



GOBIERNO FEDERAL

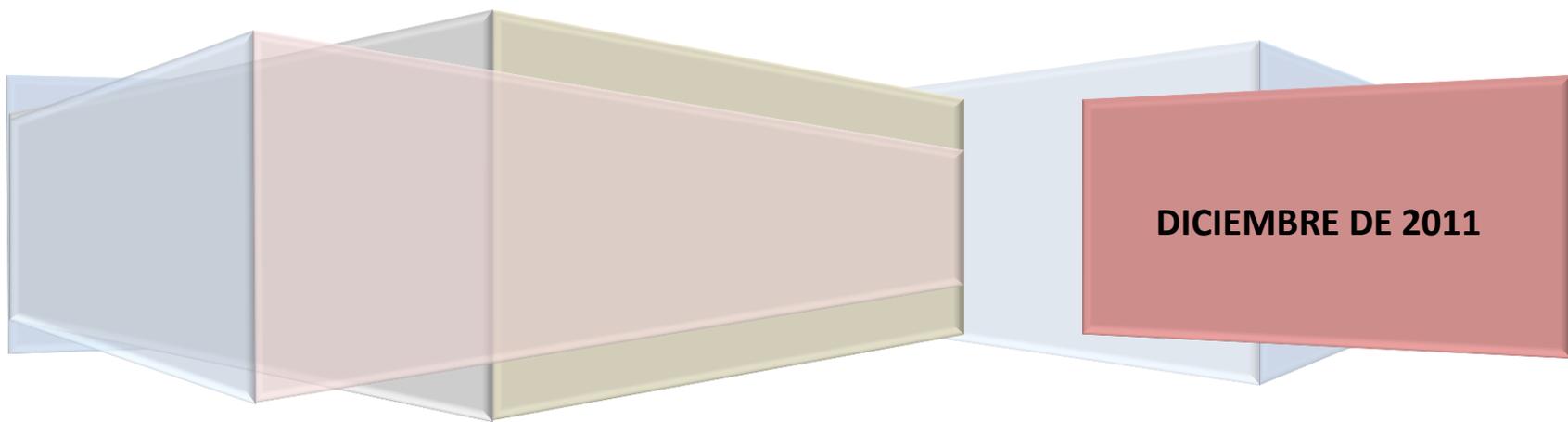
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Municipio de Atotonilco el Alto, Jalisco

PAPCIMUN



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Contenido:

1. Mensaje de la presidente del IJM
2. Resumen ejecutivo
3. Introducción
4. Marco normativo
5. Marco conceptual
6. Consideraciones para el diseño, implementación y monitoreo del cambio de cultura institucional con Perspectiva de Género.
7. Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal.
8. Objetivos Estratégicos.
9. Estrategias.
10. Líneas de acción.
11. Acciones a realizar para la ejecución del Programa de Cultura Institucional (basadas en los objetivos, estrategias y líneas de acción).
12. Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.
13. Glosario de términos.
14. Anexos.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Atotonilco el Alto, ha realizado para llevar a cabo los trabajos de planeación que llevarán a la Administración Pública Municipal y al propio municipio a una nueva Cultura de Equidad de Género.

Entendemos que la tarea no será fácil, puesto que nuestro país aún vive una cultura insipiente en el tema de equidad, pero con la disposición que este municipio ha mostrado desde el principio, la tarea se tornará en un reto muy factible de superar.

Quiero reconocer además las importantes aportaciones que funcionarias y funcionarios del municipio han realizado para culminar este Plan de Acción Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de Género, con una visión compartida y de una forma integral e incluyente. De forma especial deseo reconocer a quienes encabezan la Administración Pública Municipal, desde la Presidencia Municipal, el cuerpo de regidores y funcionarios de todos los niveles y a quien encabeza esta importante función para las mujeres en el municipio.

Es importante mencionar que este esfuerzo es posible, gracias a la iniciativa y apoyo insustituible del Instituto Nacional de las Mujeres por lo que manifiesto mi más sincero reconocimiento y agradecimiento a su Presidenta y a todos los que han facilitado los medios para que esto sea una realidad.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Instituto Jalisciense de las Mujeres 2011*

Exhorto al municipio para que juntos hagamos realidad los propósitos del Plan de Acción Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de Género, sabiendo que al realizarlo, estamos dejando a quienes nos relevan una herencia invaluable que finalmente se tornará en una cultura de equidad, de mejor convivencia y desarrollo. Lo que nos ayudará a erradicar la discriminación que por cualquier motivo aún se da en diversos ámbitos de la vida municipal, estatal y nacional.

¡En hora buena, Felicidades!

Atte. Lic. Carmen Lucia Pérez Camarena.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Resumen ejecutivo.

El (PAPCIMUN), Plan de Acción del programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco el Alto. Es un esfuerzo por implementar nuevas y justas formas de convivencias y desarrollo para quienes colaboran en la Administración Pública Municipal. Este plan atenderá los problemas más sentidos que el diagnóstico arrojó y ayudará determinar acciones concretas para su aterrizaje basadas en cada uno de los componentes:

En este resumen destacaremos solo las acciones más importantes, elaboradas con el equipo de funcionarios que participó en las tareas de planeación. En los capítulos del 8 al 12 de este documento se muestran los detalles desglosados desde los Objetivos, estrategias, líneas de acción, acciones, fechas y responsables.

1.- Política Municipal y deberes institucionales

- 1.1.1.1. Realizar un programa de Campañas sobre Cultura Institucional privilegiando la participación de los hombres.
- 1.1.2.1 Incluir iniciativa en cabildo para reglamento con perspectiva de Equidad de Género.
- 1.1.3.1 Institucionalizar la semana de equidad de género
- 1.1.4.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias
- 1.1.5.1 Realizar un programa de Campañas sobre Cultura Institucional privilegiando la participación de los hombres

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- 1.2.1.1 Programa de campañas
- 1.2.2.1 Incluir iniciativa en cabildo para reglamento con perspectiva de equidad de género y generar un equipo y modelo de seguimiento
- 1.2.3.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género
- 1.3.1.1 Integrar el Comité Pro Equidad de Género
- 1.3.1.1 Desarrollar un sistema de aplicación de encuestas
- 1.3.3.1 En comité sesionará bimestralmente.

2.- Clima Laboral

- 2.1.2.1 Plasmear en el Reglamento los valores de la equidad y realizar campañas que promuevan esos valores.
- 2.1.3.1 Se promoverán los círculos de estudio y realizarán campañas
- 2.1.4.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias
- 2.2.1.1 En el reglamento estipular como obligatorio que participen en las campañas de integración de género
- 2.3.1.1 Revisar todos los documentos actuales y futuros para evitar imágenes o símbolos que discriminen
- 2.3.2.1 Organizar reuniones y convivencias para incluir a todo el personal

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



3.- Comunicación Incluyente.

- 3.1.1.1 Diseñar los Criterios de comunicación Incluyente y enviar un oficio donde se explique y puntualice que es y cómo se realiza la comunicación incluyente.
- 3.1.2.1 Puntualizar en las campañas que la inclusión es para todas las personas no solo a mujeres
- 3.1.3.1 Incluir en el Reglamento Institucional los criterios de comunicación Incluyente
- 3.2.2.1 Darles a conocer el sistema de valores y reglamentar que sigan teniendo la perspectiva
- 3.3.3.1 Se presentará la iniciativa en cabildo para integrar el Cultura de Equidad en los reglamentos y comunicarla, Incluir a todo el personal, no solo el de la cabecera municipal.

4.- Selección de personal.

- 4.1.1.1 Crear un sistema de selección municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género
- 4.1.2.1 Promover con todo el personal el sistema de selección.
- 4.2.1.1 Realizar un manual de capacitación sobre el proceso de selección y proporcionar la capacitación al personal.
- 4.2.2.1 En el modelo organizacional debe quedar estipulado como obligatorio que se reciba capacitación antes de desempeñar el cargo.
- 4.3.1.1 Elaborar el manual de descripciones de puestos bajo el modelo de P.G.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- 4.3.2.1 Normar que los horarios de trabajo y días no afecten la vida familiar de los trabajadores
- 4.4.1.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género
- 4.4.2.1 Mejorar las instancias ya creadas para atención de los hijos, guarderías espacios de convivencia y de juego.

5.- Salarios y prestaciones.

- 5.1.1.1 Establecer un Sistema de Valuación de Puestos que permita asignar de manera justa los salarios y promociones con criterios de equidad
- 5.1.2.1 Aplicar el sistema de valuación de Puestos para analizar los puestos actuales
- 5.1.4.1 Una vez realizado el análisis de puestos se desarrollará el tabulador de sueldos con criterios de equidad
- 5.2.3.1 Con el modelo organizacional realizado se realiza el análisis y se procede hacer ajustes
- 5.3.1.1 Integrar un comité de valuación de puestos para que el determine los mecanismos de valuación
- 5.3.2.1 Desarrollar un sistema de incentivos en base al desempeño de las y los empleados

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



6.- Promoción Vertical y Horizontal.

- 6.1.1.1 Campaña de información sobre los perfiles de puesto y las condiciones para el desarrollo dentro de la Institución.
- 6.1.2.1 Establecer un sistema de desarrollo de personal que permita crecer dentro de la institución y tenga claros los criterios.
- 6.1.3.1 Crear los mecanismos de convocatoria interna y externa para las vacantes en puestos de mando intermedio y alto.
- 6.1.4.1 Crear un sistema de selección municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género
- 6.2.1.1 Informar mediante un periódico mural y/o memorándum sobre las vacantes existentes.
- 6.2.3.1 Dejar especificado en el modelo organizacional como se les incentivara
- 6.3.1.1 Informar mediante un periódico mural y/o memorándum sobre las vacantes existentes.
- 6.3.2.1 Investigar sobre la conveniencia y pertinencia de aplicar el Plan de Vida y Carrera.

7.- Capacitación y formación profesional

- 7.1.1.1 Realizar un estudio de capacitación en base a cada uno de los perfiles de puesto.
- 7.1.2.1 Diseñar el programa y los manuales de capacitación de acuerdo a competencias y apegado a P.G.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- 7.1.3.1 Realizar un programa de capacitación de acuerdo al modelo para cada una de las dependencias.
- 7.1.4.1 Establecer días específicos para las capacitaciones y que no interfieran en días u horas de descanso.
- 7.1.5.1 Darlos a conocer por medio de periódico mural y/o memorándum
- 7.2.1.1 Diseñar el programa y los manuales de capacitación de acuerdo a competencias y apegado a P.G.
- 7.2.2.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias en las capacitaciones
- 7.2.3.1 Propiciar la formación participativa a través de modelos de enseñanza aprendizaje
- 7.3.1.1 Realizar una plantilla de instructores y un sistema de formación interna para que aprendan a serlo.
- 7.3.2.1 Hacer una revisión de experiencias positivas en cada reunión del Comité junto con los instructores y aplicar medios de motivación

8.- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

- 8.1.1.1 Incluir en el Reglamento Institucional normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar
- 8.1.2.1 Realizar eventos familiares donde se involucren los hombres y organicen las actividades.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- 8.1.3.1 Hacer un análisis de las cargas de trabajo con el fin de ajustar aquellas que no lo sean
- 8.2.1.1 Realizar el análisis de los puestos y las personas en condiciones de desventaja para asignarles un puesto acorde a su situación.
- 8.2.2.1 Realizar el análisis e incluirlo en el Reglamento Institucional
- 8.3.1.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para dar a conocer las políticas de permisos y situaciones especiales
- 8.3.2.1 Incluir en las campañas talleres de generación de habilidades para dirigir y comprender al personal

9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1 Incluir en el Reglamento Institucional un marco normativo sobre hostigamiento y acoso sexual laboral.
- 9.1.2.1 Incluir en las Campañas y en los boletines, periódico mural y memorándums, la concientización sobre hostigamiento y acoso sexual.
- 9.1.3.1 Asignar un correo electrónico o un teléfono donde se pueda tener contacto con el comité para la realización de denuncias
- 9.2.1.1 Realizar una campaña para promover el derecho al respeto y que cuenta el personal con mecanismos para denunciar.
- 9.2.2.1 Generar y publicar en el manual de equidad los procedimientos y mecanismos de denuncia.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Introducción:

El Plan de Acción Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de Género, tiene como objetivo general: *Contribuir a la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Políticas Públicas e Institucionales a través de procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización, así como la generación de insumos para disminuir la brecha de género entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco y en particular en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto, Jalisco.*

Al generar de forma consciente e incluyente estos procesos, podremos aterrizar el objetivo específico más importante que es; Fortalecer la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal a través de la capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.

La importancia de realizar esta tarea estriba en que; es la célula municipal donde deben hacerse realidad las iniciativas internacionales, nacionales y estatales, es con este trabajo que se toca la base más importante de la transformación de una cultura y donde se aterrizan en concreto las iniciativas que en diversos foros se han tenido para lograr en el mundo una Cultura de Equidad entre mujeres y hombres.

