



GOBIERNO FEDERAL

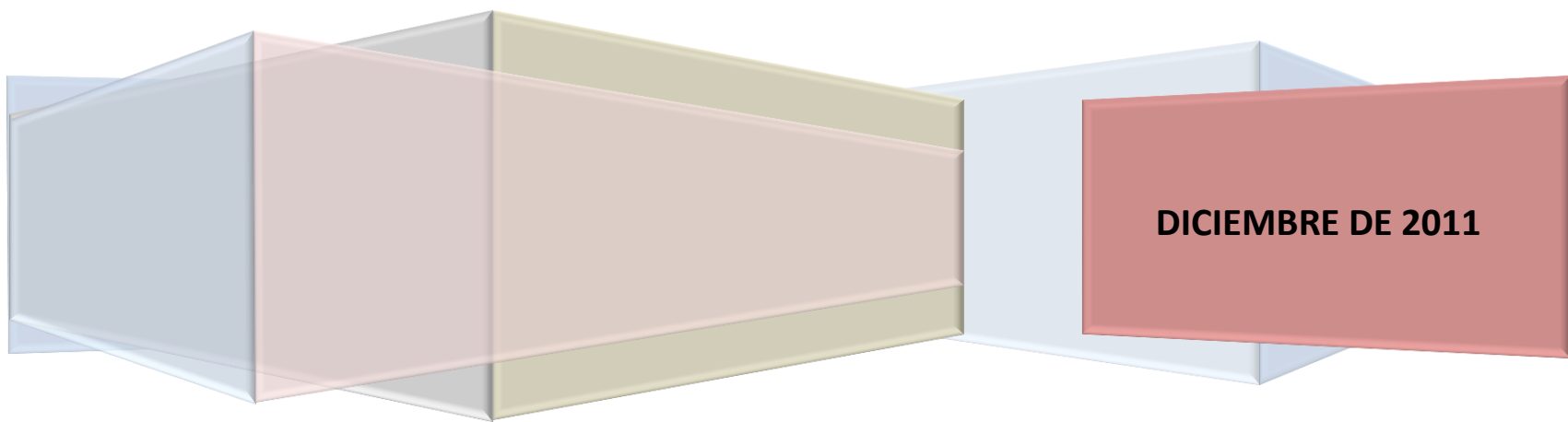
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de Magdalena, Jalisco

PAPCIMUN



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

Contenido:

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

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



Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Magdalena 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 Magdalena es un esfuerzo por implementar nuevas y justas formas de convivencias y desarrollo para quienes colaboran en la Administración Pública Municipal. Este plan atenderá los problemas más sentidos que el diagnóstico arrojó y ayudará determinar acciones concretas para su aterrizaje basadas en cada uno de los componentes:

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

Componente 1.- Política Municipal y deberes institucionales

- 1.1.1.1 Diseñar e Implementar el calendario de campañas de difusión
- 1.1.2.1 Elaborar y proponer el Reglamento de equidad de género
- 1.1.3.1. Crear el comité por la equidad de género para la difusión y seguimiento del modelo de equidad
- 1.2.1.1. Se realizará un calendario de reuniones de equidad, con el fin de sensibilizar
- 1.2.2.1. Programa de seguimiento al plan de acción y equipo de seguimiento
- 1.2.3.1. Incluir la propuesta de modelo organizacional en el reglamento del municipio
- 1.2.4.1. A través del calendario de sensibilización, Dar a conocer el modelo de equidad así como las prestaciones que otorga la institución

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



Componente 2.- Clima laboral.

- 2.1.1.1. Incluir en el reglamento la propuesta de reestructura organizacional
- 2.1.2.1. Realizar el Código de Ética apegada a P.G. e incluirla en el Reglamento
- 2.1.3.1. Compendio de Pláticas y conferencias que integran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos
- 2.2.1.1. A través del reglamento se incluirá este apartado y se dará a conocer a todo el personal
- 2.3.2.1. Realizar un programa de Capacitación y convivencias en el que se propicien un ambiente incluyente.

Componente 3. Comunicación Incluyente.

- 3.1.1.1. Integrar un compendio de los criterios de comunicación y darlos a conocer como parte del reglamento y código de ética.
- 3.1.2.1 Manual de Inducción con Perspectiva de equidad de género
- 3.1.3.1. Realizar el Código de Ética apegada a P.G. e incluirla en el Reglamento
- 3.2.1.1. Compendio de Pláticas y conferencias que integran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos
- 3.2.2.1 Elaborar y proponer el Reglamento de equidad de género
- 3.2.3.1 Comunicar a la instancia de Comunicación Social los criterios de uso del lenguaje con apega al modelo de equidad de género
- 3.3.1.1. Publicación de Manual de identidad institucional y reglas para el uso del lenguaje

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



Componente 4.- Selección de personal

- 4.1.1.1. Realizar la propuesta del reglamento y el sistema de selección de personal y presentarlo a cabildo
- 4.1.3.1. Realizar el reglamento y manual del sistema de selección de personal y otorgarlo a cada funcionario
- 4.2.1.1. Programa de capacitación sobre el programa de Selección Basado en P.G.
- 4.2.2.1. Sistema de Desarrollo de personal y desarrollo de habilidades
- 4.3.1.1. Dar a Conocer de manera pertinente el sistema de selección y el manual de descripciones de puestos
- 4.3.2.1. Desarrollo de los criterios de conciliación de vida familiar y laboral con criterios de no discriminación.

Componente 5.- Salarios y prestaciones

- 5.1.1.1 Establecer en el reglamento de equidad de género, las descripciones de puestos, tabulador y Sistema de Valuación
- 5.1.2.1 Diseñar el sistema de valuación de puestos que permita tener una adecuada remuneración y un tabulador que valore las características de cada puesto
- 5.1.4.1 Realizar anualmente una evaluación anual de sueldos y compensaciones
- 5.2.1.1 Sistema de evaluación de desempeño
- 5.2.4.1 Difundir en todas las áreas el sistema de valuación para que todo mundo conozca sobre que se le está pagando
- 5.3.1.1 Generar un sistema de evaluación de desempeño que permita reglamentar un bono anual para las y los trabajadores.

"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.

- 6.1.2.1. Determinar y publicar los requisitos para ocupar los diversos puestos disponibles
- 6.1.3.1. Publicación Periódica de las convocatorias cuando se requiera ocupar un puesto de mandos medios y altos
- 6.1.4.1 Sistema de selección y perfiles de puestos
- 6.2.1.1. Incluir en el reglamento los criterios de no discriminación para la ocupación de puestos en cualquier nivel
- 6.2.2.1 Rediseño Organizacional de la plantilla de personal y los perfiles de puestos con criterios de no discriminación
- 6.2.3.1 Generar el sistema de convocatoria y concursos para los puestos vacantes
- 6.3.3.1 Establecer un sistema de incentivos que incluya la promoción del personal a puestos de mejor nivel
- 6.3.4.1. Investigar sobre el servicio civil de carrera y ver la conveniencia de aplicarlo en el municipio

Componente 7.- Capacitación y formación profesional.

