jurídica

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



- ✓ Centro de Mediación y Arbitraje
- ✓ Organismo Operador del Agua
- ✓ Instancia Municipal de la Juventud
- ✓ Coordinación de Relaciones Públicas

Grupos de la Sociedad Civil que participaron:

Mujeres de las comunidades
Hombres de las comunidades
Grupos de jóvenes
Lideresas / líderes comunitarios
Grupos de migrantes/ jornaleras y jornaleros
Representantes de organizaciones de la sociedad civil (OSC)

A continuación se presenta una breve semblanza de las características propias de cada una de las etapas señaladas en el mapa de ruta.

MAPA DE RUTA

Etapa 1: Voluntad política y disposición al cambio

Para una verdadera incorporación del enfoque de equidad entre hombres y mujeres, el compromiso y la voluntad política son aspectos clave. En este sentido, es fundamental la existencia al interior de las instituciones de un mandato político explícito al respecto, vinculado a su vez con la misión global de la institución.

El compromiso político debe traducirse en recursos que apoyen el proceso de incorporación de esta perspectiva de equidad entre hombres y mujeres. Si bien se necesita de recursos nuevos y permanentes para promover y mantener esta perspectiva, su “transversalización” implica la utilización de los presupuestos “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

existentes, pero de modo tal que incluya el análisis de género y su consecuente práctica. Asimismo, se requiere desglosar los recursos de modo que sea posible evaluar y vigilar si aquellos destinados a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género benefician en términos reales a las mujeres y contribuyen a acelerar el logro de la meta de la igualdad/equidad entre hombres y mujeres.

Esta etapa también implica la identificación de restricciones y oposición, averiguando por qué se generan estas oposiciones o rechazos.

Etapa 2: Diagnóstico institucional del proceso de cambio

Esta es una etapa fundamental: una vez que se diagnostica el estado en que se encuentra la institución en su interior, se necesita construir una hipótesis y propuestas acerca de cómo debe darse el proceso de cambio, basadas en ese análisis.

¿Qué tipo de cambio se necesita y en qué nivel?

La etapa de conceptualización es una oportunidad para lograr una mayor aceptación de la idea de cambio, haciendo retroceder los límites de lo que la gente en la institución está dispuesta a aceptar. Las/los agentes de cambio y/o las unidades de género probablemente jugarán aquí un papel primordial, junto con capacitadores/as y líderes de opinión en la institución interesados/as en el tema, ayudando a identificar el/los problemas.

Etapa 3: Planificación estratégica

Esta etapa es una de las más amplias ya que define y fundamenta el rumbo hacia dónde quiere dirigirse el cambio, cómo debe realizarse y por qué es necesario.

En esta etapa también se consulta e involucra al personal de la institución, buscando que se identifique como parte del proceso. A la vez, el personal involucrado en promover el cambio por la equidad (generalmente la instancia “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

de la mujer) tiene como tarea en esta etapa identificar las/los aliados internos y externos y trabajar con ellos en la construcción de consensos en torno al problema, así como estrategias de acción.

La etapa de planificación estratégica abarca la renegociación de significados y busca acuerdos básicos sobre la orientación, profundidad, alcances y lugar de inicio de los cambios que se buscan. La etapa de planeación estratégica profundiza las anteriores al descomponer el deseado cambio global en objetivos específicos, que las personas pueden manejar en términos de sus propias responsabilidades y tareas. El plan estratégico detallará y especificará objetivos diferentes para áreas y departamentos diferentes de la institución, mientras va aclarando cómo se relacionan éstos entre sí en términos del cambio global objetivo. Una planeación estratégica ideal recurre al personal y todos los participantes, especificando la responsabilidad y tareas particulares de cada quien.

Una vez que los objetivos han sido aclarados, se operativizan en un plan de acción o en un plan operativo que programa las actividades, los insumos requeridos en términos de asignación de recursos (financieros, materiales, humanos), los resultados esperados y deseados, además del plazo, así como un sistema de registro para el establecimiento y seguimiento de indicadores: el desarrollo de indicadores permite determinar el proceso, así como el impacto de las decisiones y las acciones adoptadas, y hacer un seguimiento de las mismas.

Etapa 4: Instrumentación del proceso

Un proceso de cambio en favor de la equidad entre hombres y mujeres requiere sistemas y procedimientos con perspectiva de género, es decir, actividades y rutinas vinculadas con distintos momentos del trabajo institucional.

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

Para que los procedimientos puedan llevarse a cabo exitosamente, se requiere un desarrollo profesional y técnico del personal. Este desarrollo se define desde diferentes aspectos: 1) la capacitación en habilidades de planificación y políticas de género para todos los profesionales (hombres y mujeres) de la institución; 2) el establecimiento de incentivos para comprometerse con el proceso, en el entendido de que es una responsabilidad compartida de todo el personal; 3) iguales oportunidades para los hombres y las mujeres que se desempeñan en la institución, por ejemplo, en el acceso a la capacitación, el reclutamiento y la promoción.

Etapa 5: Monitoreo y evaluación

Finalmente, el éxito de todo proceso con estas características requiere establecer prioridades para impulsarlo de manera paulatina y decidida; una de las finalidades últimas es la de evaluar sus efectos sobre el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y la consecución del objetivo de la equidad de género. Normalmente, la evaluación de un proceso de cambio institucional orientado a mejorar la sensibilidad y la igualdad de género de una institución tendría que estar atenta a:

1. Los resultados e impactos de un programa de género sobre el conocimiento y la capacidad de los equipos de trabajo, calidad de la institución y calidad de los proyectos y programas.
2. Los factores causales del cambio o de la falta del mismo.
3. Las fortalezas y debilidades en el proceso de cambio.
4. Los cambios que son necesarios hacer al programa de género en fases subsiguientes.

La evaluación, como mecanismo institucional, se plantea como el proceso integral y continuo de investigación y análisis de los cambios que se “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



materializan en el mediano y largo plazo, como una consecuencia directa o indirecta del quehacer institucional.

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

V. DIAGNÓSTICO SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL

DATOS GENERALES Y SOCIO-DEMOGRÁFICOS



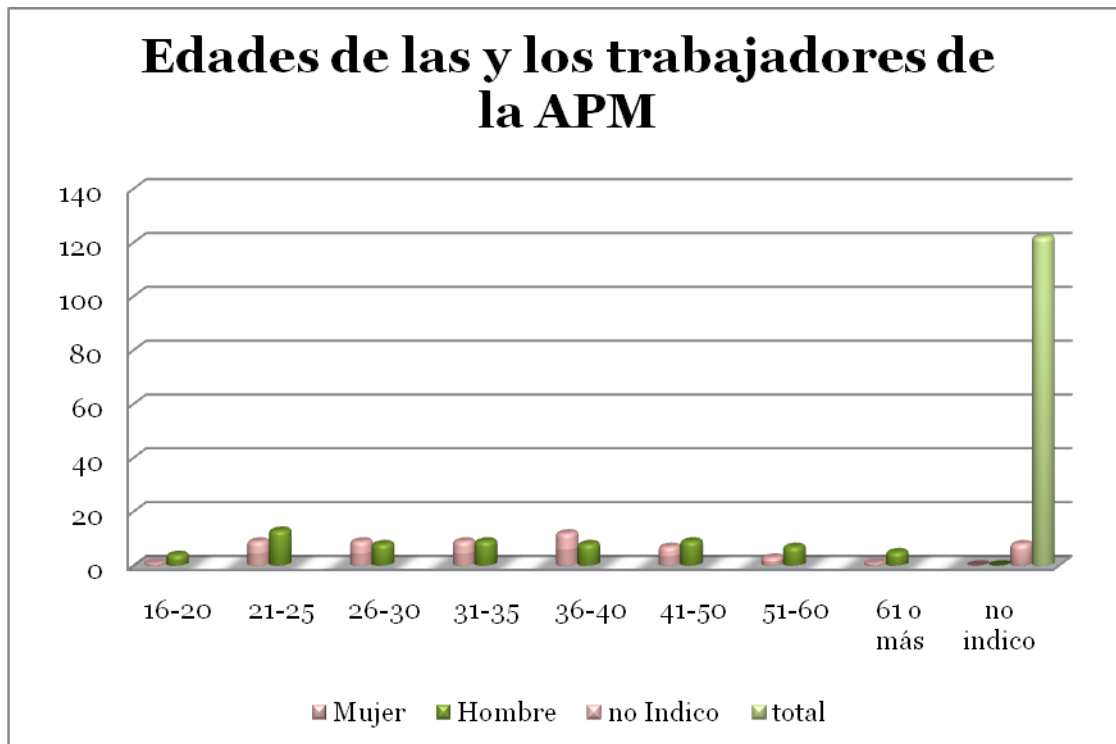
Gráfica 01: Personal que labora en las diferentes áreas desagregado por sexo

Dentro de las Direcciones de la Administración Pública Municipal se encuentra muy marcada la diferencia entre aquellas áreas denominadas “sociales”, donde se marca la brecha de mujeres sobre la población de hombres.

Por otro lado, se puede observar que dentro de la Dirección de Servicios Públicos sobresale marcadamente el número de hombres que trabaja ahí, a diferencia de DIF o Desarrollo Social.

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

Otro punto importante es que dentro del área de Finanzas también laboran más mujeres que hombres, sin embargo son puestos operativos o secretariales más no de toma de decisiones o responsabilidades más elevadas.



Gráfica 02: Rango de edades de las y los trabajadores de la APM

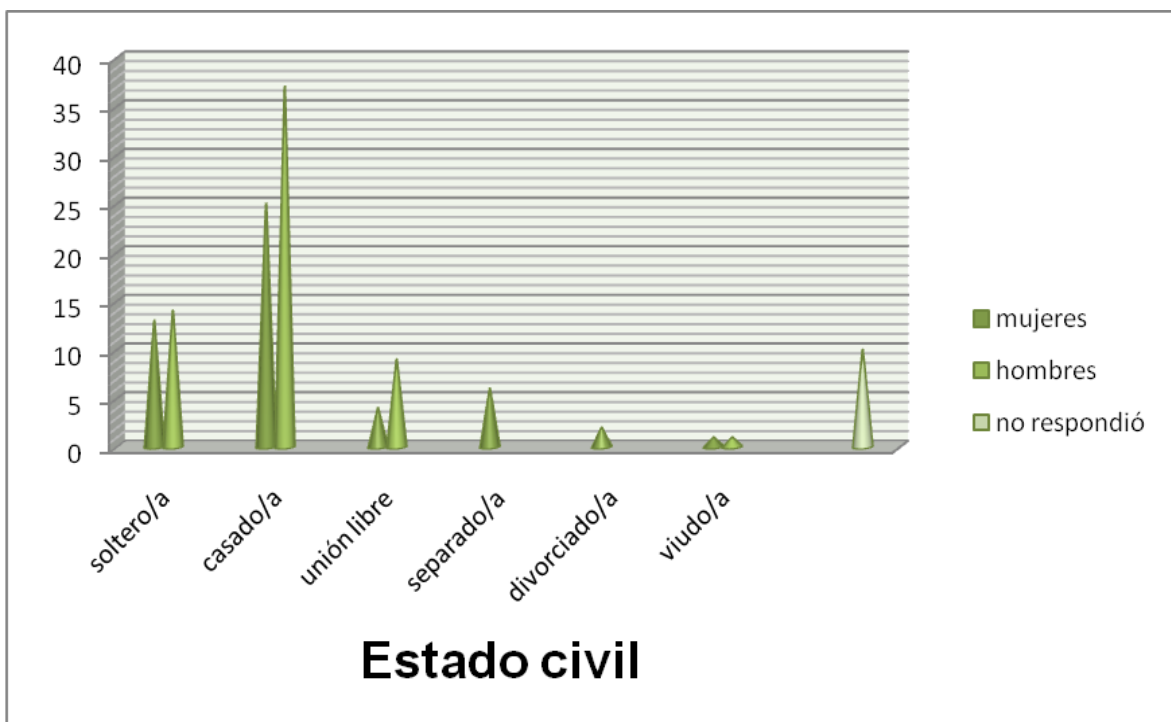
Dentro del rango de edad con mayor incidencia en las mujeres está entre 36 a 40 años y con respecto a los hombres de 21 a 25 años dando un total de 122 cuestionarios aplicados.

Es importante destacar que la diferenciación por sexo posibilita identificar dónde están, en qué cuantía y que hacen las mujeres y que los hombres, atendiendo exclusivamente a sus características biológicas; el análisis desde una perspectiva de género significa valorar cómo inciden en los comportamientos los diferentes papeles y expectativas que la sociedad tiene respecto a los hombres y a las mujeres.

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

Algo fundamental para poder detectar si existen situaciones que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres es que la recogida y tratamiento informático de la información se realice desagregando los datos según la variable sexo y otros condicionantes socioeconómicos.

Dentro del promedio de la edad de los habitantes del Municipio de San Francisco de los Romo en los hombres se de 20 años y en las mujeres es de 22 años lo que resulta un municipio de jóvenes en edad productiva.