Destacamos pues la importancia del compromiso que cada funcionaria y funcionario público del Municipio asume al llevar a cabo los proyectos, estrategias y acciones del presente Plan, pues con ello se hace vida esta Cultura de Equidad tan necesaria.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Al ser conscientes de este compromiso, crecemos como personas y mostramos a otras entidades del estado, el país y el mundo que sí es posible vivir esta **Cultura**, en independencia de la condición, idiosincrasia o realidad que cada Administración Pública tenga. Es el único camino, las buenas ideas e intenciones deben convertirse en objetivos, los objetivos en programas y proyectos que deriven en estrategias y acciones concretas para transformar nuestra realidad.

Este documento es pues un compendio de todos esos anhelos, que al ser integrados y ordenados en un diagnóstico y plasmados en un programa, hoy se disponen a tomar vida con este Plan de Acción, Un plan que alineado a los objetivos estatales, nacionales e internacionales, recoge e integra las iniciativas de las y los funcionarios del municipio de Atotonilco el Alto Jalisco.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Marco Normativo.

El Plan de Acción Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, Se sustenta en las disposiciones normativas a nivel nacional e internacional.

México como miembro activo del concierto de naciones ha propuesto, suscrito y ratificado las Convenciones y Normas Internacionales en materia de Derechos Humanos y específicamente los que respaldan el respeto irrestricto a los derechos de las Mujeres. Convenciones y Normas vigente en nuestro país.

Se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Y son un antecedente de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer¹, Beijing, China 1995.

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

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

¹ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing China, Naciones Unidas, 1996

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



En la Actual administración Federal 2007-2012, el Plan Nacional de Desarrollo en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, **Objetivo 16**, establece **Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.**

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

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

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

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

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, fue adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979.
- Convención de Belem do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres 1995.
- Ley de Instituto Nacional de la Mujeres 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006.
- Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007 2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002) con sus modificaciones
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa PROIGUALDAD.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco²
- Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013³ (PROIGUALDAD 2008-2013)

² Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco, 2008

³ Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013, Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



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

En el plano Estatal de Jalisco el 1 de marzo de 2002 se instauró el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM). Como un organismo público descentralizado (OPD) con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de diseñar, promover y evaluar políticas públicas para impulsar la equidad entre mujeres y hombres.

El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁴:

- Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres.
- Garantizar el respeto pleno a la integridad de la mujer en los centros donde laboran y realizar acciones contra el hostigamiento sexual, entre otros.

Por otro lado la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco⁵, establece:

- Artículo 4°. Los municipios podrán expedir reglamentos y coordinarse con el Gobierno Estatal para implementar acciones a fin de prevenir, detectar, atender y erradicar la violencia contra las mujeres. Para este fin, en la elaboración de sus presupuestos de egresos, podrán contemplar partidas presupuestales para cumplir con dichos fines.

⁴ Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001

⁵ Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco, 2008

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- Artículo 5°. Los principios rectores que contiene esta ley, deberán ser observados por el sistema y el programa estatal y por las diferentes dependencias estatales, en la elaboración de sus políticas públicas para prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia contra de las mujeres, y son:

El respeto a su libertad, autonomía y dignidad humana;

La igualdad jurídica entre mujeres y hombres;

La no discriminación de las mujeres en todos los órdenes de la vida; y

El respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres.

- Artículo 11. La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.
Violencia Laboral, es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Por último el Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013⁶ (PROIGUALDAD 2008-2013) es el mecanismo de vinculación institucional del Gobierno del Estado de Jalisco que busca asegurar que las mujeres tengan un mayor acceso a oportunidades. Tiene como Objetivos:

- El de Institucionalizar el enfoque integrado de género en la Administración Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- Impulsar condiciones para que las mujeres accedan a proyectos productivos y de empleo en igualdad de oportunidades, para mejorar su desarrollo.
- Aplicar los Instrumentos jurídicos estatales para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

El marco normativo presentado nos da la pauta para respaldar, orientar y facilitar la implementación del presente Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco el Alto. El cual ayudará a implementar las estrategias objetivos, metas, y políticas públicas y estrategias aplicables para lograr la equidad en el acceso a las condiciones de trabajo y trato digno en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto Jalisco.

⁶ Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013, Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Marco conceptual

Desde hace un tiempo ha cobrado fuerza la idea de que es posible diseñar el futuro desde el presente y eso se logra a través de las **herramientas de planeación**. Donde se plasman y capitalizan los anhelos de un grupo o comunidad específica y se diseñan las estrategias y acciones conjuntas entre actores, en el caso de los municipios los gobiernos asumen un rol protagónico.

Se registran nuevas tendencias sobre el papel que las Administraciones Públicas Municipales ejercen en relación a la influencia en la sociedad que gobiernan. Se intenta convertir a los municipios en importantes motores de desarrollo, posibilitando desde ellos, la coordinación de esfuerzos para crear una cultura que permee a la sociedad.

En este sentido la planeación, entendida como un proceso técnico-política cuyo propósito es intervenir deliberadamente en el proceso de cambio cultural y social para acelerarlo, regularlo y orientarlo, en función de una imagen de futuro, involucra a diversos actores con diferente lógica y racionalidades.

En este sentido, una de las principales funciones de la planeación debe ser la búsqueda de mecanismos de consenso de los diferentes intereses. De esta manera, planear adquiere el carácter de actividad permanente de respaldo a un proceso de diálogo y entendimiento, protagonizado directamente por los actores públicos y privados. Pero en este caso principalmente con las y los funcionarios públicos del municipio.

Es el proceso de transitar juntos un camino de acción en y sobre el municipio, combinando la responsabilidad social y la sustentabilidad de los proyectos de largo plazo.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



La Planeación Estratégica es pues, una herramienta para delinear una orientación de largo plazo y un marco operativo a corto plazo, que permite identificar hacia dónde debe encaminarse la institución y cómo disponer de los recursos necesarios para ello, así como desarrollar los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

Algunas definiciones necesarias

La Planeación Estratégica se debe entender como el esfuerzo sistematizado para encaminar acciones y decisiones que pauten la forma de alcanzar metas propuestas a partir de una situación dada. A diferencia de los métodos tradicionales de planeación que asumen que las tendencias corrientes se mantendrán, la planeación espera y provoca nuevas tendencias, discontinuidades y sorpresas.

Aporta una herramienta conceptual de gestión de los cambios, y propicia el entendimiento de los actores involucrados dando rumbo común a los anhelos conjuntos.

La Planeación busca salidas, vías para aprovechar nuevas oportunidades. Por eso se convierte en un medio adecuado para adoptar decisiones políticas ya que:

Facilita la concertación de acuerdos antes de la definición de medidas concretas - permite mayor comunicación y participación - ordena las decisiones a tomar - permite una mejor implementación de las decisiones tomadas.

El **Plan** que surge como producto del proceso antes reseñado, resulta una herramienta que:

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



- Clarifica el futuro
- Ayuda a la toma de decisiones presentes en función de futuras consecuencias
- Conduce con eficacia los cambios de entorno y de circunstancias
- Tiende a la superación de problemas organizativos y culturales
- Mejora del funcionamiento de las instituciones.

Se definen a continuación los elementos conceptuales que conforman **Un Plan Estratégico**.

Árbol de problemas

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión.

Confirmado el mencionado encadenamiento causa/efecto, se ordenan los problemas principales permitiendo al formulador o equipo identificar el conjunto de problemas sobre el cual se concentrarán los objetivos del proyecto. Esta clarificación de la cadena de problemas permite mejorar el diseño, efectuar un monitoreo de los "supuestos" del proyecto durante su ejecución y, una vez terminado el proyecto, facilita la tarea del evaluador, quien debe determinar si los problemas han sido resueltos (o no) como resultado del proyecto.

Árbol de objetivos

Los problemas de desarrollo identificados en el árbol de problemas se convierten, como soluciones, en objetivos del proyecto como parte de la etapa inicial de diseñar una respuesta.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Los objetivos identificados como componentes o productos de un proyecto se convierten en los medios para encarar el problema de desarrollo identificado y proporcionar un instrumento para determinar su impacto de desarrollo.

Objetivo general: Es el propósito que aglutina todos los esfuerzos del plan, el elemento globalizador de todas las estrategias, en suma, el marco de referencia que evidencia el consenso para avanzar hacia el logro de los cambios buscados.

Objetivos específicos: Son los temas claves para pasar de la situación actual de la ciudad a la situación deseada ("resuelve el ¿qué queremos?"), son las áreas más relevantes que apuntan directamente hacia el logro del Objetivo General.

Estrategias: Son las rutas fundamentales que orientan el proceso de planeación para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. Una estrategia muestra cómo una institución podrá alcanzar sus objetivos y determina los más convenientes para llegar. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias, de corto, mediano y largo plazos según el horizonte temporal que se determine.

Líneas de Acción. Es el conjunto de acciones específicas que se han determinado seguir para conseguir los objetivos y metas propuestas, se pueden plasmar en un programa con tiempos e indicadores determinados y ser asignadas a un responsable concreto.

Programa: Es la serie de acciones organizadas para incidir y mejorar las condiciones de un grupo o institución respondiendo a objetivos generales, los programas marcan los tiempos y determinan de manera específica lo que se ha de realizar, cuando se ha de realizar, quien lo realizará, los indicadores y la forma y periodicidad con que se evaluará.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Proyecto: Se entiende en función del logro de un objetivo específico y que tiene un tiempo determinado de vigencia, así como la asignación de un presupuesto para su ejecución. Es resumen es un grupo de acciones concretas y temporales que persiguen el logro de un objetivo o meta concreta.

Indicadores: Son útiles para medir con claridad los resultados obtenidos con la aplicación de programas, procesos o acciones específicas, con el fin de comparar las características de una institución, producto o servicio para evaluar las variaciones de un evento.

Permiten identificar las diferencias existentes entre los resultados planeados y obtenidos como base para la toma de decisiones, fijar el rumbo y alinear los esfuerzos hacia la consecución de las metas establecidas con el fin de lograr el mejoramiento continuo.

Los indicadores pueden ser relativos a:

- **Impacto:** Tasas de incidencias, promedio de vida, promedios de días vacacionales, porcentaje de ocupación, rangos de sueldos etc.
- **Cobertura:** Porcentaje de población estudiada con acceso a los servicios, promedio de plazas ocupadas por sexo etc.
- **Eficiencia:** Servicios por hora, número de horas trabajadas,
- **Calidad:** Porcentaje de usuarios satisfechos, promedio de servicios mejorados etc.
- **Recursos:** Número de personas por dependencia, recursos destinados a capacitación etc.

Instrumentos de evaluación: Mecanismo o medio diseñado para realizar la evaluación del desempeño en un período determinado de plan, ayuda a tomar medidas oportunas y advertir desviaciones significativas dentro de la ruta marcada.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Sistemas de seguimiento. Son los mecanismos que nos permiten asegurar que cada etapa del plan sea revisada de acuerdo a los programas establecidos, pueden ser reuniones, informes o supervisiones personales con los responsables de cada proyecto.

Básicamente estos son los elementos y conceptos más importantes para el desarrollo del “*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*” en el municipio de Atotonilco el Alto Jalisco.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”



Consideraciones para el diseño, implementación y monitoreo del Cambio de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Hasta la fecha los esfuerzos realizados para llegar a la elaboración del Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco el Alto Jalisco, han sido: En primer lugar el Diagnóstico de Cultura Institucional realizado de septiembre a noviembre de 2010 y En segundo lugar, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCIMUN) realizado a Diciembre de 2010. Estos insumos han servido de gran ayuda para entender la dinámica que se vive en la Administración Pública Municipal, convirtiéndose en un punto de partida importante para ahora llevar a cabo el Plan de Acción.

A fin del planear y posteriormente implantar y monitorear los cambios, es necesaria la colaboración de las y los propios funcionarios implicados en estos procesos, con base en los resultados del cuestionario. Se identificó la necesidad de modificar las estructuras, procesos para disminuir significativamente la desigualdad de género y dejar plasmadas políticas públicas para que en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto, se vivan de hoy y para el futuro los valores de la equidad.

En este sentido la participación de las y los funcionarios del Municipio, es sin duda indispensable puesto que, son ellos los principales beneficiarios de esta nueva cultura y por tanto, quienes deberán participar en el diseño, implementación y monitoreo de las estrategias, y líneas de acción para llevarlas

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



a cabo encabezando y coordinando el propio Instituto Municipal de la Mujeres, pero sin duda con el liderazgo de quienes encabezan esta Administración así como directoras y directores, jefas y jefes responsables de área.

Es necesario también contar con el apoyo político del Ayuntamiento, pues es quien le dará sostén al Plan, para establecer claridad en el marco legal, asignación de recursos, modificación de estructuras organizacionales. Convirtiéndose en un agente natural de cambio interesado en promover una nueva Cultura Institucional.

Es de esa forma que este Plan se convierte en un propósito común entre el Instituto Estatal de las Mujeres como promotor natural de esta iniciativa en el Estado y el propio Gobierno Municipal, pues adquieren en conjunto el compromiso de hacer realidad el transformar la realidad actual manteniendo los aspectos muy positivos que hasta la fecha se han logrado en el tema y que son a toda luces reconocidos, pero también impulsando todas aquellas estrategias, acciones y proyectos concretos que solidifiquen la Cultura de Equidad como un tema Institucional y sustentable en el tiempo.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto, Jalisco.

