



**GOBIERNO FEDERAL**

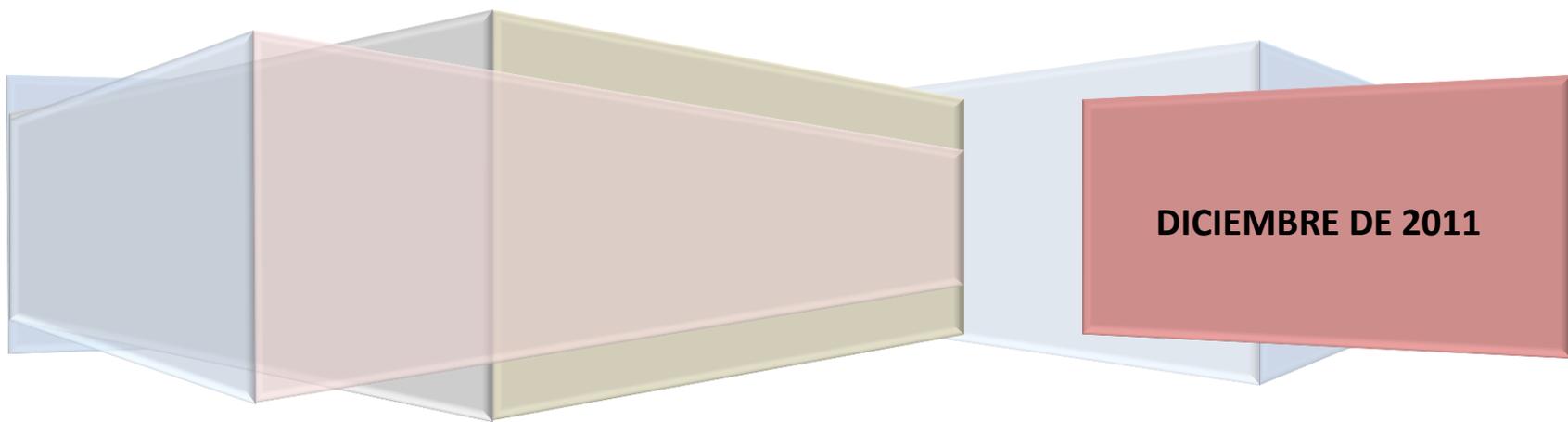
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Instituto Jalisciense de las Mujeres**

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

## **Municipio de Ejutla, 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 Ejutla 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 Ejutla 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.

### **Componente 1.- Política Municipal y deberes institucionales**

- 1.1.1.1. Se diseñará y presentará para su aprobación al Cabildo, el compendio de normas y reglamentos encaminados a lograr la equidad de Género en La Administración Pública Municipal.
- 1.1.2.1. Integrar formalmente el Instituto Municipal de Las Mujeres
- 1.1.2.2. Integrar El Consejo para la Equidad de Género, al interior de La Administración Municipal.
- 1.1.3.1. Elaborar Manual de Equidad de Género en la A.P.M. e impartirlo con todo el personal
- 1.1.3.2. Que cada integrante del Gobierno Municipal, cuente con un folleto informativo que sensibilice sobre la equidad y respeto
- 1.2.1.1. Calendario de Reuniones de sensibilización y capacitación

"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"



- 1.2.2.1. Calendario y Equipo de Seguimiento
- 1.2.3.1. Elaboración del Diseño Organizacional con Perspectiva de equidad de Género
- 1.3.2.1. Integrar el calendario y el equipo de seguimiento que puede ser el Consejo de Equidad de Género
- 1.3.3.1- Elaborar cartera de proyectos y acciones

### **Componente 2.- Clima laboral.**

- 2.1.1.1. Elaborar código de ética de las y los servidores públicos, en el tema de equidad
- 2.1.2.1 Aplicar el Calendario de sensibilización y formar los círculos de estudio
- 2.1.3.1 Elaborar manual de la Equidad y Folleto informativo que sensibilice
- 2.2.1.1 Calendario de Reuniones de sensibilización y capacitación
- 2.2.2.1 Elaborar manual de equidad y capacitación de PROIGUALDAD.
- 2.3.1.1 Incluir las acciones de imagen y comunicación en el compendio de normas sobre equidad en la A.P.M.
- 2.3.2.1 Implementar el programa de reuniones, convivencias y capacitaciones periódicas e incluyentes.

### **Componente 3. Comunicación Incluyente.**

- 3.1.1.1.- incluir en la inducción institucional el manual de equidad.
- 3.1.2.1.- Incluir en el compendio de normas y reglamentos los criterios referentes a comunicación incluyente
- 3.1.3.1.- Elaborar calendario de reuniones de sensibilización y capacitación

"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"



- 3.2.1.1. Se diseñará y presentará para su aprobación al Cabildo iniciativa de reglamento encaminado a lograr la equidad de Género en La Administración Pública Municipal.
- 3.2.2.1 Se integrará como parte del reglamento los criterios de comunicación incluyente
- 3.3.1.1.- Incluir en el diseño organizacional el manual de identidad con lenguaje no sexista
- 3.3.2.1.- Desarrollar calendario de reuniones de capacitación
- 3.3.3.1.- Aplicar manual de Identidad y código de ética.

#### **Componente 4.- Selección de personal**

- 4.1.1.1 Se actualizará el manual de reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad
- 4.1.2.1. Actualizar los perfiles y descripciones de puestos bajo el modelo de PEG
- 4.2.1.1.- Elaborar y aplicar programa de capacitación para mandos altos y medio basado en el modelo de equidad y de desarrollo de competencias.
- 4.4.2.1 Desarrollar una iniciativa para que se avance en los servicios y espacios necesarios para la Conciliación de la vida laboral y familiar

#### **Componente 5.- Salarios y prestaciones**

- 5.1.2.1.- Realizar el análisis de los puestos en base a un tabulador y un sistema de valuación, tomando en cuenta las características de cada puesto
- 5.1.3.1 Diseñar el tabulador de sueldos y someter a aprobación
- 5.2.1.1.- Revisión de los mecanismos de valuación
- 5.2.2.1.- Implementar el análisis de puestos con la metodología apegada a P.G.
- 5.2.3.1.- Realizar la nivelación de acuerdo a la metodología de valuación de puestos

"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"



- 5.3.1.1. Generar el comité de Valuación de Puestos y aplicar los criterios del sistema de valuación
- 5.3.2.1.- Diseñar un sistema de evaluación de desempeño e incentivos
- 5.3.2.1.- Establecer los mecanismos para incentivar y motivar al personal con criterios de equidad
- 

#### **Componente 6.- Promoción Vertical y Horizontal.**

- 6.1.1.1. Elaborar y proponer el Sistema de desarrollo y capacitación de personal basado en competencias. Con equidad, Cuidando la conciliación del mismo con la vida familiar de los funcionarias y funcionarios. Ya realizado pero se actualizará.
- 6.2.1.1.- Basado en el Diseño organizacional se realizará la revisión del organigrama para que se apegue al P.G.
- 6.2.3.1.- Sistema de Evaluación de Desempeño e incentivos
- 6.3.1.1.- Se informará mediante los medios existentes cuando se presenten vacantes
- 6.3.3.1. Se buscará conocer las bondades del servicio civil de carrera y se implementará en la medida de lo posible.