- 7.1.1.1 Integrar las propuestas del personal titular de las áreas sobre las necesidades de capacitación de personal de acuerdo a funciones y perfiles.
- 7.1.2.1 Sistema de Formación y desarrollo de persona con criterios de equidad.
- 7.1.4.1. Incluir en el reglamento los criterios de horarios y días para la capacitación.
- 7.1.5.1. Realizar el plan anual de capacitación y darlo a conocer en cada una de las dependencias, de la Administración Pública Municipal.
- 7.2.2.1 Realizar el catálogo de Cursos y ponerlos a disposición del personal de acuerdo a su perfil de puesto.

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



- 7.3.1.1. Hacer el sistema de formación de instructores y aplicarlo con el personal que deba desarrollar esas habilidades
- 7.3.2.1 Curso de Formación de Instructores apegado a P.G.
- 7.3.3.1. Diseñar de manera especial un programa de formación para los niveles operativos que cubra los aspectos técnicos y humanos

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

- 8.1.1.1 Incluir en el reglamento las fechas, días y horarios de trabajo, donde se respeten los tiempos del trabajador para que no interfieran en su vida familiar
- 8.1.3.1 Realizar las cargas de trabajo de acuerdo al perfil de cada puesto y cuidando que exista equidad laboral
- 8.2.1.1 Análisis y descripción de funciones y tareas apegados a los criterios de equidad y conciliación de la vida laboral y familiar
- 8.2.3.1. Programa de convivencias para el personal en donde puedan integrar a la familia
- 8.3.1.1. Reglamentar las labores, horarios y días de trabajo de acuerdo a criterios de equidad, así como los permisos y licencias
- 8.3.2.1 Programa de capacitación para mandos medios y altos sobre el reglamento de Equidad y conciliación de vida familiar y laboral.

Componente 9- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1. Incluir en el reglamento todo el marco normativo referente a los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, así como los mecanismos de denuncia y las sanciones respectivas
- 9.1.3.1. Incluir en capacitación sobre el modelo de equidad el tema de hostigamiento y acoso sexual laboral

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



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

- 9.1.4.1. Publicar los mecanismos de denuncia acordados en el reglamento municipal
- 9.2.1.1. Realizar una publicación impresa que sea distribuida a todos los niveles sobre el código de ética de las y los servidores públicos, en el tema de equidad haciendo énfasis en el tema de hostigamiento y acoso sexual, así como publicar los mecanismos y medios de denuncia.

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



Introducción:

El Plan de Acción Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de Género, tiene como objetivo general: *Contribuir a la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Políticas Públicas e Institucionales a través de procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización, así como la generación de insumos para disminuir la brecha de género entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco y en particular en la Administración Pública Municipal de Magdalena, 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 Magdalena 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, Perteneiente al Objetivo Rector 5, del PND se hace mención de: 4.3.- Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal. El quehacer de los servidores públicos necesita orientarse más claramente a conseguir los resultados demandados por la sociedad a su institución. Igualmente, se requiere fortalecer una cultura de evaluación del desempeño, así como de ingreso y permanencia en el servicio público basados en el mérito.

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

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

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

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

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



- Convención de Belem do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres 1995.
- Ley de Instituto Nacional de la Mujeres 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006.
- Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007 2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002) con sus modificaciones
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa PROIGUALDAD.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de 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 Magdalena. 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 Magdalena Jalisco.

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



Marco conceptual.

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

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

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

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

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

La Planeación Estratégica es pues, una herramienta para delinear una orientación de largo plazo y un marco operativo a corto plazo, que permite identificar hacia dónde debe encaminarse la

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



institución y cómo disponer de los recursos necesarios para ello, así como desarrollar los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

Algunas definiciones necesarias

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

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

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

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

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

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

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



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

Árbol de problemas

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

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

Árbol de objetivos

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Los indicadores pueden ser relativos a:

"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*

- **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 periodo 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 Magdalena 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 Magdalena Jalisco, han sido: En primer lugar el Diagnóstico de Cultura Institucional realizado de septiembre a noviembre de 2010 y En segundo lugar, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCIMUN) realizado a Diciembre de 2010. Estos insumos han servido de gran ayuda para entender la dinámica que se vive en la Administración Pública Municipal, convirtiéndose en un punto de partida importante para ahora llevar a cabo el Plan de Acción.

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

En este sentido la participación de las y los funcionarios del Municipio, es sin duda indispensable puesto que, son ellos los principales beneficiarios de esta nueva cultura y por tanto, quienes deberán participar en el diseño, implementación y monitoreo de las estrategias, y líneas de acción para llevarlas a cabo encabezando y coordinando el propio Instituto Municipal de la Mujeres, pero sin duda con el liderazgo de quienes encabezan esta Administración así como las y los directores, jefas y jefes de los las diversas áreas en este municipio.

Es necesario también contar con el apoyo político del Ayuntamiento, pues es quien le dará sostén al Plan, para establecer claridad en el marco legal, asignación de recursos, modificación de

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



estructuras organizacionales. Convirtiéndose en un agente natural de cambio interesado en promover una nueva Cultura Institucional.

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

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



Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Magdalena, Jalisco.

Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Pública Municipal de Magdalena.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Magdalena, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 202 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados y empleadas.

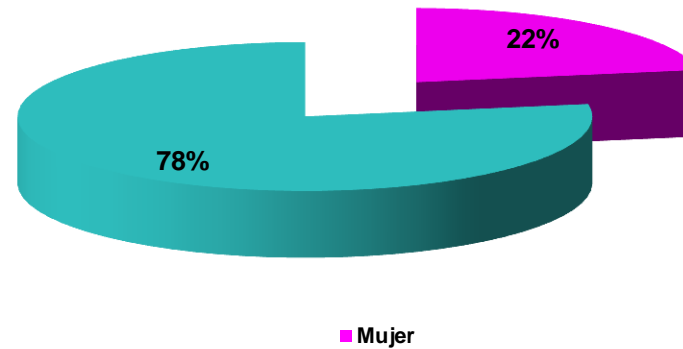
| MUNICIPIO | PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA | | | | | | | | |
|-----------|--|------------------|------------|-------|-----------|------------------|------------|-------|-------------|
| | MUJERES | | | | HOMBRES | | | | TOTAL H + M |
| | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | |
| Magdalena | 31 | 3 | 3 | 37 | 149 | 6 | 10 | 165 | 202 |

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo, en la que observamos que hay 78% de hombres y 22% de 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) 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. De acuerdo a la norma este criterio no se cumple en el municipio de Magdalena.