Información Socio Demográfica.

En el Ayuntamiento del Municipio de Atotonilco de acuerdo a la plantilla laboran 516 personas, de las cuales 96 son mujeres y 420 son hombres. En la tabla 1, Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

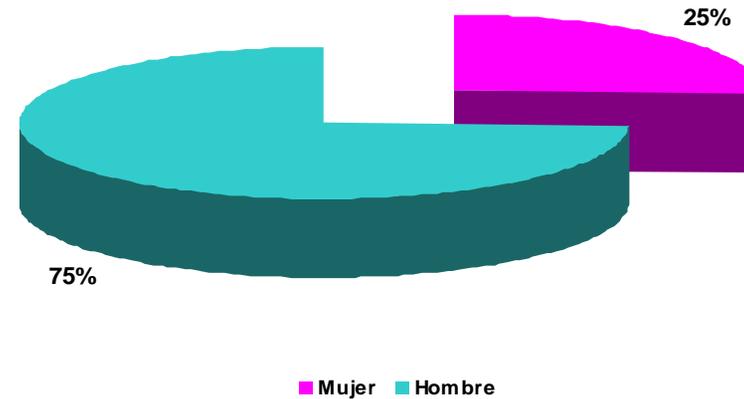
| MUNICIPIO | PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA | | | | | | | | TOTAL H + M |
|--------------------|--|------------------|------------|-------|-----------|------------------|------------|-------|-------------|
| | MUJERES | | | | HOMBRES | | | | |
| | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | |
| Atotonilco el Alto | 11 | 71 | 14 | 96 | 310 | 70 | 39 | 420 | 516 |

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 25 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 75 por ciento está compuesta por hombres.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución porcentual de los(as) Servidores(as) Públicos(as) por Sexo



Gráfica 1

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo⁷, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. Como podemos observar, en este municipio no se cumple la norma.

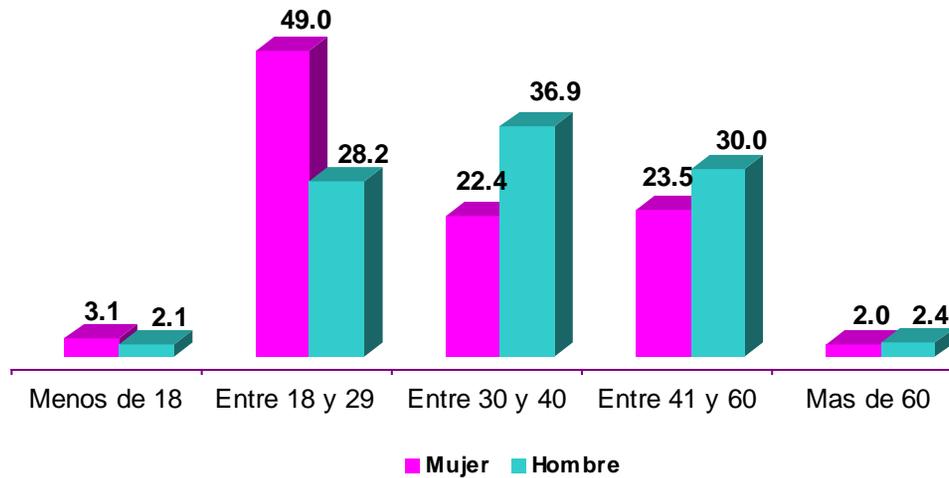
La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres,

⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empleados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Edad por Sexo



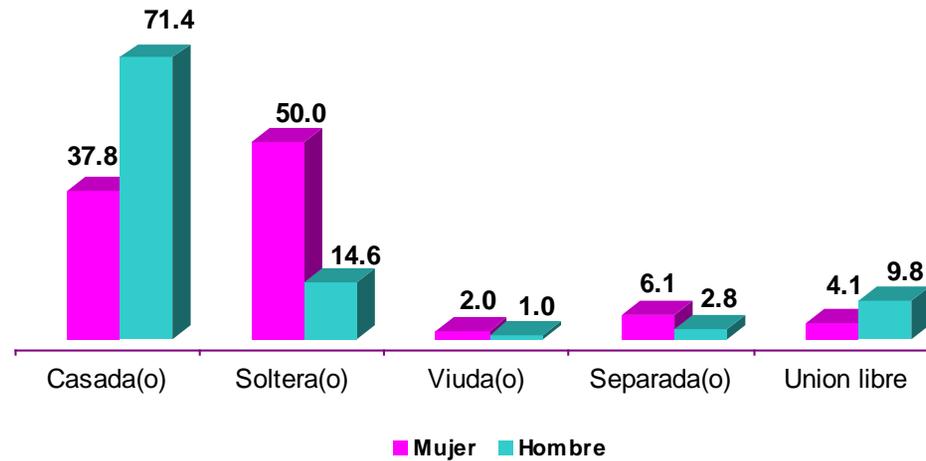
Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Atotonilco en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 9.8 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 4.1 por ciento de las mujeres tiene esta condición

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

La proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres. 7.1% mujeres 3.8% hombres. Sumando los dos factores.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Estado Civil por Sexo

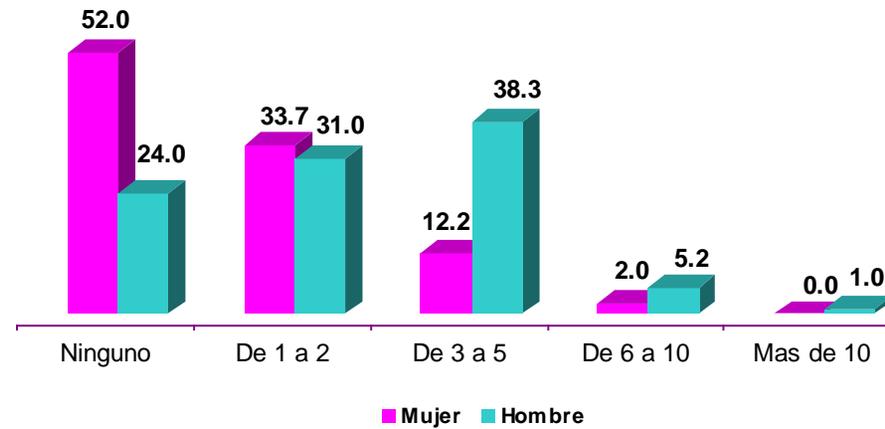


Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, observamos que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 50.0 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
Número de Hijos(as) por Sexo



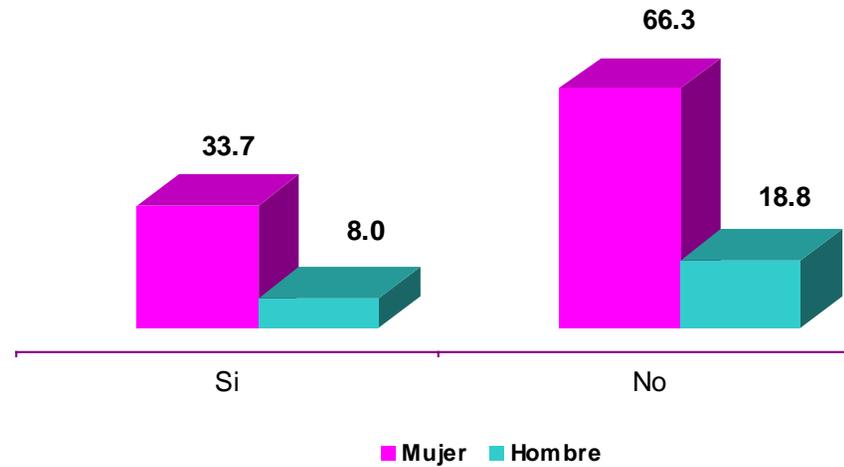
Gráfica 4

Una de cada tres mujeres que laboran en la institución mencionó ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 33.7 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4 , lo cual nos lleva a concluir que tres de cada cuatro mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo

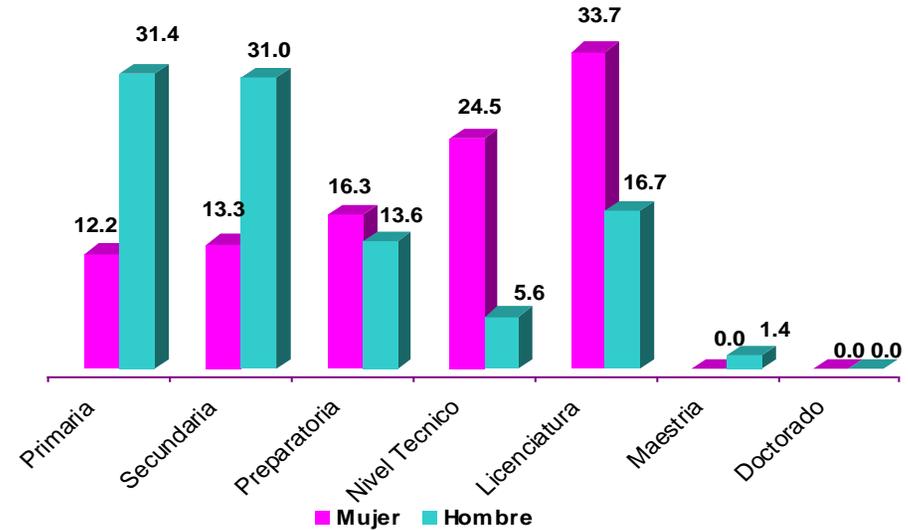


Gráfica 5

En el Ayuntamiento del municipio de Atotonilco las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. Desde preparatoria y estudios superiores son más el número de mujeres que de hombres quienes han cursado esos estudios.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
Escolaridad por Sexo**



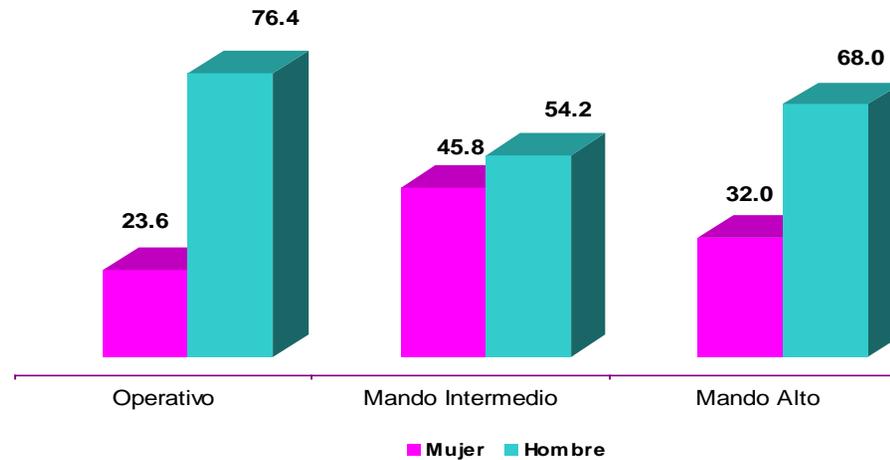
Gráfica 6

La gráfica 7 que aparece a continuación, contrasta con la gráfica de niveles de escolaridad, en el sentido de que a mayor nivel educativo se esperaría un nivel de mando mayor, sin embargo esto no sucede así, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismo niveles.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad⁸ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el Ayuntamiento de Atotonilco no sucede así. Pues los mandos altos son ocupados por hombres en un 68% mientras que esos cargos solo son ocupados por un 32% de mujeres.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Nivel de Mando por Sexo



Gráfica 7

⁸ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

El cuadro 1 viene nos muestra el grado de contribución de cada nivel de puesto a la brecha de mujeres y hombres en la plantilla laboral, en el podemos ver que el principal nivel de mando que contribuye a generar la brecha de la plantilla esta ocasionada principalmente por el nivel operativo.

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹

| Índice | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto |
|---|------------------|-------------------------|-------------------|
| Índice de Contribución al Sexismo (ICS) | 0,93 | 0,01 | 0,047 |

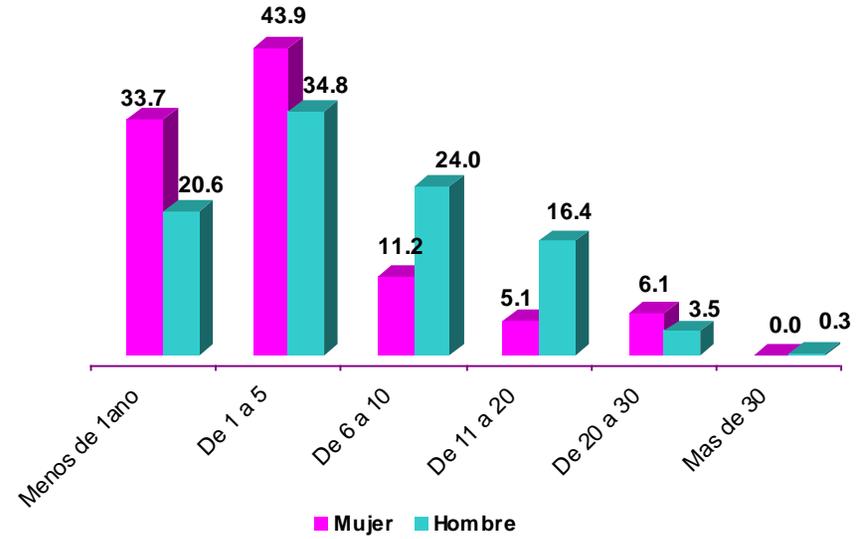
De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es significativamente mayor el número de mujeres que de hombres que tienen colaborando menos de 5 años, mientras que los hombres son quienes tienen mayor antigüedad en la institución.