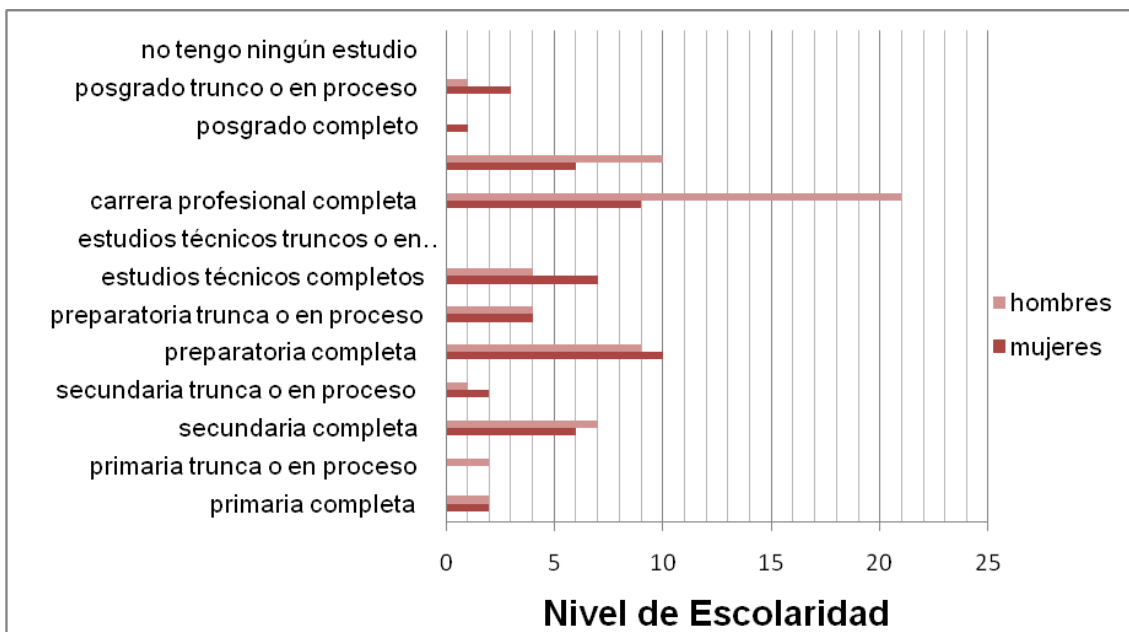
Gráfica 03: Estado civil de las y los trabajadores de la APM

La necesidad de desagregar los datos por sexo, es algo ampliamente consensuado desde la 1ª Conferencia mundial de la Mujer celebrada en Méjico en 1975 hasta la actualidad. En 1985, la 3ª Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi, definió 39 indicadores claves para identificar la situación y condiciones de vida de las mujeres en el mundo; entre ellos, el de igualdad (derechos, medidas jurídicas, etc), desarrollo (empleo, salud, educación, comercio, ciencia y tecnología, comunicaciones, vivienda, “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

transporte, energía, medioambiente y servicios sociales), situaciones de especial gravedad (pobreza femenina, etc) y violencia de género (denuncias por malos tratos, prostitución, etc)

El primero es el de la desagregación por sexos de toda la información referida a personas.

“Los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” (Carmona, 2007)



Gráfica 04: Nivel de escolaridad

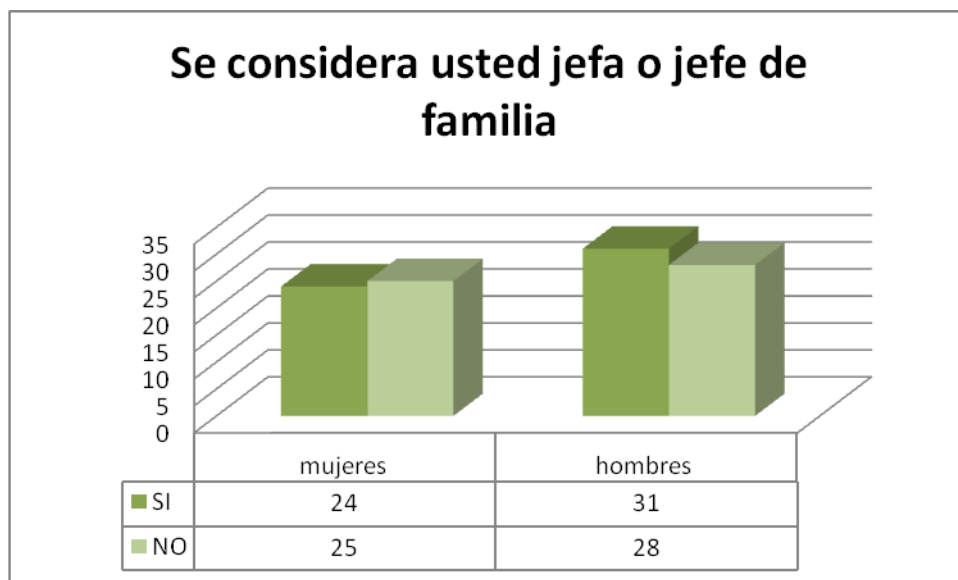
	mujeres	hombres
primaria completa	2	2
primaria trunca o en proceso	0	2
secundaria completa	6	7
secundaria trunca o en proceso	2	1
preparatoria completa	10	9
preparatoria trunca o en proceso	4	4
estudios técnicos completos	7	4
estudios técnicos truncos o en proceso	0	0

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

carrera profesional completa	9	21
carrera profesional trunca o en proceso	6	10
posgrado completo	1	
posgrado trunco o en proceso	3	1
no tengo ningún estudio	0	0
No contesto		11

El nivel de escolaridad más preponderante en los hombres es carrera profesional completa a diferencia de las mujeres que fue preparatoria completa, ello no lleva a afirmar que existe una marcada brecha de género dentro de la escolaridad de las y los servidores públicos de la APM.

Las mujeres sobretodo en los municipios encuentran las mujeres más dificultades para estudiar una carrera profesional por roles asignados socialmente sobre todo en las comunidades más alejadas de la cabecera municipal.



Gráfica 05: Miembro de mayor autoridad en la toma de decisiones y proveedor /a de ingresos

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

El/ la Jefa de familia se define como el miembro de mayor autoridad en la toma de decisiones y proveedora de ingresos, que implica la manutención, educación y atención de las necesidades básicas del grupo familiar (Unidas, 1990)

Como se puede observar dentro de la gráfica no existe una marcada diferencia entre las mujeres y hombres jefes de familia, es decir, en la actualidad un gran número de mujeres ha ampliado su presencia en otras instancias de responsabilidad. Incluida la función de proveedora de ingresos, incrementando con ello el número de hogares con mujeres como jefa de familia.

Desafortunadamente, el incremento de esos hogares no ha redundado en una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas y laborales entre ambos sexos; ni ha repercutido favorablemente en el nivel de vida de esos hogares, en la mayoría de los casos.

La mayor presencia femenina en el mercado laboral responde a una necesidad en la generación de ingresos con la cual contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias.



Gráfica 06: No. De hijos en total

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

El promedio de hijos es de 2 en las mujeres y de la misma manera en los hombres, aunque también cabe destacar que el número de personas que manifestaron no tener ningún hijo es muy alto tanto en hombres como en mujeres.

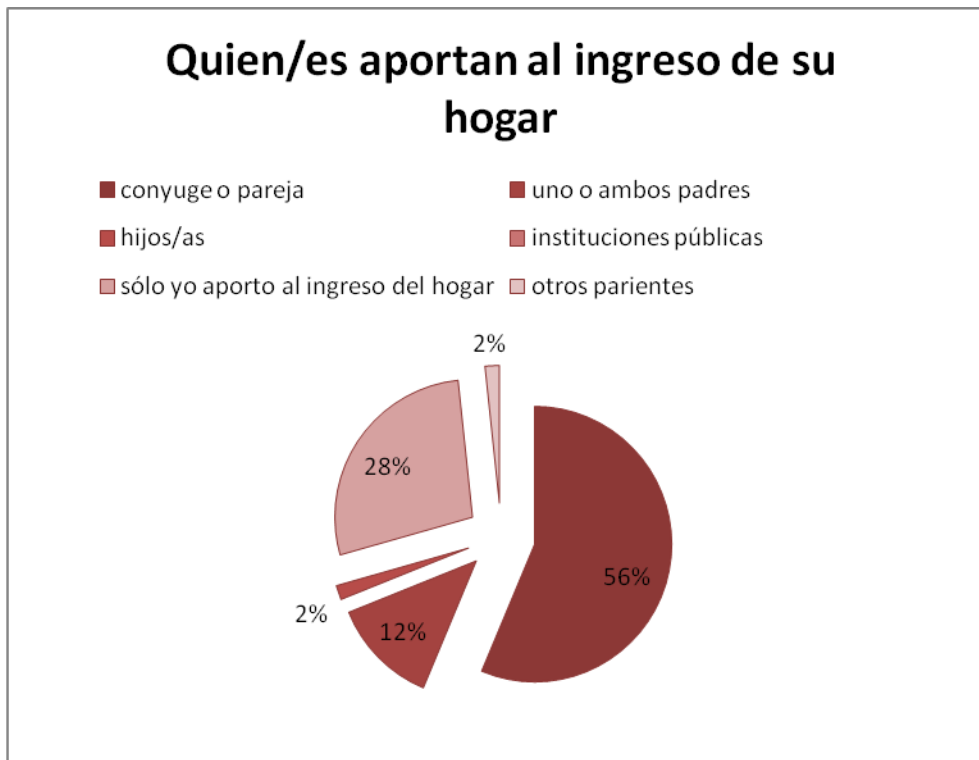
La tasa de fertilidad aumentó en México. El número de hijos por mujer es de 2.22, muy por encima del 2.04 proyectado por el Consejo Nacional de Población (CONAPO). Es importante destacar que en el Municipio en el 2011 hubo 843 nacimientos, y dentro de ello la forma familiar predominante en el municipio es la nuclear, conformada por el padre y/o la madre e hijos, o por parejas sin descendencia.



Gráfica 07: No. De personas dependientes del trabajador/a

El número promedio de personas dependientes del trabajador/a de la administración pública municipal oscila entre 2 y 3 dando un total de 55 personas respondiendo en este sentido de 120 encuestada/os.

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



Gráfica 08: Aportación al ingreso del hogar

El ingreso y el gasto de los hogares son elementos centrales para la evaluación y estudio de las condiciones de vida de las familias. Desde el punto de vista de la teoría económica, el concepto de ingreso disponible de una persona se apoya en la definición utilizada hace más de cincuenta años por Hicks: “es el valor máximo que puede consumir durante una semana y encontrarse al final de ésta en una situación tan buena como la que tenía al principio de ella” (Hicks, 1945)

Dentro del estudio más de 56% de los hogares aporta el conyuge o pareja aparte del funcionario/a de la administración municipal, lo que nos lleva a interpretar que las parejas por la situación económica predominante se hace necesario de manera formal o informal que ambos agreguen a la aportación familiar para solventar los gastos corrientes.

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



Gráfica 09: Ingreso quincenal aproximado en el hogar

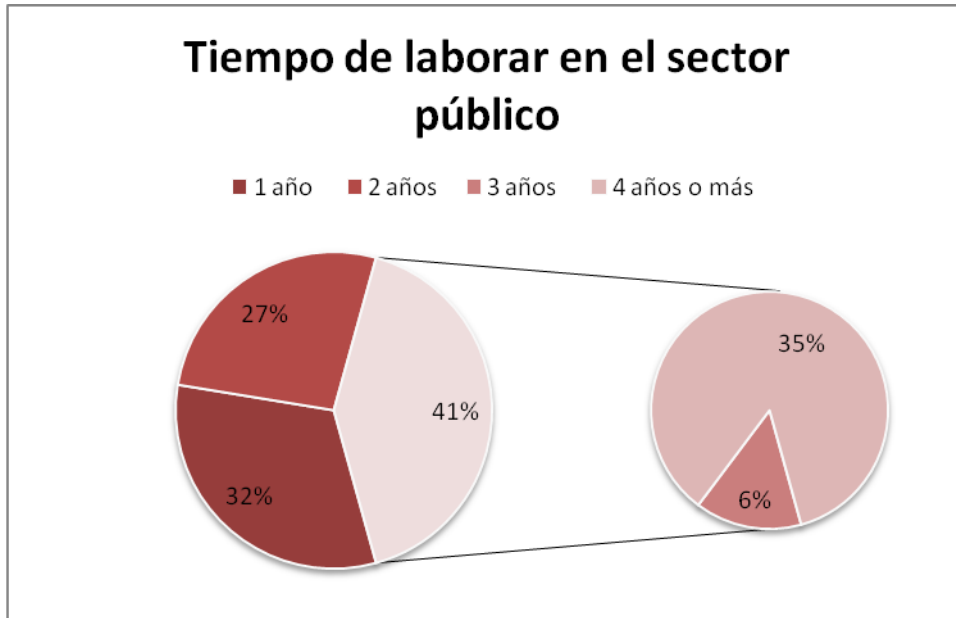
El promedio de los ingresos primarios en las/ los servidoras públicas de la administración pública municipal es de \$2,000 a \$4,000 de forma quincenal. Teniendo una marcada reducción conforme se va aumento la cantidad ingresada en las familias.

“El ingreso primario es el que se obtiene por participar en el proceso productivo (en la forma de remuneración al trabajo o ingreso empresarial) o por la posesión de activos financieros, intangibles o tangibles no producidos (en la forma de renta de la propiedad).” (CEPAL, 1993)

Desde el punto de vista de la contabilidad empresarial, los trabajadores de la APM se les denomina asalariados, ya que es asalariada la persona que trabaja por un sueldo o jornal y está amparada por un régimen laboral y de seguridad social específico que regula las relaciones entre empleados y empleadores.

