



GOBIERNO FEDERAL

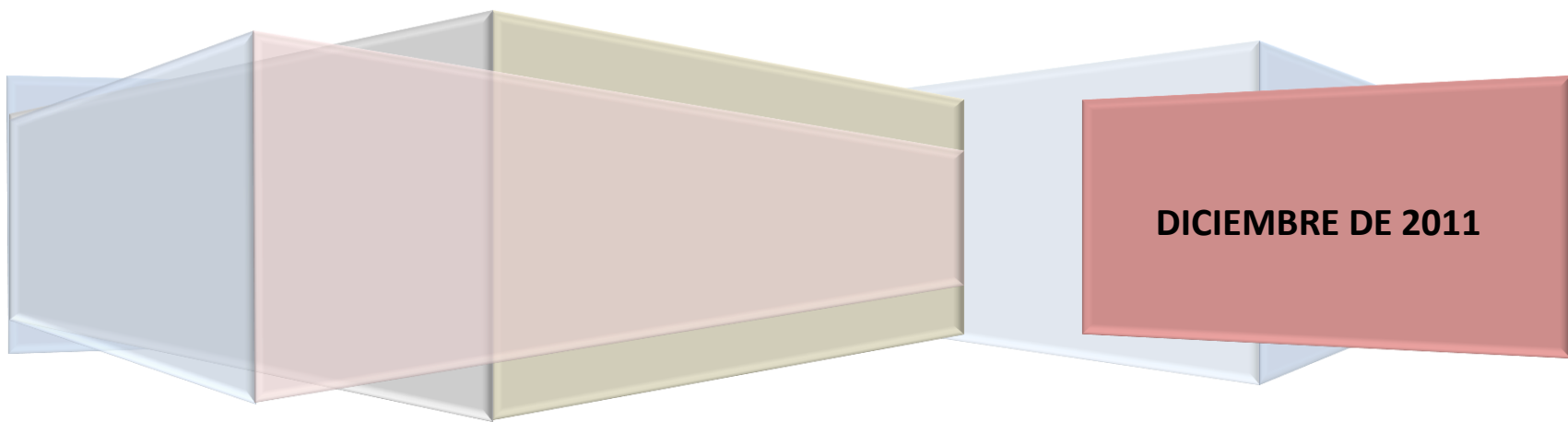
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de San Julián, Jalisco

PAPCIMUN



DICIEMBRE DE 2011

"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 San Julián 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 San Julián 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

- Elaborar un manual sobre Cultura de Equidad en el municipio. Y promoverlo de acuerdo a un calendario acordado
- 1.1.1.2 Calendario de difusión y aplicación del mismo
- 1.1.2.1 Realizar la propuesta de reglamento sobre equidad de Género en el municipio
- 1.1.3.1 Integrar un comité interdisciplinario para la Cultura de equidad
- 1.2.1.1 Programa de sensibilización y Carta compromiso por la equidad.
- 1.2.2.1 Se está haciendo a través de FODEIMM, Un programa de sensibilización y generación de políticas públicas.
- 1.2.3.1 Proponer el Servicio profesional de carrera de la administración Pública

"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"



- 1.3.1.1 Integrar un comité interdisciplinario para la Cultura de equidad
- 1.3.2.1 Desarrollar el modelo de evaluación e instrumentos de seguimiento

Componente 2.- Clima laboral.

- 2.1.1.1 Programa y reglamento que incluya descripciones y perfiles de pues un rediseño organizacional apegado al modelo de equidad haciendo las adaptaciones pertinentes a lo hecho con agenda desde lo local.
- 2.1.2.1 Generar una estrategia de difusión de la visión misión filosofía y valores de la administración Pública, aprovechando los medios ya existentes
- 2.1.3.1 Manual y reglamento de Cultura Institucional
- 2.2.1.1 Calendario de sensibilización con funcionarios y líderes sociales.
- 2.2.3.1 Dar capacitación a todos los mandos medios e intermedios sobre PROIGUALDAD Y reglamento de equidad municipal.
- 2.3.3.2 Programa de formación y capacitación
- 2.3.3.3. Publicar y distribuir el Reglamento y manual de equidad
- 2.3.3.4 Convivencia general cada seis meses organizadas por un comité interdisciplinario

Componente 3. Comunicación Incluyente.

- 3.1.1.1 Realizar medios de difusión e inducción tipo cortometraje, Diseño Impreso atractivo, concurso por la equidad, (Manual de equidad)
- 3.1.2.1 Publicar el Reglamento que incluye los criterios de comunicación institucional
- 3.2.1.1 Realizar la propuesta de reglamento sobre equidad de Género en el municipio

"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"



- 3.2.2.1 Una vez realizado el reglamento se generarán los criterios de comunicación y los valores de la equidad
- 3.2.3.1 Campaña anual "semana por los valores de la equidad"
- 3.3.1.1. Diseño y elaboración del manual de identidad institucional
- 3.3.2.1 Calendario de sensibilización con funcionarios y líderes sociales. Incluir lenguaje dentro de la institución
- 3.3.3.1 Reglamento de comunicación institucional
-

Componente 4.- Selección de personal

- 4.1.1.1 Diseñar el sistema de selección de personal y los perfiles de puesto apegado a criterios de equidad.
- 4.2.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación y Sistema de capacitación y desarrollo
- 4.2.3.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal y difundirlo con criterios de equidad
- 4.3.1.1 Elaborar el manual de descripciones de puesto bajo el modelo de P.G.
- 4.3.2.1. Reglamento y Manual de selección con criterios de equidad.

Componente 5.- Salarios y prestaciones

- 5.1.1.1 Contar con un sistema de sueldos y salarios acordes a la realidad del municipio.
- 5.1.2.1 Desarrollar un Sistema de Valuación de Puestos.
- 5.2.2.2 Realización del Análisis de Puestos
- 5.3.3.1 Sistema de Evaluación de Desempeño y esquema de Incentivos

"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.

- 6.1.1.1 Publicar los perfiles de puestos una vez realizado el manual
- 6.1.3.1 Publicar Periódicamente los perfiles de puestos y vacantes cuando existan.
- 6.2.1.1 Se realizará un rediseño organizacional basado en los principios de equidad de género
- 6.2.2.2 Investigar, Integrar y Promover el Servicio Civil de Carrera
- 6.2.4.1 Sistema de evaluación de desempeño e incentivo

Componente 7.- Capacitación y formación profesional.

- 7.1.1.1. Diseñar y aplicar un estudio de necesidades de capacitación.
- 7.1.2.1 Integrar el sistema de desarrollo de personal.
- 7.1.3.1 Incluir en el reglamento pro equidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación.
- 7.1.4.1. Programa de difusión del Plan de capacitación y sistema de desarrollo de personal.
- 7.2.3.1 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación con criterios de equidad.
- 7.2.4.1 Incluir en el reglamento la garantía de que la capacitación está disponible para todo el personal y que esta puede ser solicitada en cualquier momento y realizada de acuerdo a las posibilidades de la institución.
- 7.3.2.1 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación y plan de formación de Instructores.

"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, Laboral y Personal

- 8.1.1.1.- Elaborar un manual sobre Cultura de equidad en el municipio. acuerdo a un calendario acordado
- 8.1.3.1 Propiciar una convivencia semestral
- 8.2.1.1 Diseñar un sistema de selección y promoción de personal apegado a criterios de equidad.
- 8.3.1.1. Revisar reglamento de horarios para el personal de seguridad pública
- 8.3.2.1 Incluir en el reglamento pro equidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación y eventos del ayuntamiento
- 8.3.3.1 Incluir en el reglamento pro equidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación y eventos del Ayuntamiento Municipal.

Componente 9- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1 Incluir en el reglamento de equidad de género, un marco normativo y sanciones en caso de hostigamiento y acoso sexual
- 9.1.2.1 Programa de sensibilización y Carta Compromiso por la Equidad.
- 9.1.3.1 Establecer el reglamento pero también los mecanismos y procedimientos de denuncia incluir consecuencias de una falsa denuncia y publicarlos
- 9.2.1.1. Publicar y distribuir el Reglamento y manual de equidad, generando además medios impresos y electrónicos de concientización.

"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 San Julián, 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 San Julián 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 Mujer¹, Beijing, China 1995.

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

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

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**

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

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



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

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

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

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

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

- 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 Jalisco²
- Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013³ (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.