Solo hay un dato que destacamos y es que es mayor el número de mujeres que de hombres que dijo tener más de 20 años colaborando en la institución.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Antigüedad por Sexo



Gráfica 8

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



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

Los resultados del diagnóstico se midieron en indicadores con un rango de valores de 0 a 100, donde un valor del indicador igual a cero significa que hay nula cultura institucional con perspectiva de género y 100 que representa una situación donde se viven completamente una cultura institucional con perspectiva de género.

En el presente diagnóstico se establecieron nueve factores o temas que integran un Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el municipio de Atotonilco (ICI). Los factores o temas establecidos son:

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Cabe mencionar que cada factor o tema recibió una ponderación⁹ en base a la importancia que tiene por su contribución a una Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Por otro lado debe señalarse que el valor para cada factor fue obtenido del total de Mujeres y Hombres que respondieron afirmativamente a cada uno de los componentes que integran el factor o tema y llevados a un indicador con valores de 0 a 100, con el objetivo de poder hacer comparaciones con los factores o temas restantes.

En este orden de ideas, se calculó el ICI el cual arrojó un valor de 32.6 para el municipio de Atotonilco. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel bajo del ICI¹⁰.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resultó ser de 65.9 y para el caso de los Hombres fue de 21.2, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres.

Como se puede apreciar en la gráfica 9, prácticamente en todos los componentes son muchas más las mujeres que los hombres quienes están conscientes de los deberes institucionales.

⁹ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 3

¹⁰ Nivel Bajo: $ICI < 50$

Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$

Nivel Alto: $80 \leq ICI$

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Instituto Jalisciense de las Mujeres 2011*

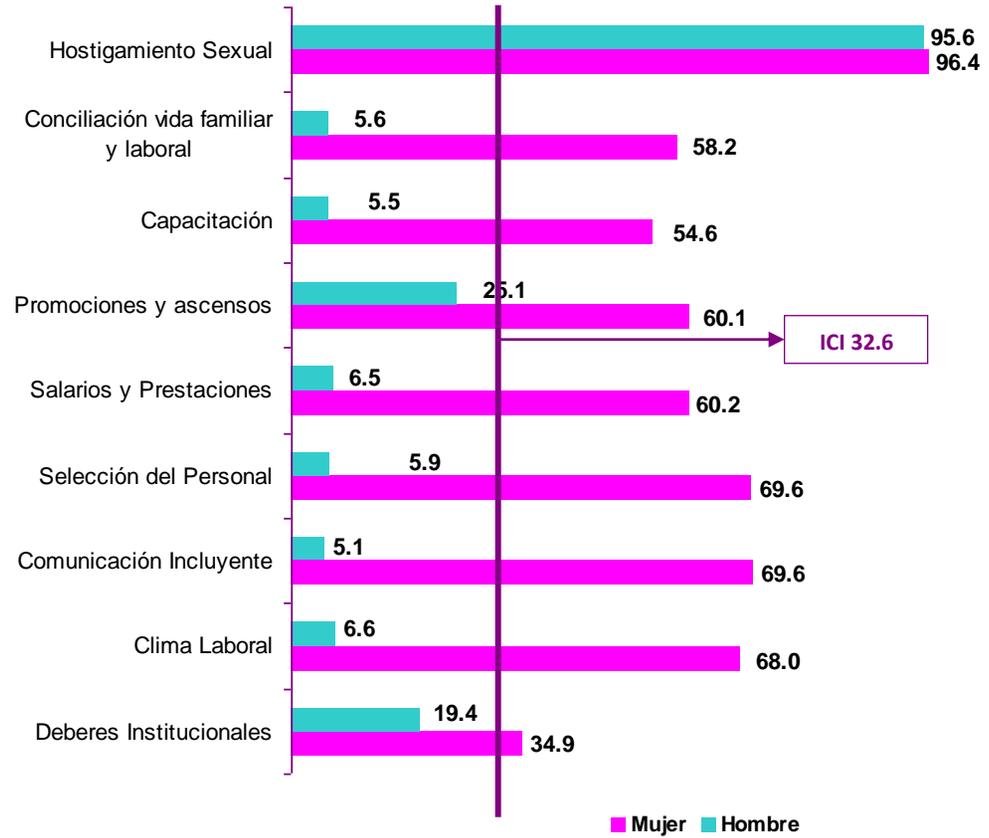
Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde en mayor medida se vive la equidad de género. Ya que menos del 4% en el caso de las mujeres reconoce ese aspectos mientras que un poco menos de 5% de los hombres lo reconoce.

La línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. En este caso podemos decir que en términos generales es muy bajo afectado esto por la precepción de los hombres.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género por Sexo



Gráfica 9

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



a).- Deberes Institucionales

Este tema tiene que ver con el Marco Normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 2. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es de tan solo 23.4, también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres que para los hombres.

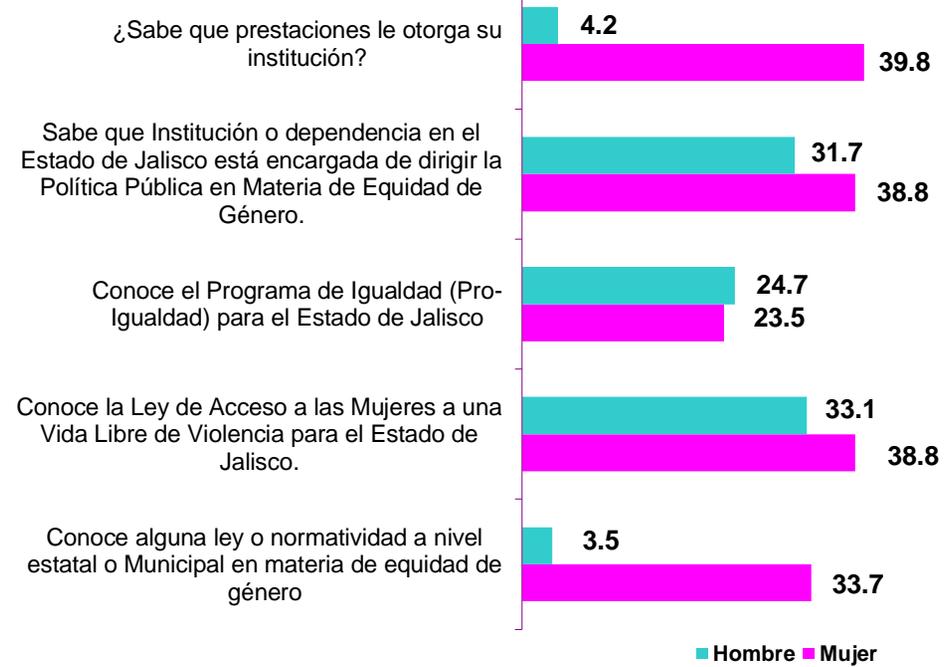
Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Deberes Institucionales | 23.4 | 34.9 | 19.4 |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Deberes Institucionales por Sexo



Gráfica 10

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



En la gráfica 10 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres y mujeres tienen cierto grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

Debe señalarse, sin embargo, que es muy poco el personal del Ayuntamiento del municipio de Atotonilco, que conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Lo preocupante de aquí es que son pocos los hombres quienes conocen la normatividad municipal o estatal o las prestaciones que les otorga la institución, no obstante esto los hombres conforman más del 75% de la plantilla de personal.

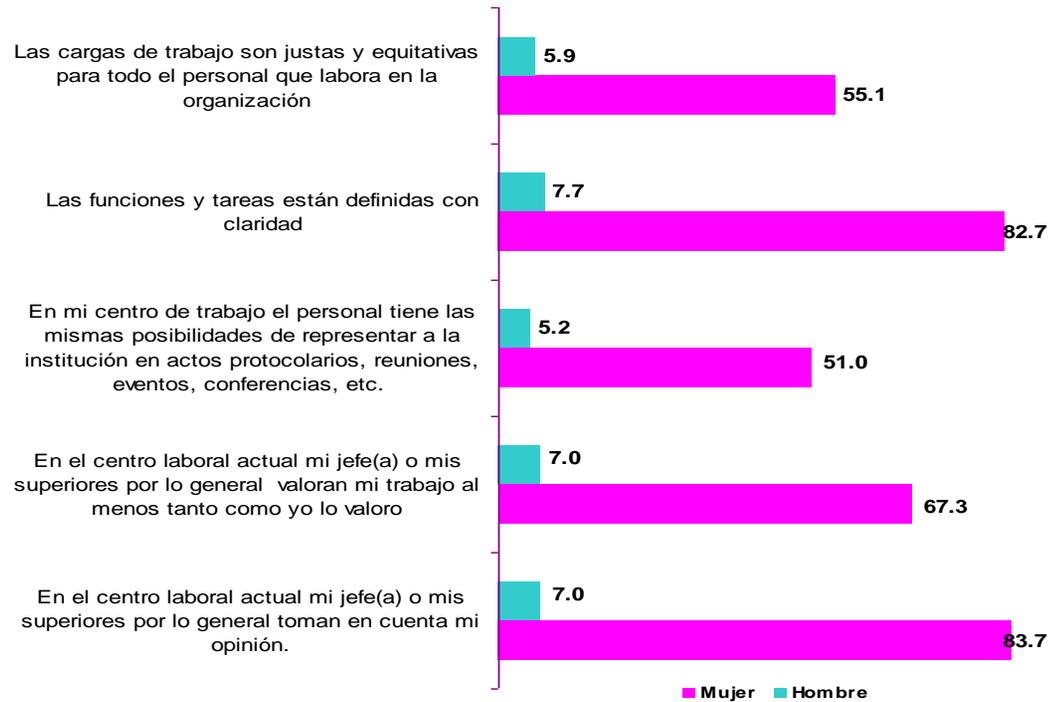
b).- Clima Laboral

Las estadísticas de clima laboral se relacionan con los elementos de la Institución que influyen en el desempeño del personal. Algunos de los elementos que toma en cuenta este tema es el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal, asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores, entre otros. La información correspondiente a estos aspectos de clima se muestra a continuación en la gráfica 13.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as)
según opinión de Clima Laboral por Sexo**



Gráfica 11

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 13, es de llamar la atención que una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres este de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección.

Prácticamente hay brechas desde 50% hasta más de 75% lo que nos alerta en un foco amarillo de porque en Atotonilco existe tanta disparidad en la opinión entre los diferentes sexos.

Esto puede deberse a la gran carga de personal operativo existente en la plantilla de personal.

La promoción de buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la institución y satisfacer sus necesidades personales, genera un mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (22.2), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres y que en el caso de los hombres es demasiado bajo.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



| Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total | | | |
|---|-------|---------|---------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Clima Laboral | 22.2 | 68 | 6.6 |

El Cuadro 4 muestra la distribución porcentual de los y las empleados(as) de la institución sobre cómo perciben su empleo actual.