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

ENTORNO LABORAL



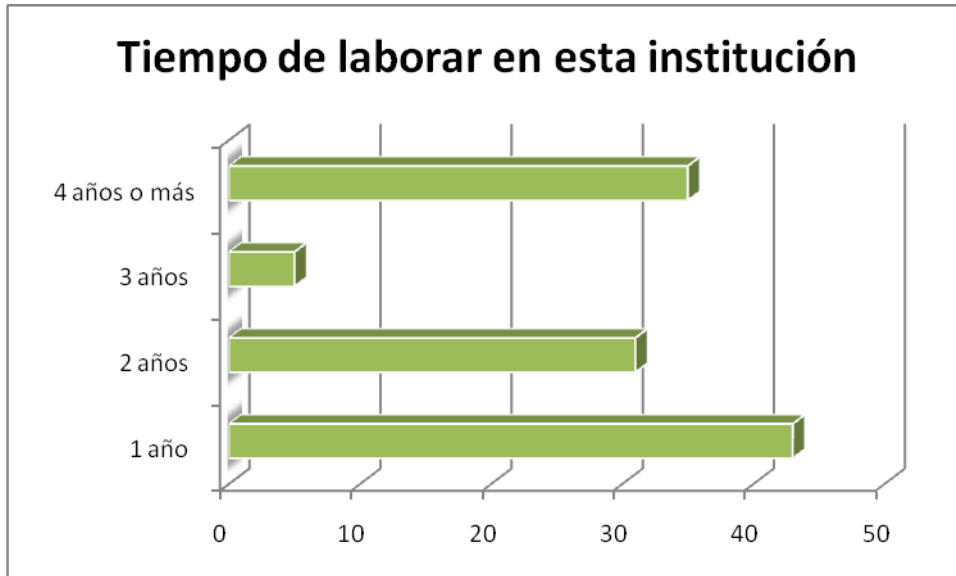
Gráfica 10: Tiempo de laborar en el sector público

Más del 40% de los y las trabajadoras de la administración pública municipal tiene más de 3 años laborando ahí, lo que nos da la inferencia de que existe una movilidad muy baja en los puestos operativos y administrativos. Por la naturaleza de la institución los mandos superiores son los que tienen una mayor movilidad cada cierto tiempo.

Lo que hace se exista una especialización de las actividades al tener un pleno conocimiento de lo que se debe hacer, pero por otro lado, se encuentra el riesgo de las instituciones gubernamentales donde los/las trabajadoras al tener un empleo seguro llega al mismo tiempo la apatía.

La apatía se refleja en varios aspectos de las actividades realizadas por el trabajador/a, siendo la productividad una de ellas y de las que se ven más afectadas.

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



Gráfica 11: Tiempo laborando en esta institución

En la gráfica anterior se puede apreciar que muchos de los empleados tienen un año o poco más de haber comenzado a trabajar específicamente en el Ayuntamiento 2011-2013 de San Francisco de los Romos.



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

Gráfica 12: Número de Dependencias en las que el/la trabajadora ha laborado

Qué nivel de puesto desempeña actualmente	
titular	9
administrativo	55
operativo	47
directivo	5

Tabla 1: Nivel de puesto desempeñado

La mayoría de las/los encuestados son puestos operativos y administrativos lo que se podría rescatar que estos –los niveles operativos- son los que mayor tiempo han pasado en la institución y su opinión resulta muy importante ya que son los que generalmente están en contacto continuo con la ciudadanía.

	Su último cambio de puesto dentro de la institución fue
ascenso	20
descenso	5
no he cambiado de nivel	88

Tabla 2: Último cambio de nivel dentro de la organización

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



Gráfica 13: No. De personas sindicalizadas

su superior inmediato es hombre o mujer	
hombre	97
mujer	24

Tabla 2: Sexo del jefe inmediato de la persona que labora en la APM

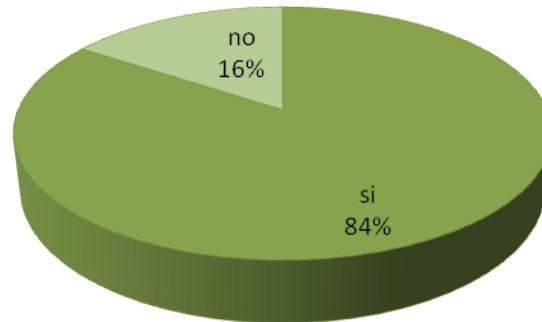
conoce la misión y visión de su institución	
si	100
no	13

Tabla 3: Conocimiento de la misión y visión del Ayuntamiento

Por cuanto toca al conocimiento de la misión y la visión de la institución donde laboran, la mayor parte de las y los servidores públicos declararon conocer dichos documentos, según se aprecia en la Tabla no. 3.

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

Conoce el organigrama de su institución



Gráfica 14: Conocimiento del organigrama de la institución

Esto puede atribuirse al tamaño de la dependencia donde labora la o el servidor público, pues en instituciones muy grandes puede ser difícil tener conocimiento completo de la estructura organizacional. Sin embargo, no es el caso del Municipio ya que aunque es un Municipio conurbado la burocracia administrativa es reducida.

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

PERSPECTIVA DE GÉNERO

En materia de perspectiva de género el principal hallazgo fue que las y los trabajadores no tienen un conocimiento completo del marco jurídico aplicable en materia de género. Para cada una de las leyes y disposiciones evaluadas, la mayoría declaró saber de su existencia pero no así de su contenido, como se muestra en la tabla 4:

	Ley de Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Aguascalientes	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes	Ley de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes	Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Reglamento Interior del Trabajo
conozco su existencia pero no su contenido	58%	61%	59%	41%	66%
conozco su existencia y contenido	30%	29%	31%	53%	28%
la desconozco	12%	10%	10%	6%	6%

Tabla 4: Conocimiento de las Leyes que amparan a la Mujer en el Estado

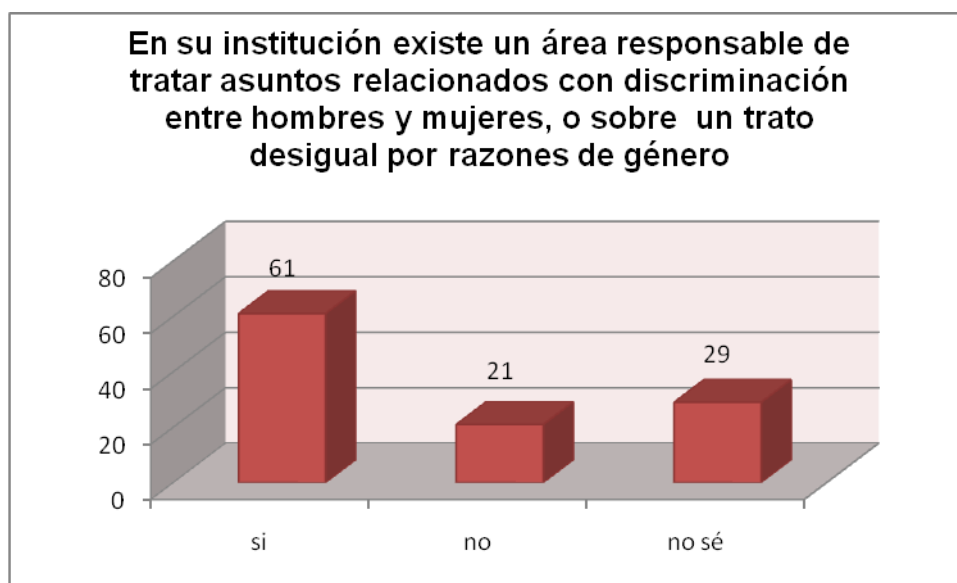
De entre estas, la disposición más conocida es el Reglamento Interior de Trabajo y la menos conocida la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes.

En cuanto a las instituciones que brindan servicios de atención en materia de género y discriminación, la más conocida por parte de las y los servidores públicos es la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la menos conocida la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, como se muestra en la tabla 5.

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

Cuál de las siguientes instituciones conoce de su existencia	
Comisión Estatal de Derechos Humanos	21%
Comisión Nacional de Derechos Humanos	18%
Instituto Aguascalentense de las Mujeres	19%
Instituto Nacional de las Mujeres	13%
Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación	6%
Instituto Municipal de las Mujeres	14%
Centros de Atención y Prevención Integral de la Violencia de Género	9%

Tabla 5: Conocimiento de las instituciones que brindan servicios de atención en materia de género y discriminación



Gráfica 15: Existencia de un área responsable de tratar asuntos relacionados con discriminación entre hombres y mujeres, así como otros asuntos que se refieran a un trato desigual por razones de género.

Por cuanto toca a procesos de capacitación en temas de género, aquel en el que mayormente se capacitaron las y los funcionarios públicos es en derechos “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

humanos y equidad de género, mientras que el tema con menos porcentaje de capacitación es el de presupuestación con perspectiva de género, tal como lo muestra la tabla 6.

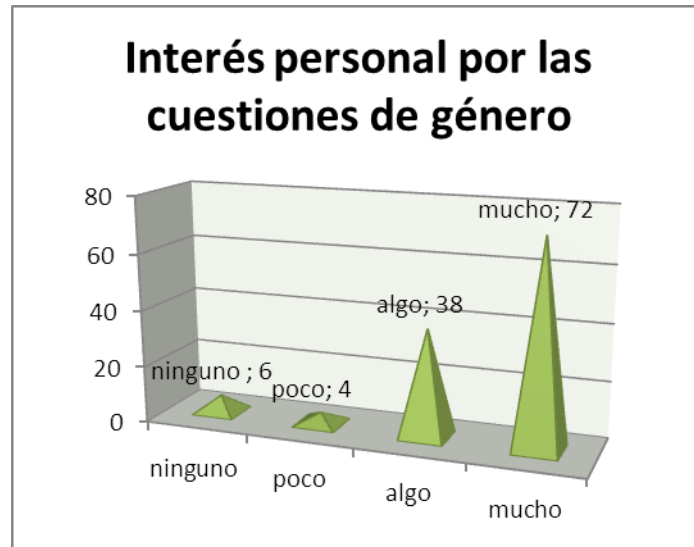
	En cuál o cuáles de los siguientes temas ha recibido capacitación
Sensibilización en violencia de género	13%
Transversalización de la perspectiva de género	6%
Políticas públicas con perspectiva de género	14%
Presupuestación con enfoque de género	3%
Acoso laboral	5%
Discriminación	14%
Empoderamiento	6%
Derechos humanos	20%
Equidad de género	19%

Tabla 6: Porcentaje de personas capacitadas en perspectiva de género en la APM

No obstante, al 86% de las y los servidores públicos le interesa capacitarse en temas de género y el 84% considera como muy importante el que se capacite a todas y todos los trabajadores, sin distinción, en perspectiva de género.

Con relación al interés personal en cuestiones de género, un 60% manifestó tener mucho interés, tal como lo muestra la gráfica 16, mientras que la mayoría de las y los trabajadores consideraron que el resto de las personas en su institución tienen algo de interés por las cuestiones de género.

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



Gráfica 16: Interés personal por las cuestiones de género en la APM

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

CLIMA LABORAL

En cuanto a los elementos del clima laboral evaluados por el *Diagnóstico sobre Cultura Institucional*, la mayor parte (aunque con proporciones menores al 50% en la mayoría de los casos) respondió que:

- ✚ La carga de trabajo **algunas veces** es la misma para mujeres y hombres (43%);
- ✚ La asignación de responsabilidades **algunas veces** es la misma para mujeres y hombres (45%);
- ✚ El ambiente de trabajo **todo el tiempo** es favorable a la igualdad entre mujeres y hombres (65%);
- ✚ Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción **todo el tiempo** (64%);
- ✚ Se respeta por igual la autoridad de las jefas y de los jefes **todo el tiempo** (71%);
- ✚ Se motiva por igual que mujeres y hombres participen en las actividades realizadas por la institución **todo el tiempo** (55%)

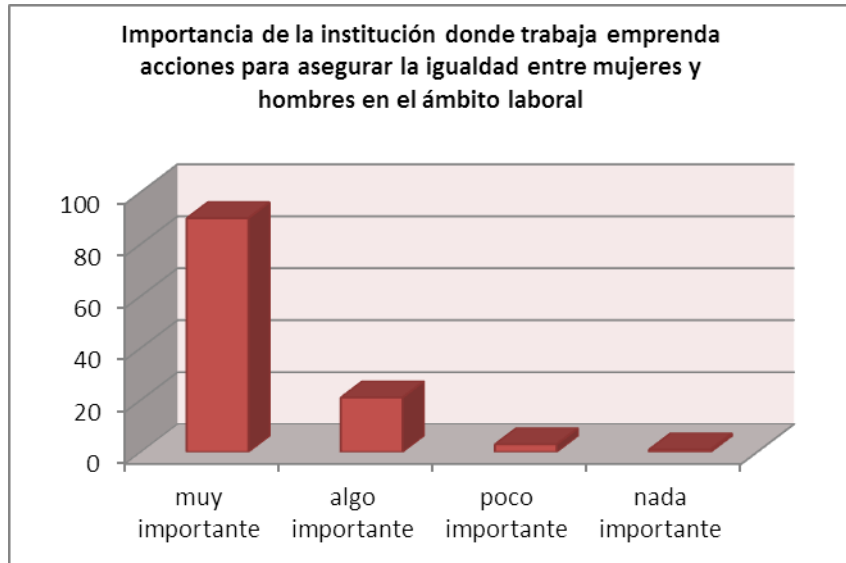
Con relación a la percepción sobre si ciertas conductas discriminatorias se regulan o sancionan en la institución, la mayoría declaró no saber.