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

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

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



El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁴:

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

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

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

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

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

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



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 2008-2013⁶ (PROIGUALDAD 2008-2013) es el mecanismo de vinculación institucional del Gobierno del Estado de Jalisco que busca asegurar que las mujeres tengan un mayor acceso a oportunidades. Tiene como Objetivos:

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

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

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



*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 San Julián. 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 San Julián 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.

"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"



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.

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.

"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"



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

Los indicadores pueden ser relativos a:

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

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

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 San Julián 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 San Julián 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 San Julián, 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 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.

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

Es de esa forma que este Plan se convierte en un propósito común entre el Instituto Estatal de las Mujeres como promotor natural de esta iniciativa en el Estado y el propio Gobierno Municipal, pues adquieren en conjunto el compromiso de hacer realidad el transformar la realidad actual manteniendo los aspectos muy positivos que hasta la fecha se han logrado en el tema y que son a toda 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 San Julián, Jalisco.

Información Socio Demográfica.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de San Julián, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 265 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

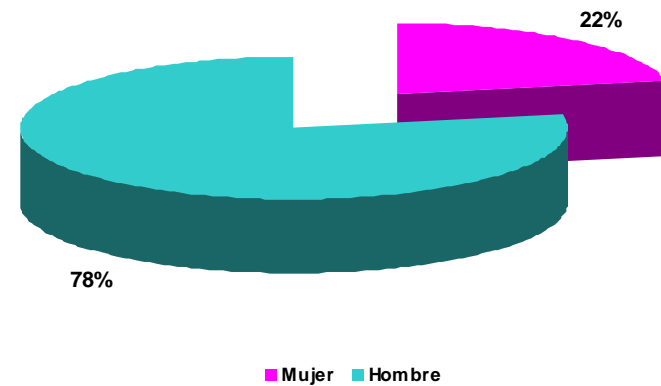
MUNICIPIO	PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA								TOTAL H + M
	MUJERES				HOMBRES				
	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	
San Julián	47	6	6	59	168	21	16	206	265

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 22 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 78 por ciento está compuesta por hombres.

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



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



Gráfica 1

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo⁷, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. En este caso observamos que el municipio de San Julián se queda muy por debajo de la norma.

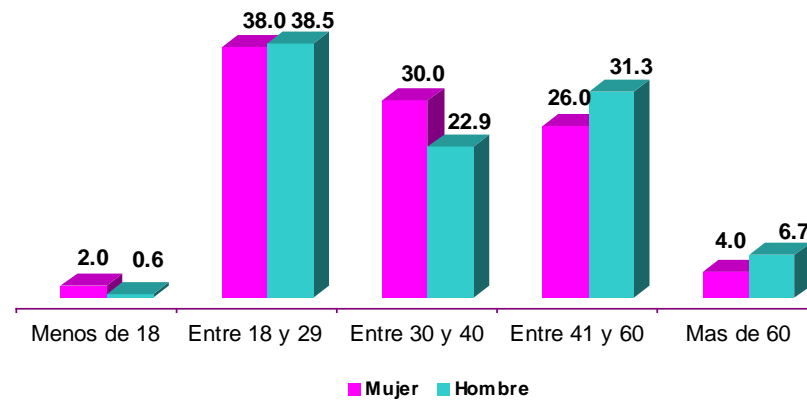
La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran

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

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

menor proporción de hombres de entre 18 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empleados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

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



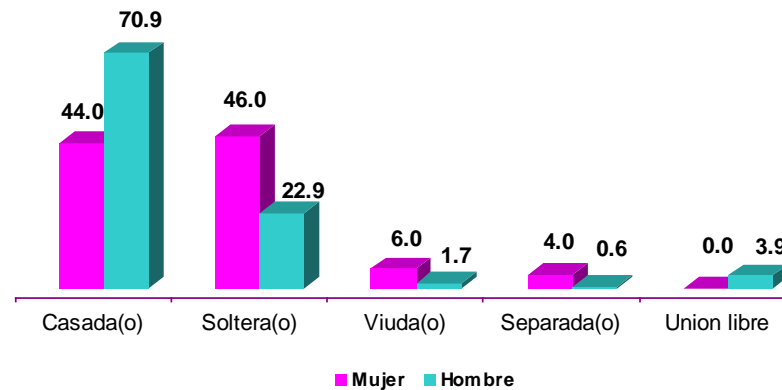
Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de San Julián en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 3.9 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que ninguna mujer de la Institución vive en unión libre.

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

También resulta importante saber que la proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres.

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



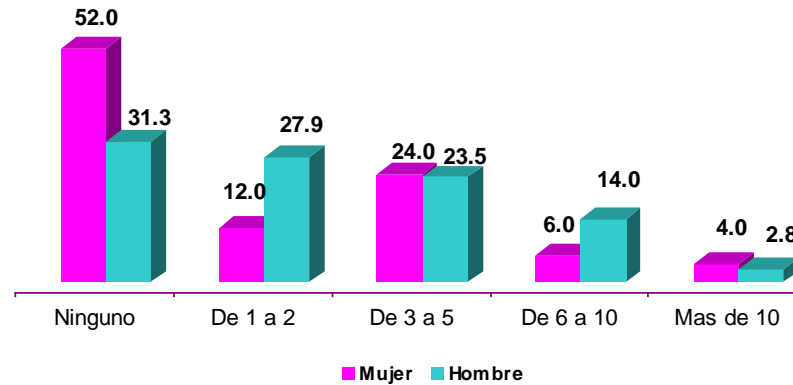
Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 46 por ciento de no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

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



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



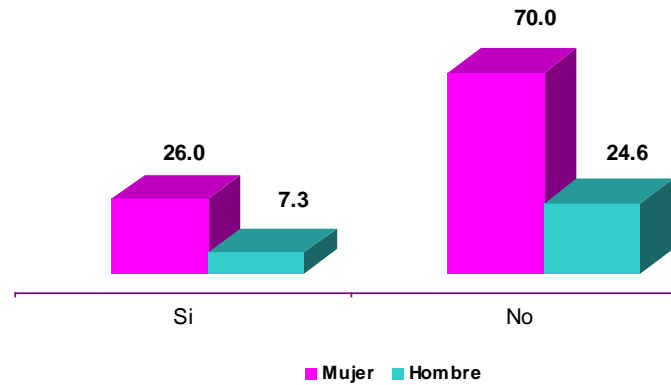
Gráfica 4

Es interesante mencionar que alrededor de una de cada cuatro mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa (e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 48 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4, es decir, lo cual nos lleva a concluir que una de cada dos mujeres que la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

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

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

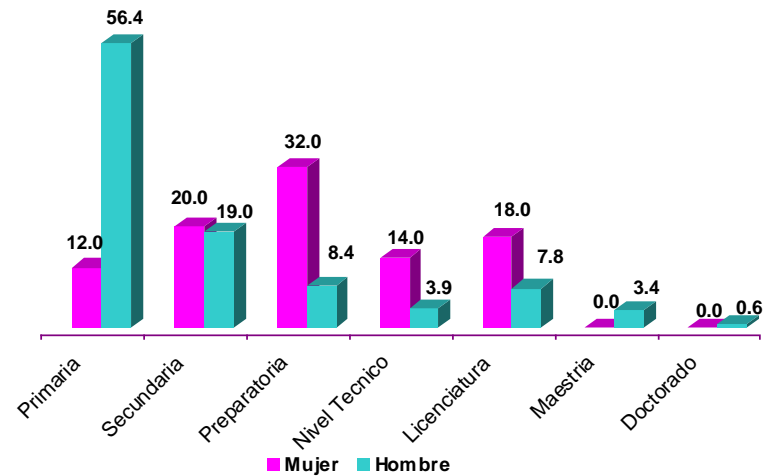


Gráfica 5

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de San Julián es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel primaria es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 44 por ciento más de hombres que de mujeres con este nivel de escolaridad.