#### **Componente 7.- Capacitación y formación profesional.**

- 7.1.1.1. Contar con un estudio de necesidades de capacitación en todos los puestos
- 7.1.2.1. Hacer un modelo de capacitación para la Administración Pública Municipal, que ayude a desarrollar las capacidades del todo el personal con perspectiva de equidad).
- 7.1.3.1 Incluir en el Modelo de Equidad del Municipio el criterio de equilibrio en la Vida Familiar e institucional
- 7.1.4.1 Crear un medio de información mediante el cual se difundan los programas de capacitación
- 7.2.1.1. Se integrara todo en el Sistema de desarrollo de 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"



- 7.2.2.1 Manuales de procesos para los diversos puestos
- 7.3.1.1. Desarrollar el Programa de Formación de Instructores

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

- 8.1.1.1. Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad
- 8.1.2.1. Elaboración del Diseño Organizacional con Perspectiva de equidad de Género
- 8.2.1.1. Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad
- 8.2.2.1 Política de Horarios, permisos y conciliación de vida familiar e institucional, incluida en el manual.
- 8.2.3.1 se promoverá un programa anual de convivencias y desarrollo familiar dentro de la A.P.M.

### **Componente 9- Hostigamiento y acoso sexual laboral.**

- 9.1.1.1. Incluir en el Marco Normativo, sanciones y criterios especiales en el tema de acoso sexual.
- 9.1.2.1 Programa de capacitación y concientización basado en el modelo de equidad
- 9.1.3.1. Implementar la denuncia en el tema de acoso sexual incluir mecanismos en el manual
- 9.2.1.1 Realizar una campaña con spots, o medios diversos para la concientización
- 9.2.2.1 Implementar el sistema denuncia en el tema de hostigamiento acoso sexual incluir mecanismos en el manual.

"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 Ejutla, 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.

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

"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"



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 Ejutla 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 vigentes en nuestro país.

Se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Y son un antecedente de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer<sup>1</sup>, Beijing, China 1995.

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

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

En la Actual administración Federal 2007-2012, el Plan Nacional de Desarrollo en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, **Objetivo 16**, establece **Eliminar cualquier discriminación por**

<sup>1</sup> 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"



**motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.**

**En las estrategias 4.3 y 4.5, del Objetivo 4, Perteneiente al Objetivo Rector 5, del PND se hace mención de: 4.3.-** Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal. El quehacer de los servidores públicos necesita orientarse más claramente a conseguir los resultados demandados por la sociedad a su institución. Igualmente, se requiere fortalecer una cultura de evaluación del desempeño, así como de ingreso y permanencia en el servicio público basados en el mérito.

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

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

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

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, fue adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979.

"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"



- 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 Jalisco<sup>2</sup>
- Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013<sup>3</sup> (PROIGUALDAD 2008-2013)

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.

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

<sup>3</sup> 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"



El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos<sup>4</sup>:

- 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 Jalisco<sup>5</sup>, 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.
- 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;

<sup>4</sup> Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001

<sup>5</sup> 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"



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.

Por último el Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013<sup>6</sup> (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.

<sup>6</sup> 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"



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

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 Ejutla. 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 Ejutla 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 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.

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

"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"



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:

- 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.

"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"



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.

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.

"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"



**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.

**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 ó 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.

"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 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.

**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 Ejutla 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 Ejutla 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 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 Ejutla, 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 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 las y los directores, jefas y jefes de cada uno de los departamentos y áreas.

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

"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"



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 luz 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 Ejutla, Jalisco.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Ejutla tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 46 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

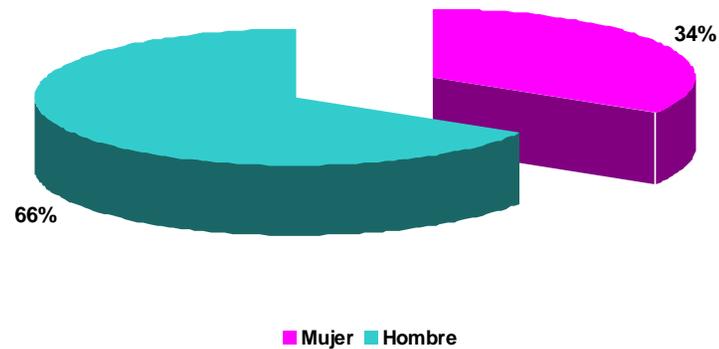
MUNICIPIO	PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA								
	MUJERES				HOMBRES				TOTAL H + M
	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	
Ejutla	2	2	14	18	8	7	13	28	46

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 34 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 66 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 sexo<sup>7</sup>, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. Vemos entonces que este municipio se queda ligeramente debajo de la norma pero a un nivel aceptable.

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 están igualmente distribuidas en cada grupo, es decir, 33 por ciento, cabe señalar también, que en la institución no hay mujeres de la tercera edad laborando. Por otro lado, laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, debe

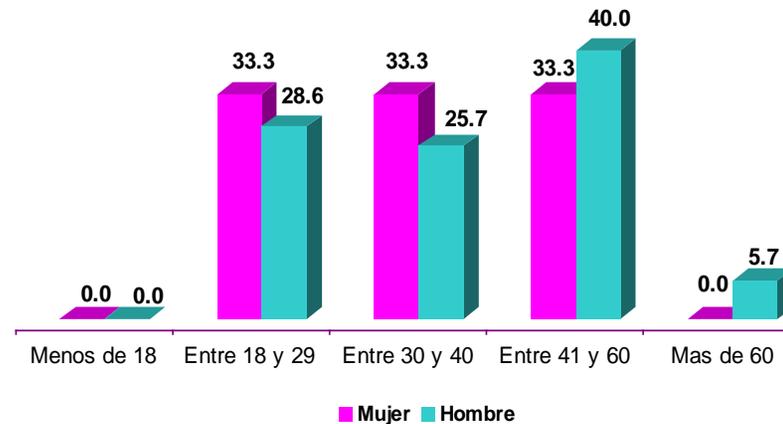
<sup>7</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"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"



destacarse también que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

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



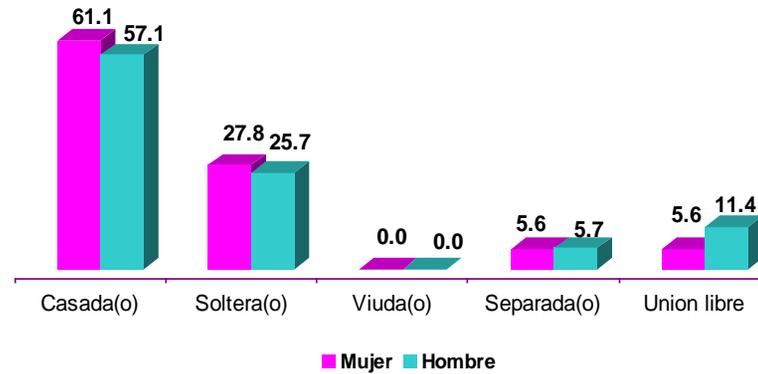
Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Ejutla en la gráfica 3 aparece que hay un mayor proporción de mujeres casadas que de hombres casados, igual comportamiento se aprecia para el estado civil Soltera(o). Es notable, por otra parte, que haya una mayor proporción de hombres que viven en unión libre en relación a las mujeres, a saber, el doble.

"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 Estado Civil por Sexo

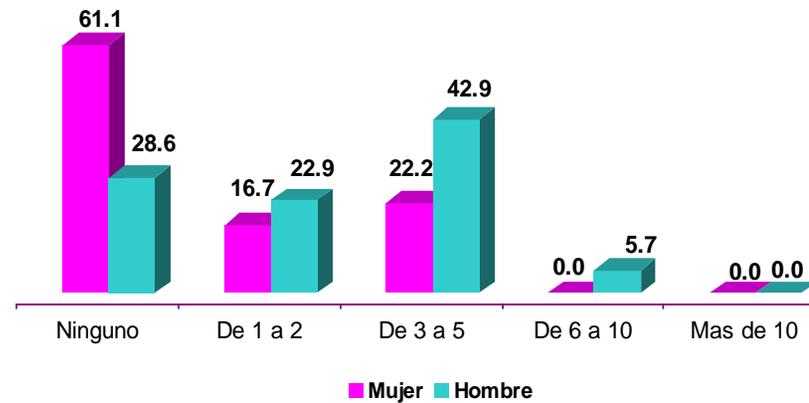


Gráfica 3

Resulta revelador que 61 por ciento de las mujeres que laboran en la Institución no tiene hijos(as), gráfica 4. Esta situación contrasta con la gráfica 3, la cual muestra que 73 por ciento de las mujeres tiene o han tenido una relación de pareja, es decir hay un diferencial de 34 por ciento de mujeres que tienen o tuvieron una relación de pareja y no tiene hijos(as). Esta situación no se da en el caso de los hombres, cuyo diferencial es tan solo de 2.9 por ciento.