	Conductas que se regulan y se sancionan en la institución donde trabaja	
maltrato por condición de género, apariencia física o preferencia sexual	34	18%
intimidación	24	13%
negar acceso a puestos superiores por condición de género	25	14%
no dar un salario igual a hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado	31	17%
solicitar pruebas de embarazo y de estado de salud en	15	8%

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

general		
ninguna se regula o se sanciona	12	6%
no sé	44	24%

Tabla 7: Conductas que se regulan y se sancionan en la institución donde trabaja



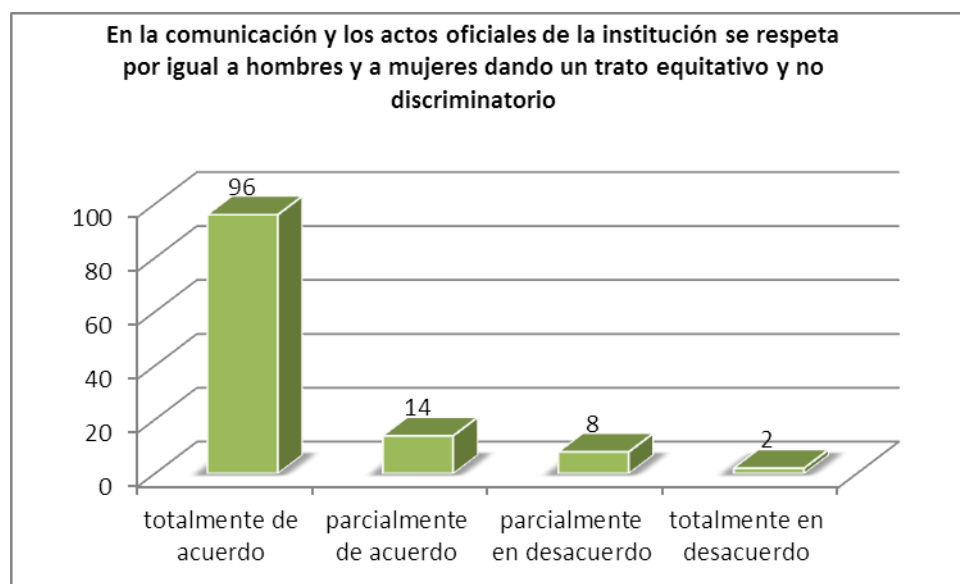
Gráfica 17: Importancia de la institución donde trabaja emprenda acciones para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

En el tema de comunicación incluyente, el *Diagnóstico sobre Cultura Institucional* arrojó que la mayor parte de las y los servidores públicos considera estar totalmente de acuerdo en que el trato cotidiano y la comunicación en su institución se respeta por igual a hombres y a mujeres el 78%.

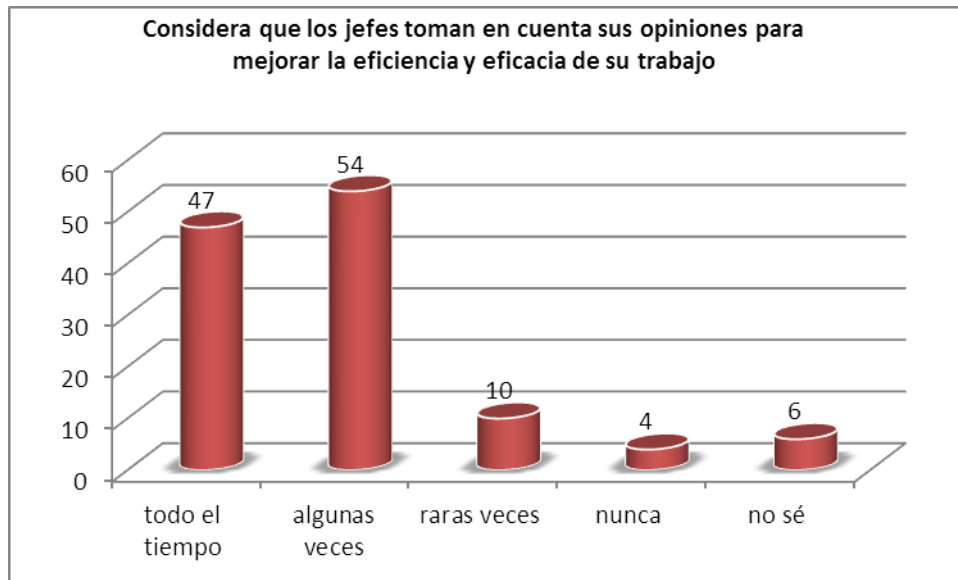
Por su parte, un 80% está totalmente de acuerdo en que la comunicación y los actos oficiales de la institución se respeta por igual a hombres y a mujeres dando un trato equitativo y no discriminatorio (gráfica 18).



Gráfica 17: En la comunicación y los actos oficiales de la institución se respeta por igual a hombres y a mujeres dando un trato equitativo y no discriminatorio

Resulta interesante que un porcentaje importante (27%) considera no saber acerca de si la institución donde labora genera campañas públicas que consideren la equidad de género y la no discriminación. Pero aun así, la gran mayoría coincide en que se establezca por escrito y que se difunda a través de “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

medios oficiales el compromiso de la institución con la equidad de género y la no discriminación (74%)



Gráfica 18: Importancia de que se establezca por escrito y que se difunda a través de medios oficiales el compromiso de la institución con la equidad de género y la no discriminación.

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

SELECCIÓN DE PERSONAL

En cuanto a los procedimientos formales e informales que rigen la selección de personal, la mayoría de las y los funcionarios afirmaron haber ingresado a su dependencia por recomendación (40%), mientras que un 25% reconoció haber ingresado por un proceso de selección de personal. Es importante mencionar que los casos de selección directa por parte de jefas o jefes no constituyen en sí una contravención del marco jurídico puesto que bajo los términos de la *Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Aguascalientes*, los cargos más altos de la institución serán mediante designación directa por parte del o la titular de la dependencia en cuestión.



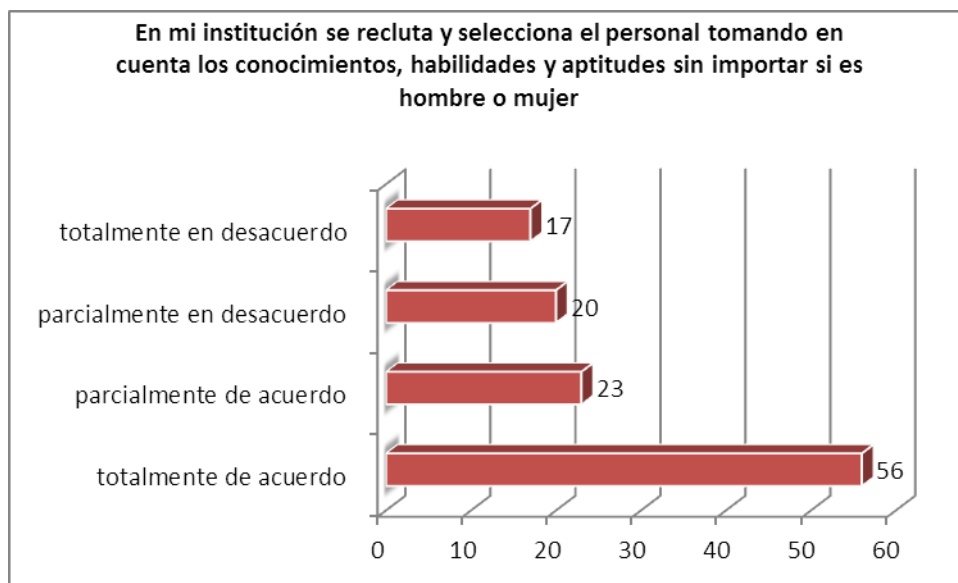
Gráfica 19: Ingreso a la institución donde trabaja.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico resulta además interesante el que de manera contraria a los estereotipos que pudieran existir en cuanto a los trabajos desempeñados por mujeres y hombres, el 32% de las y los funcionarios públicos reconocen estar parcialmente de acuerdo con que existan trabajos cuya contratación se limite a uno u otro sexo, mientras que un 40% “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

manifestó cierto grado de inconformidad o total inconformidad con dicha postura.

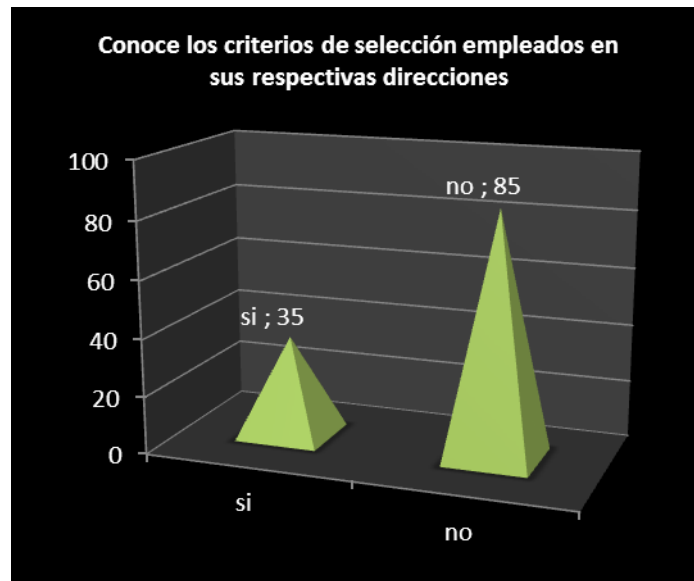
Con relación a la selección como mecanismo basado en las competencias y aptitudes de las personas sin distinción de sexo, la mayoría concuerda con que dicha selección se realiza en sus respectivas dependencias tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas, tal como lo muestra la gráfica 20.

Sin embargo y de manera paradójica, el 71% de las y los trabajadores afirma no conocer los criterios de selección empleados en sus respectivas direcciones (gráfica 21), lo que en términos de los objetivos del Programa de Cultura Institucional, representa un área de oportunidad para la instrumentación de medidas orientadas a transparentar estos procesos.



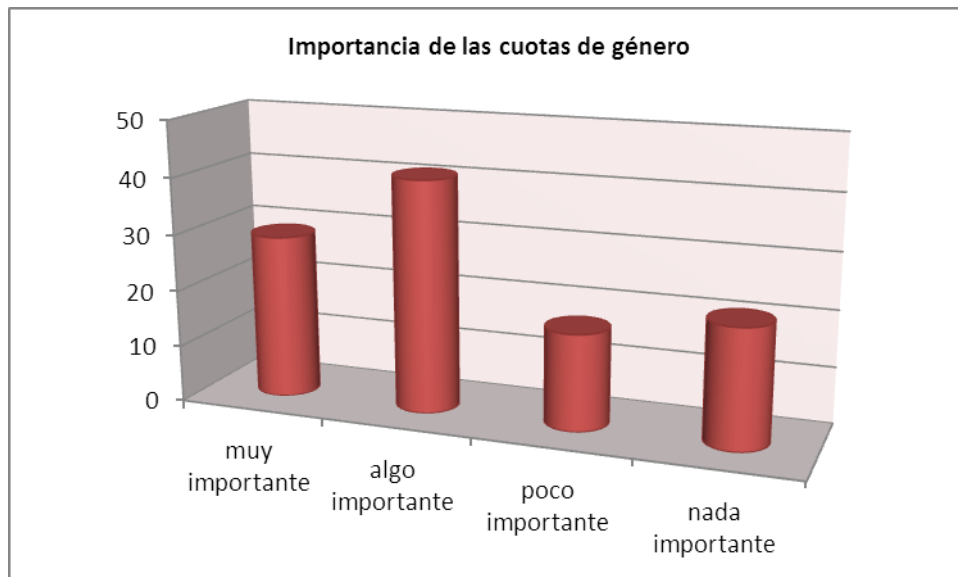
Gráfica 20: Selección de personal con respecto a sus conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas.

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



Gráfica 21: Conocimientos de los criterios de selección de personal

Cuestionadas y cuestionados sobre la importancia de asignar cuotas de género en las dependencias de la Administración Pública Estatal para cubrir los puestos de mando, el 38% de las y los trabajadores concedió algo de importancia a la posibilidad de esta medida afirmativa, como lo muestra la gráfica 22.