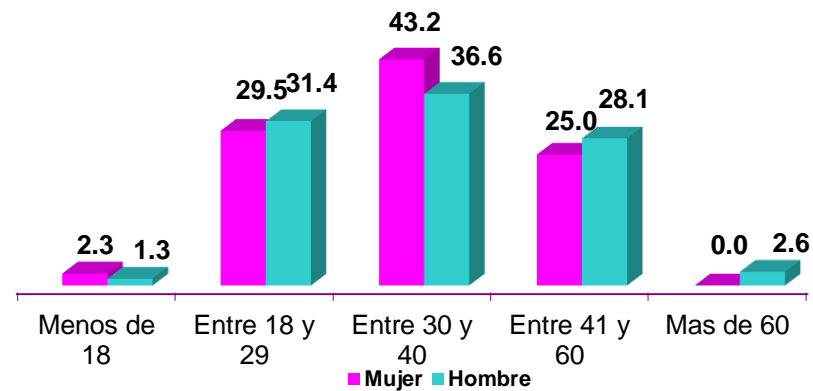
La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 30 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, siendo este el grupo más representativo de edad dentro de la institución también debe

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"

señalarse que a medida que aumenta la edad de los empleados hombres, la proporción es un poco mayor que la de mujeres.

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



Gráfica 2

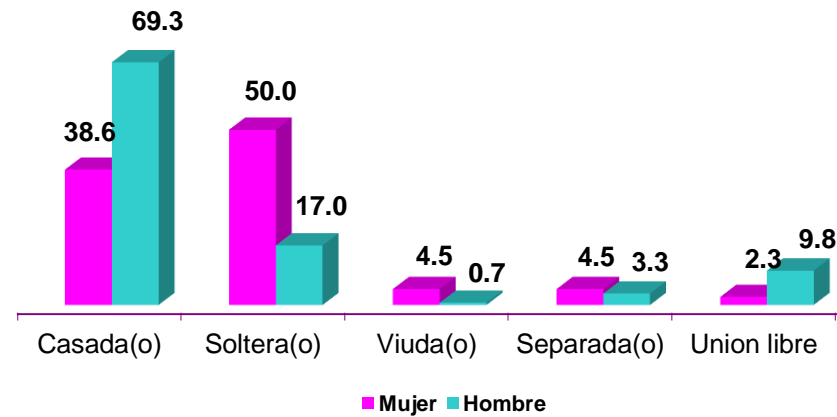
En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Magdalena en la gráfica 3. Aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados con un 69.3%, que de mujeres casadas con un 38.6%. Por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras pues hay un 50% del total de la plantilla, en tanto que de hombres solteros hay tan solo un 17%. Es

"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"

notable, por otra parte, que haya más hombres viviendo en unión libre es porcentaje es de un 9.8%

También es relevante el dato de 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**

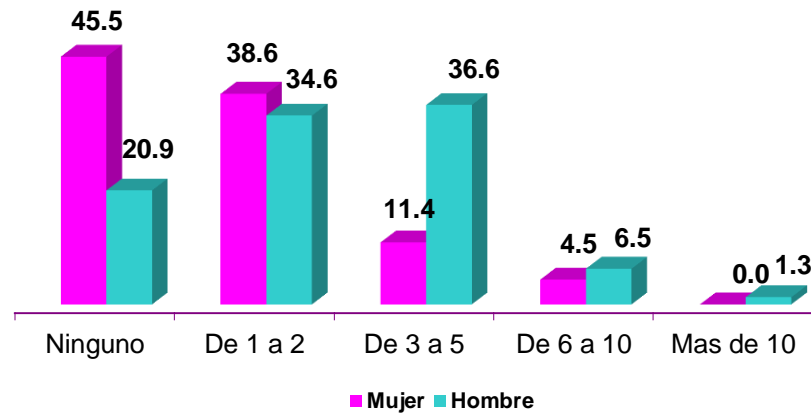


Gráfica 3

"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 de la gráfica 4, podemos mencionar que existe una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), sin embargo es solo un 45% lo que significa que hay al menos un 4.5% de madres solteras, por otro lado vemos que es casi un 80% de hombres los que tienen hijos y más del 40% de ellos tiene más de 3. Mientras que las mujeres tan solo un 16% tiene más de 3 hijos.

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



Gráfica 4

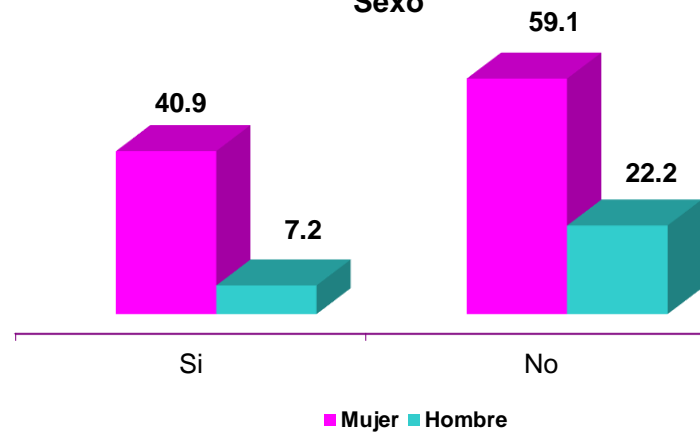
Pero el 40.9% de las mujeres han mencionado ser jefas de familia, lo que significa que 2 de cada tres tienen bajo su responsabilidad la manutención de un hogar alrededor de una de cada dos mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

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



Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa (e) de familia es que tengan hijos(as), lo cual significa que casi la totalidad de las mujeres que tienen hijos son quienes los mantienen.

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



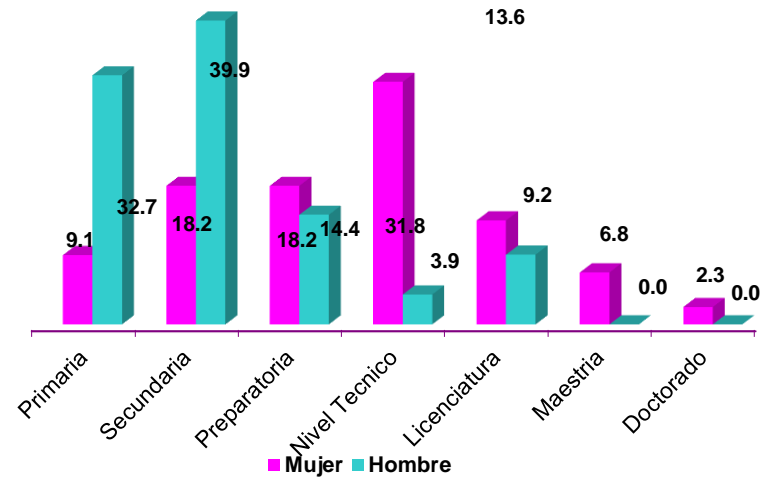
Gráfica 5

Otro dato relevante de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Magdalena es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. Desde el nivel de educación técnica hasta el nivel de doctorado el número de mujeres es mayor. Estamos hablando que hay casi un 70% de mujeres con nivel educativo superior a preparatoria. Mientras que los hombres apenas llegan al 18%.