"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

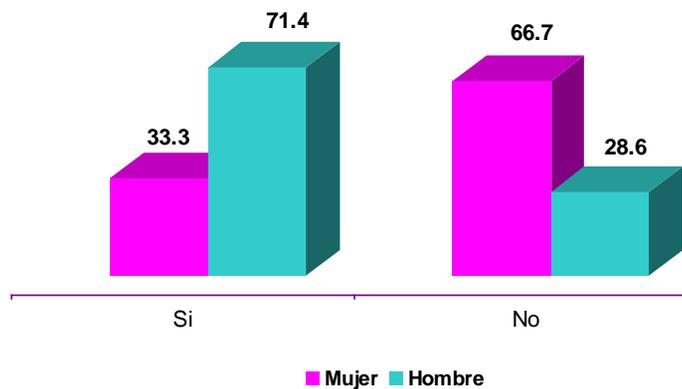


Gráfica 4

Vemos como una gran mayoría (86 por ciento) de las mujeres que laboran en la institución y tiene hijos(as) son jefas de familia, esto porque una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa (e) de familia es que tengan hijos(as), y como lo muestra la gráfica 4, 38.9 por ciento de las mujeres tienen hijos y de ellas 33.3 por ciento mencionaron ser jefas de familia, gráfica 5.

"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



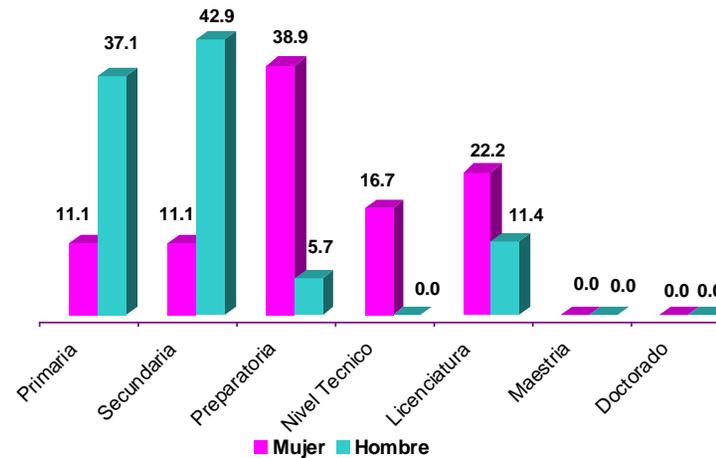
Gráfica 5

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Ejutla es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 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  
Escolaridad por Sexo



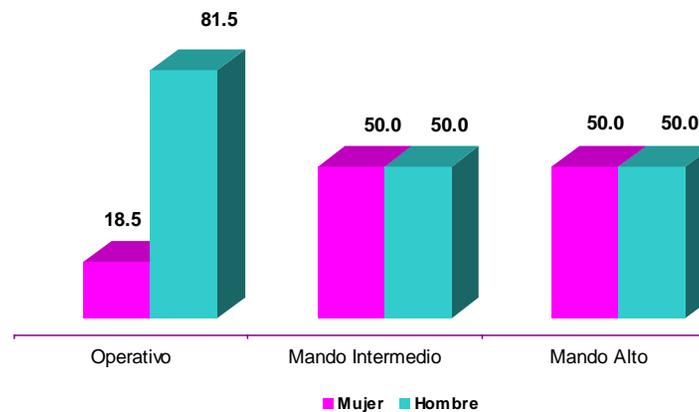
Gráfica 6

La gráfica 7 que aparece a continuación, muestra cierta inequidad en lo que se refiere a los niveles de mando, ya que a pesar de que mayor proporción de mujeres tienen niveles educativos altos, la proporción de hombres y mujeres en estos niveles es igual. La brecha más amplia de participación de hombres y mujeres es en el nivel operativo donde la brecha es de 63 por ciento más de hombres que de mujeres, cabe mencionar que en la gráfica 7 la suma de los porcentajes no da un cien por ciento, debido a que el objetivo es analizar las brechas de participación de hombres y mujeres para cada nivel de mando. .

"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 Igualdad<sup>8</sup> 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 Ejutla no sucede así, es decir la brecha es de 52 por ciento, mientras que para el caso de los hombres la brecha es del 68 por ciento.

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



Gráfica 7

El cuadro 1 viene a reafirmar la información mostrada en la gráfica 7, en el cual aparece el grado de contribución de cada nivel de puesto a la brecha de mujeres y hombres en la plantilla laboral.

<sup>8</sup> 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

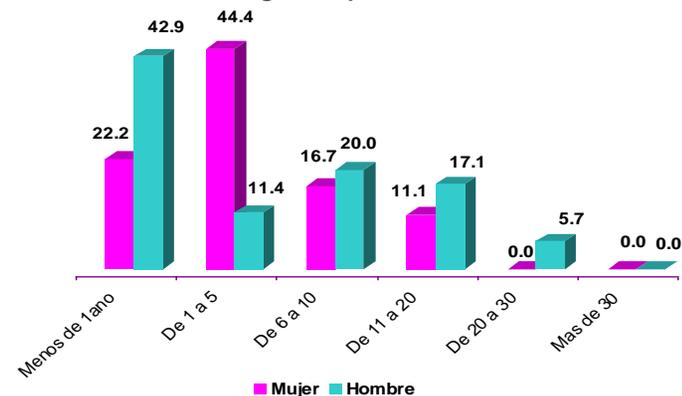
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo<sup>9</sup>

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	1	0	0

Durante el último año han ingresado a laborar a la institución casi el doble de hombres que de mujeres, de acuerdo con la gráfica 8. Por el contrario, por cada hombre que lleva laborando en la institución de 1 a 5 años hay 4 mujeres. Después de 5 años y a medida que aumenta el número de años laborando en la institución la brecha entre hombres y mujeres se amplia, hay mayor proporción de hombres que de mujeres con mayor antigüedad.

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



Gráfica 8

<sup>9</sup> Para ver el cálculo del Índice de Contribución al Sexismo ver Anexo 2

"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"