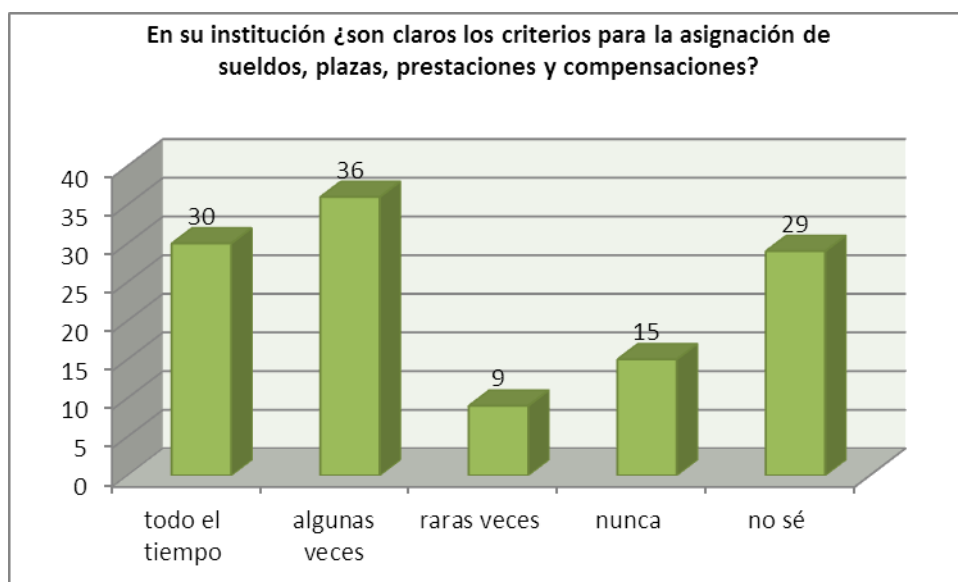
Gráfica 22: Importancia de las cuotas de género

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

SALARIOS Y PRESTACIONES

De acuerdo con los resultados del *Diagnóstico sobre Cultura Institucional*, la mayoría de las y los funcionarios públicos destaca que hay igualdad de salarios entre hombres y mujeres para trabajos iguales (39%).

Esta inconsistencia proporciona una justificación para la revisión de la política salarial en términos del Programa de Cultura Institucional. De igual manera, las y los servidores públicos observaron que los criterios la mayoría de las veces son claros para la asignación de puestos, plazas y compensaciones, como lo muestra la gráfica 23.



Gráfica 23: Transparencia de los criterios para la asignación de sueldos, plaza, prestaciones y compensaciones

Sin embargo, el resultado más notable que arroja el Diagnóstico es lo limitado del conocimiento que tienen las y los servidores públicos acerca de sus propias prestaciones. Para ilustrarlo, la tabla 8 presenta el porcentaje de menciones que obtuvo cada una de las prestaciones otorgadas por la Administración Pública Municipal.

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

Además de que las respuestas fueron inconsistentes y presentaron amplias varianzas de respuesta entre el personal de una misma dirección, se destaca que incluso algunas prestaciones de Ley no fueron distinguidas por el total de las y los funcionarios públicos participantes en el Diagnóstico.

Por ejemplo, en el caso de la licencia de paternidad solo un 2% afirmó conocer que se otorga en su institución, lo cual de alguna manera se corresponde con el 85% que afirmó no conocer a alguien que hubiera gozado de tal prestación.

Con relación a la observación de prácticas discriminatorias en el acceso a las prestaciones, el 70% de las y los trabajadores negó el que alguna vez se le hayan limitado las prestaciones por causas discriminatorias. Por su parte, en el caso de ascensos y recategorizaciones, el 68% negó la posibilidad de que le hayan impedido el acceso a ascender o recategorizarse por estas causas.

	¿Cuáles de las siguientes prestaciones sabe que otorgan en la institución donde trabaja?	%
guardería	24	3%
seguridad social	86	11%
licencia por maternidad	75	9%
licencia por paternidad	15	2%
servicio de comedor	2	0%
transporte	10	1%
caja de ahorros	24	3%
créditos para construcción	15	2%
aguinaldo	107	13%
vacaciones y prima vacacional	106	13%
quinquenios	55	7%
seguro de vida y gastos funerarios	14	2%
reparto de utilidades	6	1%
bono de puntualidad	78	10%
bono de productividad	15	2%
becas	13	2%
bonos de despensa	54	7%
descuentos en servicios públicos	18	2%

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

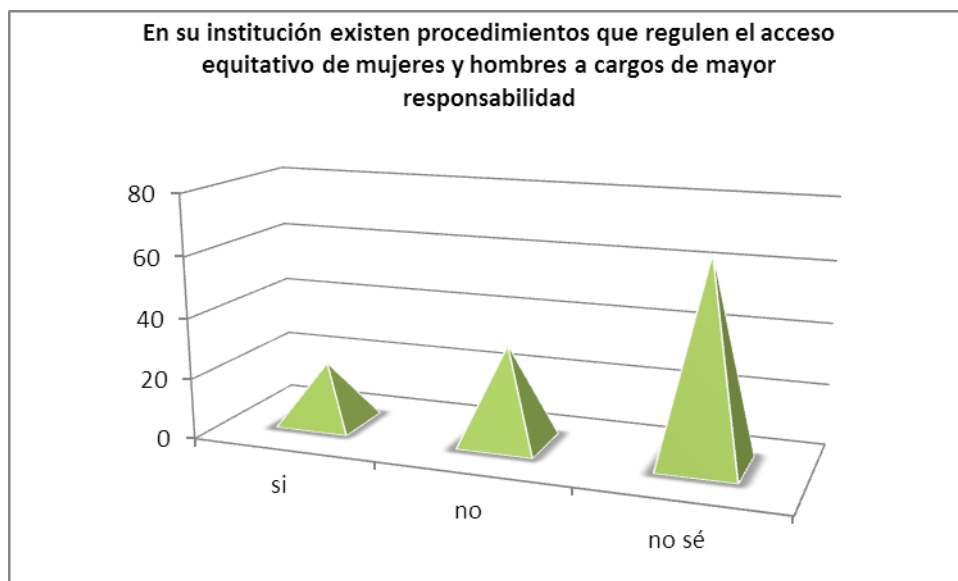
fondo de retiro	25	3%
permisos y licencias	53	7%

Tabla 8: Prestaciones que otorga la AMP

PROMOCIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Este es uno de los temas donde el *Diagnóstico sobre Cultura Institucional* arroja resultados más preocupantes, y que por tanto ameritan de la instrumentación de medidas efectivas para poder corregir la problemática.

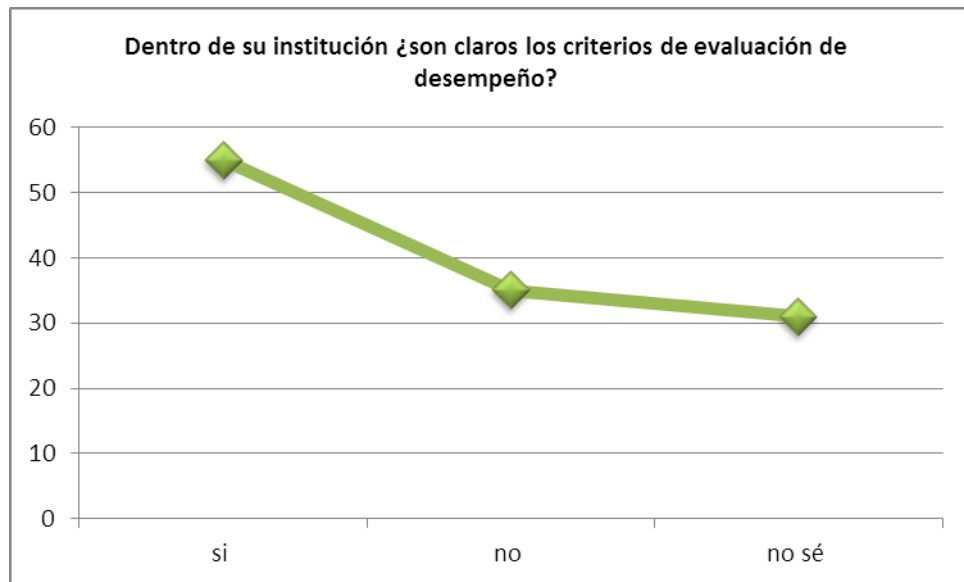
Se destaca en primer lugar, que un 56% de las y los servidores públicos no sabe si en la dependencia donde laboran existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de hombres y mujeres a cargos de mayor responsabilidad, como muestra la gráfica 24.



Gráfica 25: Procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

De igual manera, en más de la mitad de respuestas las y los trabajadores no podrían afirmar que existen procedimientos claros de evaluación del “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”

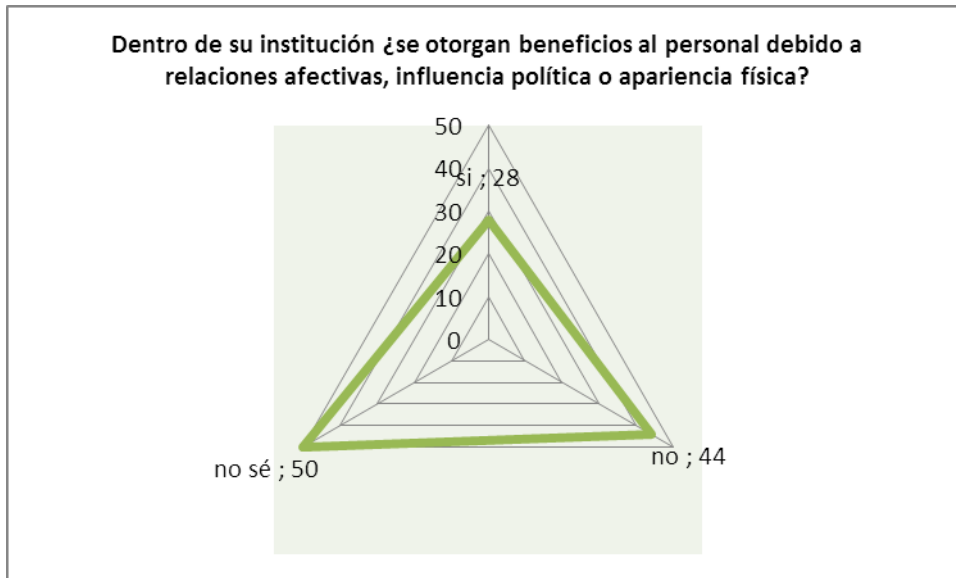
desempeño con fines de promoción horizontal o vertical, según se aprecia en la gráfica 26



Gráfica 27: Claridad en los criterios de evaluación del desempeño.

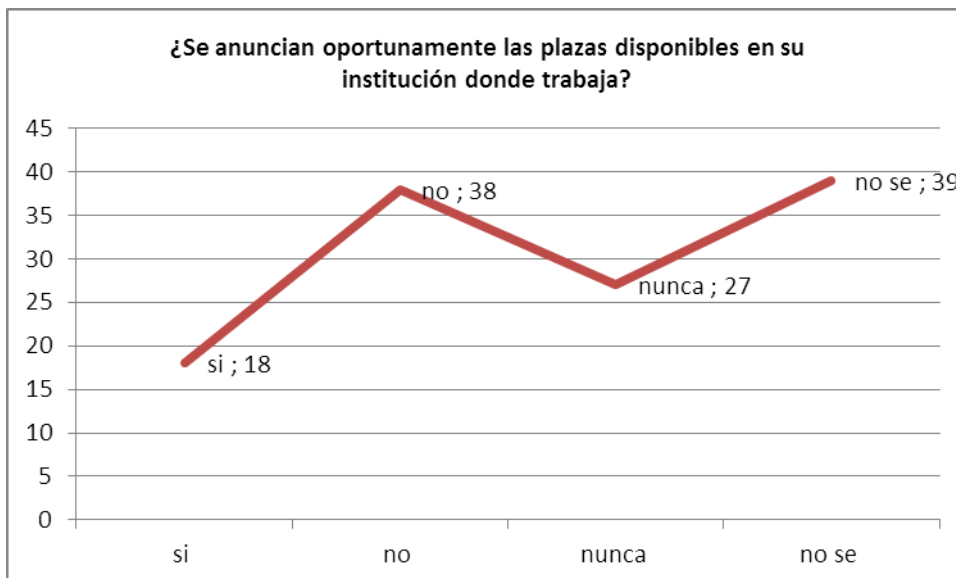
Aunado a ello, un 23% afirmó que en la dependencia donde labora se otorgan beneficios por relaciones afectivas, influencia política o apariencia física (gráfica 28), mientras que un 41% manifiesta no saber sobre la existencia de dichas prácticas, aunque tampoco niega su posibilidad.

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



Gráfica 28: Existencia de beneficios al personal de forma no oficial

Con relación al anuncio oportuno y transparente de las plazas disponibles en la institución, el 31% no considera que esta sea una práctica habitual y constante por parte de la institución donde labora, como muestra la gráfica 29.



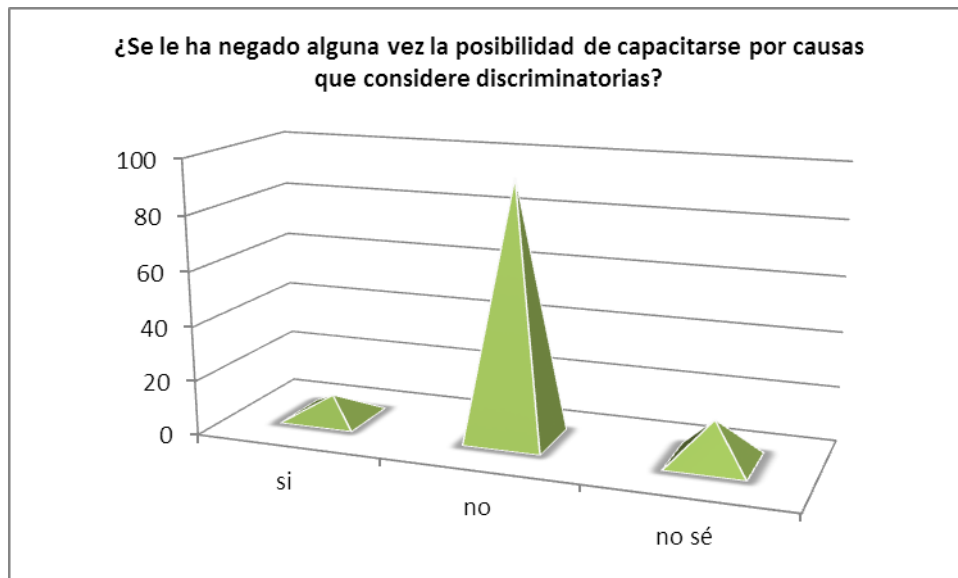
Gráfica 30: Anuncio de plazas disponibles en la APM

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

Al igual que sucede con las prestaciones y los niveles salariales, el 15% de las y los funcionarios públicos consideran que se les ha impedido el acceso a un mejor puesto por causas discriminatorias.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

De manera contrastante con la promoción horizontal y vertical, en materia de capacitación y formación no se observa una alta incidencia de prácticas discriminatorias en el acceso a ella (gráfica 31).