"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

El cuadro 1. Nos muestra el grado de contribución de cada nivel de puesto a la brecha de mujeres y hombres en la plantilla laboral, en el podemos ver que el principal nivel de mando que contribuye a generar la brecha de la plantilla esta ocasionada principalmente por el nivel operativo. En el nivel operativo es de .899 en mandos intermedios .073 y en mandos altos 0.027.

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



Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹

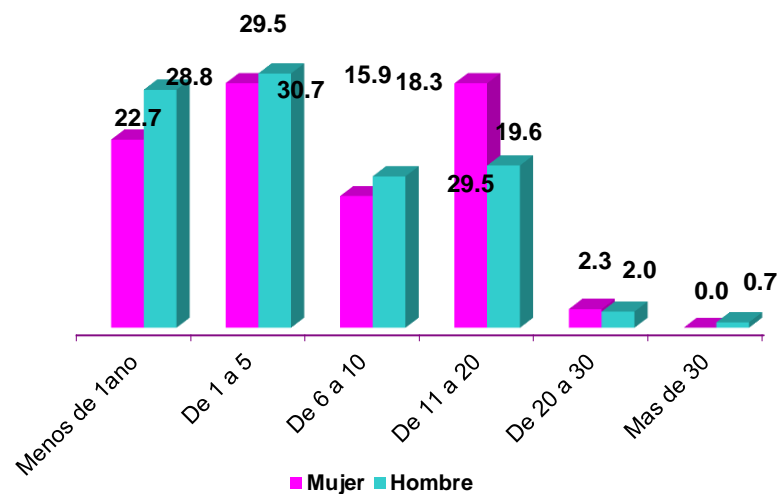
| Índice | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto |
|---|-----------|------------------|------------|
| Índice de Contribución al Sexismo (ICS) | 0,899 | 0,073 | 0,027 |

De acuerdo con la gráfica 7, 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 la diferencia más marcada se da en mayor antigüedad de mujeres que de hombres sobre todo 11 a 20 años laborando en la institución.

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



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



Gráfica 7

"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 Magdalena, Jalisco.

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 Magdalena (ICI). Los factores o temas establecidos son:

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

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



Cabe mencionar que cada factor o tema recibió una ponderación⁸ en base a la importancia que tiene por su contribución a una Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

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

En este orden de ideas, se calculó el ICI el cual arrojó un valor de 49.3 para el municipio de Magdalena. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI⁹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resultó ser de 60.1 y para el caso de los Hombres fue de 46.1, 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 8, son los temas de Comunicación Incluyente y Deberes Institucionales 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 podemos señalar un poco de preocupación ya que la incidencia relacionada con el hostigamiento y acoso sexual, puede incrementar si no se atiende a tiempo. Es importante mencionar que la línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

⁸ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 3

⁹ Nivel Bajo: $ICI < 50$

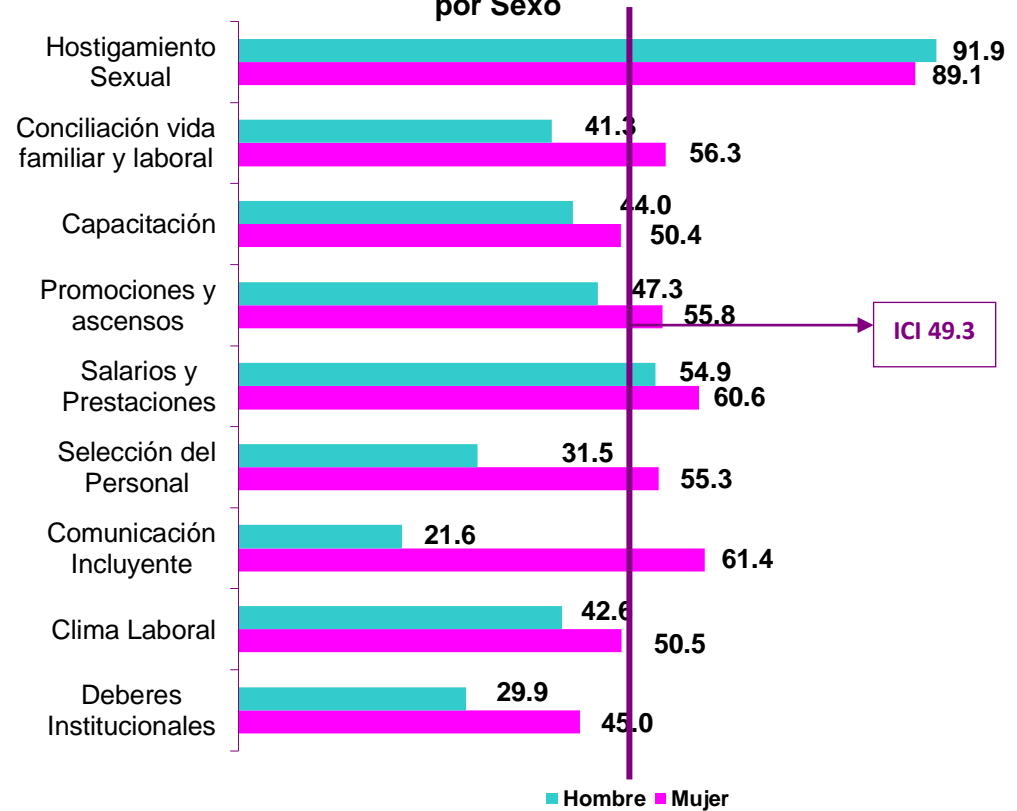
Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$

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 8

En este caso resaltamos que el índice de hostigamiento sexual llega a un aproximado de 10% entre ambos sexos lo cual puede llegar a ser preocupante, hay otros tres en calidad

"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"



de “foco amarillo sobre todo en hombres y se refieren a; la conciliación de la vida laboral y familiar, la capacitación y el tema de promoción y ascensos.

Existen tres en calidad de “foco rojo” y son los referentes a Selección de personal principalmente derivado de que se desconocen los criterios de selección, y este aspecto lo señalan sobre todo hombres, en segundo es el aspecto de comunicación incluyente y el tercero de deberes institucionales.