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

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



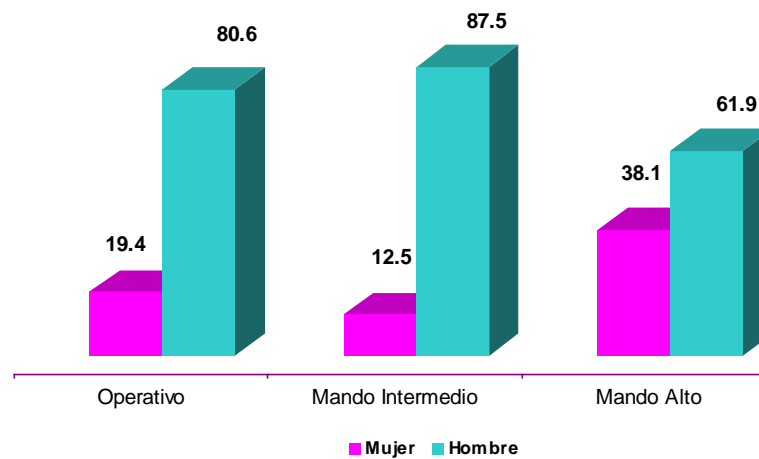
Gráfica 6

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

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

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad⁸ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de San Julián no sucede así, es decir la brecha es de 38.9 por ciento, mientras que para el caso de los hombres si se cumple con una brecha del 20 por ciento.

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



Gráfica 7

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

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

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo⁹

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0.88	0.09	0.04

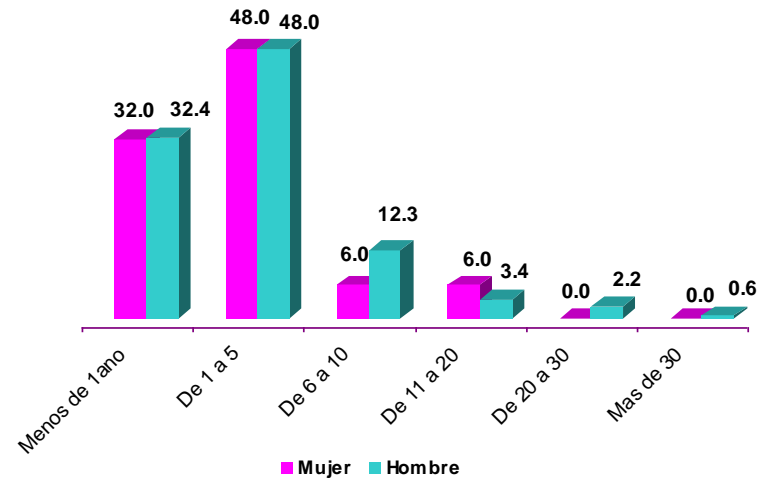
De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es similar, es decir existe similar proporción de hombres y mujeres para cada grupo de antigüedad. Aunque es notable como hay el doble de hombres que de mujeres quienes tienen entre 6 y 10 años laborando en la institución y por otro lado, hay el doble de mujeres que de hombres quienes tienen laborando entre 11 y 20 años.

⁹ 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"



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



Gráfica 8

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

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

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

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

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

Cabe mencionar que cada factor o tema recibió una ponderación¹⁰ en base a la importancia que tiene por su contribución a una Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Por otro lado debe señalarse que el valor para cada factor fue obtenido del total de Mujeres y Hombres que respondieron afirmativamente a cada uno de los componentes

¹⁰ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 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"



que integran el factor o tema y llevados a un indicador con valores de 0 a 100, con el objetivo de poder hacer comparaciones con los factores o temas restantes.

En este orden de ideas, se calculó el ICI el cual arrojó un valor de 42.8 para el municipio de San Julián. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel bajo del ICI¹¹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 62.5 y para el caso de los Hombres fue de 37.4, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 9.

Como se puede apreciar en la gráfica 9, son los temas de Clima Laboral, Selección de Personal, Deberes Institucionales y Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal con valores más bajos del índice, lo cual los convierte en áreas de oportunidad para formular estrategias o líneas de acción para así mejorar el nivel de cultura institucional.

Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde en mayor medida se vive la equidad de género, podríamos mencionar que son pocos los hechos de violencia relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

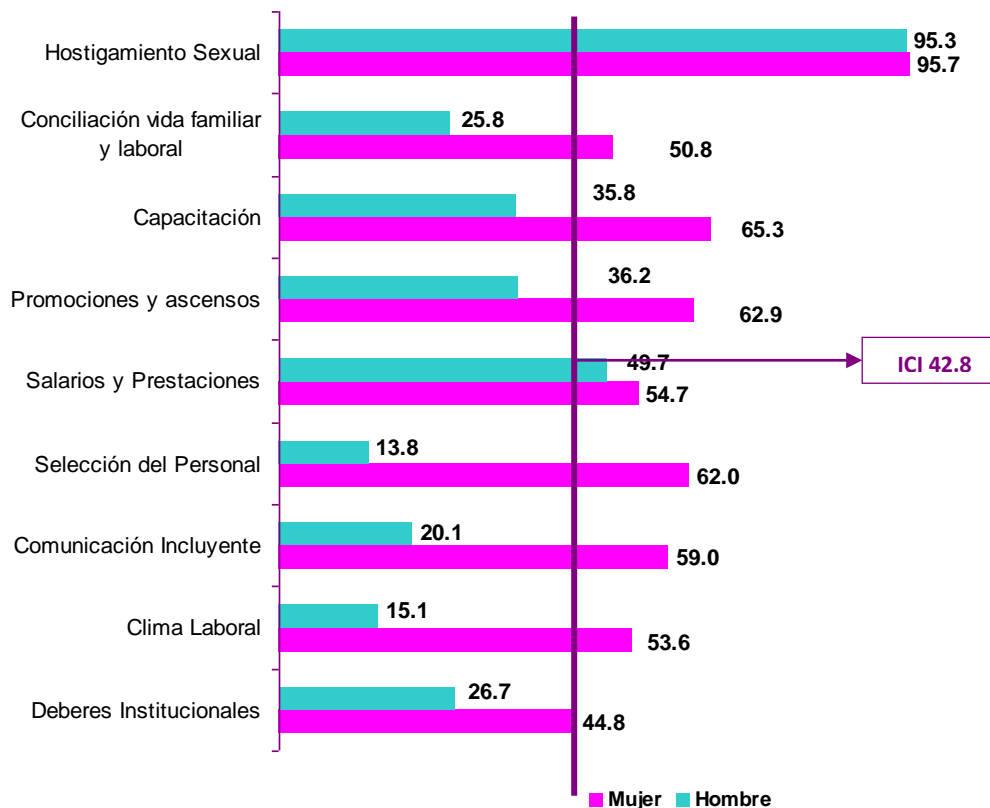
Es importante mencionar que la línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

¹¹ Nivel Bajo: $ICI < 50$
Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$
Nivel Alto: $80 \leq ICI$

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



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

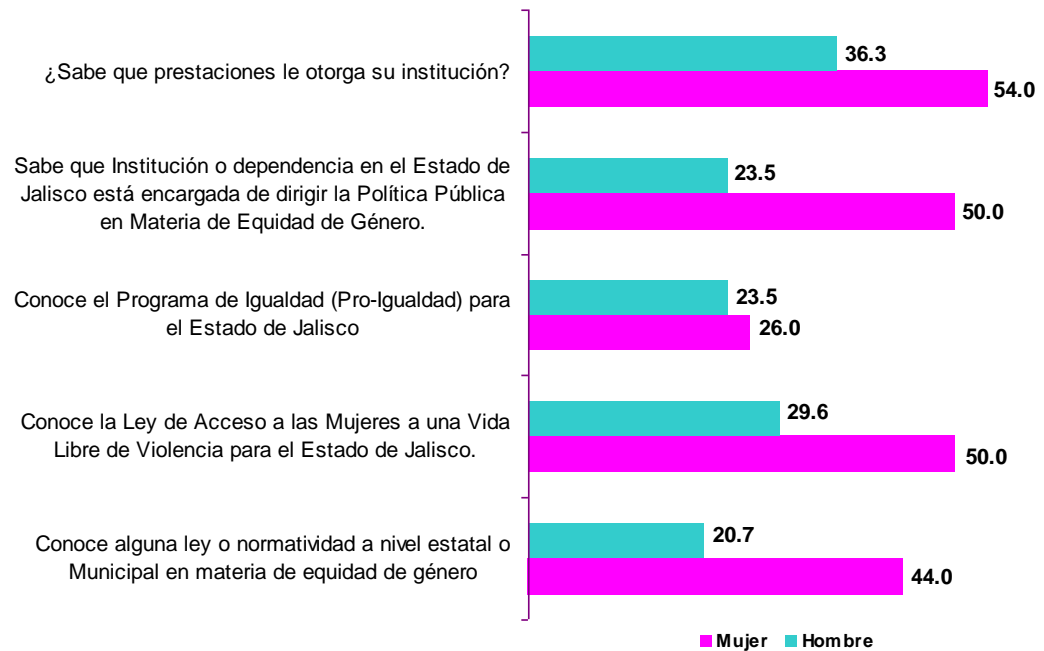
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, 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.