Cuadro 4.- Distribución porcentual de las opiniones de la plantilla laboral del Ayuntamiento de Atotonilco sobre cómo perciben su empleo actual*

| Percepción sobre su empleo actual | Mujeres | | | | | Hombres | | | | |
|---|---------|-----|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia | 2,0 | 8,2 | 1,0 | 1,0 | 3,1 | 3,1 | 0,7 | 1,0 | 1,4 | 0,3 |
| Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes. | 8,2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 4,1 | 0,7 | 1,7 | 1,4 | 1,7 | 0,3 |
| Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 3,1 | 0,7 | 1,4 | 2,1 | 2,1 | 3,1 |
| Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona. | 1,0 | 8,2 | 1,0 | 1,0 | 5,1 | 1,0 | 0,7 | 1,0 | 1,7 | 0,3 |
| Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta. | 1,0 | 7,1 | 1,0 | 8,2 | 5,1 | 2,1 | 0,7 | 1,4 | 1,0 | 0,3 |

*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



* El valor 1 representa mayor afinidad del(la) encuestado(a) con la opción mencionada , 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que sea menos afín.

c).- Comunicación Incluyente

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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (21.6), también es importante señalar que el índice es muchísimo mayor para las mujeres.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total

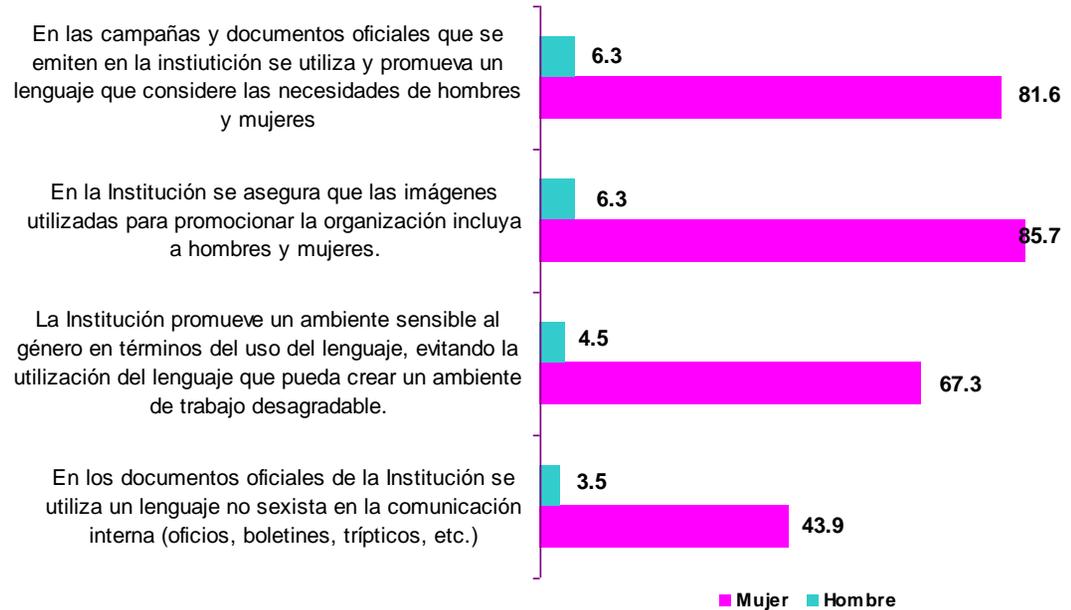
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Comunicación Incluyente | 21.6 | 69.6 | 5.1 |

Hasta ahora observamos que el factor principal que afecta el diagnóstico sobre todo en el bajo puntaje de los hombres es sobre todo el desconocimiento de los deberes institucionales y condiciones de clima laboral, hay una gran ignorancia en estos aspectos debido a que existe mucho personal operativo y este a su vez tiene muy baja escolaridad y en la mayoría de los casos edad avanzada.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la opinión de Comunicación Incluyente por Sexo



Gráfica 12

Como se puede ver en la gráfica 16, la brecha entre hombres y mujeres en todos los componentes es enorme.

Es muy notable que todos los componentes sea respondidos por los hombres en su mayoría con un no o no se, lo que nos indica que hace falta mucha comunicación

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



respecto del tema de equidad sobre todo con el género masculino en este municipio. Pues en algunos casos la brecha entre el conocimiento de estos temas entre hombres y mujeres es casi del 80% mientras que en el inferior de los casos llega a ser de 40%.

d).- Selección del Personal.

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

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (21.6), aunque para el caso de las mujeres es medio alto, para el caso de los hombres es demasiado bajo.

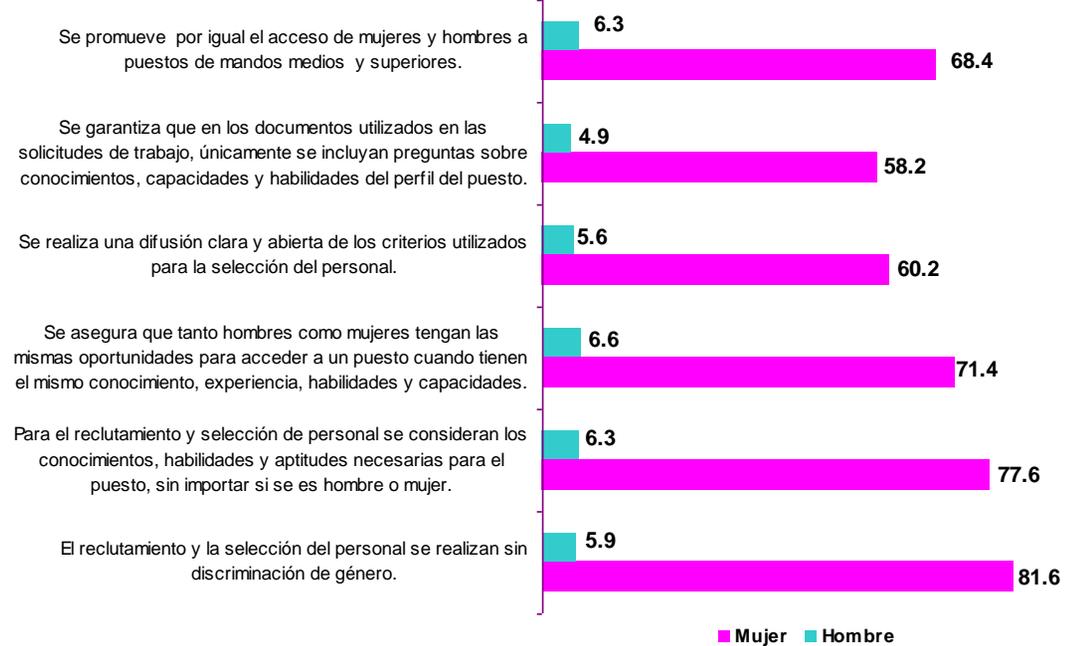
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Cuadro 6.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Selección del Personal | 21.6 | 69.6 | 5.1 |

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Selección de Personal por Sexo



Gráfica 13

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Una brecha de más de 75% en la opinión de mujeres y hombres se refleja en una de las preguntas que corresponde a si el reclutamiento y selección de personal se realiza sin discriminación de género en la cual la mayoría del personal masculino contesto; no o no sé, lo que nos confirma que en la generalidad de los componentes existe una gran ignorancia o falta de difusión en este municipio lo que representa para el diagnóstico un foco amarillo.

e).- Salarios y Prestaciones.

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

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

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (20.2), resaltando que este índice es medio alto para las mujeres, pero es demasiado bajo para el caso de los hombres.

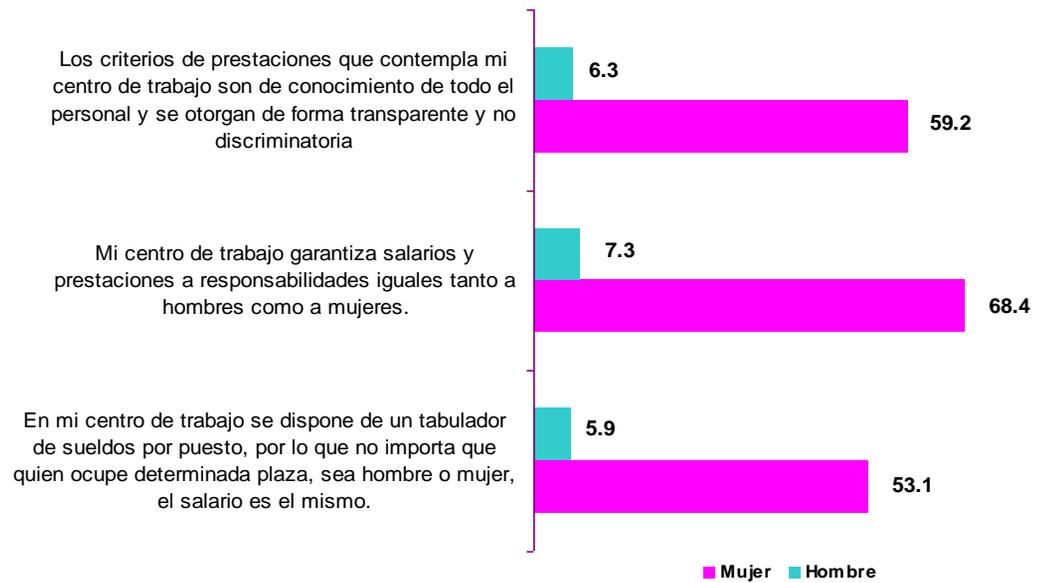
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Salarios y Prestaciones | 20.2 | 60.2 | 6.5 |

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Salarios y Prestaciones por Sexo



Gráfica 14

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Al apreciar la gráfica 14. Observamos que la brecha en los tres aspectos es abismal, no hay claridad o conocimiento por parte de los hombres de los aspectos mencionados mientras que en el caso de las mujeres todos los componentes rebasan el 53% llegando a ser hasta un 68.4%.

f).- Promociones Vertical y Horizontal.

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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (34), de nuevo observamos que el índice de mujeres que afirman esto es medio alto, mientras el de los hombres es demasiado bajo. Tan solo uno de cada 4.

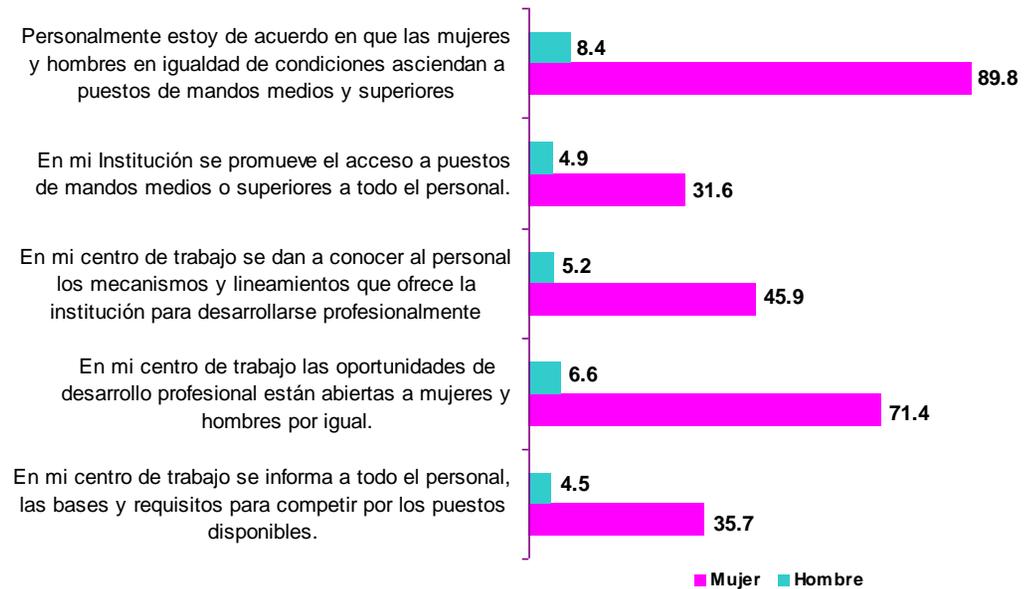
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Cuadro 8.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Promoción Vertical y Horizontal | 34 | 60.1 | 25.1 |

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 15

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Es notorio como una mayor proporción de mujeres (89.8 %) que de hombres (8.4 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 15.

Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles, aunque debe reconocerse que las proporciones de empleados(as) que opinan de esta forma son bajas. Este mismo comportamiento se presenta cuando al personal se le preguntó si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, más hombres que mujeres respondieron afirmativamente

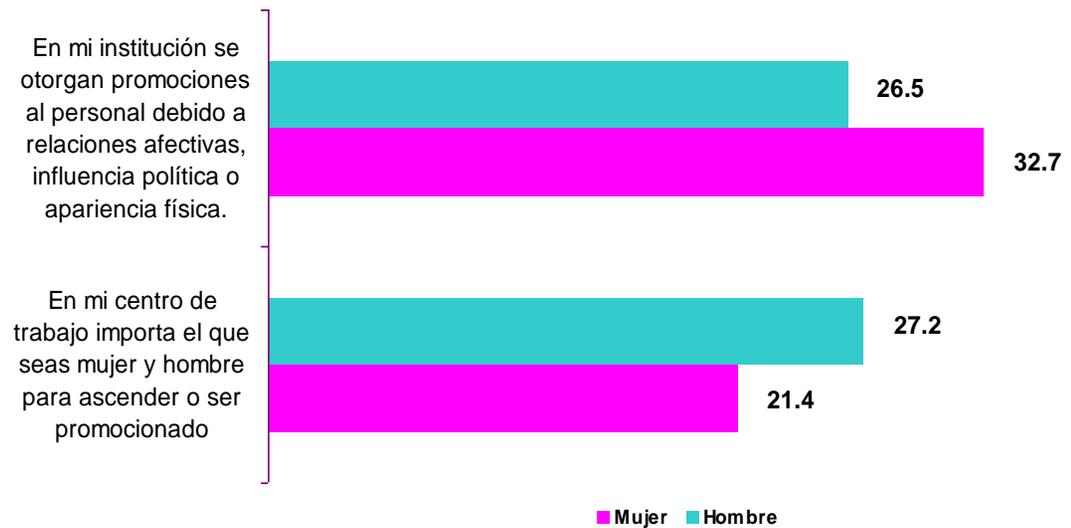
Es importante mencionar que, poco menos de la tercera parte de mujeres sabe si se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.

Es notable como el 71.4 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que tan sólo el 6.6 por ciento de los hombres piensan que efectivamente es así.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 16

Aunque los porcentajes son bajos como lo muestra la gráfica 16, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; es decir hay la percepción de que este factor si influye y lo menciona un 27.2%.