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 Magdalena le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 2. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

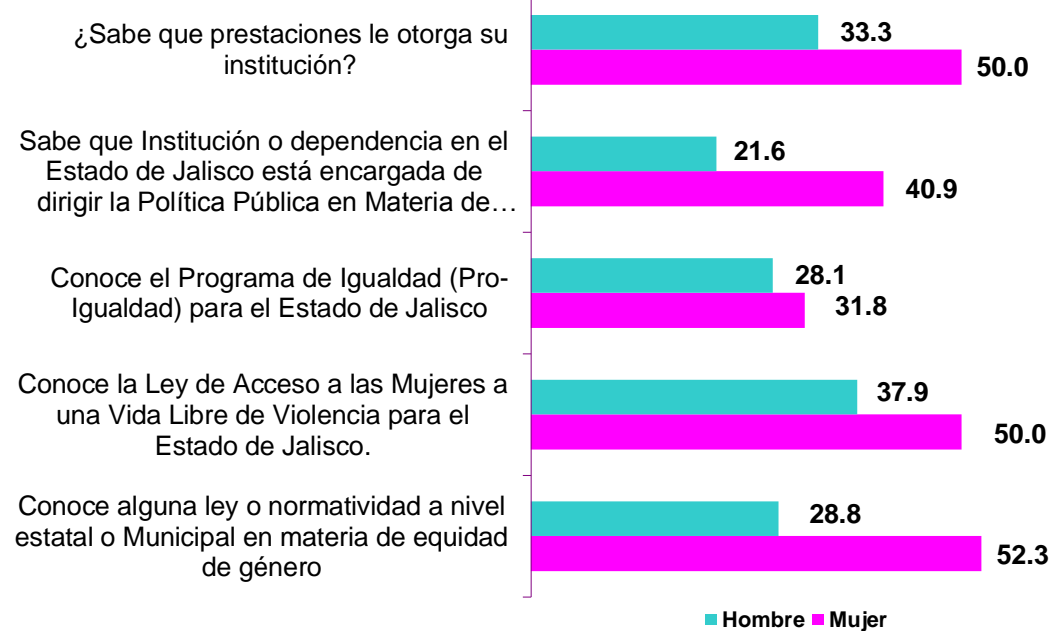
Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Deberes Institucionales | 33.3 | 45 | 29.9 |

“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”



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



Gráfica 9

En la gráfica 9 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es son más las mujeres que los hombres que tienen cierto grado conocimiento de cada una de las leyes,

"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"



normatividades o programas estatales. Ya que prácticamente en todos los aspectos las menciones las hacen en mayoría mujeres y es un porcentaje cercano al 50% mientras que en general el porcentaje promedio de hombres es de menos de 28%.

Debe señalarse, sin embargo, que en general menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del municipio de Magdalena, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Algo que es de llamar la atención, es que sólo 28% una de cada cuatro mujeres y hombres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco y apenas un 40% sabe cuál es la Institución que rige las Políticas de Género en el Estado.

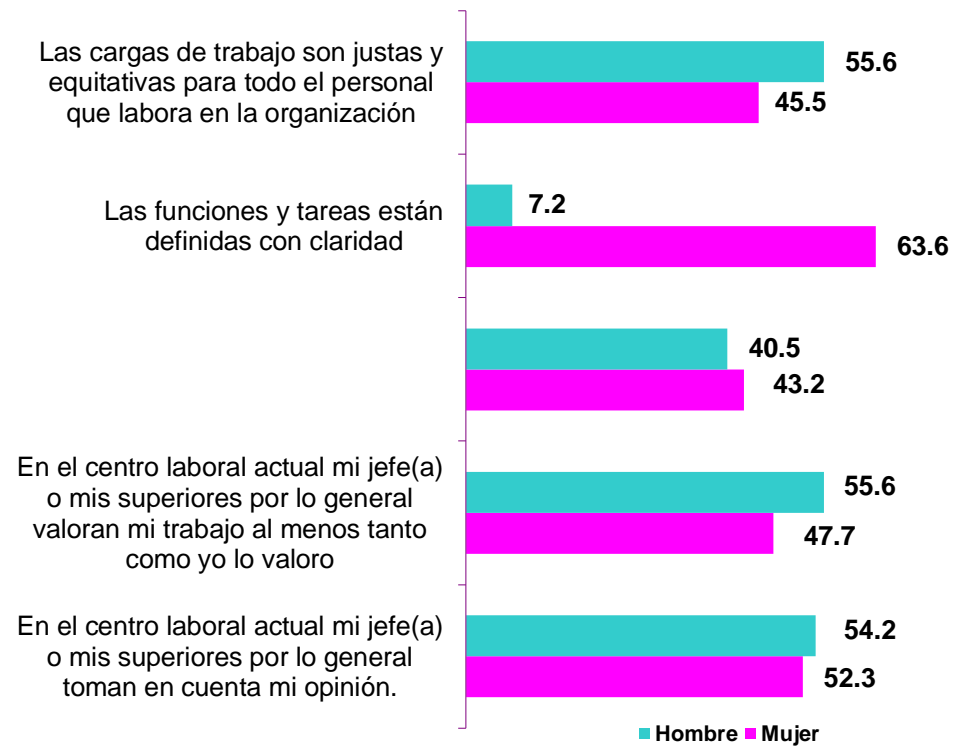
b).- Clima Laboral

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 comunicación entre el personal y de este con los mandos superiores, 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 10

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



Como podemos observar en la gráfica 10. El punto más preocupante es que no existe claridad en las funciones del personal esto sucede sobre todo con los hombres ya que tan solo un 7.2% dice tener claridad en ellas. Menos de la mitad del personal se siente con la posibilidad de representar al gobierno pero comprenden que no es por su condición de hombre o mujer sino por el nivel de puesto que tienen.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio bajo (44.4), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

| Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Clima Laboral | 44.4 | 50.5 | 42.6 |

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 13, es de llamar la atención que son más los hombres que las mujeres los que califican afirmativamente los planteamientos allí señalados, son embargo y en términos generales podemos decir que hace falta mejorar en todos los aspectos de clima organizacional.

Vemos en la gráfica que son menos las mujeres que sienten que las cargas de trabajo son justas o equitativas, mientras que más de un 55% de los hombres considera que sí, las mujeres apenas llegan al 45%.

Sin embargo, es importante mencionar que la brecha de valoración de trabajo entre hombres y mujeres es baja y que si hay forma de que las ideas sean escuchadas.

"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"



Insistimos en que aunque los rangos de opinión son más o menos equilibrados, en general la opinión de clima debe mejorar porque es inferior al 50%.