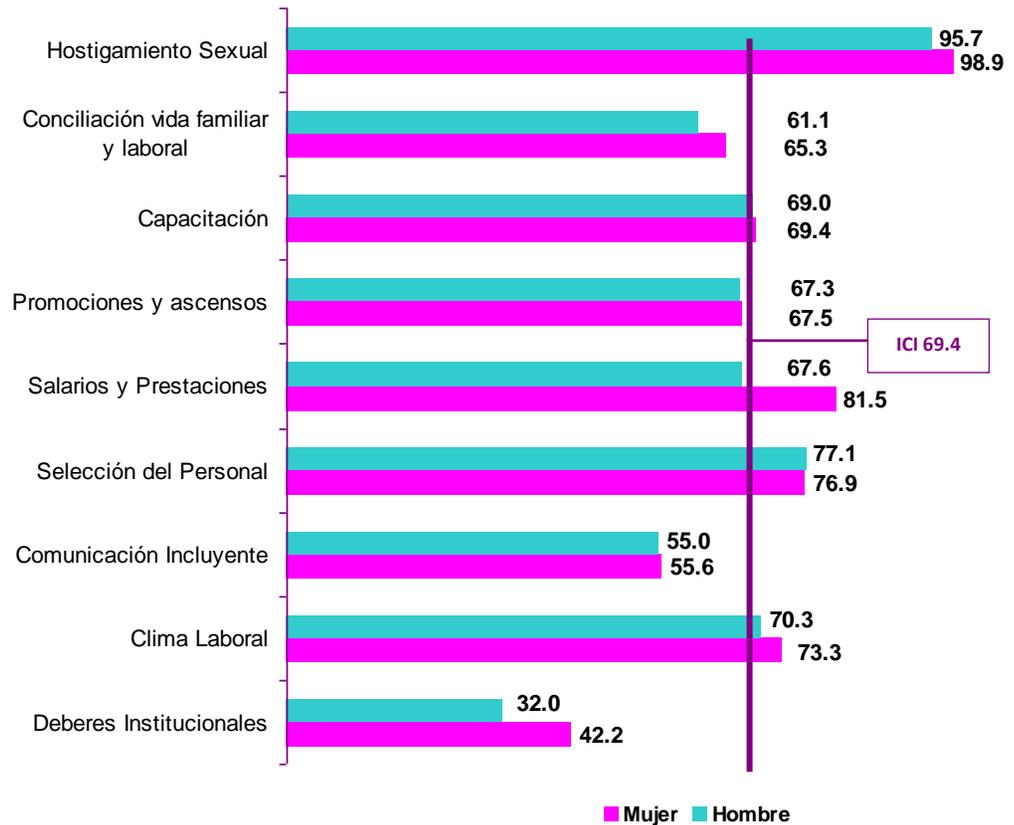
## Resultado de los Factores del Cuestionario de Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Ejutla.

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. Es importante mencionar que la línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

"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 Ejutla 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 menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

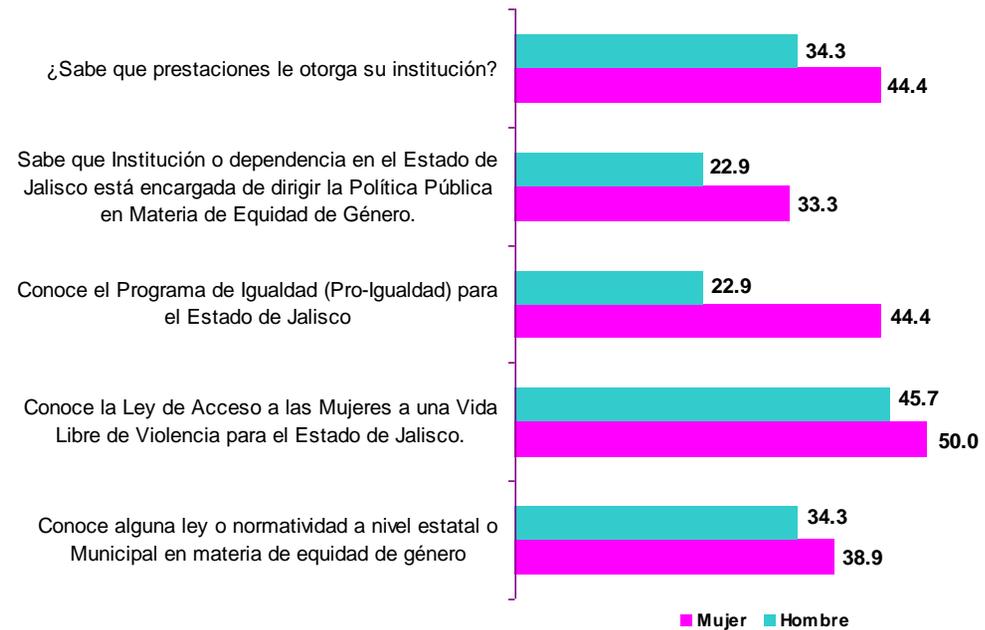
**Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total**

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	35.5	42.2	32.0

"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**

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 de manera evidente en la gráfica es que las Mujeres tienen mayor grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que 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"

## **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.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Ejutla 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 medio (71.3), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

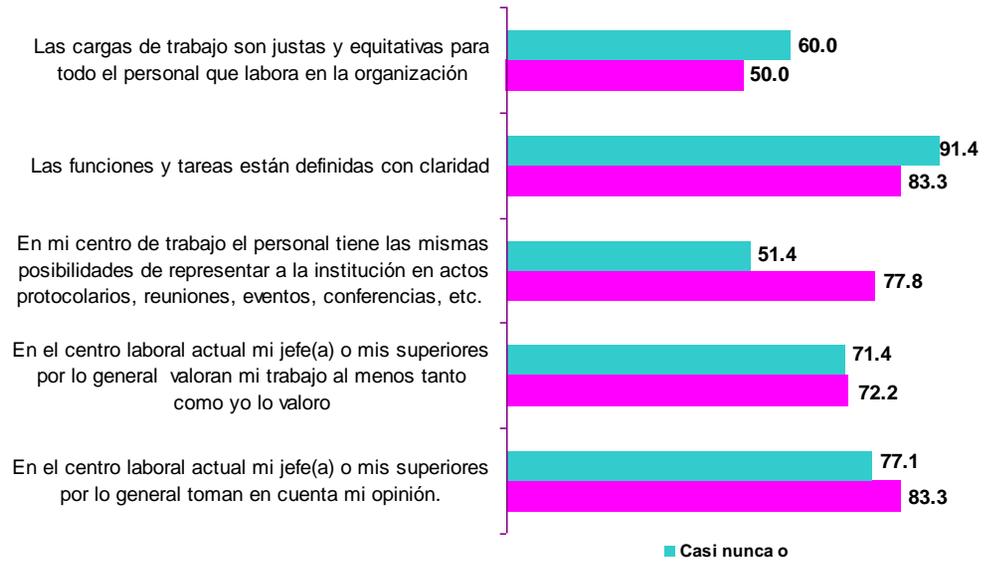
**Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total**

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Clima Laboral	71.3	73.3	70.3

"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"



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



Gráfica 11

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 11, en ella podemos observar que sólo el 50 por ciento de las mujeres y 60 por ciento de los hombres opina que las cargas de trabajo son justas o equitativas. Por otro lado, más del 80 por ciento de los hombres y mujeres sienten que las funciones y tareas están definidas con claridad. Cabe mencionar también, que entre el 71 y 83 por ciento de la plantilla del ayuntamiento considera que sus jefes(as) o superiores valoran su trabajo o toman en cuenta su opinión.

"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"



### **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, 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 Ejutla 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 medio (55.2), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

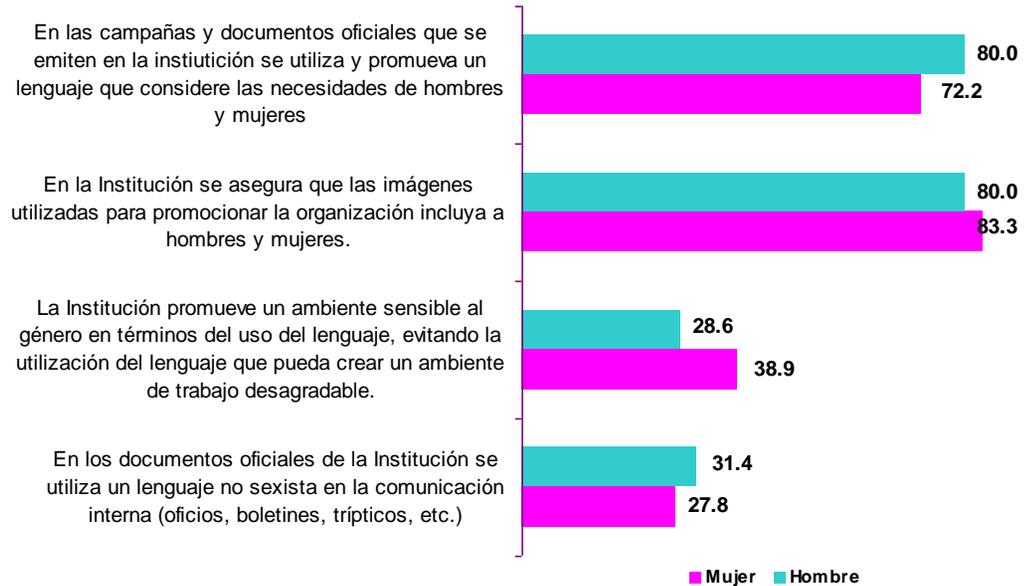
**Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total**

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Comunicación Incluyente	55.2	55.6	55.0

"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 12, un alto porcentaje de hombres y mujeres (más del 80 por ciento) opina que la institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres.