"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

"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 gráfica es que las Mujeres tienen mayor grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

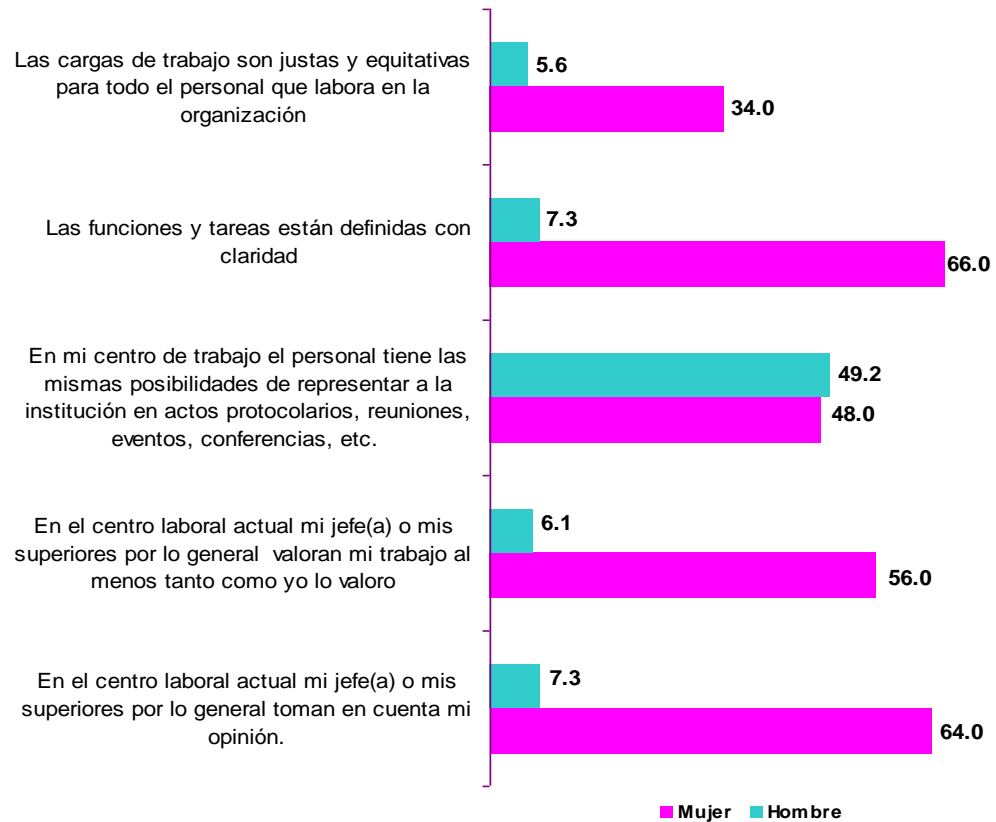
b) Clima Laboral

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.

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



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



Gráfica 11

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



Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (23.5), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	23.5	53.6	15.1

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 11, es de llamar la atención que una proporción mayor de mujeres que de hombres este de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección.

Las brechas más grandes son en aquellos componente que hablan de acerca de *las funciones y tareas definidas con claridad, que en el centro laboral actual su jefe(a) toman en cuenta la opinión del personal y los superiores valoran el trabajo de su personal tanto como ellos mismos lo valoran*. Sólo un 5.6 por ciento de los hombres señala que las cargas de trabajo son justas o equitativas, mientras que un 34 por ciento de las mujeres coincide con dicha afirmación

Sin embargo, es importante mencionar que similar proporción de hombres y mujeres considera que el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.

"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.

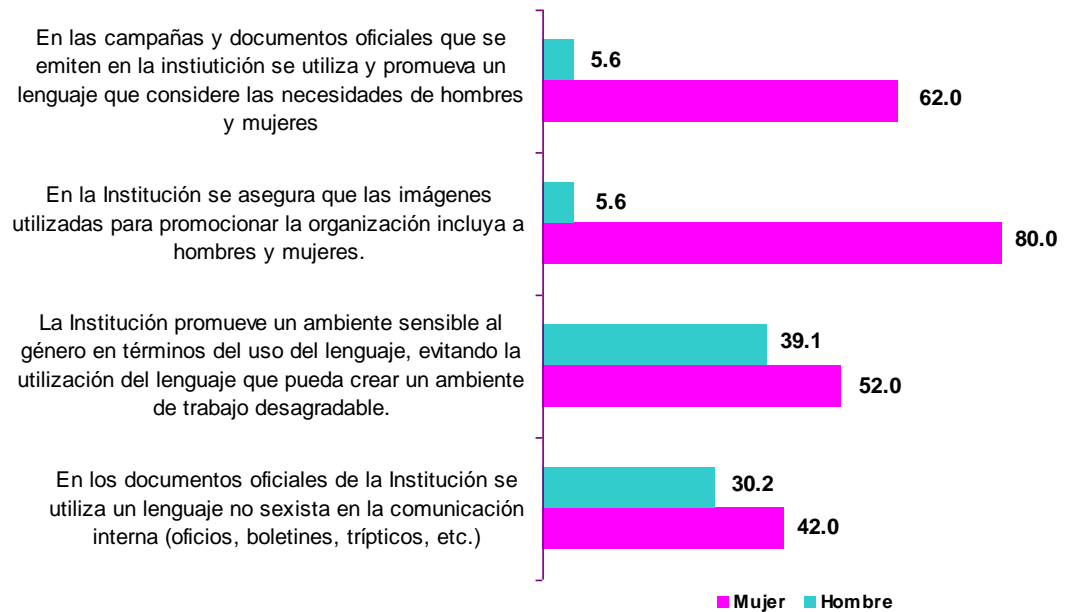
En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (28.6), 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"



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, la brecha entre hombres y mujeres en relación a la opinión de que la institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres es de 75 por ciento, es decir, 80 por ciento de las mujeres están de acuerdo con dicha afirmación mientras que sólo 5 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla acerca de si en las campañas y documentos oficiales que emite la institución se

"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"



utiliza un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres, donde la brecha es de 57 por ciento.

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 y que en la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

Al obtener indicadores de la opinión de la plantilla de la Institución a cerca del tema de comunicación incluyente por nivel de mando, podemos encontrar que 90 por ciento el personal de nivel de mando alto considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, más del 75 por ciento del personal de los niveles de mandos altos reconoce que en las compañías y documentos oficiales que se emiten por parte de la institución se promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

d) Selección del Personal

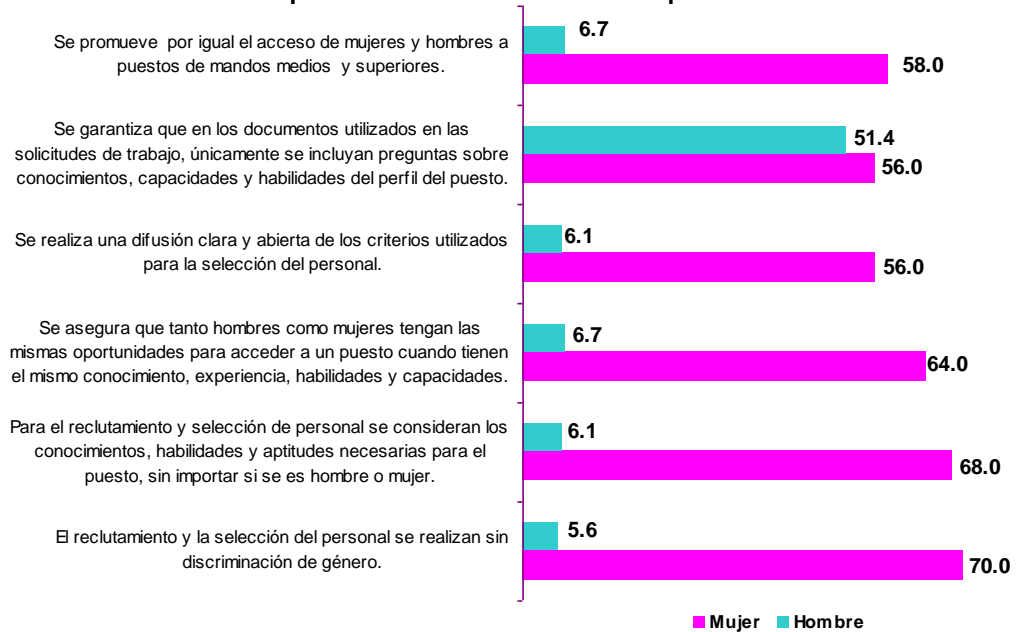
En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan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

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 bajo (24.3), también es importante señalar que el índice es significativamente 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"



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



Gráfica 13

Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres para la mayoría de componentes que pertenecen a esta sección, mientras que entre el 56 y 70 por ciento de las mujeres concuerda con cada una de las afirmaciones, sólo entre 5 y 6 por ciento de los hombres lo consideran de igual forma.