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

| Percepción sobre su empleo actual | Mujeres | | | | | Hombres | | | | |
|---|---------|------|------|------|-----|---------|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia | 13,6 | 9,1 | 2,3 | 11,4 | 2,3 | 2,3 | 0,7 | 1,3 | 0,7 | 2,6 |
| Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes. | 13,6 | 2,3 | 9,1 | 11,4 | 2,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 2,0 | 3,3 |
| Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas | 18,2 | 9,1 | 13,6 | 2,3 | 2,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 2,6 |
| Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona. | 2,3 | 15,9 | 6,8 | 9,1 | 4,5 | 1,3 | 0,7 | 0,7 | 2,0 | 3,3 |
| Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta. | 2,3 | 11,4 | 9,1 | 9,1 | 4,5 | 2,6 | 0,7 | 1,3 | 0,7 | 3,3 |

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

En general la opinión que vemos un poco más recurrente y sobre todo con mujeres es que ven su trabajo en tres prioridades: 1.- Como un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia, 2.- Como una actividad importante en su vida, entre otras igualmente importantes. 3.- Como un medio de desarrollo personal y profesional y finalmente 4.- Cómo un medio cómodo para obtener ingresos y gastar en lo que más les gusta.

"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 Magdalena le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (30.5), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

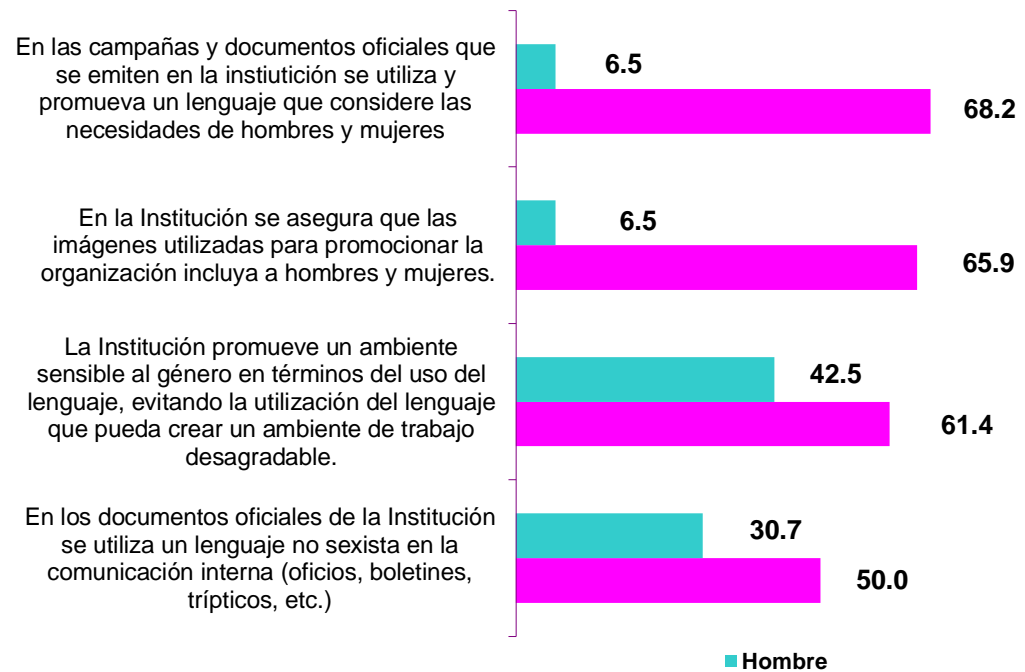
Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Comunicación Incluyente | 30.5 | 61.4 | 21.6 |

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



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



Gráfica 11

Como se puede ver en la gráfica 11, la brecha entre hombres y mujeres en relación a la opinión de comunicación incluyente es demasiado grande, sobre todo en las preguntas de si “En las campañas y documentos oficiales se promueve un lenguaje que considere las necesidades tanto de hombres como de mujeres y la de que si “se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a 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”



Es notable como poca proporción de hombres y mujeres opina que en la institución los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

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 Magdalena 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 bajo (36.8), pero el índice es significativamente mayor para las mujeres.

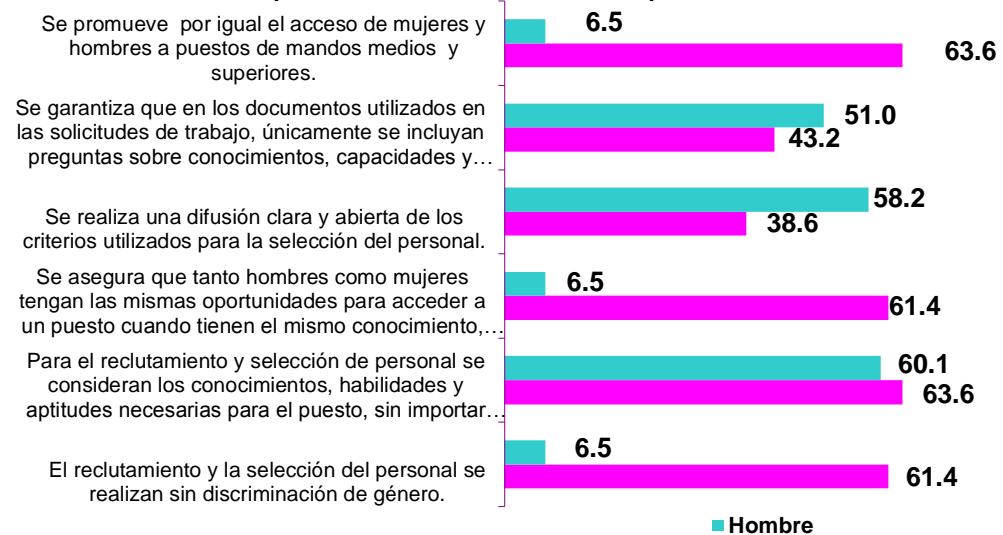
Cuadro 6.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Selección del Personal | 36.8 | 55.3 | 31.5 |

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



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



Gráfica 12

Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres en los componentes que habla de que el reclutamiento y selección del personal se realiza sin discriminación de género, ya que el 61.4 por ciento de las mujeres concuerda con esta afirmación y sólo 6.5 por ciento de los hombres lo consideran de igual forma. Ese mismo porcentaje se repite en la pregunta de si “Se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia”. Recordemos que en este municipio lo encabeza una mujer y esto puede afectar la percepción.

“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”



Hay otro rubro con características similares y es el de si se promueve por igual a hombres que a mujeres a puestos superiores en el que las mujeres opinaron en un 63.6 mientras que los hombres tan solo un 6.5.

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 Magdalena le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56.2), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para las mujeres.