A pesar que, el 72 por ciento de los hombres y 80 por ciento de las mujeres siente que las campañas y documentos oficiales que se emiten en la institución se utiliza y promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres, solamente un 27.8 de los hombres y 31.4 por ciento de las mujeres considera que la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna. Es notable como poca proporción de hombres y mujeres opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje.

"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"



#### **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.. 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 Ejutla 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 medio (77.0), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para los hombres.

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

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Selección del Personal	77.0	76.9	77.1

"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 Selección de Personal por Sexo**



Gráfica 13

Un alto porcentaje de hombres y mujeres (más de 72 por ciento) opina que en la institución se promueve la igualdad de hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores; se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen los mismos conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades; el reclutamiento y la selección del personal se realiza sin discriminación de género, y para el reclutamiento y selección del personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es 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"



Por otra parte, es notorio como tanto hombres y mujeres sienten que la difusión de los criterios utilizados para la selección del personal no es clara y abierta.

Cuando al personal de la institución se le cuestionó a cerca de que si en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo únicamente se incluían preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto, tres de cada cinco empleados(as) respondieron afirmativamente, todo lo anterior como se muestra en la gráfica 13.

La institución, a través de sus mandos altos y medios debe promover políticas para que el reclutamiento y selección del personal se de en un ambiente de igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

### **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 Ejutla 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 medio (72.3), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres, inclusive este llega a un nivel alto.

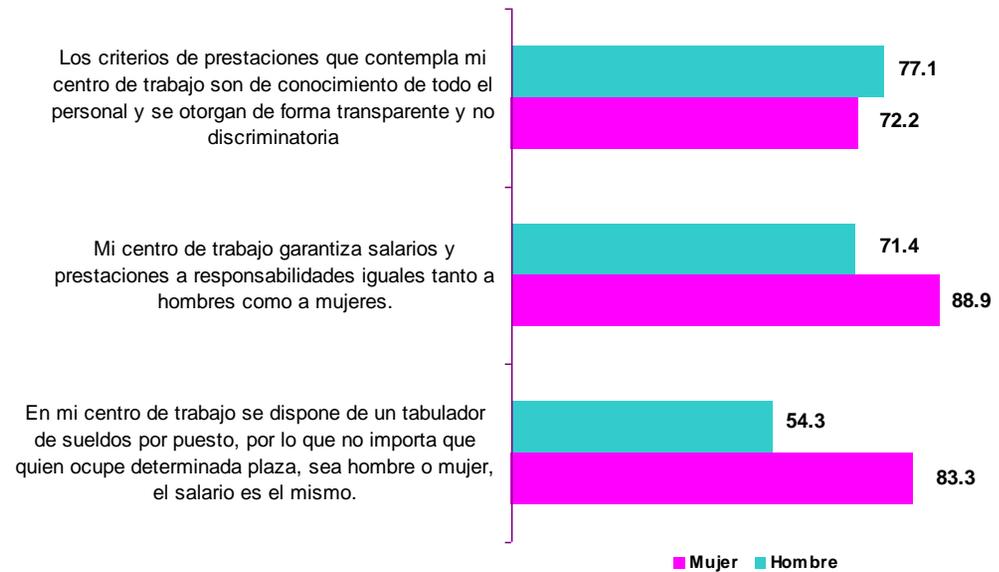
<b>Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total</b>			
<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Salarios y Prestaciones	72.3	81.5	67.6

"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"



Más del 72 por ciento de hombres y mujeres considera que en el ayuntamiento de Ejutla los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, esta opinión se da principalmente por hombres.

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



Gráfica 14

Una proporción mayor de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales.

"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 importante mencionar la brecha que existe entre mujeres y hombres acerca de si se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, una mayor proporción (83.3 %) de mujeres que de hombres (54.3 %) reconoce que si se dispone de tal tabulador.

Estas opiniones se dieron de forma afirmativa principalmente por hombres, como lo muestra la gráfica 14.

#### **f) Promoción 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.

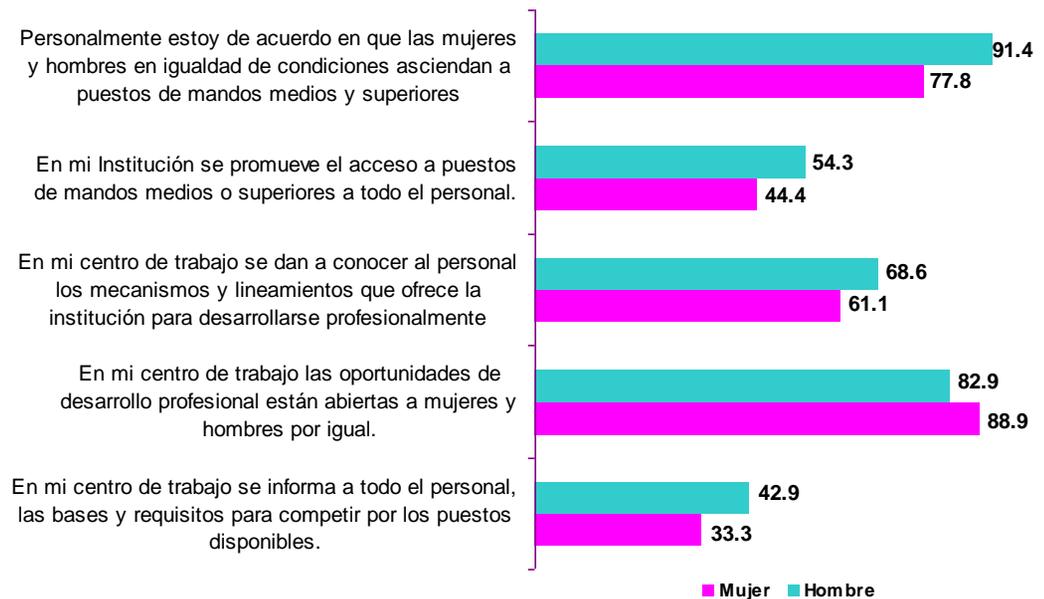
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Ejutla le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (67.4), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para las mujeres.

<b>Cuadro 8.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total</b>			
<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	67.4	67.5	67.3

"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"



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



**Gráfica 15**

Es notorio como una mayor proporción de hombres (91.4 %) que de mujeres (77.8 %) 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.