Mientras son más las mujeres que opinan que en la institución si se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, apariencia física o influencia política lo

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

menciona un 32.27% de la totalidad de las mujeres, estamos hablando que es una de cada tres.

g).- Capacitación y Formación Profesional

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

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

El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Capacitación por Sexo



Gráfica 17

Como lo muestra la gráfica 17, persiste una brecha de opinión en estos aspectos lo que nos dice que se percibe inequidad sobre todo y más por parte de hombres que de mujeres, pues prácticamente todos los componentes son afirmados por menos del 6% del personal masculino. Mientras casi un 60% del general de los componentes son reconocidos por mujeres.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de

Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (18), haciendo notar que para las mujeres estos factores son de un puntaje de 54.6, mientras que para los hombres apenas alcanza un 5.5.

Cuadro 9.- Índice de Capacitación y Formación Profesional por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Capacitación y Formación Profesional | 18 | 54.6 | 5.5 |

h).- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

El apoyo que la institución otorgue a sus empleados y empleadas para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (19), siendo el porcentaje de mujeres muy superior con un 58.2 mientras que el de los hombres apenas llega al 5.6. Lo cual se considera sumamente bajo.

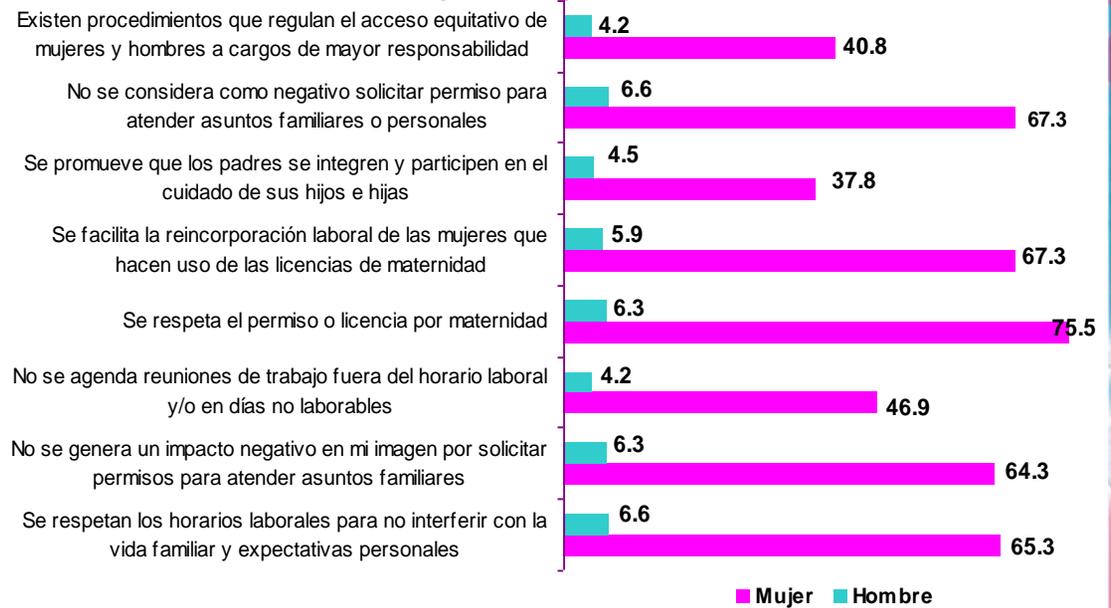
Cuadro 10.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal | 19 | 58.2 | 5.6 |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as)
 según la Opinión de conciliación de vida familiar, labora y
 personal por Sexo**



Gráfica 18

De acuerdo con la gráfica 18, una mayor proporción de mujeres (40.8 %) que de hombres (4.2 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, aunque debe hacerse notar que estas proporciones son muy bajas.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Existen brechas muy altas entre hombres y mujeres en los componentes en todos los componentes sin embargo la más significativa es la que se refiere a la de si se respeta el permiso de maternidad.

Lo que esto refleja es algo que ya hemos señalado con anterioridad, no es que la institución no tome en cuenta este tipo de componentes sino que lo hace y su gente no lo conoce, sobre todo el personal masculino y de nivel operativo.

En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales, estas experiencias están reflejadas en el cuadro 11.

Cuadro 11.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Instituto Jalisciense de las Mujeres 2011*

| Conflictos derivados de las labores familiares y profesionales | Mujeres | | | | Hombres | | | |
|---|---------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares | 55,1 | 32,7 | 9,2 | 1,0 | 59,6 | 32,8 | 5,2 | 1,4 |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales | 55,1 | 32,7 | 9,2 | 1,0 | 59,6 | 32,8 | 5,2 | 1,4 |
| Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia | 68,4 | 21,4 | 7,1 | 1,0 | 62,0 | 26,8 | 6,3 | 3,8 |
| He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo | 51,0 | 37,8 | 6,1 | 3,1 | 53,3 | 35,5 | 6,6 | 3,5 |
| He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares | 83,7 | 12,2 | 1,0 | 1,0 | 86,8 | 9,1 | 2,4 | 0,7 |

Hay dos componentes es los que más de un 10% de las mujeres seguido o muy seguido tienen incompatibilidad en la vida familiar y laboral y son: el de “Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales” y el de “Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales” mientras que más de un 10% de los hombres opinan que seguido o muy seguido. Deben escoger entre pasar mas tiempo con su familia o en el trabajo o que han renunciado a actividades familiares por motivos de trabajo.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”



Las percepciones del personal que opinó favorablemente sobre los componentes de conciliación de vida familiar, laboral y personal se analizó en base a la condición de jefatura de familia, el análisis aparece en la gráfica 31, en ella podemos ver que es mejor la percepción sobre este factor o tema cuando no se es jefe(a) de familia.

i).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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

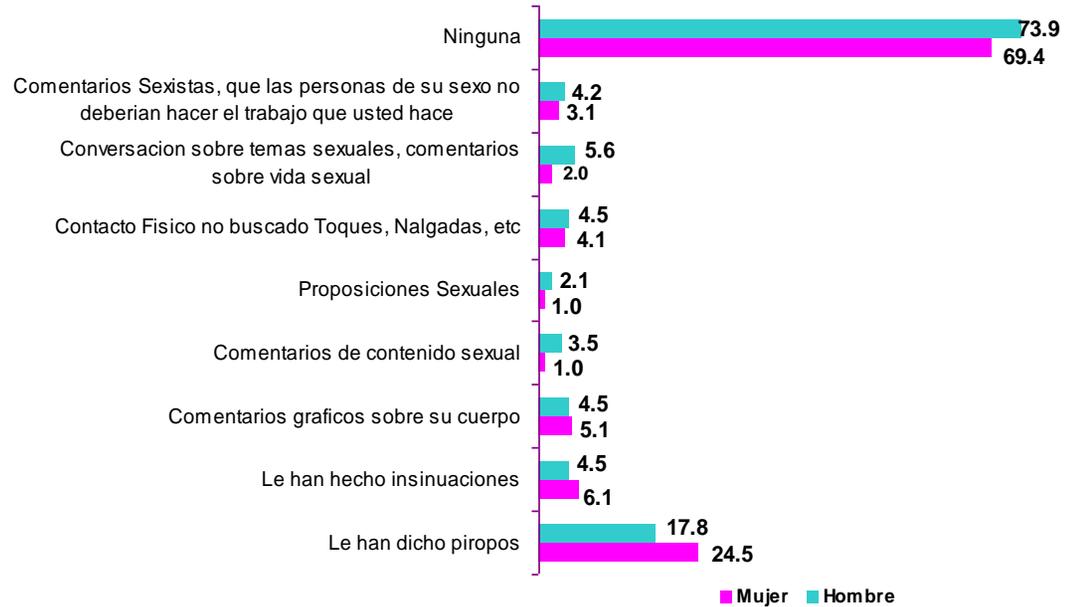
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

Por tal motivo, en esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 19

De la gráfica 19, podemos observar que en general que los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, son principalmente relacionados con decir piropos o que le han hecho insinuaciones, solo un 2.1% de los hombres afirma haber tenido proposiciones sexuales y 1% de las mujeres reconoce este componente.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)¹¹ tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

El Índice de Hostigamiento Sexual obtenido en este cuadro es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12.

| Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Hostigamiento Sexual Laboral | 4.22 | 3,57 | 4,44 |

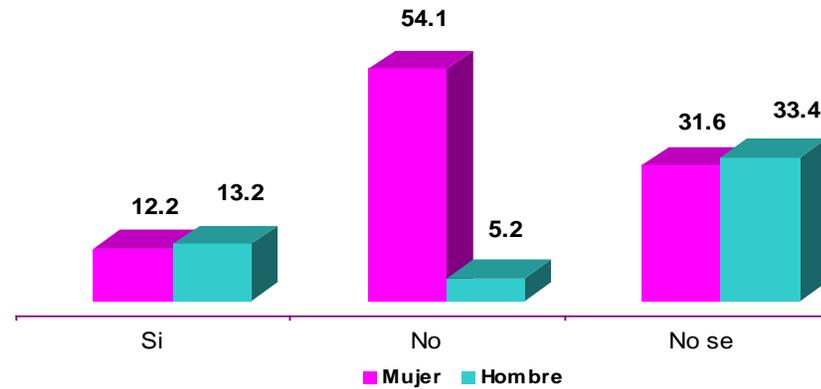
Un 13.2% de mujeres y un 12.2% de hombres en la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, mientras que de las mujeres un 54.1% afirma que no los conoce mientras que el resto del personal desconoce si nos hay o no, como lo muestra la gráfica 20.

¹¹ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
opinión de existencia de canales para atender casos de
hostigamiento por Sexo**

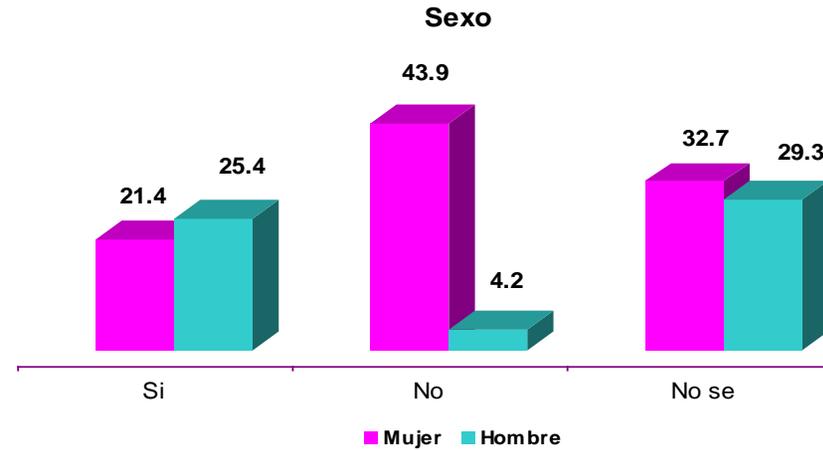


Gráfica 20

Por otro lado, sólo el 21.4 por ciento de las mujeres y 25.4 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 21.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
condición de realización de campañas contra el hostigamiento por

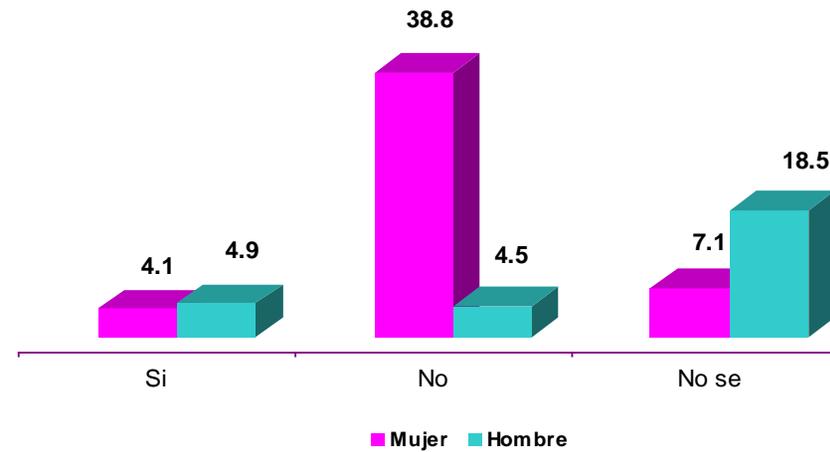


Gráfica 21

De acuerdo con la gráfica 22, solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. 4.1 y 4.9% respectivamente, un 38.8 de mujeres afirma que no.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 22

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



A continuación presentamos un compendio que comprende el aterrizaje de la Planeación para la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto, en un esquema que procura simplificar la forma de comprender el despliegue de todas las acciones específicas a desarrollar a partir de cada componente.