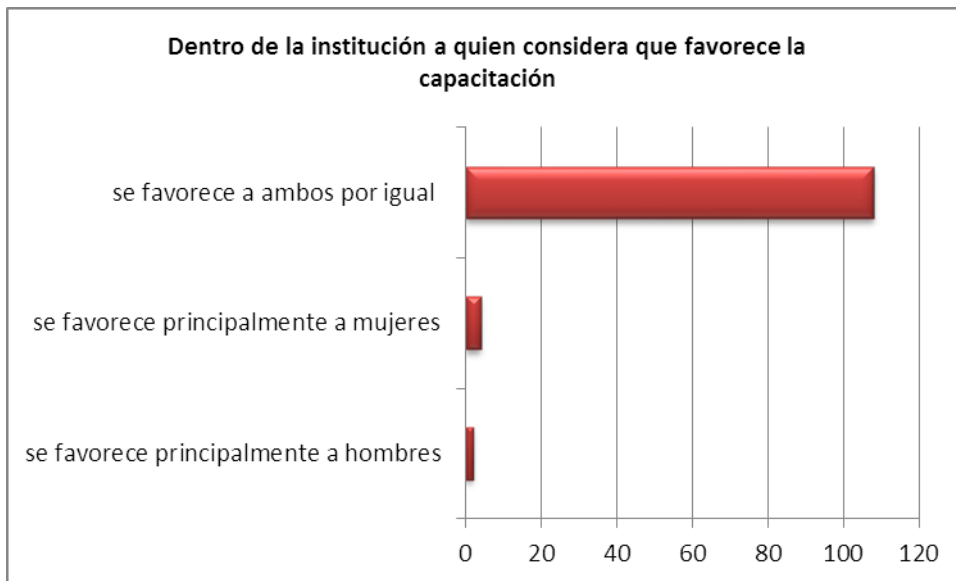


Gráfica 31: Posibilidad de haber sufrido alguna causa discriminatoria a la hora de capacitarse

Al mismo tiempo, las y los servidores públicos perciben casi de modo consensual que la capacitación favorece por igual a hombres y mujeres, como se describe en la gráfica 32.

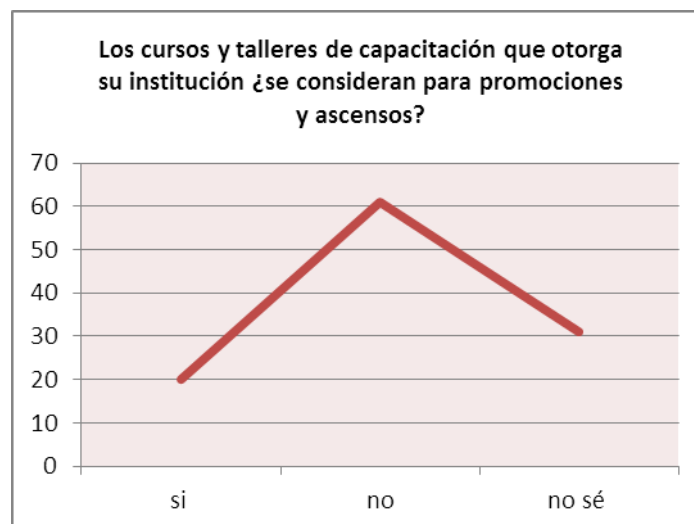
No obstante, merece atención el hecho de que algunas veces el 52% de los casos la capacitación brindada por la institución se ofrece dentro del horario de trabajo, y el 15% consideran que se realizan todo el tiempo en un horario fuera de trabajo laboral.

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



Gráfica 32: Opinión de a quien favorece las capacitaciones

Por su parte, la mayoría de las y los trabajadores consideran que los cursos de capacitación no se toman en cuenta para la evaluación del desempeño, y por lo tanto, tampoco para promociones y ascensos del personal un 54% (Gráfica 33)



Gráfica 33: Evaluación del desempeño mediante promociones y ascensos

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

CORRESPONSABILIDAD

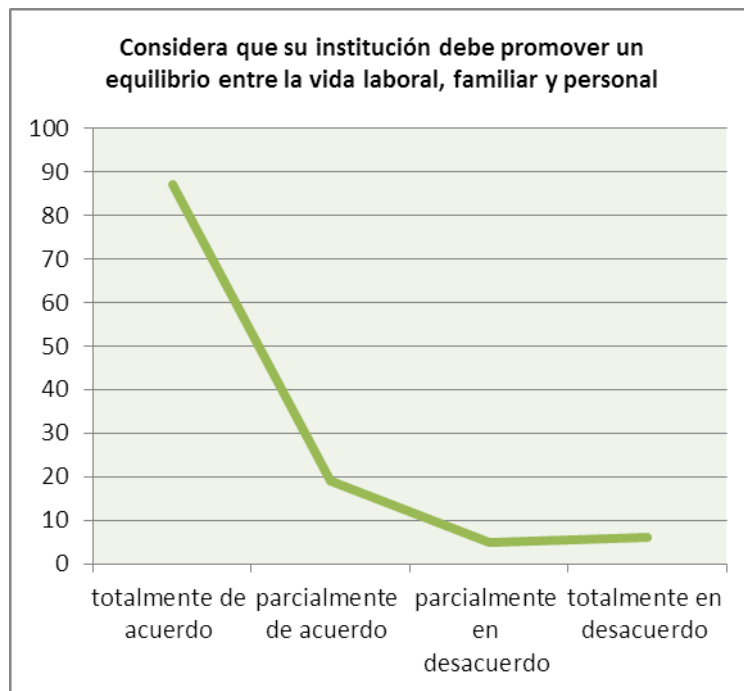
En cuanto al tema de corresponsabilidad para el equilibrio entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, no se observaron problemas de magnitud significativa. No obstante, en el diseño del Programa de Cultura Institucional se promueven acciones de corresponsabilidad tendientes a mejorar y consolidar la satisfacción en el trabajo, así como en los ámbitos de vida familiar y personal de las y los servidores públicos del Municipio de San Francisco de los Romo.

Con relación a lo evaluado por el Diagnóstico, se observó que un 80% de las y los trabajadores considera que su horario de trabajo respeta en alguna medida o completamente, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Por su parte, 75% reconoce que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deben promover este equilibrio. (Gráfica 34)

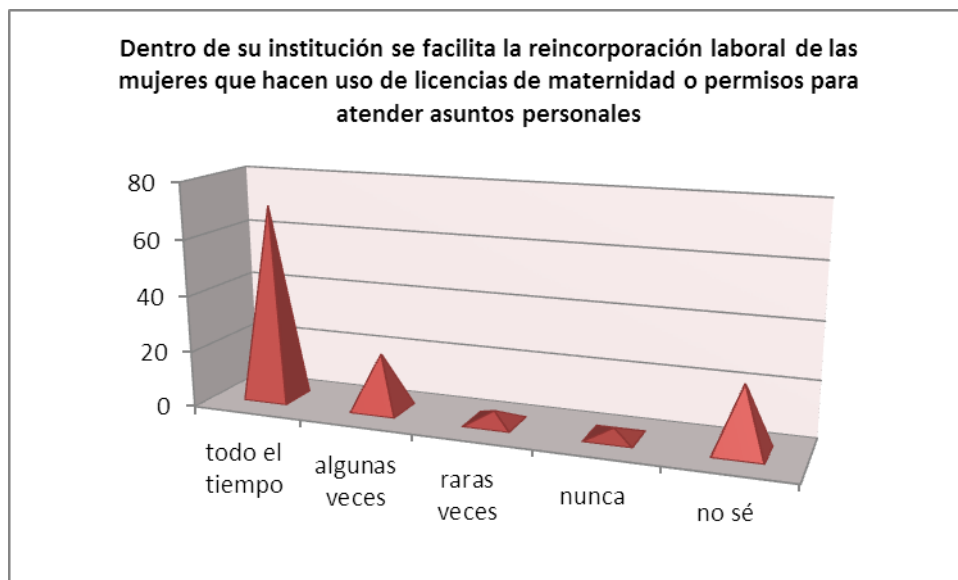
En cuanto a los permisos y licencias como instrumentos necesarios para promover la corresponsabilidad, el 86% de las y los servidores públicos afirmaron que se respeta siempre el permiso o licencia por maternidad en sus respectivas instituciones.

Por otro lado, las y los funcionarios públicos respondieron en la misma proporción en cuanto a la reincorporación laboral de las mujeres que hicieron uso de licencias de maternidad (58%), respondieron que todo el tiempo se hace lo necesario para esa reincorporación laboral.

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



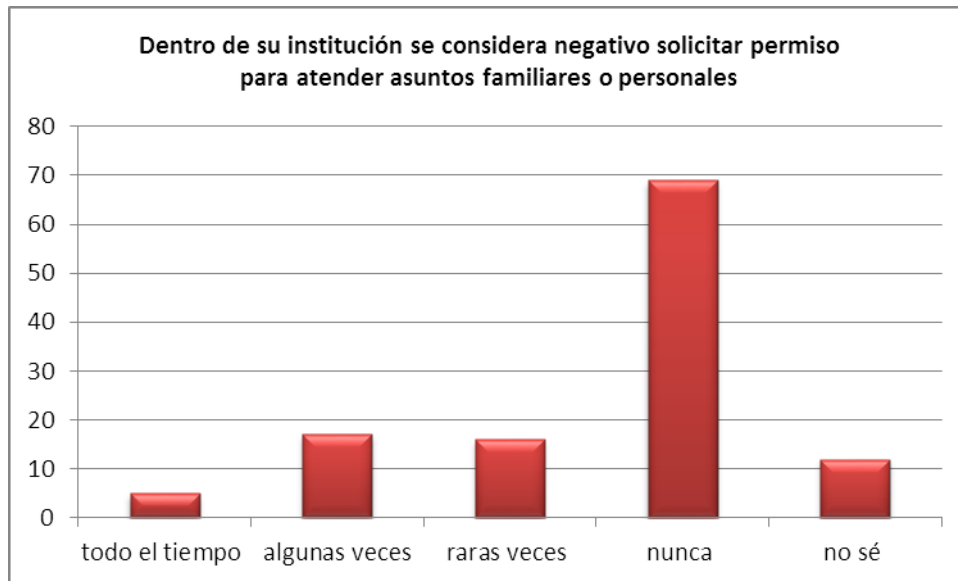
Gráfica 34: Equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores de la APM



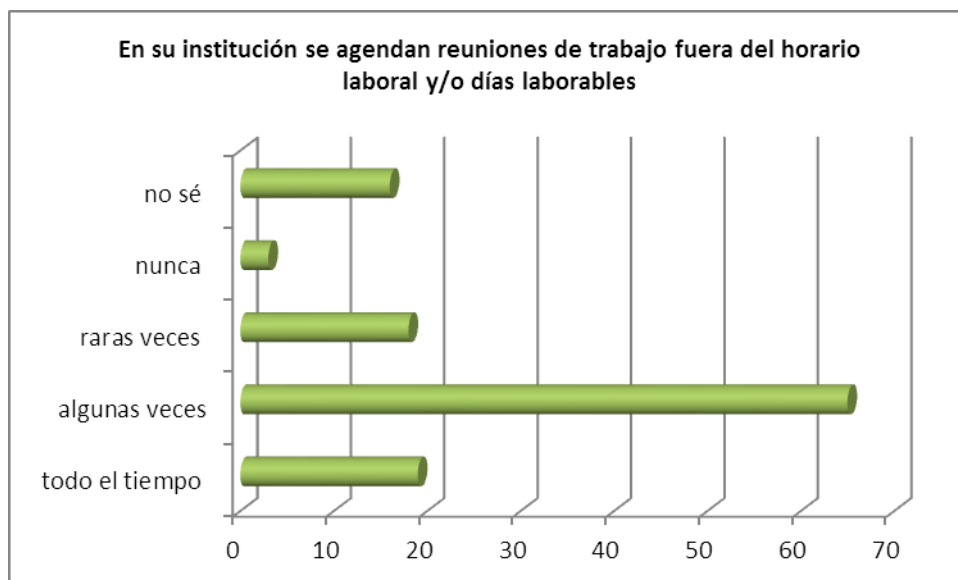
Gráfica 35: Reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

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

Por su parte, como se observa en la gráfica 36, se afirma que en el 58% de los casos no considera negativo por parte de las autoridades de la dependencia el solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales. Lo mismo ocurre con agendar reuniones fuera del horario de trabajo (gráfica 37).



Gráfica 36: Solicitud de permiso para atender asuntos familiares o personales.