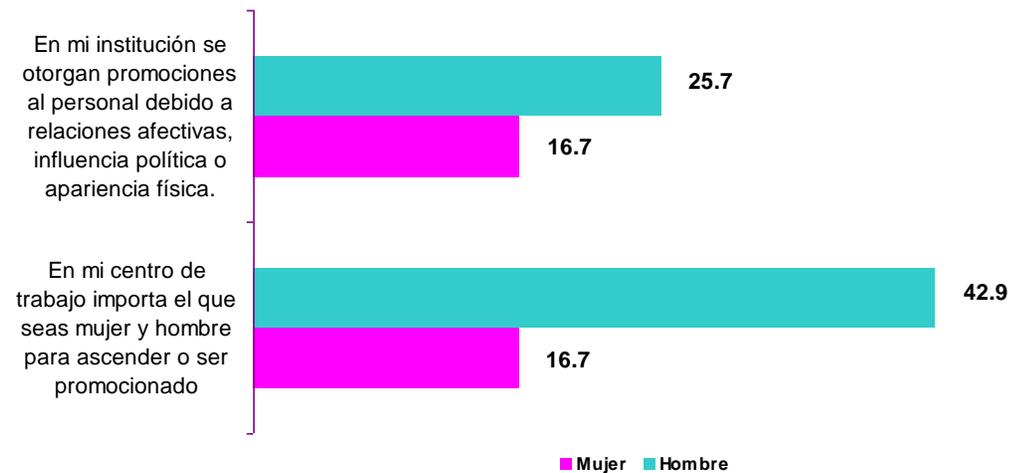
Por un lado el 82.9 por ciento de los hombres y 88.9 por ciento de las mujeres opina que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, por otro, entre el 61.1

"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"

y 68.6 por ciento de hombres y mujeres reconocen que al personal de la institución se le dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse.

Entre el 44.4 y el 54.3 por ciento de mujeres y hombres considera que en la institución se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal. Un porcentaje menor al anterior piensa que se informa al personal sobre las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.

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



**Gráfica 16**

Aunque las proporciones son bajas, gráfica 16, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia política y que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado.

"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"

### **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.

"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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Ejutla 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 medio (69.2), también es importante señalar que el índice es ligeramente 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"



Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	69.2	69.4	69.0

Como lo muestra la gráfica 17, la institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 77.1 por ciento de los hombres y 83.3 por ciento de las mujeres. También un porcentaje de hombres y mujeres considera que la información es pública y disponible para todo el personal.

Entre un 66.7 y un 74.3 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Ahora bien, sólo 65.7 por ciento de los hombres considera que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres, mientras que 83.3 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

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

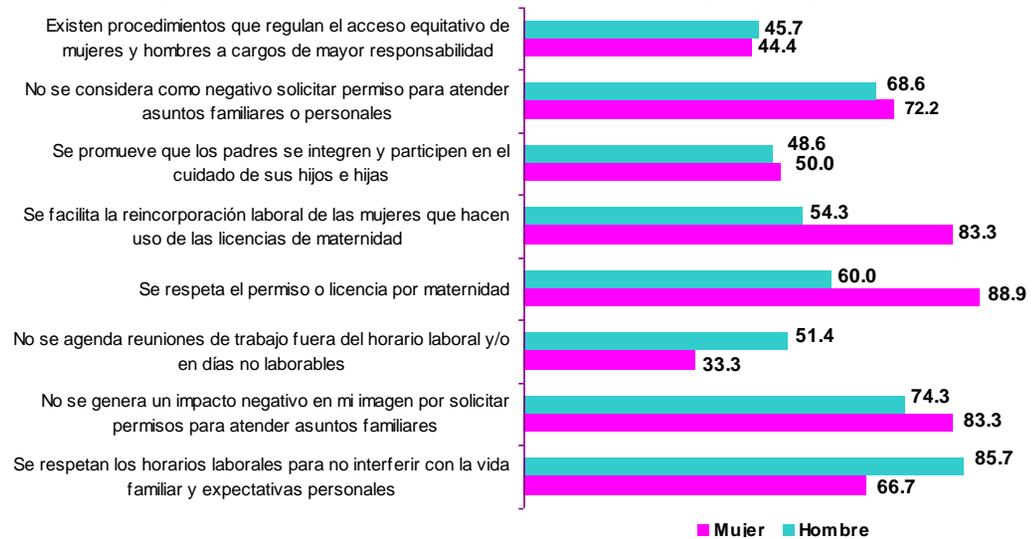
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Ejutla le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (62.5), también es importante señalar que el índice es 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 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	62.5	65.3	61.1

**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 hombres (85.7 %) que de mujeres (66.7 %) consideran que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

"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"



Entre 68.6 por ciento de los hombres y 83.3 por ciento de las mujeres piensan que no se considera negativo ni se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.

Por otra parte, más del 83.3 por ciento de las mujeres reconoce que se respeta en permiso o licencia por maternidad, así como su reincorporación a la vida laboral de las mujeres, mientras que entre 54 y 60 por ciento de los hombres consideran que sucede así.

Sólo la mitad del personal que labora en el ayuntamiento opina que la institución promueve que los padres y madres se integren y participen en el cuidado de hijos e hijas.

### **i) Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral**

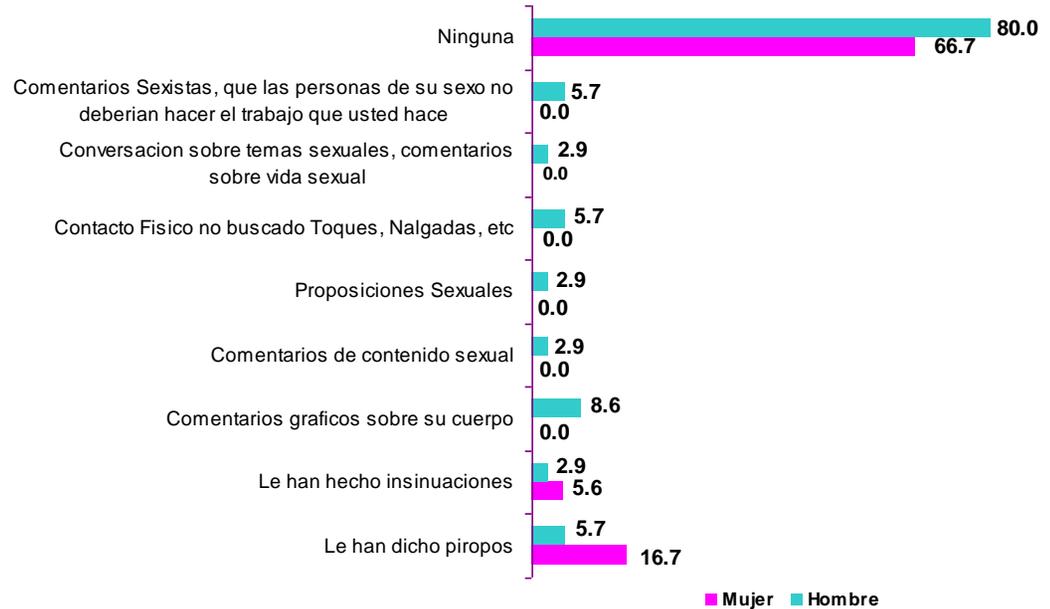
El hostigamiento y acoso sexual abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona dignidad y respeto a quien tiene derecho. En este sentido, se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente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

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

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)<sup>10</sup> tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS, tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

<sup>10</sup> Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

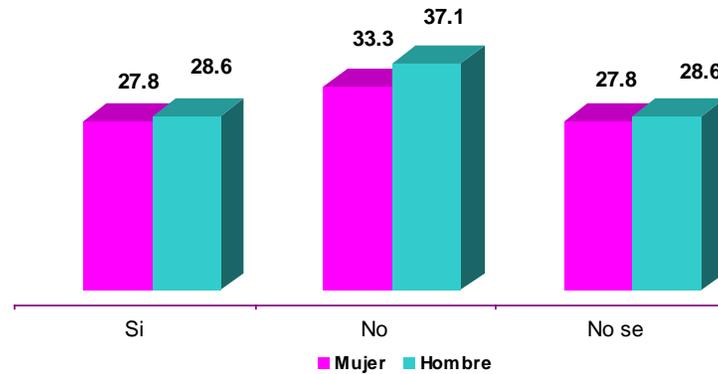
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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



Reafirmando la información que aparece en la gráfica 19, por cada mujer que sufre un hecho de hostigamiento sexual hay 4 hombres que lo padecen, cuadro 12.

Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	3.20	1.08	4.29

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



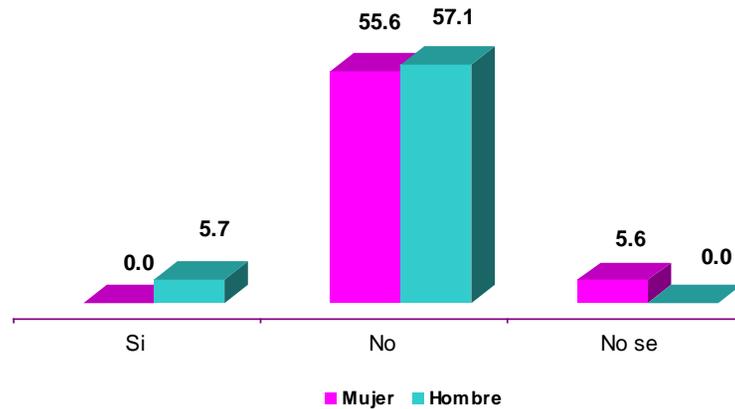
Gráfica 20

Poco menos de la tercera parte del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 20.

"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 21

De acuerdo con la gráfica 21, solamente una pequeña porción de los hombres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato por su condición de hombre (5.7 por ciento)

"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 Ejutla, 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 Ejutla 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	Líneas 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 Ejutla 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 Ejutla Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía.	1.1.1 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género.	1.1.1.1. Se diseñará y presentará para su aprobación al Cabildo, el compendio de normas y reglamentos encaminados a lograr la equidad de Género en La Administración Pública Municipal.	Nov. 2011-Mar 2012	Regidora de Equidad de Género	
			1.1.2 Integrar grupos, círculos o redes comprometidas con la adopción de esta nueva cultura institucional y proveerla de medios para la difusión.	1.1.2.1. Integrar formalmente el Instituto Municipal de Las Mujeres	Enero de 2012	Regidora de Equidad de Género y Encargada de La Función Actualmente	
			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.	1.1.2.2. Integrar El Consejo para la Equidad de Género, al interior de La Administración Municipal.	Enero de 2012	Regidora de Equidad de Género y Encargada de La Función Actualmente	
			1.1.4 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente.	1.1.3.1. Elaborar Manual de Equidad de Género en la A.P.M. e impartirlo con todo el personal	Enero a Marzo de 2012	Consejo para la Equidad de Género	
			1.2.1.- Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.	1.1.3.2. Que cada integrante del Gobierno Municipal, cuente con un folleto informativo que sensibilice sobre la equidad y respeto	Marzo de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres	
		1.2.- Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Ejutla.	1.2.2.- Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal.	1.2.1.1. Calendario de Reuniones de sensibilización y capacitación	Marzo de 2012	Consejo para la Equidad de Género	
			1.2.3.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.	1.2.2.1. Calendario y equipo de Seguimiento	Marzo de 2012	Consejo para la Equidad de Género	
			1.3.1.- Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo	1.2.3.1. Elaboración del Diseño Organizacional con Perspectiva de equidad de Género	Febrero de 2012	Secretaria General	
		1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN.	1.3.2.- Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.1.1. Esta acción se realizará con el Consejo para la equidad de género	Febrero de 2012	Consejo para la Equidad de Género	
			1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI	1.3.2.1. Integrar el calendario y el equipo de seguimiento que puede ser el Consejo de Equidad de Género	Febrero de 2012	Consejo para la Equidad de Género	
					1.3.3.1- Elaborar cartera de proyectos y acciones	Febrero de 2012	Consejo para la Equidad de Género

"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	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
2.- Clima laboral	2.- Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y de Institución.	Estrategias 2.1 Establecer un sistema de valores organizacionales donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral. otorgan bienes y servicios a la ciudadanía.	2.1.1 Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles.	2.1.1.1. Elaborar código de ética de las y los servidores públicos, en el tema de equidad	Nov 2011- marz 2012	Regidora de la comisión y el consejo de equidad
			2.1.2 Realizar círculos de estudio donde se promuevan estos valores de equidad y no discriminación.	2.1.2.1 Aplicar el Calendario de sensibilización y formar los círculos de estudio	Febreo de 2012	Consejo de equidad
			2.1.3 Generar medios de difusión en los que se promueva el PAPCIMUN.	2.1.3.1 Elaborar manual de la Equidad y Folleto informativo que sensibilice	Marzo de 2012	Consejo de equidad
		Estrategia 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 Calendario de Reuniones de sensibilización y capacitación	Febrero de 2012	Consejo de equidad
			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 Elaborar manual de equidad y capacitación de PROIGUALDAD.	Marzo de 2012	Consejo de equidad
		Estrategia 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 Incluir las acciones de imagen y comunicación en el compendio de normas sobre equidad en la A.P.M.	Nov 2011- marz 2012	Regidora de la comisión y el consejo de equidad
			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 Implementar el programa de reuniones, convivencias y capacitaciones periódicas e incluyentes.	Marzo de 2012	Instituto Municipal de Las Mujeres Secretaría General

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	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
3. Comunicación Incluyente.	3.- Lograr que la comunicación en el Municipio de Ejutla sea 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 bienes y servicios a la ciudadanía.	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.- Incluir en la inducción el manual de equidad	nov 2011 .marz 2012	Secretaria General
			3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.	3.1.2.1.- Incluir en el compendio de normas y reglamentos las referentes a comunicación incluyente	nov 2011 .marz 2012	Regidora
			3.1.3 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.	3.1.3.1.- Elaborar calendario de Reuniones de sensibilización y capacitación	Enero de 2012	Consejo de equidad
		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 diseñará y presentará para su aprobación al Cabildo iniciativa de reglamento encaminado a lograr la equidad de Género en La Administración Pública Municipal.	Nov. 2011-Mar 2012	Regidora de Equidad de Género
			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 Se integrará como parte del reglamento los criterios de comunicación incluyente	Nov. 2011-Mar 2012	Regidora de Equidad de Género
			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.- Incluir en el diseño organizacional el manual de identidad con lenguaje no sexista	Febrero de 2012	Secretaria General
		3.3. Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad	3.3.2.- Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.3.2.1.- Desarrollar calendario de reuniones de capacitación	Abril de 2012	Instituto Municipal de la Mujer
			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.- Aplicar manual de Identidad y código de ética	Abril de 2012	Secretaria General

Las acciones principales en este componente tienen que ver con incluir en el manual de inducción los criterios de comunicación institucional, así como tener un programa de sensibilización para 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"