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

"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"



conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto, similares proporciones de hombres y mujeres estuvieron de acuerdo con dicha sentencia.

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.

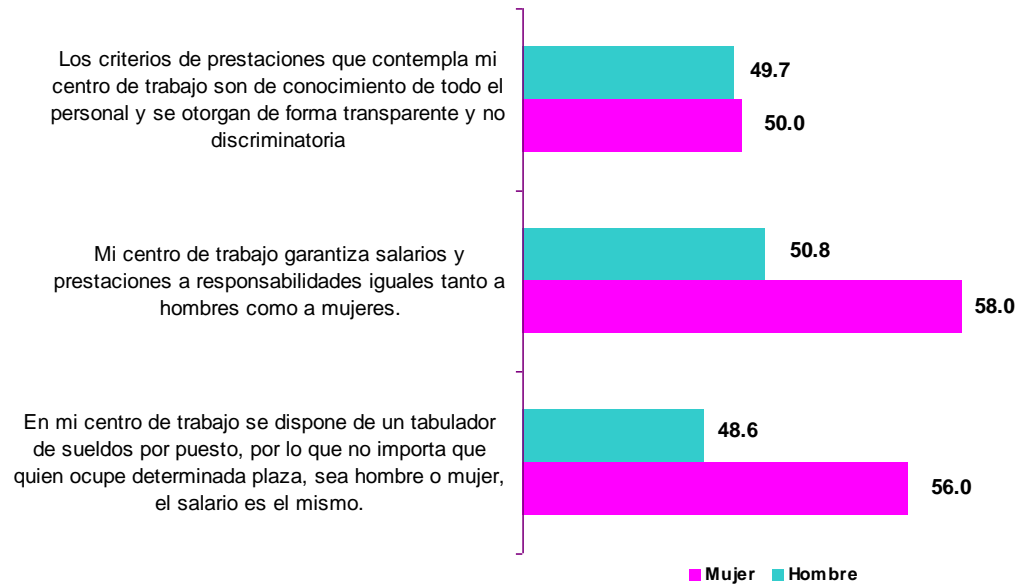
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (50.8), 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"



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



Gráfica 14

Uno de cada dos hombres y mujeres considera que en el ayuntamiento de San Julián los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, esta opinión se da principalmente por hombres, 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 (56.0 %) de mujeres que de hombres (48.6 %) reconoce que si se dispone de tal tabulador. Estas opiniones se dieron de forma afirmativa principalmente por mujeres, como lo muestra la gráfica 20.

Un aspecto importante en el desarrollo de la igualdad de oportunidades es que en las instituciones o centros laborales se respeten los esquemas de compensaciones, sueldos, terminación de relaciones laborales y programas de retiro.

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

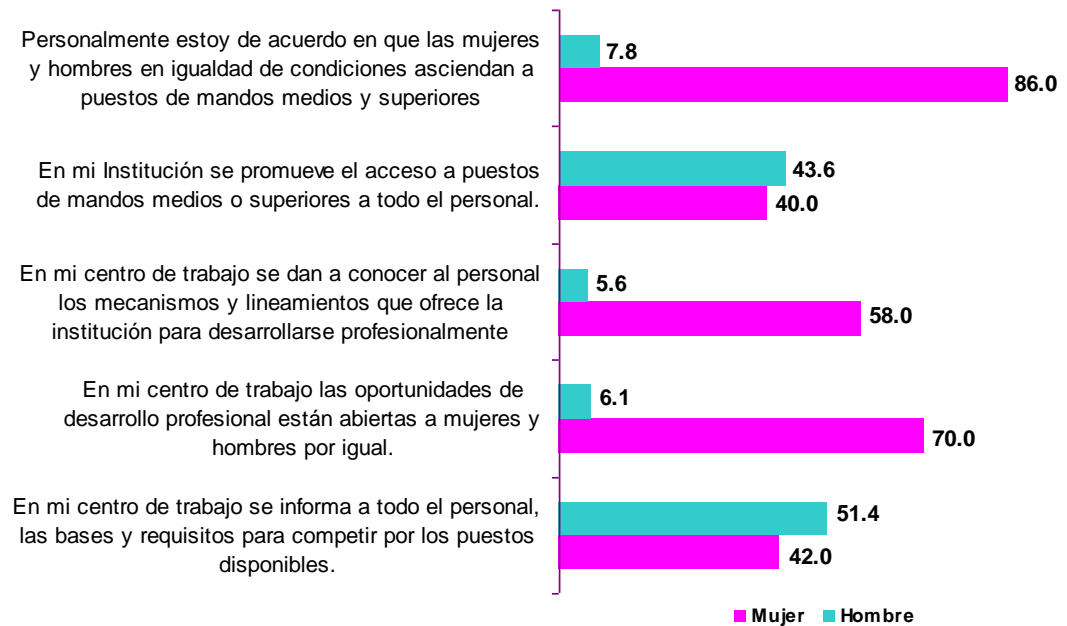
En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de hombres y mujeres.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (42.0), también es importante señalar que el índice es significativamente 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"



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 mujeres (86.0 %) que de hombres (7.8 %) 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.

"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 otro lado una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles.

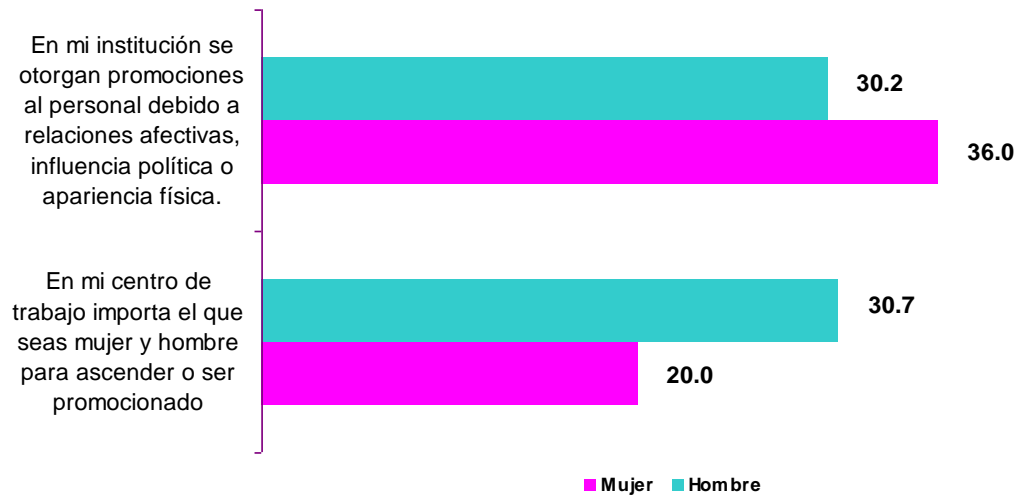
La brecha entre hombres y mujeres quienes consideran que al personal de la institución se le dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse es de 52.4 por ciento.

Es notable como el 70 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que tan sólo el 6.1 por ciento de los hombres piensan igual.

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



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



Gráfica 16

Aunque 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 importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; mientras que por el contrario mayor proporción de mujeres que de hombres consideran que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia

"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 San Julián le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional,

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



a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (42.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

Como lo muestra la gráfica 17, la institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 74.0 por ciento de los hombres y 51.4 por ciento de las mujeres.

Entre un 54.2 y un 64.0 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Ahora bien, tan sólo 5.6 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 74.0 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

Se debe hacer hincapié que uno de cada dos hombres y mujeres que laboran en el ayuntamiento opina que los cursos y talleres de capacitación no se consideran para promociones.