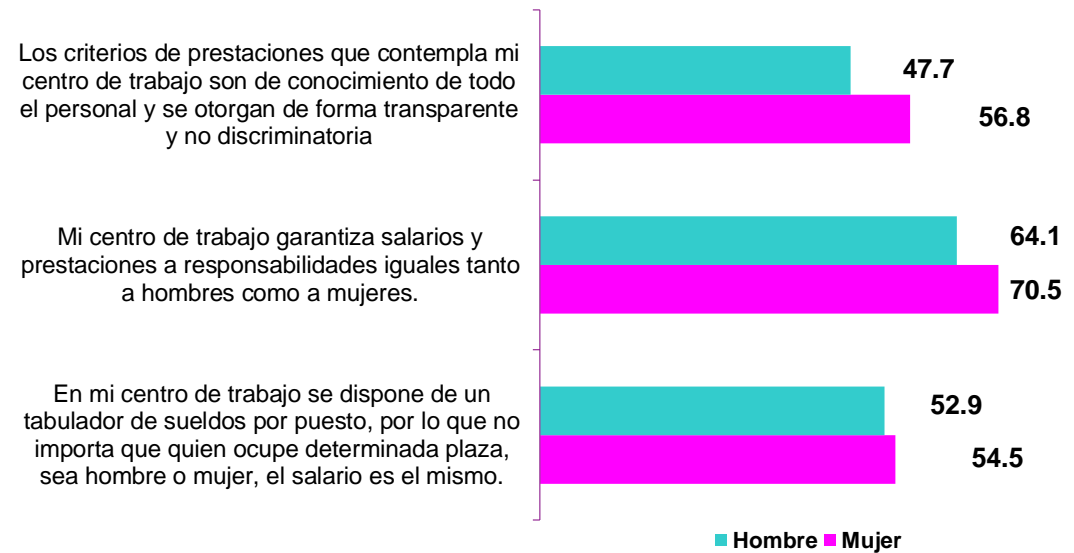
Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Salarios y Prestaciones | 56.2 | 60.6 | 54.6 |

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



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



Gráfica 13

Son más las mujeres que los hombres que considera que en el ayuntamiento de Magdalena los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, como podemos observar en la gráfica 13.

Una proporción mayor de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 70.5 mujeres contra 64.1

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



Es importante mencionar que tanto hombres como mujeres en un porcentaje de 52.9 y 54.5 respectivamente opinan que se dispone de un tabulador donde quedan claros los criterios con que se determinan sueldos y plazas.

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 Magdalena 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 (41.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

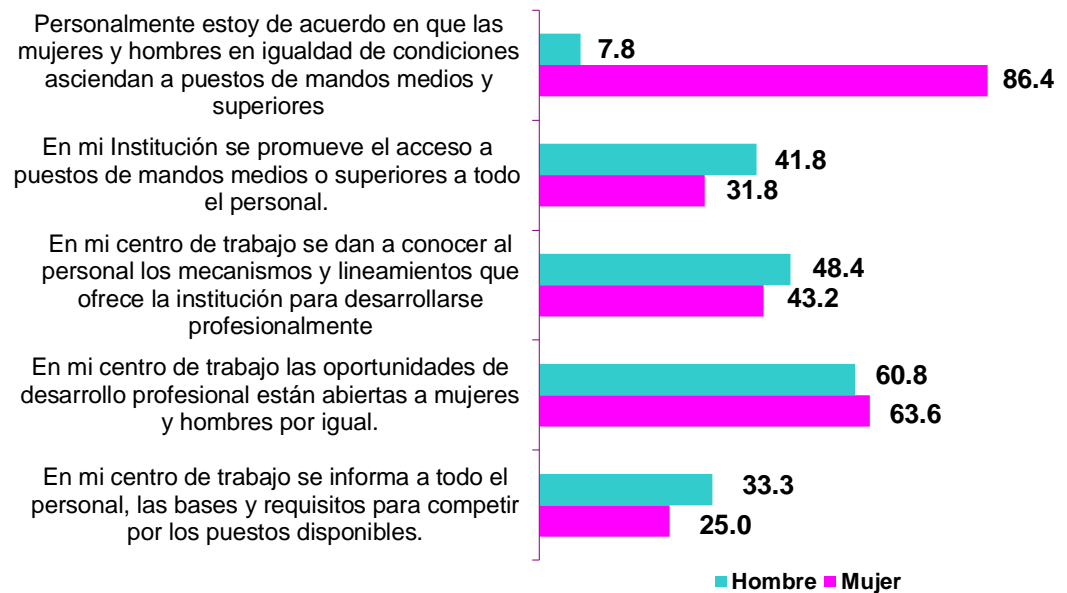
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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



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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Promoción Vertical y Horizontal | 41 | 50 | 38.4 |

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



Gráfica 14

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



Es notorio como una mayor proporción de mujeres (86.4 %) 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 14.

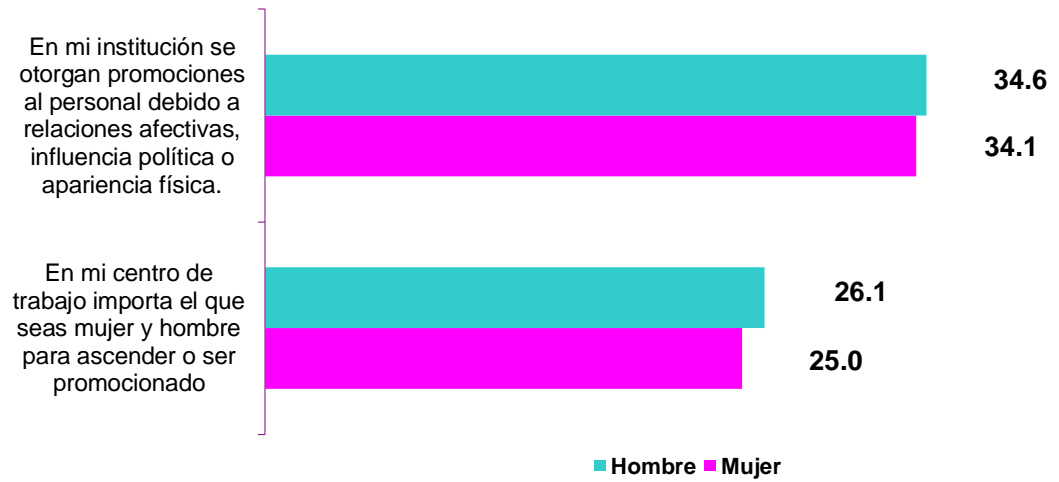
Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles. Aunque cuando al personal se le pregunto si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, la incidencia en ambos casos fue baja. 33.3 por ciento de mujeres y 25 por ciento de hombres respectivamente.

63.6 de mujeres y un 60.8 por ciento hombres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por 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 15

Esta gráfica 15 nos hace ver que son más los hombres que mujeres que opinan que hay favoritismos ya sea por relaciones afectivas o de género para acceder a puestos superiores y los porcentajes de cada afirmación se muestran en la misma.

"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.