Gráfica 37: Reuniones fuera del horario laboral y/o días laborables

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

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

En cuanto a prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, el *Diagnóstico sobre Cultura Institucional* observó una incidencia diferenciada por tipo de conducta que va de lo poco significativa a lo que representa un punto de atención especial en la construcción de objetivos y acciones del Programa de Cultura Institucional.

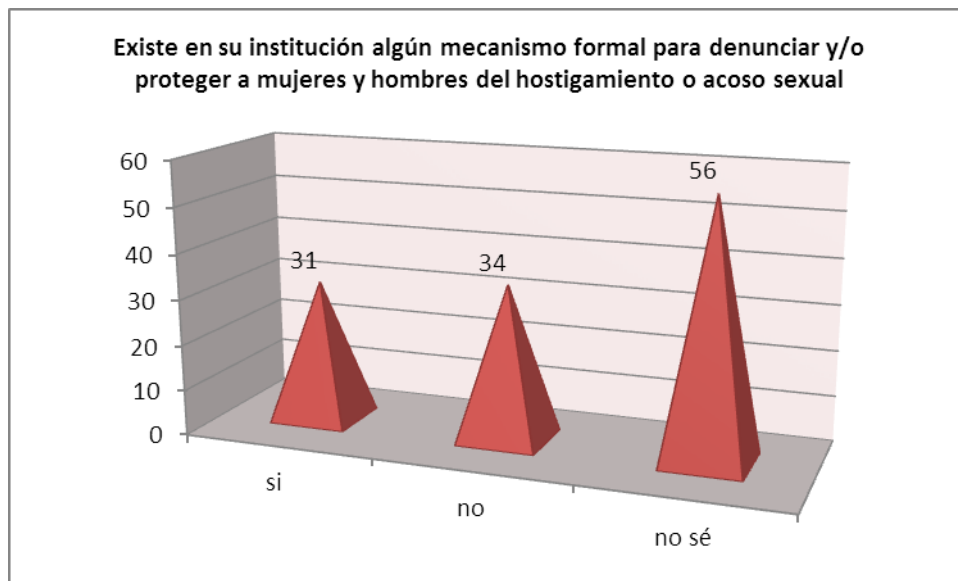
Por ejemplo, con relación a conductas de maltrato por condición de género de parte de autoridades de las dependencias, se observó una mención afirmativa en el 11% de las respuestas, observándose además que en el 2% de los casos el maltrato se lleva hasta el extremo del despido por condición de mujer u hombre.

Esta incidencia es más alta que la relativa al maltrato por preferencia sexual, que arroja menciones afirmativas en el 2% de las respuestas, mientras que se observa un 1% de menciones en donde se han despedido personas de las instituciones por causa de su preferencia sexual.

Las conductas de maltrato también se manifiestan por causa de la vestimenta o la apariencia física de las personas en tan sólo 3% de las respuestas, pero dicho maltrato no llega a provocar el despido salvo en el 1% de los casos.

Ahora, en cuanto a la disposición de un mecanismo para denunciar y/o proteger a las mujeres u hombres del hostigamiento o acoso sexual, este se mencionó en el 26% de las respuestas pero la mayoría desconoce del mecanismo con un 46% (gráfica 38)

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



Gráfica 39: Existencia de un mecanismo formal para denunciar y/o proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual.

Bajo estos resultados, resulta clara y directa la elaboración de un objetivo estratégico, así como de líneas de acción orientadas a crear este tipo de mecanismos. Sin embargo, no de todos los ítems evaluados en el Diagnóstico se derivan objetivos y acciones de manera directa. Por ello, la metodología consultiva tiene como propósito analizar de manera colegiada lo diagnosticado y contrastarlo a la luz de la experiencia y la observación por parte de personas relevantes.

En este sentido, los objetivos y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional se alimentan del Diagnóstico y se complementan con los testimonios vivenciales de hombres y mujeres que experimentan o no el fenómeno en forma cotidiana. Lo contenido en el siguiente capítulo es el resultado de esa observación colegiada y consensada, en torno a prioridades de acción que se desprendieron del Diagnóstico.

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

VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de las Direcciones de la Administración Pública Municipal, de manera que guíe la toma de decisiones, los procesos sustantivos y las funciones que realizan las y los servidores públicos en cada una de ellas.

Objetivos estratégicos:

1.1 Ampliar la cobertura de la capacitación en materia de género y perspectiva de género a las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal

Líneas de acción:

1.1.1 Programar cursos y talleres de capacitación continua en materia de perspectiva de género, derechos humanos, equidad de género, políticas públicas con perspectiva de género y presupuestación con enfoque de género, procurando cubrir todos los niveles de decisión y autoridad en cada una de las Direcciones.

1.1.2 Aumentar la proporción de hombres capacitados en perspectiva de género, sobre todo de aquellos que ocupan puestos de mayor responsabilidad y autoridad.

1.1.3 Diseñar una estrategia para la reproducción de los contenidos de capacitación en perspectiva de género al interior de las direcciones, de manera que pueda extenderse su cobertura.

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

1.1.4 Capacitar a las y los servidores públicos de todas las direcciones de la Administración Pública Municipal sobre la legislación y los ordenamientos legales aplicables en materia de género y no discriminación, incluyendo el conocimiento sobre los procedimientos y servicios que brindan las instituciones e instancias encargadas de prestar atención a víctimas de discriminación y de violencia de género.

1.1.5 Elaborar una iniciativa para incluir la capacitación en derechos humanos y perspectiva de género en el Catálogo de Niveles de Capacitación, Especialización y Profesionalización a que hacen referencia el Capítulo IV y el Artículo 19 de la *Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Aguascalientes*, de manera que se considere como parte de los requisitos inherentes al puesto de los que se incluyen en el Servicio Civil de Carrera.

1.2 Revisar las leyes y ordenamientos que conforman el marco jurídico municipal, así como los documentos rectores de las instituciones, para que incluyan la perspectiva de género.

Líneas de acción:

1.2.1 Revisar, y en su caso presentar las iniciativas de reforma, de todas las leyes y ordenamientos que conforman el marco jurídico y normativo municipal, de manera que contengan un lenguaje con perspectiva de género.

1.2.2 Revisar la misión y la visión de la Administración Pública Municipal, así como su Reglamento Interior de Trabajo, los procedimientos de selección y contratación así como el manual de funciones y la descripción de puestos, para incorporar en estos documentos la perspectiva de género y el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

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



1.3 Implementar el Programa de Cultura Institucional en todas las Direcciones de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

1.3.1 Difundir los resultados del *Diagnóstico sobre Cultura Institucional* así como el Programa de Cultura Institucional, de manera que sirva como fundamento para plantear políticas públicas y acciones afirmativas hacia el interior de cada dirección, así como de estrategias en la construcción de relaciones interpersonales y de trabajo basadas en el respeto y el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

1.3.2 Elaborar una campaña orientada a despertar el interés y la participación de las y los trabajadores de la Administración Pública Municipal en las acciones que establece el Programa de Cultura Institucional.

1.3.3 Diseñar un mecanismo para el seguimiento y evaluación de las acciones que se derivan de la aplicación del Programa de Cultura Institucional.

1.4 Incluir la perspectiva de género en los procesos de programación y presupuestación de cada una de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

1.4.1 Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los Programas Operativos Anuales de cada una de las Direcciones de la Administración Pública Municipal.

1.4.2 Incluir en los Programas Operativos Anuales de las direcciones de la Administración Pública Municipal, acciones tendientes a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, así como a modificar la cultura “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”



institucional bajo los lineamientos y acciones que marca el Programa de Cultura Institucional.

1.4.3 Crear un incentivo que brinde facilidades para gestionar la obtención y/o ampliación de recursos presupuestales destinados a la ejecución de las acciones del Programa de Cultura Institucional por parte de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

1.5 Diseñar un mecanismo de evaluación y seguimiento de las acciones de incorporación de la perspectiva de género, así como de la operacionalización del Programa de Cultura Institucional al interior de cada una de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

1.5.1 Formar, funcionalizar y dotar de recursos y atribuciones a los comités de equidad de género en cada una de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

1.5.2 Establecer un mecanismo de observación y seguimiento del cumplimiento de las acciones del Programa de Cultura Institucional por parte de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

2. CLIMA LABORAL

Objetivo general: Lograr en cada una de las direcciones de la Administración Pública Municipal, un clima laboral que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres, así como la erradicación de prácticas discriminatorias al interior de las instituciones.

Objetivos estratégicos:

2.1 Establecer políticas, procedimientos de trabajo y modificaciones reglamentarias que propicien la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

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



Líneas de acción:

2.1.1 Revisar la descripción de puestos de cada dirección a fin de garantizar que la distribución equitativa de las cargas de trabajo y las responsabilidades de las y los trabajadores, se establezcan con base en la descripción del puesto y no con base en la condición de género.

2.2 Favorecer un clima laboral caracterizado por la inclusión, el diálogo, la consulta, y la libre expresión de las ideas que coadyuven a la obtención de mejores resultados al interior y al exterior de las direcciones.

Líneas de acción:

2.2.1 Favorecer la formación de órganos colegiados de decisión al interior de las direcciones, en los que estén representados por igual mujeres y hombres.

2.2.2 Crear un instrumento para que las y los servidores públicos puedan evaluar a sus superiores con relación a la forma como estos o estas ejercen su autoridad y liderazgo.

2.2.3 Establecer un esquema de estímulos a las y los servidores públicos en mandos medios y superiores cuya evaluación sobre el ejercicio democrático de la autoridad y el liderazgo arroje resultados excelentes.

2.3 Establecer instrumentos y mecanismos para la evaluación periódica del clima laboral y el seguimiento de las acciones comprometidas por las direcciones bajo el Programa de Cultura Institucional

Líneas de acción:

2.3.1 Diseñar un instrumento de evaluación anual del clima laboral con perspectiva de género, a fin de visibilizar las prácticas que propicien o impidan la participación de mujeres y hombres, así como la igualdad en el trato y la participación entre todas y todos los servidores públicos de cada dirección.

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



2.3.2 Diseñar un mecanismo para denunciar y atender las prácticas de maltrato, intimidación o discriminación en cada una de las direcciones de la Administración Pública Municipal.

3. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Objetivo general: Promover prácticas de comunicación incluyente que suceden al interior y al exterior de las direcciones de la Administración Pública Municipal, favoreciendo las comunicaciones que promuevan la equidad de género y la no discriminación hacia las personas.

Objetivos estratégicos:

3.1 Generar y difundir documentos que promuevan el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones que se dirigen al interior y al exterior de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

3.1.1 Elaborar, publicar y difundir un manual de comunicación interna que establezca criterios de redacción y líneas editoriales que promuevan el uso no sexista del lenguaje y favorezcan la equidad de género y la no discriminación hacia las personas.

3.1.2 Elaborar y difundir criterios editoriales y reglas de uso no sexista del lenguaje, aplicables a las comunicaciones oficiales que la Administración Pública Municipal dirigen al exterior.

3.1.3 Revisar los formatos y la documentación interna de las direcciones, a fin de realizar las modificaciones que resulten pertinentes para incluir la perspectiva de género en dichos documentos.

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



3.1.4 Revisar las páginas electrónicas del Municipio de San Francisco de los Romo, a fin de realizar las modificaciones que resulten pertinentes para incluir la perspectiva de género en su redacción, estableciendo una rutina de revisión incorporada a la de actualización de la página

3.1.5 Establecer un sistema de monitoreo de los mensajes que son publicados a través de redes sociales por parte del Gobierno Municipal o de sus funcionarias y funcionarios públicos, a fin de promover el uso correcto del lenguaje.

3.2 Capacitar en materia de comunicación incluyente al personal encargado de las comunicaciones internas y externas en la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

3.2.1 Organizar periódicamente talleres de actualización en comunicación incluyente, dirigidos al personal que labora en las áreas de comunicación interna y externa del Gobierno Municipal.

3.3 Difundir el compromiso del Gobierno Municipal, con la equidad de género y la no discriminación.

Líneas de acción:

3.3.1 Generar por escrito una postura oficial que refleje el compromiso del Gobierno Municipal con la equidad de género y la no discriminación de las personas, y difundirla entre sus empleadas y empleados, así como al resto de la sociedad mediante el uso de canales de comunicación oficiales, incluyendo redes sociales.

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

4. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo general: Establecer procesos de selección de personal basados en habilidades y competencias, y por tanto libres de prácticas discriminatorias hacia las personas.

Objetivos estratégicos:

4.1 Establecer procedimientos de selección de personal con base en las aptitudes y competencias de las personas, y libres de todo tipo de discriminación.

Líneas de acción:

- 4.1.1 Revisar con perspectiva de género los manuales de procedimientos de selección existentes y en su caso, establecer modificaciones para la incorporación de lenguaje incluyente y la homologación con el marco legal y normativo vigente.
- 4.1.2 Revisar o en su caso crear el catálogo de puestos en cada dirección de la Administración Pública Municipal, estableciendo explícita describiendo el perfil de puestos en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.

4.2. Difundir información sobre los procesos de selección abiertos en cada dirección del Gobierno Municipal.

Líneas de acción:

- 4.2.1 Difundir entre las y los trabajadores de cada dirección los criterios de selección aplicables para acceder en condiciones de igualdad a las vacantes, indicando en todo caso los requisitos curriculares, de

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

experiencia y competencias profesionales exigidas a quienes aspiran a ocupar las vacantes anunciadas.

4.2.2 Difundir tanto interna como externamente las vacantes disponibles y los procesos de selección abiertos en cada dirección del Gobierno Municipal.