La brecha entre hombres y mujeres quienes opinan que la información sobre las capacitaciones es pública y disponible a todo el personal es bastante amplia, 80.0 por ciento de las mujeres y tan sólo 6.1 por ciento de los hombres.

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

"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"



profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

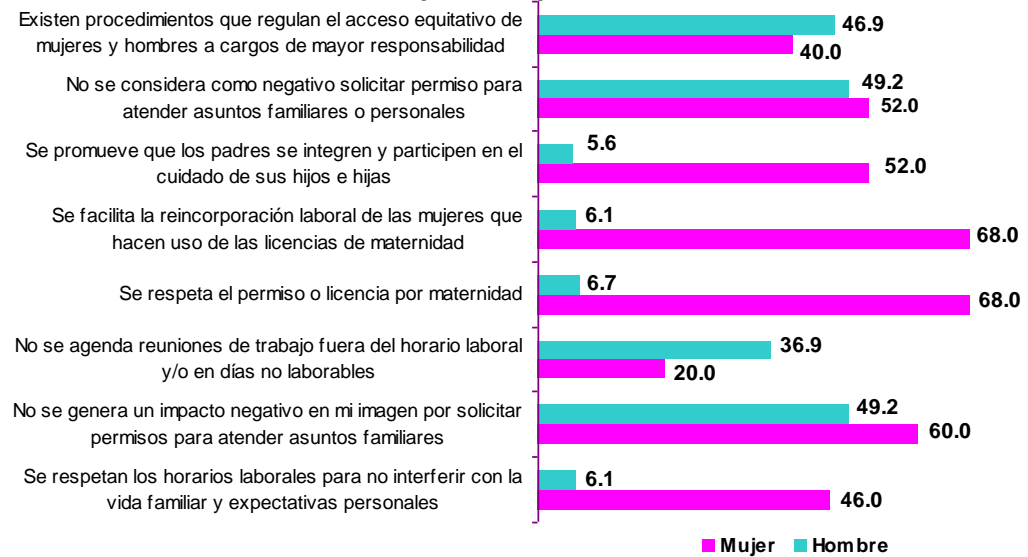
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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, podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (31.3), 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"



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 (46.9 %) que de mujeres (40.0 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

Existen brechas importantes entre hombres y mujeres que van desde 40 hasta el 61 por ciento a cerca de los componentes que mencionan que la institución se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos e hijas; se facilita 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"



reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad; se respeta el permiso o licencia de maternidad; y, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

Proporciones similares de hombres y mujeres consideran que no es negativo en la imagen del personal solicitar permisos para atender asuntos familiares.

i) Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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

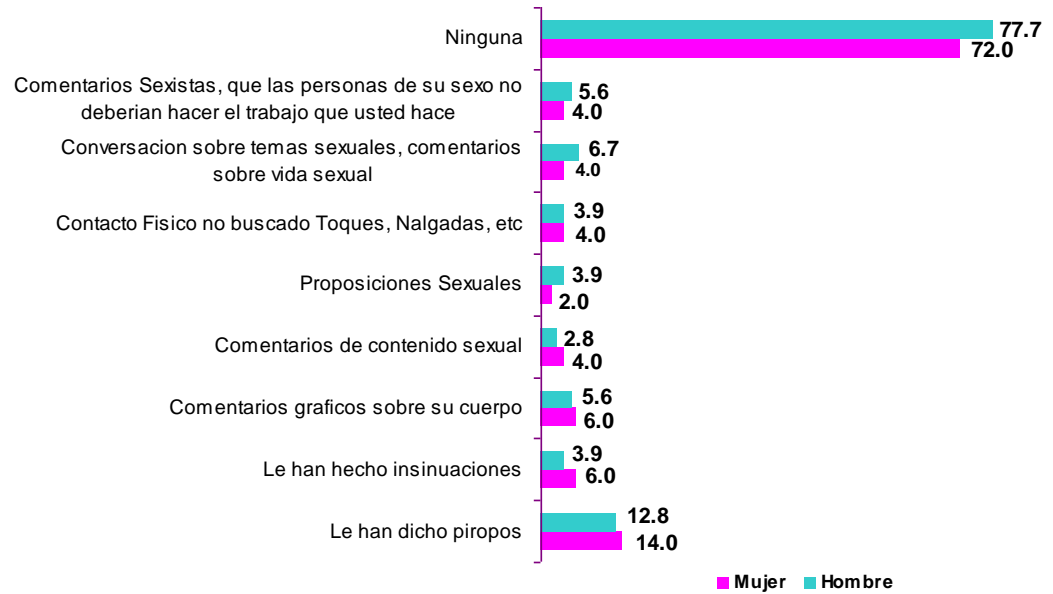
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

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

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



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



Gráfica 19

De la gráfica 19, podemos observar que son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se encuentran distribuidos de forma similar tanto para hombres y mujeres.

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

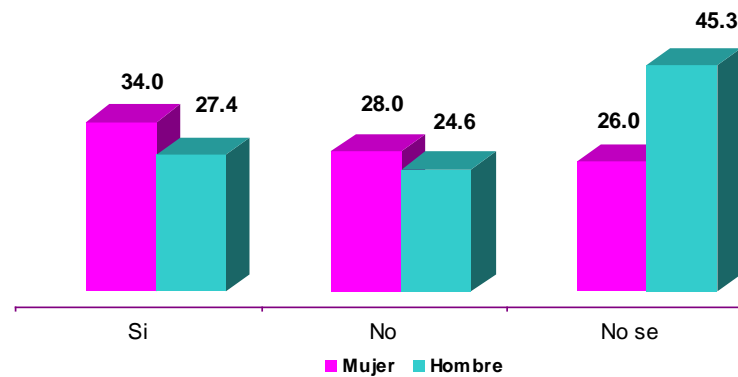


Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)¹² tanto para hombres y mujeres.

Reafirmando la información que aparece en la gráfica 19, el Índice de Hostigamiento Sexual es similar tanto para hombres como para mujeres, cuadro 12.

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.

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



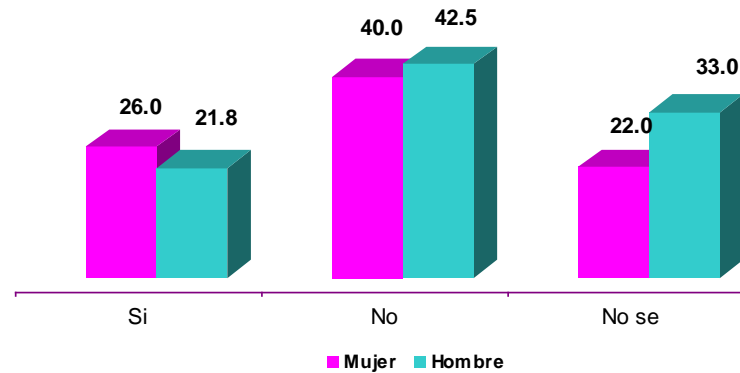
Gráfica 20

¹² 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"

Por otro lado, sólo el 26.0 por ciento de las mujeres y 21.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 21.

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

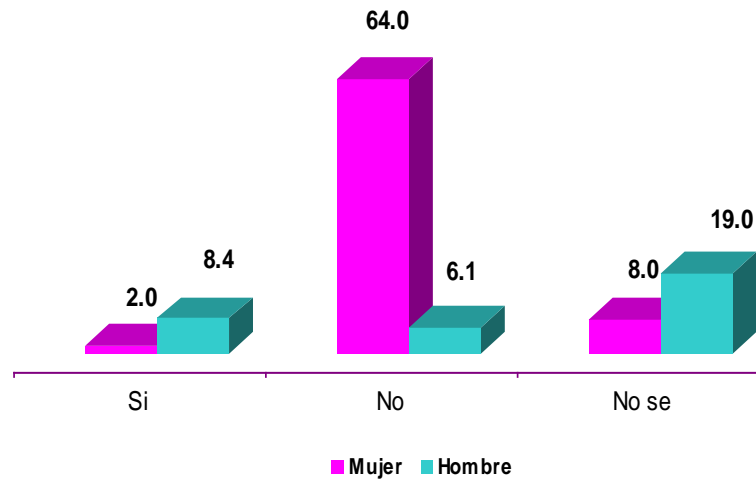


Gráfica 11

De acuerdo con la gráfica 22, solamente una pequeña porción de los hombres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato por su condición de hombre (8.4 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
opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 22.