- **Objetivos Estratégicos.**
- **Estrategias.**
- **Líneas de acción.**
- **Acciones a realizar para la ejecución del Programa de Cultura Institucional (basadas en los objetivos, estrategias y líneas de acción).**

Estos elementos fueron trabajados en conjunto con las autoridades y funcionarios del Municipio de Atotonilco el Alto y se integran de acuerdo a las fechas sugeridas y validadas con el equipo de la Administración Pública Municipal.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



1.- Componente de Política Municipal y Deberes Institucionales.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Lineas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|--|--|---|--|---|-----------------------------|---|
| 1.- Política Municipal y deberes institucionales | 1.- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. | 1.1.- Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias del gobierno municipal de Atotonilco el Alto Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía. | 1.1.1 Incrementar sobre todo el hombres el índice de Cultura Institucional | 1.1.1.1 Realizar un programa de Campañas sobre Cultura Institucional privilegiando la participación de los hombres | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 1.1.2 Implantar estrategias, políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género. | 1.1.2.1 Incluir iniciativa en cabildo para reglamento con perspectiva de equidad de género | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 1.1.3 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género. | 1.1.3.1 Institucionalizar la semana de equidad de género | feb-12 | Regidora e IM |
| | | | 1.1.4 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente. | 1.1.4.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias | enero - julio 2012 | IM Comunicación Social, dependencias y Comité |
| | | | 1.1.5 Dar a conocer la normatividad en materia de equidad de género al todo el personal de la Institución, sobre todo a hombres. | 1.1.5.1 Realizar un programa de Campañas sobre Cultura Institucional privilegiando la participación de los hombres | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Atotonilco el Alto. | 1.2.1 Incrementar el nivel de conocimiento de los componentes del PAPCIMUN y generar mecanismos de sensibilización para el cambio. | 1.2.1.1 Programa de campañas | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 1.2.2 Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal. | 1.2.2.1 Incluir iniciativa en cabildo para reglamento con perspectiva de equidad de género y generar un equipo y modelo de seguimiento | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 1.2.3.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones. | 1.2.3.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | 1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN. | 1.3.1.- Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo | 1.3.1.1 Integrar el Comité Pro Equidad de Género | ene-12 | RH, IM, DIF y regidora de equidad |
| | | | 1.3.1.- Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos | 1.3.1.1 Desarrollar un sistema de aplicación de encuestas | jun-12 | Comité |
| | | | 1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI | 1.3.3.1 En comité sesionará bimestralmente | enero - septiembre 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



2.- Componente de Clima Laboral

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Lineas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|------------------|---|---|--|---|-----------------------------|---|
| 2, Clima Laboral | 2. Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía. | 2.1 Establecer un sistema de valores organizacionales donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral. | 2.1.1 Establecer con Claridad las funciones, tareas y cargas de trabajo con criterios de equidad. | 2.1.1.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 2.1.2 Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles. | 2.1.2.1 Plasmar en el Reglamento los valores de la equidad y realizar campañas que promuevan esos valores. | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 2.1.3 Realizar círculos de estudio donde se promuevan estos valores de equidad y no discriminación. | 2.1.3.1 Se promoverán los círculos de estudio y realizarán campañas | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 2.1.4 Generar medios de difusión en los que se promueva el PCIMUN. | 2.1.4.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias | enero - julio 2012 | IM Comunicación Social, dependencias y Comité |
| | | 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN. | 2.2.1 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación. | 2.2.1.1 En el reglamento estipular como obligatorio que participen en las campañas de integración de género | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 2.2.2 Establecer como obligatorio para quienes dirigen personas, el conocimiento de los deberes institucionales y los Programas relacionados con la equidad de Género existentes en el Estado de Jalisco tales como el PROIGUALDAD | 2.2.2.1 En el reglamento estipular como obligatorio que participen en las campañas de integración de género | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución | 2.3.1 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios. | 2.3.1.1 Revisar todos los documentos actuales y futuros para evitar imágenes o símbolos que discriminen | diciembre 2011 - julio 2011 | Comité |
| | | | 2.3.2 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones. | 2.3.2.1 Organizar reuniones y convivencias para incluir a todo el personal | diciembre 2011 - julio 2011 | Comité |

Las acciones en este componente permitirán establecer un sistema de valores organizacionales, desarrollar liderazgos y propiciar un mejor clima laboral apegado a los principios de equidad.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 3.- Comunicación incluyente

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Lineas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|-----------------------------|--|--|--|--|----------------------|---|
| 3. Comunicación Incluyente. | 3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Atotonilco el Alto se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual. | 3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución | 3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación. | 3.1.1.1 Enviar un oficio donde se explique y puntualice que es y como se realiza la comunicación incluyente | marzo - mayo 2012 | I.M. |
| | | | 3.1.2 Incrementar la percepción sobre todo en hombres de que la comunicación y los medios que utiliza el municipio son incluyentes | 3.1.2.1 Puntualizar en las campañas que la inclusión es para todas las personas no solo a mujeres | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 3.1.3 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional. | 3.1.3.1 Incluir en el Reglamento Institucional los criterios de comunicación Incluyente | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 3.1.4 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización. | 3.1.4.1 Campaña de integración de género y programa de concientización. | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | 3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género. | 3.2.1 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal. | 3.2.1.1 Se presentará la iniciativa en cabildo para integrar el Cultura de Equidad en los reglamentos | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 3.2.2 Desarrollar un comunicado para que quienes generan los medios de comunicación de la Institución tomen en cuenta el sistema de valores basados en la equidad. | 3.2.2.1 Darles a conocer el sistema de valores y reglamentar que sigan teniendo la perspectiva | febrero - mayo 2012 | Comité |
| | | 3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad. | 3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal. | 3.3.1.1 Realizarlo y mantenerlo actualizado | enero - febrero 2012 | Comité |
| | | | 3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución | 3.3.2.1 Campaña de integración de género | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 3.3.3. Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tomen un curso sobre el tema de equidad de género para propiciar un ambiente sensible al género. | 3.3.3.1 Se presentará la iniciativa en cabildo para integrar el Cultura de Equidad en los reglamentos y comunicarla, Incluir a todo el personal, no solo el de la cabecera municipal | febrero - mayo 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 4.- Selección de personal.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|---------------------------|---|---|--|---|-----------------------------|---|
| 4. Selección de personal. | 4. Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones. | 4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. | 4.1.1. Diseñar los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal. | 4.1.1.1 Crear un sistema de selección municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.1.2. Aumentar la percepción de equidad sobre todo en hombres, en los criterios que tienen que ver con selección de personal. | 4.1.2.1 Promover con todo el personal el sistema de selección. | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.1.3. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes. | 4.1.3.1 Crear un sistema de selección municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.1.4. Promover un sistema profesional de selección evitando que se realice esta por amistad, influencia política o apariencia física. | 4.1.4.1 Promover con todo el personal el sistema de selección. | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | 4.2 Promover liderazgos no discriminatorios basados en la equidad y que privilegien el desarrollo de competencias para el puesto. | 4.2.1 Brindar capacitación a los mandos medios y altos de la organización sobre el proceso de selección basado en habilidades y aptitudes y la no discriminación. | 4.2.1.1 Realizar un manual de capacitación sobre el proceso de selección y proporcionar la capacitación al personal | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 4.2.2 Generar habilidades gerenciales en los mandos para que puedan desarrollar las capacidades del personal en independencia de su condición de mujer u hombre. | 4.2.2.1 En el modelo organizacional debe quedar estipulado como obligatorio que se reciba capacitación antes de desempeñar el cargo | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | 4.3 Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia. | 4.3.1 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género. | 4.3.1.1 Elaborar el manual de descripciones de puestos bajo el modelo de P.G. | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar. | 4.3.2.1 Normar que los horarios de trabajo y días no afecten la vida familiar de los trabajadores | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.3.3. Buscar la paridad al interior de la Institución para que de ser posible todos los puestos puedan ser ocupados por mujeres u hombres en independencia de su condición. | 4.3.3.1 Diseñar los perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | 4.4 Lograr una selección de personal equitativa que desde el proceso de reclutamiento utilice un lenguaje no sexista y considere las diferencias entre mujeres y hombres. | donde se respete y promueva la posibilidad de que los puestos puedan ser ocupados tanto por hombres como por mujeres. | 4.4.1.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2011 | Recursos Humanos |
| | | | 4.4.2 Crear espacios de apoyo que ayuden a la simplificación y conciliación de la vida laboral y como jefe o jefa de familia, tales como guardería, espacios de juego y convivencia | 4.4.2.1 Mejorar las instancias ya creadas para atención de los hijos, guarderías espacios de convivencia y de juego | enero - julio 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 5.- Salarios y Prestaciones.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|-----------------------------|---|--|--|---|-----------------------------|---|
| 5. Salarios y prestaciones. | 5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género. | 5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada puesto y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto. | 5.1.1 Incrementar de manera sustantiva la percepción de equidad en la asignación de salarios y promociones. | 5.1.1.1 Establecer un Sistema de Valuación de Puestos que permita asignar de manera justa los salarios y promociones con criterios de equidad | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 5.1.2 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos. | 5.1.2.1 Aplicar el sistema de valuación de Puestos para analizar los puestos actuales | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 5.1.3 Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo. | 5.1.3.1 Aplicar el sistema de valuación de Puestos para analizar los puestos actuales | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 5.1.4 Realizar un tabulador inteligente que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre. | 5.1.4.1 Una vez realizado el análisis de puestos se desarrollará el tabulador de sueldos con criterios de equidad | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | 5.2 Realizar una valuación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual. | 5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales | 5.2.1.1 Una vez realizado el análisis de puestos se desarrollará el tabulador de sueldos con criterios de equidad | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se esta pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad. | 5.2.2.1 Aplicar el sistema de valuación de Puestos para analizar los puestos actuales | jul-12 | Recursos Humanos |
| | | | 5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias. | 5.2.3.1 Con el modelo organizacional realizado se realiza el análisis y se procede hacer ajustes | jul-12 | Recursos Humanos |
| | | 5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes. | 5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución. | 5.3.1.1 Integrar un comité de valuación de puestos para que el determine los mecanismos de valuación | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para le personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición, | 5.3.2.1 Desarrollar un sistema de incentivos en base al desempeño de las y los empleados | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo. | 5.3.3.1 Desarrollar un sistema de incentivos en base al desempeño de las y los empleados | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 6.- Promoción vertical y horizontal

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|-------------------------------------|---|--|---|---|-----------------------------|---|
| 6. Promoción Vertical y Horizontal. | 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación. | 6.1 Establecer un sistema claro para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios. | 6.1.1. Aumentar el nivel de conocimiento de las opciones de desarrollo dentro de la Institución | 6.1.1.1 Campaña de información sobre los perfiles de puesto y las condiciones para el desarrollo dentro de la Institución | febrero - mayo 2012 | DIF, Recursos Humanos, IM y Comunicación Social |
| | | | 6.1.2. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior | 6.1.2.1 Establecer un sistema de desarrollo de personal que permita crecer dentro de la institución y tenga claros los criterios. | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 6.1.3. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante. | 6.1.3.1 Crear los mecanismos de convocatoria interna y externa para las vacantes en puestos de mando intermedio y alto | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 6.1.4. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel. | 6.1.4.1 Crear un sistema de selección municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | 6.2 Diseñar una estructura organizacional que permita a las y los servidores públicos aspirar a puestos de mayor nivel y acceder a ellos en independencia de su condición y sin discriminación de ningún tipo. | 6.2.1 Informar periódicamente al personal de las opciones disponibles para mejorar de puesto o ser promovido. | 6.2.1.1 Informar mediante un periódico mural y/o memorándum sobre las vacantes existentes. | enero- agosto 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 6.2.2 Hacer una revisión general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización. | 6.2.2.1 Crear el modelo organizacional del gobierno municipal con perfiles, descripciones, proceso y condiciones para el personal, con perspectiva de equidad de género | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 6.2.3 Generar mecanismos de incentivar al personal para que crezcan dentro de la organización. | 6.2.3.1 Dejar especificado en el modelo organizacional como se les incentivara | enero 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | 6.3 Permitir la movilidad de puestos dentro de la organización para que cualquier persona sin discriminación pueda ocupar puestos en plazas para las cuales tiene habilidades y aptitudes. | 6.3.1 Publicar de manera periódica las vacantes existentes al interior del gobierno, así como los requisitos para que cualquier servidor o servidora pública pueda ocupar mejores plazas. | 6.3.1.1 Informar mediante un periódico mural y/o memorándum sobre las vacantes existentes. | enero- agosto 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 6.3.2 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución. | 6.3.2.1 Investigar sobre la conveniencia y pertinencia de aplicar el Plan de Vida y Carrera. | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 7.- Capacitación y formación profesional