4.2.3 Redactar con lenguaje no sexista y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria los anuncios de vacantes que sean difundidos al interior o exterior de las direcciones.

4.3 Establecer políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes abiertas en cada dirección de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

4.3.1 Procurar en cada dependencia y entidad de la Administración Pública Municipal el cumplimiento del reactivo 4.1.1.5 de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*, relativo a que la plantilla del personal deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo.

4.3.2 Procurar en cada dependencia y entidad de la Administración Pública Municipal el cumplimiento del reactivo 4.1.5.3 de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*, relativo a la existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.

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

- 4.3.3 Crear un estímulo especial a las direcciones del Gobierno Municipal que obtengan la certificación en el cumplimiento de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*.

4.4 Establecer mecanismos de vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de selección de personal por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

- 4.4.1 Establecer un mecanismo institucional para prevenir y erradicar las prácticas de discriminación en la selección de personal por parte de las Direcciones del Gobierno Municipal.
- 4.4.2 Crear un procedimiento de revisión aleatoria, aplicable a todas las direcciones de la Administración Pública Municipal, para detectar posibles casos de prácticas discriminatorias en el anuncio de vacantes, así como en los procesos de selección y contratación de personal
- 4.4.3 Difundir entre las y los trabajadores de la Administración Pública Municipal el procedimiento de denuncia de prácticas discriminatorias, para aquellos casos en que las o los trabajadores consideren que han sido vulnerados sus derechos humanos o se haya violado alguna de las disposiciones legales vigentes en el proceso de selección y contratación de personal por parte de las direcciones.

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

5. SALARIOS Y PRESTACIONES

Objetivo general: Garantizar que en la Administración Pública Municipal se otorguen salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres.

Objetivos estratégicos:

5.1 Establecer explícitamente la política de asignación de salarios, compensaciones e incentivos, garantizando de acuerdo con la legislación vigente, el otorgamiento de iguales salarios, compensaciones e incentivos para trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño, con independencia del sexo y libres de todo tipo de discriminación contra las personas.

Líneas de acción:

5.1.1 Incorporar explícitamente en el catálogo de puestos de las direcciones las políticas salariales aplicables a cada categoría y nivel de puesto, en función de las necesidades de formación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual exigidos por el puesto.

5.1.2 Incorporar explícitamente en el Reglamento Interior de Trabajo de cada dirección, el procedimiento de evaluación del desempeño que sirve de base a la asignación de prestaciones, compensaciones y otros incentivos económicos.

5.1.3 Elaborar y difundir a través del Portal de Transparencia, de manera semestral, un informe detallado y desagregado por sexo, sobre los promedios salariales en trabajos de igual valor, así como del pago de horas extras, prestaciones y compensaciones otorgadas a las y los funcionarios públicos de las distintas del Gobierno Municipal.

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



5.1.4 Difundir entre las y los trabajadores de cada dirección de la Administración Pública Municipal, las reglamentaciones que establecen la política institucional de asignación de salarios, prestaciones y compensaciones.

5.2 Garantizar a las y los trabajadores de base de la Administración Pública Municipal de la cobertura universal y plena de las prestaciones que marca la normatividad laboral aplicable, sin distinciones de sexo y libres de cualquier tipo de discriminación contra las personas.

Líneas de acción:

5.2.1 Identificar y corregir posibles brechas de género en el otorgamiento de prestaciones a las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal, a fin de que las diferencias en el porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de personal que gozan de prestaciones sean iguales o tendientes a cero.

5.2.2 Garantizar y vigilar que todas las mujeres embarazadas hayan recibido prestaciones de maternidad y se les haya permitido el reintegro sin reservas a sus puestos de trabajo.

5.2.3 Garantizar y vigilar que todos los hombres estén informados y accedan al goce de la licencia de paternidad en los casos en que este sea exigible.

5.2.4 Revisar periódicamente el paquete de prestaciones otorgadas por el Gobierno Municipal a las y los trabajadores, a fin de considerar su ampliación en función de la disponibilidad de recursos programables para tal efecto.

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

5.2.5 Establecer procedimientos y mecanismos de queja y denuncia para aquellos casos en que las y los trabajadores consideren que les ha sido negado el acceso al goce de sus prestaciones por causas discriminatorias.

5.3 Informar de manera clara a las y los trabajadores en torno a las prestaciones a que tienen derecho bajo el marco legislativo aplicable en materia laboral.

Líneas de acción:

5.3.1 Desarrollar una campaña de difusión de las prestaciones vigentes dirigida a las y los servidores públicos del Gobierno Municipal.

6. PROMOCIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Objetivo general: Establecer mecanismos y procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la movilidad horizontal y vertical de las y los trabajadores de la Administración Pública Municipal.

Objetivos estratégicos:

6.1 Definir para la Administración Pública Municipal políticas y procedimientos de movilidad horizontal y vertical con base en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y libres de toda práctica institucionalizada de discriminación contra las personas.

Líneas de acción:

6.1.1 Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, a

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

fin de introducir cláusulas que establezcan explícitamente el principio de no discriminación en el acceso a todos los puestos de la institución.

6.1.2 Establecer criterios transparentes en las metodologías de evaluación del desempeño para la promoción horizontal o vertical de las y los trabajadores.

6.1.3 Monitorear los indicadores de movilidad horizontal y vertical de cada dirección, con el fin de determinar si existen diferencias entre la movilidad de mujeres y hombres y en su caso, establecer medidas para corregir la diferencia.

6.1.4 Establecer explícitamente en los manuales de procedimientos de las direcciones el principio de que en igualdad de circunstancias, se otorguen preferencias para su promoción a las personas del sexo subrepresentado

6.1.5 Difundir entre las y los servidores públicos de las direcciones de la Administración Pública municipal, los procedimientos y criterios aplicables para la promoción jerárquica (vertical) o funcional (horizontal).

6.2 Erradicar las prácticas informales de evaluación del desempeño y los criterios arbitrarios para decidir la promoción vertical y horizontal de las y los trabajadores.

Líneas de acción:

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

- 6.2.1 Establecer mecanismos de observación y evaluación de las políticas de promoción horizontal y vertical de las y los trabajadores, de manera que sea siempre demostrable que esta se realiza con base en la evaluación del desempeño o bajo los lineamientos indicados por los propios procedimientos y la legislación aplicable.
- 6.2.2 Establecer mecanismos para denunciar y sancionar efectivamente las prácticas de promoción o no promoción del personal por causas discriminatorias, así como de las conductas no éticas por parte de los tomadores de la decisión de promover o no a un servidor o servidora pública.

7. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo general: Garantizar el acceso sin distinciones de género o cualquier otra causa discriminatoria, a procesos de capacitación y formación profesional que promuevan el desarrollo de competencias para el servicio público y el cumplimiento óptimo de la función desempeñada, así como el desarrollo y la satisfacción personal de las personas capacitadas.

Objetivos estratégicos:

7.1 Garantizar, a través de los procesos de gestión del capital humano, el acceso a la capacitación sin distinción de género o cualquier causa discriminatoria, de todas y todos los servidores públicos.

Líneas de acción:

- 7.1.1 Establecer explícitamente en los manuales y reglamentos aplicables, la política de que la capacitación sea ofrecida en los horarios

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

normales de trabajo de las y los servidores públicos, a fin de que no interfiera con las actividades propias de su vida personal y/o familiar.

- 7.1.2 Establecer un mecanismo para garantizar el acceso igualitario a los permisos individuales destinados a las actividades de capacitación de las y los servidores públicos.
- 7.1.3 Establecer un registro de las capacitaciones recibidas por hombres y mujeres, a efecto de medir posibles brechas de género en el acceso a la capacitación y en dado caso, determinar las medidas pertinentes para corregirla.
- 7.1.4 Establecer un mecanismo claro y transparente para atender las solicitudes de capacitación por parte de las y los trabajadores.
- 7.1.5 Difundir de manera amplia y sin distinciones de ninguna especie, las oportunidades de capacitación que favorezcan la movilidad de las y los trabajadores.

7.2 Establecer programas de capacitación y formación diseñados con base en las especificaciones del catálogo de puestos para un mejor desempeño de las funciones, pero también con base en la necesidad de impulsar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, y de no discriminación contra las personas.

Líneas de acción:

7.2.1 Hacer explícita la política de otorgar el mismo valor escalafonario a la capacitación recibida en materia de sensibilización en género y no discriminación, que a la capacitación técnica que es propia al desempeño de funciones del puesto.

7.2.2 Diseñar un plan para capacitar en género a todas y todos los trabajadores de la Administración Pública Municipal.

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

8. CORRESPONSABILIDAD

Objetivo general: Garantizar el equilibrio entre la vida laboral, familiar, personal e institucional de las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal.

Objetivos estratégicos:

8.1 Establecer de manera explícita en las direcciones de la Administración Pública Municipal, políticas de corresponsabilidad en concordancia con los reactivos del apartado 4.2.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Líneas de acción:

8.1.1 Permitir esquemas de horario que permitan a mujeres y hombres cumplir con las horas de trabajo legales por semana en el menor número de días.

8.1.2 Permitir a las y los trabajadores combinar las jornadas u horas de trabajo en la institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.

8.1.3 Permitir el trabajo a distancia en los casos en que lo permita la naturaleza del trabajo y las funciones propias del puesto de la o el trabajador.

8.1.4 Facilitar las solicitudes de cambios de adscripción a direcciones cuya localización sea más cercana al hogar de la o el trabajador.

8.1.5 Evitar en la medida de lo posible citar a reuniones y eventos fuera del horario de trabajo.

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



8.1.6 Establecer esquemas y mecanismos para otorgar permisos destinados a atender deberes de maternidad o paternidad.

8.1.7 Establecer mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a personas adultas mayores o enfermas.

8.1.8 Facilitar en la medida de lo posible, servicios de guardería para las hijas e hijos de las y los servidores públicos.

8.2 Generar y difundir los documentos y/o manuales que contengan la política de corresponsabilidad en la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

8.2.1 Elaborar y difundir un manual que contenga los lineamientos y políticas de la Administración Pública Municipal en materia de corresponsabilidad.

8.2.2 Capacitar en materia de corresponsabilidad a las y los titulares de las direcciones del Gobierno Municipal, así como a quienes ocupen mandos medios dentro de la Administración Pública Municipal.

9. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Objetivo general: Establecer y funcionalizar mecanismos institucionales para la erradicación de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.

Objetivos estratégicos:

9.1 Establecer mecanismos de atención y protocolos de actuación para cumplir con el marco normativo que sanciona las conductas de

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

hostigamiento, acoso sexual y discriminación en los ámbitos laborales e institucionales.

Líneas de acción:

9.1.1 Diseñar un mecanismo de denuncia seguro y confidencial de los casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, que asegure la atención expedita de las o los denunciantes, vele por que se dé cumplimiento a las disposiciones de Ley en la materia, y garantice el seguimiento de los casos denunciados.

9.1.2 Revisar el Reglamento Interior de Trabajo del Gobierno Municipal, para incorporar los procedimientos de denuncia y atención de casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, así como las sanciones aplicables dentro del ámbito de la institución, sin perjuicio de las sanciones que establece la legislación penal en la materia.

9.1.3 Capacitar a las personas encargadas de atender los casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación que sucedan en el ámbito en el Gobierno Municipal.

9.2 Elaborar programas de prevención del hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y en general de toda forma de violencia laboral en el ámbito de las instituciones públicas.

Líneas de acción:

9.2.1 Diseñar un programa de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación que sea aplicable en todas las direcciones de la Administración Pública Municipal.

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



9.2.2 Diseñar un programa de capacitación orientado a sensibilizar y formar valores y actitudes que promuevan el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas, así como el respeto a su integridad física y psicológica.

9.2.3 Revisar y en su defecto, elaborar el código de ética de la Administración Pública Municipal, incorporando los valores y las normas de actuación esperadas por parte de las y los servidores públicos para prevenir conductas de hostigamiento, acoso sexual, discriminación y cualquiera que atente contra los derechos humanos de las personas, a la vez que promueva valores de convivencia y respeto en los ámbitos laborales del servicio público.

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

VII. REFERENCIAS

1. Código Municipal de San Francisco de los Romo 2011-2013
2. Código Penal Federal. Diario Oficial de la Federación, 14 de junio de 2012.
3. Constitución Política del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 25 de junio de 2012.
4. Decreto por el que se Aprueba el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012. Diario Oficial de la Federación, 18 de agosto de 2009.
5. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados. Periódico Oficial del Estado, 5 de marzo de 2012.
6. Informe de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer
7. Instituto Nacional de las Mujeres (2004). Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. México: Inmujeres.
8. Instituto Aguascalentense de las Mujeres (2012). Diagnóstico sobre Cultura Institucional de Gobierno del Estado de Aguascalientes. Aguascalientes: IAM.
9. Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Modelo de equidad de género MEG:2003. México: Inmujeres.
10. Instituto Nacional de las Mujeres (2010). Programa de Cultura Institucional. México: Inmujeres.
11. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 5 de marzo de 2012.

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

12. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 14 de marzo de 2012.
13. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 31 de enero de 2011.
14. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.
15. Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 14 de marzo de 2012.
16. Rodríguez, D. y Quezada, S. (2008). Cultura en las organizaciones del tercer sector chileno. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
17. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010). 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. México: STPS
18. Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado, 8 de agosto de 2005.