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

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

A continuación presentamos un compendio que comprende el aterrizaje de la Planeación para la Administración Pública Municipal de San Julián, 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 San Julián 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"



Componente 1.- Política Institucional 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 San Julián hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias del gobierno municipal de San Julián Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía.	1.1.1 Intensificar la promoción en el conocimiento de los deberes institucionales en todo el personal particularmente en los hombres.	1.1.1.1.- Elaborar un manual sobre Cultura de equidad en el municipio. acuerdo a un calendario acordado	Diciembre de 2011- abril de 2012	Dirección de Instituto Municipal de las Mujeres
				1.1.1.2 Calendario de difusión y aplicación del mismo	Junio a agosto de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género.	1.1.2.1. Realizar la propuesta de reglamento sobre equidad de Género en el municipio	Nov de 2011 a abril de 2012	Regidora de la Comisión de equidad, en conjunto con Sindicatura
			1.1.3 Integrar grupos, círculos o redes comprometidas con la adopción de esta nueva cultura institucional y proveerla de medios para la difusión.	1.1.3.1.- Integrar un comité interdisciplinario para la Cultura de equidad	Nov- Dic- 2011	Instituto de la mujer y Oficialía mayor
			1.1.4 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente.	1.1.4.1 Programa de sensibilización y Carta compromiso por la equidad.	Septiembre de 2010 y hasta septiembre de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
		1.2.- Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de San Julián.	1.2.1.- Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.	1.2.1.1. Programa de sensibilización y Carta compromiso por la equidad.	Septiembre de 2010 y hasta septiembre de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			1.2.2.- Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal.	1.2.2.1 Se esta haciendo a través de FODEIMM, Un programa de sensibilización y generación de políticas públicas.	Septiembre de 2010 y hasta septiembre de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			1.2.3.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.	1.2.3.1 Proponer el Servicio profesional de carrera de la administración Pública	Noviembre 2011 a Mayo de 2012	Oficialía Mayor
		1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN exitosa del PCIMUN.	1.3.1.- Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo	1.3.1.1 Integrar un comité interdisciplinario para la Cultura de equidad	Nov- Dic- 2011 (evaluación quincenal)	Comité pro equidad de Género
			1.3.2.- Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.2.1 Desarrollar el modelo de evaluación e instrumentos de seguimiento	Enero de 2012	Comité pro equidad de Género
			1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI	1.3.3.1 Se esta haciendo a través de FODEIMM, Un programa de sensibilización y generación de políticas públicas.	Enero a Agosto de 2012	Instituto Municipal de 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"



Componente 2.- Clima Laboral

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
2.- Clima Laboral	2. Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	2.1 Diseñar un sistema organizacional que incluya los valores de la equidad y el respeto entre géneros.	2.1.1 Diseñar el nuevo sistema organizacional con la perspectiva del PCIMUN	2.1.1.1 Programa y reglamento que incluya descripciones y perfiles de pues un rediseño organizacional apegado al modelo de equidad haciendo las adaptaciones pertinentes a lo hecho con agenda desde lo local.	Dic 2011 - Marz 2012	Oficialía
			2.1.2 Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles.	2.1.2.1 Generar una estrategia de difusión de la visión misión filosofía y valores de la administración Pública, aprovechando los medios ya existentes	Enero a septiembre de 2012	Comunicación Social
			2.1.3 Generar medios de difusión y capacitación para que se promueva el PAPCIMUN.	2.1.3.1 Manual y reglamento de Cultura Institucional		
		2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN.	2.2.1 Desarrollar líderes con una visión de equidad.	2.2.1.1 Calendario de sensibilización para las y los funcionarios y así como las y los líderes sociales.	Set 2010 a sept 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			2.2.2 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación.	2.2.2.1 Calendario de sensibilización para las y los funcionarios y así como las y los líderes sociales.	Set 2010 a sept 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			2.2.3 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.	2.2.3.1 Dar capacitación a todos los mandos medios e intermedios sobre PROIGUALDAD Y reglamento de equidad municipal.	Mayo a Junio de 2012	Comité de Equidad
		2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución	2.3.1 Promover el lenguaje no sexista de los documentos Institucionales.	2.3.1.1. Publicar y distribuir el Reglamento y manual de equidad	Enero a septiembre de 2012	Comunicación social
			2.3.2 incrementar la participación de la gente en eventos o reuniones del equipo es importante puesto que ayuda a la persona a sentirse integrada y ponerse la camiseta de la institución.	2.3.3.2 Programa de formación y capacitación	Enero a septiembre de 2012	Oficialía Mayor
			2.3.3 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios.	2.3.3.3. Publicar y distribuir el Reglamento y manual de equidad	Enero a septiembre de 2012	Comunicación Social
			2.3.4 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.	2.3.3.4 Convivencia general cada seis meses organizadas por un comité interdisciplinario	Diciembre 2011, periodicidad semestral	Oficialía Mayor

"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 San Julián se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.	3.1.1.1. Realizar medios de difusión e inducción tipo Cortometraje, Diseño Impreso atractivo, concurso por equidad, (Manual de equidad)	Mayo de 2012	Comunicación Social
			3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.	3.1.2.1 Publicar el Reglamento que incluye los criterios de comunicación institucional	Mayo de 2012	Comunicación Social
			3.1.3 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.	3.2.3.1 Calendario de sensibilización con las y los funcionarios y las y los líderes sociales.	Sept 2010 a sept 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
		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 Realizar la propuesta de reglamento sobre equidad de Género en el municipio	Nov de 2011 a abril de 2012	Regidora de la Comisión de equidad, en conjunto con Sindicatura
			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 Una vez realizado el reglamento se generarán los criterios de comunicación y los valores de la equidad	Enero de 2012	Regidora de la Comisión de equidad, en conjunto con Sindicatura
			3.2.3 Tener en cuenta a la totalidad de los empleados para una campaña de equidad en la administración pública municipal que genere conciencia y ayude a mitigar las brechas existentes de desinformación	3.2.3.1 Campaña anual "semana por los valores de la equidad"	Enero a Septiembre de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
		3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad.	3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal.	3.3.1.1. Diseño y elaboración del manual de identidad institucional	Febrero de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.3.2.1 Calendario de sensibilización con las y los funcionarios y las y los líderes sociales. Incluir lenguaje dentro de la institución	Sept 2010 a sept 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			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 Reglamento de comunicación institucional	Enero de 2012	Regidora de la Comisión de equidad, en conjunto con Sindicatura

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



Componente 4.- Selección de Personal

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
4. Selección de personal.	4. Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	4.1.1. Realizar un sistema de selección apegado a perfiles y darlo a conocer.	4.1.1.1 Diseñar el sistema de selección de personal y los perfiles de puesto	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			4.1.2. 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.	4.1.2.1 Diseñar el sistema de selección de personal y los perfiles de puesto	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			4.1.3. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.	4.1.3.1 Diseñar el sistema de selección de personal y los perfiles de puesto	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			4.1.4. Promover un sistema profesional de selección evitando que se realice esta por amistad, influencia política o apariencia física.	4.1.4.1 Diseñar un sistema de selección de personal apegado a criterios de equidad	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
		4.2 Erradicar la brecha existente en la percepción de que la selección si se realiza sin discriminación de género.	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 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			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 Diagnóstico de necesidades de capacitación y Sistema de capacitación y desarrollo	Enero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			4.2.3 Promover de manera intensa una nueva cultura del PAPCIMUN En la selección del personal.	4.2.3.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal y difundirlo con criterios de equidad	Enero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
		4.3 Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia.	4.3.1 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género.	4.3.1.1 Elaborar el manual de descripciones de puesto bajo el modelo de PEG	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.	4.3.2.1. Reglamento y Manual	Enero de Abril de 2012	Regidora de equidad de Género
			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 Reglamento y Manual	Enero de Abril de 2012	Regidora de equidad de Género
		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 Diseñar un sistema de selección de personal apegado a criterios de equidad	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			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. Ya han sido desarrollados esos espacios		Oficialía Mayor

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



Componente 5.- Salarios y prestaciones

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
5, Salarios y prestaciones	5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.	5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada puesto y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto.	5.1.1 Uniformar los criterios de salarios y prestaciones en la Administración Pública Municipal y garantizar que todo mundo conozca de ellos.	5.1.1.1 Contar con un sistema de sueldos y salarios acordes a la realidad del municipio.	enero a sept de 2012	Oficialía mayor
			5.1.2 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos.	5.1.2.1 Desarrollar un Sistema de valuación de Puestos	enero a sept de 2012	Oficialía mayor
			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 Contar con un sistema de sueldos y salarios acordes a la realidad del municipio.	enero a sept de 2012	Oficialía mayor
			5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales	5.2.1.1 Desarrollar un Sistema de valuación de Puestos	enero a sept de 2012	Oficialía mayor
			5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se esta pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad.	5.2.2.2 Realización del Análisis de Puestos	Enero - Febrero de 2012	Oficialía Mayor
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1 Crear el Sistema de sueldos y salarios acordes a la realidad del municipio.	enero a sept de 2012	Oficialía mayor
		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. Sistema de evaluación de desempeño e incentivo	enero a sept de 2012	Oficialía Mayor y regidores
			5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para le personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición,	5.3.2.1 Sistema de evaluación de desempeño e incentivo	enero a sept de 2012	Oficialía Mayor y regidores
			5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.	5.3.3.1 Sistema de evaluación de desempeño e incentivo	enero a sept de 2012	Oficialía Mayor y regidores

En el municipio no se cuenta con un sistema de sueldos y salarios definido en base a una valuación real de los puestos por lo que una de las principales acciones e diseñarlo, normarlo y aplicarlo.