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 de la Institución.	4.1.1. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.	4.1.1.1 Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Secretaría general
			4.1.2. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.	4.1.2.1. Actualizar los perfiles y descripciones de puestos bajo el modelo de PEG	Enero a Marzo de 2012	Secretaría general
			4.1.3. Promover un sistema profesional de selección evitando que se realice ésta por amistad, influencia política o apariencia física.	4.1.3.1.- Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Secretaría general
		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.- Elaborar y aplicar programa de capacitación para mandos altos y medios basado en el modelo de equidad	Elaboración Febrero 2012 y aplicación Durante el año 2012	Alcaldesa y Regidora encargada de la comisión de equidad
			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 Elaborar y aplicar programa de capacitación para mandos altos y medios basado en el modelo de competencias	Elaboración Febrero 2012 y aplicación Durante el año 2012	Alcaldesa, Regidora y Secretaría general
		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.- Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Secretaría general
			4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.	4.3.3.1 Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Alcaldesa, Regidora y Secretaría general
			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.- Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Alcaldesa, Regidora y Secretaría general
		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.	4.4.1 Desarrollar mecanismos de reclutamiento donde se respete y promueva la posibilidad de que los puestos puedan ser ocupados tanto por hombres como por mujeres.	4.4.1.1.- Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Alcaldesa, Regidora y Secretaría general
			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 Desarrollar una iniciativa para que se avance en los servicios y espacios necesarios para la Conciliación de la vida laboral y familiar	Mayo de 2012	Consejo 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 6.- 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 perfil y aplique el valor del mismo basado en las propias características.	5.1.1 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos.	5.1.1.1.- Realizar el análisis de los puestos en base a un tabulador y un sistema de valuación	Febrero a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
			5.1.2 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.	5.1.2.1.- Realizar el análisis de los puestos en base a un tabulador y un sistema de valuación, tomando en cuenta las características de cada puesto	Febrero a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
			5.1.3 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.	5.1.3.1 Diseñar el tabulador de sueldos y someter a aprobación	Febrero a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y hacienda municipal.
		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.- Revisión de los mecanismos de valuación	Febrero a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y hacienda municipal.
			5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se está pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad.	5.2.2.1.- Implementar el análisis de puestos con la metodología apegada a PEG	Febrero a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1.- Realizar la nivelación de acuerdo a la metodología de valuación de puestos	Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
		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. Generar el comité de Valuación de Puestos y aplicar los criterios de acuerdo al sistema de valuación	Febrero de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
			5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para el personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición,	5.3.2.1.- Diseñar un sistema de Evaluación de desempeño e incentivos	Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda Municipal.
			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.	5.3.2.1.- Establecer los mecanismos para incentivar y motivar al personal con criterios de equidad	Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, Ayuntamiento, y Hacienda 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"



**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 de valores para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios.	6.1.1. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior	6.1.1.1. Desarrollar y proponer El Sistema de desarrollo y capacitación de personal basado en competencias. Con equidad, adoptará el modelo de equidad. Cuidando la conciliación del mismo con la vida familiar de los funcionarios y funcionarias. Ya realizado pero se actualizará.	Marzo a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.	
			6.1.2. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.		Marzo a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.	
			6.1.3. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel.		Marzo a Junio de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.	
		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. Hacer una revisión general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización.	6.2.1.1.- Basado en el Diseño organizacional se realizará la revisión del organigrama para que se apegue al PEG.	6.2.2.1.- Se realizará en la medida que lo permita la plantilla dado que es muy pequeña	Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.
			6.2.2. Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel.			Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.
			6.2.3. Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización.			Marzo de 2012	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.
		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 para que cualquier servidor o servidora pública pueda ocupar esas plazas.	6.3.1.1.- Se informará mediante los medios existentes cuando se presenten vacantes	6.3.2.1.- Se informará mediante los medios existentes cuando se presenten vacantes	De manera permanente y con periodicidad bimestral	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.
			6.3.2. Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel.			De manera permanente y con periodicidad bimestral	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.
			6.3.3. Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución.			De manera permanente y con periodicidad bimestral	Consejo de equidad de Género, Secretaría general, y hacienda municipal.

Entre las acciones a destacar en este componente se encuentran el propiciar un sistema de desarrollo basado en competencias y rediseñar la organización para que permita el acceso de hombres y mujeres a puestos de mejor nivel.

"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 de las y los funcionarios municipales	7.1.1 Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal.	7.1.1.1. Contar con un estudio de necesidades de capacitación en todos los puestos y con equidad	Febrero de 2012	Secretaría General
			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. Hacer un modelo de capacitación para la Administración Pública Municipal, que ayude a desarrollar las capacidades del todo el personal	Abril de 2012	Secretaría General
			7.1.3 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública.	7.1.3.1 Incluir en el Modelo de Equidad del Municipio el criterio de equilibrio en la Vida Familiar e Institucional	Abril de 2012	Regidora de la Comisión de equidad
			7.1.4 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	7.1.4.1 Crear un medio de información mediante el cual se difundan los programas de capacitación	Marzo de 2012	Secretaría General
		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. Se integrara todo en el Sistema de desarrollo de personal	Febrero de 2012	Secretaría General
			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 Manuales de procesos para los diversos puestos	Mayo de 2012	Secretaría General
			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 Modelo incluyente de capacitación	Abril de 2012	Secretaría General
		7.3.- Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la	7.3.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores.	7.3.1.1. Desarrollar el Programa de Formación de Instructores	Marzo de 2012	Secretaría General
			7.3.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PAPCIMUN.	7.3.2.1. Desarrollar el Programa de Formación de Instructores	Mayo de 2012	Secretaría General

Tener un modelo de capacitación y formación incluyente es una de las principales acciones en este componente, así como el informar de manera permanente sobre los programas de capacitación cuidando que los días y horarios no interfieran con los deberes familiares o laborales.

"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 Ejutla.	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. Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Nov. 2011-Mar 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
			8.1.2 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 labores.	8.1.2.1. Elaboración del Diseño Organizacional con Perspectiva de equidad de Género	Febrero de 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
		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. (Incluir excepciones en el compendio de normas)	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. Se actualizará el manual de Reclutamiento y selección de personal para que cubra los criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
			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 Política de Horarios, permisos y conciliación de vida familiar e institucional, incluida en el manual.	Nov. 2011-Mar 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
			8.2.3 Fomentar acciones que favorezcan el que los padres se involucren en el cuidado y convivencias de los hijos o familiares enfermos.	8.2.3.1 Programa anual de convivencias y desarrollo familiar dentro de la A.P.M.	Marzo de 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
		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. Política de Horarios, permisos y conciliación de vida familiar e institucional, incluida en el manual.	Nov. 2011-Mar 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General
			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. Política de Horarios, permisos y conciliación de vida familiar e institucional, incluida en el manual.	Nov. 2011-Mar 2012	Alcandesa, Regidora de Equidad de Género y Secretaría General

En este componente se destaca la necesidad de implementar acciones dirigidas a normar y armonizar las labores de la institución con los criterios de vida laboral e institucional así como propiciar la convivencia de padres e hijos.

"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 Ejutla.	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1. <i>Incluir en el Marco Normativo, sanciones y criterios especiales en el tema de acoso sexual.</i>	Noviembre 2011 a Marzo de 2012	Alcaldesa, Regidora de la Comisión de equidad y Secretaría General y Sindico
			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 Programa de capacitación y concientización basado en el modelo de equidad	Permanente	Alcaldesa, Regidora de la Comisión de equidad y Secretaría General y Sindico
			9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.3.1. <i>Implementar la denuncia en el tema de acoso sexual incluir mecanismos en el manual</i>	Noviembre 2011 a Marzo de 2012	Regidora de la Comisión de equidad
		9.2.- Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.	9.2.1. <i>Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.</i>	9.2.1.1 <i>Realizar una campaña con spots, o medios diversos para la concientización</i>	Permanente	Alcaldesa, Regidora de la Comisión de equidad y Secretaría General y Sindico
			9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.2.1 <i>Implementar el sistema denuncia en el tema de hostigamiento acoso sexual incluir mecanismos en el manual</i>	Permanente	Alcaldesa, Regidora de la Comisión de equidad y Secretaría General y Sindico

Como parte de las acciones más relevantes en este componente se incluirá en el marco normativo del municipio, los criterios especiales respecto del acoso sexual y se implementarán mecanismos de denuncia mismos que se darán a conocer con cada una de las dependencias.

"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"



## 12.- Indicadores derivados del Plan de Acción para el 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 Ejutla 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	100%	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	90%	Encuesta o dianóstico de Clima organizacional
Objetivo 3.	Lograr que la comunicación en el Municipio de Ejutla se 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 al 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	80%	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.	igual o tendiente a cero	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	igual o tendiente a cero	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"



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.	Igual o tendiente a cero	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	Igual o tendiente a cero	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 FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n	Igual o tendiente a cero	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	3	Registro de recursos humanos
Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Ejutla.	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 cero	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	90%	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"



**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"