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|---|---|---|---|--|-----------------------------|---|
| 7. Capacitación y formación profesional | 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio. | 7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades del las y los funcionarios municipales | 7.1.1 Determinar mediante estudio las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal. | 7.1.1.1 Realizar un estudio de capacitación en base a cada uno de los perfiles de puesto. | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 7.1.2 Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto. | 7.1.2.1 Diseñar el programa y los manuales de capacitación de acuerdo a competencias y apegado a P.G. | diciembre 2011 - julio 2012 | Recursos Humanos |
| | | | 7.1.3 Incrementar la oferta de capacitación sobre todo en los niveles operativos y medios. | 7.1.3.1 Realizar un programa de capacitación de acuerdo al modelo para cada una de las dependencias. | jul-12 | Recursos Humanos |
| | | | 7.1.4 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública. | 7.1.4.1 Establecer días específico para las capacitaciones y que no interfieran en días u horas de descanso. | febrero - mayo 2012 | Comité |
| | | | 7.1.5 Difusión del plan anual de capacitación y formación que permee todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos | 7.1.5.1 Darlos a conocer por medio de periódico mural y/o memorándum | enero - agosto 2012 | Recursos Humanos |
| | | 7.2 Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género, asegurando que se quedará como un patrimonio para futuras administraciones municipales. | 7.2.1 Diseñar los cursos o programas de formación técnica y humana para cada uno de los puestos atendiendo el principio de equidad. | 7.2.1.1 Diseñar el programa y los manuales de capacitación de acuerdo a competencias y apegado a P.G. | jul-12 | Recursos Humanos |
| | | | 7.2.2 Integrar los manuales y procesos para que puedan ser conocidos por el personal de acuerdo a puesto y nivel dentro de la organización. | 7.2.2.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para generar participación de todas las dependencias en las capacitaciones | enero - julio 2012 | IM Comunicación Social, dependencias y Comité |
| | | | 7.2.3 Integrar modelos participativos de enseñanza aprendizaje donde se puedan intercambiar experiencias y fomentar el aprendizaje sin discriminación alguna. | 7.2.3.1 Propiciar la formación participativa a través de modelos de enseñanza aprendizaje | jul-12 | Recursos Humanos |
| | | 7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN. | 7.3.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores. | 7.3.1.1 Realizar una plantilla de instructores y un sistema de formación interna para que aprendan a serlo. | ene-12 | Comité |
| | | | 7.3.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN. | 7.3.2.1 Hacer una revisión de experiencias positivas en cada reunión del Comité junto con los instructores y aplicar medios de motivación | enero - julio 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 8.- Conciliación de la vida familiar y laboral

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|--|---|---|--|--|----------------------|---|
| 8.- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal | 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto. | 8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad. | 8.1.1 Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto. | 8.1.1.1 Incluir en el Reglamento Institucional normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 8.1.2 Involucrar Principalmente a los hombres en actividades relacionadas con el espacio familiar. | 8.1.2.1 Realizar eventos familiares donde los hombres organicen las actividades | Enero - julio 2012 | Comité |
| | | | 8.1.3 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas laboras. | 8.1.3.1 Hacer una análisis de las cargas de trabajo con el fin de ajustar aquellas que no lo sean | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | 8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal. | 8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo. | 8.2.1.1 Realizar el análisis de los puestos y las personas en condiciones de desventaja para asignarles un puesto acorde | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 8.2.2 Armonizar las labores en sus horarios y días de descanso para que intervengan en lo mínimo posible con el tiempo disponible en familia. | 8.2.2.1 Realizar el análisis e incluirlo en el Reglamento Institucional | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | 8.3 Establecer con claridad las políticas de permisos para que sin discriminación los y las servidoras públicas, puedan hacer uso de ellos de manera institucional. | 8.3.1 Difundir las políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales y evitar la discriminación o discrecionalidad en la otorgación de uso de los mismos. | 8.3.1.1 Crear boletines mensuales, carteles mensuales, trípticos, periódico mural para dar a conocer las políticas de permisos y situaciones especiales | enero - julio 2012 | IM Comunicación Social, dependencias y Comité |
| | | | 8.3.2 Desarrollar habilidades de comprensión en los mandos medios y altos para que en circunstancias no previstas puedan apoyar de manera especial a un empleado que requiere permiso. | 8.3.2.1 Incluir en las campañas talleres de generación de habilidades para dirigir y comprender al personal | febrero - julio 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Componente 9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|--|---|---|--|--|----------------------|---------------|
| 9- Hostigamiento y acoso sexual laboral. | 9. Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal. | 9.1 Establecer un sistema organizacional que promueva ante todo el respeto y elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto | 9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual. | 9.1.1.1 Incluir en el Reglamento Institucional un marco normativo sobre hostigamiento y acoso sexual | enero - febrero 2012 | Regidora e IM |
| | | | 9.1.2 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros. | 9.1.2.1 Incluir en las Campañas y en los boletines, periódico mural y memorándums , la concientización sobre hostigamiento y acoso sexual. | febrero - mayo 2012 | Comité |
| | | | 9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal. | 9.1.3.1 Asignar un correo electrónico o un teléfono donde se pueda tener contacto con el comité para la realización de denuncias | enero - febrero 2012 | Comité |
| | | 9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal. | 9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar. | 9.2.1.1 Realizar una campaña para promover el derecho al respeto y que cuenta el personal con mecanismos para denunciar. | enero - febrero 2012 | Comité |
| | | | 9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso. | 9.2.2.1 Generar y publicar el el manual de equidad los procedimientos y mecanismos de denuncia. | enero - julio 2012 | Comité |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.

| Indicadores para la Administración Pública Municipal | | | | |
|--|--|--|-----------------------|--|
| Objetivo | Indicador | Fórmula | Meta | Medio de Verificación |
| Objetivo 1. | Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Atotonilco hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución. | $\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio | 90% | Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN |
| Objetivo 2. | Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía. | $\frac{PCLI}{TP} \times 100$ PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal | 85% | Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional |
| Objetivo 3. | Lograr que la comunicación en el Municipio de Atotonilco sea incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual. | $\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion | 100% | Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales |
| Objetivo 4. | Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones. | $\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos | Brecha Inferior a 20% | Plantilla de Personal |
| | | $\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{pV} \times 100$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos | Brecha Inferior a 20% | Registro sobre convocatorias y contrataciones |
| Objetivo 5. | Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género. | $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ SMn: Sumatoria de los Salarios de las Mujeres en el Cargo n. SHn: Sumatoria de los Salarios de los hombres en el Cargo n. Mn: Mujeres en el Cargo n. Hn: Hombres en el Cargo n. | 0% | Tabulador de sueldos |
| | | $\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la Plantilla de Personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la Plantilla de Personal | 0% | Plantillas de personal y prestaciones |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



**Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Instituto Jalisciense de las Mujeres 2011**

| Indicadores para la Administración Pública Municipal | | | | |
|---|--|--|-----------------------|--|
| Objetivo | Indicador | Fórmula | Meta | Medio de Verificación |
| Objetivo 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación. | Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ TJM: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de Hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica. | 5% | Registro de recursos humanos |
| | Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$ TFM: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de Hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional | 5% | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio. | Diferencia de los promedios de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor | $\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$ FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FMh: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Mh: Hombres en el cargo n | 5% | Registro de recursos humanos |
| | Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 | $SCG \geq 3$ SCG: Programa de Actividades de Capacitación y Sensibilización al Género | 2 | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Atotonilco. | Diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal | $\left(\frac{CRM}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{CRH}{H} \times 100 \right) = 0$ CRM: Mujeres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal CRH: Hombres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal M: Total de Mujeres en la Plantilla Laboral | Igual o tendiente a 0 | Listas de asistencia y registros administrativos |
| Objetivo 9. Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal. | Instancias habilitadas para atender quejas sobre hostigamiento y acoso sexual laboral | $\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ IHS: Instancia Habilitadas para denunciar y atender el acoso TIHS: Total de Instancias habilitadas | 80% | Acuerdos de la creación de la instancia |
| | Mecanismos de denuncia seguros y confiables para atender casos de violencia laboral | $\frac{CR}{CD} \times 100 \geq 90$ CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados | 100% | Registro de Casos |

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Glosario de términos.

Acoso: Comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar o importunar a alguien con molestias o requerimientos, los más conocidos son: el acoso laboral, moral, psicológico o sexual.

Administración Pública Municipal: Se entiende como la entidad pública que gobierna un municipio en un período determinado de tiempo y que tiene las atribuciones de ley para diseñar, implementar y operar las políticas y acciones necesarias para el desarrollo de un municipio.

Brecha de equidad de género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres para un mismo indicador y obtener la diferencia en la equidad entre los dos sexos.

Capacitación: Es el proceso de enseñanza aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas útiles para adquirir y utilizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes.

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

Componentes: Se refiere al número de aspectos que se toman en cuenta en un estudio para determinar las variables estadísticas sobre las cuales un estudio basa sus conclusiones.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”



Comunicación incluyente: Se refiere a la emitida por los medios masivos de difusión, mediante lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos o significados sexistas, que discriminen o atenten contra la dignidad o libertad de las mujeres.

Conciliación entre la vida familiar y laboral: Crear condiciones favorables para que tanto trabajadoras como trabajadores puedan cumplir de manera óptima sus responsabilidades familiares y las de trabajo.

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

Cultura de equidad. Conjunto de formas de vida, expresiones sociales y políticas que engloban todas las representaciones, creencias, ideas o mitos, costumbres, conocimientos, normas, valores actitudes y relaciones que propician un ambiente equitativo para mujeres y hombres.

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

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Diagnóstico: herramienta para la sistematización y análisis de la información para identificar y abordar problemas en una institución o situación social dada.

Discriminación: Distinción, exclusión o restricción que; basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua o religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto en impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de la personas.

Equidad de género. Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad, incluye como parte de sus ejes; el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Género: Alude a la forma histórica y sociocultural en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad, es una forma primaria de las relaciones significantes de poder.

Gobierno Municipal: Es la entidad comprendida como célula de gobierno más importante de un municipio, este concepto comprende los diferentes niveles en los que está conformada la jerarquía de un municipio comenzando desde el propio Ayuntamiento (cabildo) y los diferentes niveles Directivos, Ejecutivos y Operativos de la Institución.

Hostigamiento sexual: comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niega el respeto y la dignidad a una persona al que tiene derecho, siendo el que más afecta el que se da en el trabajo por una relación de subordinación. Se considera todo comportamiento dirigido a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo.

Igualdad entre hombres y mujeres: eliminar toda forma de discriminación en cualquier ámbito o etapa de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Implementación de políticas públicas. Conjunto de acciones derivadas de la planeación de la política y que tienen por razón el cumplimiento de objetivos y metas planificadas en la política. Incluye toma de decisiones y seguimiento de acciones.

Indicador: Medida numérica o valor que describe una situación o condición de un fenómeno particular, en un período de tiempo determinado y en un espacio geográfico específico.

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

Índice de equidad de género: ha sido desarrollado por el equipo de investigación Watch para medir las inequidades en distintas áreas de la vida de las mujeres y hombres en todo el mundo.

Lenguaje sexista: lenguaje que establece formas injustas entre sexos que invisibilizan o minimizan la contribución de las mujeres prevaleciendo en formas de expresión que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Media: La **media aritmética** (también llamada **promedio** o simplemente **media**) de un conjunto finito de números es igual a la suma de todos sus valores dividida entre el número de sumandos. Expresada de forma más intuitiva, podemos decir que la media (aritmética) es la cantidad total de la variable distribuida a partes iguales entre cada observación.

Nivel: Se comprende cómo el cargo jerárquico que ocupa un empleado o funcionario dentro de una organización.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Organización: Es el sistema social diseñado para lograr metas y objetivos por medio de las personas que la conforman o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. También se definen como un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no solo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales asignadas y que busca solucionar los desequilibrios existentes en mujeres y hombres para acceder a las mismas oportunidades. Al buscar la implementación de esta perspectiva desde la Administración Pública Municipal, se quiere contribuir además a los objetivos estatales, nacionales e internacionales tal y como se ha presentado en el marco jurídico.

Planeación con perspectiva de género. El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada si no el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en las relaciones estructurales muchas veces inequitativa entre mujeres y hombres.

Política pública. Conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de la persona

Sexo: Diferencias biológicas, fisiológicas y anatómicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Violencia contra la mujer: Todo acto violencia que tiene por motivo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado daño físico, psicológico o sexual ya sea en la vida pública o en el ámbito privado.

Objetivo general: Es el propósito que aglutina todos los esfuerzos del plan, el elemento globalizador de todas las estrategias, en suma, el marco de referencia que evidencia el consenso para avanzar hacia el logro de los cambios buscados.

Objetivos específicos: Son los temas claves para pasar de la situación actual de la ciudad a la situación deseada ("resuelve el ¿qué queremos?"), son las áreas más relevantes que apuntan directamente hacia el logro del Objetivo General.

Estrategias: Son las rutas fundamentales que orientan el proceso de planeación para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. Una estrategia muestra cómo una institución podrá alcanzar sus objetivos y determina los más convenientes para llegar. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias, de corto, mediano y largo plazos según el horizonte temporal que se determine.

Líneas de Acción. Es el conjunto de acciones específicas que se han determinado seguir para conseguir los objetivos y metas propuestas, se pueden plasmar en un programa con tiempos e indicadores determinados y ser asignadas a un responsable concreto.

Programa: Es la serie de acciones organizadas para incidir y mejorar las condiciones de un grupo o institución respondiendo a objetivos generales, los programas marcan los tiempos y determinan de manera específica lo que se ha de realizar, cuando se ha de realizar, quien lo realizará, los indicadores y la forma y periodicidad con que se evaluará.

Proyecto: Se entiende en función del logro de un objetivo específico y que tiene un tiempo determinado de vigencia, así como la asignación de un presupuesto para su ejecución. Es resumen es un grupo de acciones concretas y temporales que persiguen el logro de un objetivo o meta concreta.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Instituto Jalisciense de las Mujeres 2011*

Indicadores: Son útiles para medir con claridad los resultados obtenidos con la aplicación de programas, procesos o acciones específicas, con el fin de comparar las características de una institución, producto o servicio, o para evaluar las variaciones de un evento.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Anexos.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