"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 equitativo y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de no discriminación.	6.1 Establecer un sistema de valores para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios.	6.1.1. Garantizar e informar sobre los requisitos para ser promovido dentro de la institución, establecer las bases y comunicarlas.	6.1.1.1 Publicar los perfiles de puestos una vez realizado el manual	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
			6.1.2. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior.	6.1.2.1 Publicar los perfiles de puestos una vez realizado el manual	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
			6.1.3. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.	6.1.3.1 Publicar los perfiles de puestos y vacantes cuando existan.	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
		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 Se realizará un Rediseño organizacional basado en los principios de equidad de género	Enero e Septiembre de 2012	Oficialia Mayor y Cabildo
			6.2.2 Establecer medios de desarrollo promoviendo el servicio civil de carrera, en el que el personal comprenda y participe en el para mejora su posición en los puestos disponibles.	6.2.2.2 Investigar, Integrar y Promover el Servicio Civil de Carrera	Marzo a Septiembre de 2012	Acuerdo de cabildo
			6.2.3 Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel.	6.2.3.1 Publicar los perfiles de puestos y vacantes cuando existan.	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
			6.2.4 Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización.	6.2.4.1 Sistema de evaluación de desempeño e incentivo	enero a sept de 2012	Oficialia Mayor y regidores
		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. Publicar los perfiles de puestos y vacantes cuando existan.	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
			6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel.	6.3.2.1 Publicar los perfiles de puestos y vacantes cuando existan.	Marzo a Septiembre de 2012	Oficialia Mayor
			6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución principalmente en los niveles operativos.	6.3.3.1 Investigar, Integrar y Promover el Servicio Civil de Carrera	Marzo a Septiembre de 2012	Acuerdo de cabildo

Una de las principales acciones en este componente es el realizar el rediseño organizacional de forma que permita la incursión mayor de 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 Establecer sistemas de capacitación basados en competencias y que estos sean accesibles para todos por igual.	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. Diseñar y aplicar un estudio de necesidades de capacitación	Enero-febrero de 2012	Oficialía Mayor
			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 Integrar el sistema de desarrollo de personal	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			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 reglamento proequidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación	Febrero de 2012	Regidora responsable de la comisión
			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. Programa de difusión del Plan de capacitación y sistema de desarrollo de personal	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			7.1.5 Incrementar la oferta de capacitación sobre todo para los niveles operativos.	7.1.5.1. Integrar el sistema de desarrollo de personal	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
		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. Integrar el sistema de desarrollo de personal	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			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 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			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 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación con criterios de equidad	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			7.2.4 Brindar la garantía de que la capacitación esta disponible para todo el personal y que esta puede ser solicitada en cualquier momento y realizada de acuerdo a las posibilidades de las institución.	7.2.4.1 Incluir en el reglamento la garantía de que la capacitación esta disponible para todo el personal y que esta puede ser solicitada en cualquier momento y realizada de acuerdo a las posibilidades de las institución.	Febrero de 2012	Regidora responsable de la comisión
		7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN.	7.3.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores.	7.3.1.1 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación y plan de formación de Instructores	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor
			7.3.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.	7.3.2.1 Integrar el sistema de desarrollo de personal así como los manuales de capacitación y plan de formación de Instructores	Febrero a Marzo de 2012	Oficialía Mayor

"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, laboral y Personal

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 San Julián.	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.- Elaborar un manual sobre Cultura de equidad en el municipio. acuerdo a un calendario acordado	Diciembre de 2011- abril de 2012	Dirección de Instituto Municipal de las Mujeres
			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 laboras.	8.1.1.2.- Elaborar un manual sobre Cultura de equidad en el municipio. acuerdo a un calendario acordado	Diciembre de 2011- abril de 2012	Dirección de Instituto Municipal de las Mujeres
			8.1.3 Generar medios y espacios que permitan incrementar la conciliación de la vida familiar e institucional.	8.1.3.1 Convivencia semestral	Periodicidad semestral comenzando en Junio de 2012	Dirección de Instituto Municipal de las Mujeres
		8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.	8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo requieren horarios especiales.	8.2.1.1 Diseñar un sistema de selección y promoción de personal apegado a criterios de equidad.	Enero de Abril de 2012	Oficialía Mayor
			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 Reglamento y manual de equidad	Diciembre de 2011- abril de 2012	Dirección de Instituto Municipal de las Mujeres
			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 Calendario de sensibilización con funcionarios	Sept 2010 a sept 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
		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. Revisar reglamento de horarios para el personal de seguridad pública	Enero de Abril de 2012	Dirección de Seguridad Pública
			8.3.2 Desarrollar habilidades de comprensión en los mandos medios y altos para que en circunstancias no previstas puedan apoyar de manera especial a un empleado que requiere permiso.	8.3.2.1 Incluir en el reglamento proequidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación y eventos del ayuntamiento	Febrero de 2012	Regidora responsable de la comisión
			8.3.3 Evitar que las reuniones o eventos interfieran en la vida familiar, sobre todo para el personal de mando alto a quien más le afecta este aspecto	8.3.3.1 Incluir en el reglamento proequidad de Género el Criterio de Conciliación entre vida familiar y laboral en los programas de capacitación y eventos del ayuntamiento	Febrero de 2012	Regidora responsable de la comisión

"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 San Julián	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1 Incluir en el reglamento de equidad de género, un marco normativo y sanciones en caso de hostigamiento y acoso sexual	Diciembre a Febrero de 2012	Regidora de la comisión de equidad de género
			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 sensibilización y Carta compromiso por la equidad.	Septiembre de 2010 y hasta septiembre de 2012	Instituto Municipal de las Mujeres
			9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.3.1 Establecer el reglamento pero también los mecanismos y procedimientos de denuncia incluir consecuencias de una falsa denuncia y	nov 2011 a abril 2012	Comisión proequidad de género
		9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.	9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.	9.2.1.1. Publicar y distribuir el Reglamento y manual de equidad, generando además medios impresos y electrónicos de concientización	Enero a septiembre de 2012	Comunicación social
			9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.2.1 Establecer el reglamento pero también los mecanismos y procedimientos de denuncia incluir consecuencias de una falsa denuncia y	nov 2011 a abril 2012	Comisión proequidad de género

Dos de las principales acciones en este componente son: El incluir en el reglamento un marco normativo que permita erradicar el hostigamiento y acoso sexual así como implementar los mecanismos de denuncia y sanción.

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



Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.

Indicadores para la Administración Pública Municipal				
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Objetivo 1.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de San Julián hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	$\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ <p>DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio</p>	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.	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal</p>	90%	Encuesta o dianóstico de Clima organizacional
Objetivo 3.	Lograr que la comunicación en el Municipio de San Julián se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	$\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ <p>TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion</p>	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.	$\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p>	Brecha inferior a 20%	Plantilla de Personal
		$\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{pV} \times 100$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p>	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.	$\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <p>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</p>	igual o tendiente a cero	Tabulador de sueldos
		$\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ <p>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</p>	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 FMh: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Mn: 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 San Julián.	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	95%	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	95%	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.

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.

“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”



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.

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,

"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"



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.

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.

"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"



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.

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.

"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"



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.

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.

"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"



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.

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.

"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"