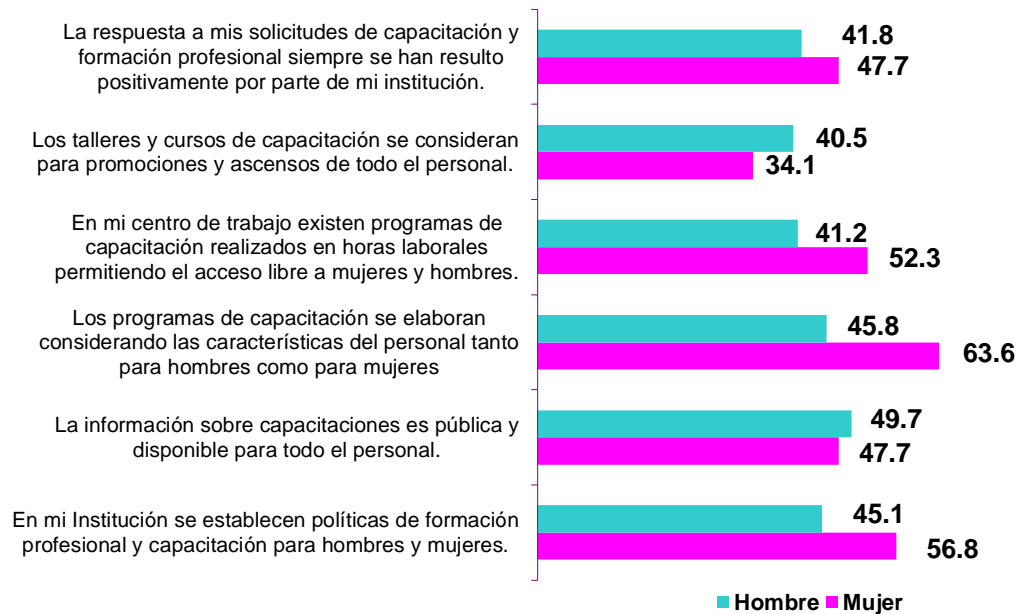
El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar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

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

"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 16

En la gráfica 16. Observamos las tres preguntas en las que destaca la opinión afirmativa de las mujeres son Los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres con un 63.6 por ciento mientras que solo un 45.8 por ciento de hombres lo afirma.

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



En la segunda que dice “En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres”. Hay un 56.8 por ciento de mujeres que responde que sí, mientras solo un 45.1 por ciento de los hombres lo hace.

Y en la tercera que dice “En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres”. un 52.3 de mujeres responde si mientras que solo un 41.2 de hombres responde lo mismo.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel promedio de (45.4), donde el índice es mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|-------|---------|---------|
| Índice de Capacitación y Formación Profesional | 45.4 | 50.4 | 44.0 |

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

El apoyo que la institución otorgue a sus empleados y empleadas para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

“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 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 Magdalena le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (54.6), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres. Con un porcentaje de 56.3 generalizado por las respuestas positivas en las diversas preguntas.

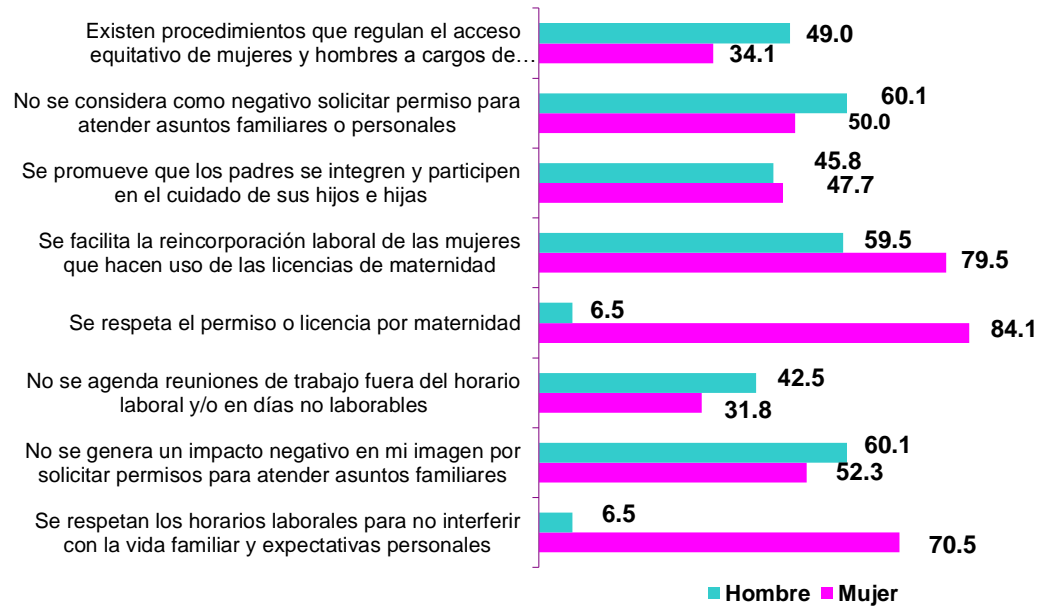
Cuadro 10.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal | 44.6 | 56.3 | 41.3 |

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



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



Gráfica 17

De acuerdo con la gráfica 17, hay una gran brecha entre hombres y mujeres en dos afirmaciones del Cuestionario de Cultura Institucional la primera se refiere a que si se respetan los permisos de maternidad con una brecha entre hombres y mujeres de mas del 75% y en la segunda que se refiere a que si se respetan los horarios de trabajo para

"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"



no interferir en las actividades familiares son más del 70% de las mujeres que lo afirman mientras que los hombres tan solo lo afirma un 6.5%.

Sin embargo en dos preguntas son más los hombres que responden de manera positiva y se refiere a las que preguntan: Si no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales donde un 60% de hombres responde que no se considera negativo, mientras que solo un 50% de mujeres lo afirma. En la de si existen procedimientos para regular el acceso equitativo a puestos superiores. Casi un 50% de hombres lo afirma mientras solo lo hace un 34% de mujeres.

| Conflictos derivados de las labores familiares y profesionales | Mujeres | | | | Hombres | | | |
|---|---------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares | 61,4 | 27,3 | 4,5 | 6,8 | 70,6 | 21,6 | 4,6 | 2,6 |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales | 61,4 | 27,3 | 4,5 | 6,8 | 70,6 | 21,6 | 4,6 | 2,6 |
| Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia | 61,4 | 29,5 | 2,3 | 6,8 | 64,1 | 26,1 | 5,9 | 2,6 |
| He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo | 56,8 | 31,8 | 11,4 | 0,0 | 69,3 | 19,6 | 6,5 | 3,3 |
| He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares | 79,5 | 20,5 | 0,0 | 0,0 | 85,6 | 10,5 | 0,0 | 2,6 |

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



En lo que se refiere a los conflictos, entre del 4 y 7 por ciento de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional. En el caso de los hombres solo entre un 2 y un 5% reconoce esto como conflicto.

Las percepciones del personal que opinó favorablemente sobre los componentes de conciliación de vida familiar, laboral y personal se analizó en base a la condición de jefatura de familia, el análisis aparece en la gráfica 31, en ella podemos ver que es mejor la percepción sobre este factor o tema cuando se es jefe(a) de familia.

i).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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

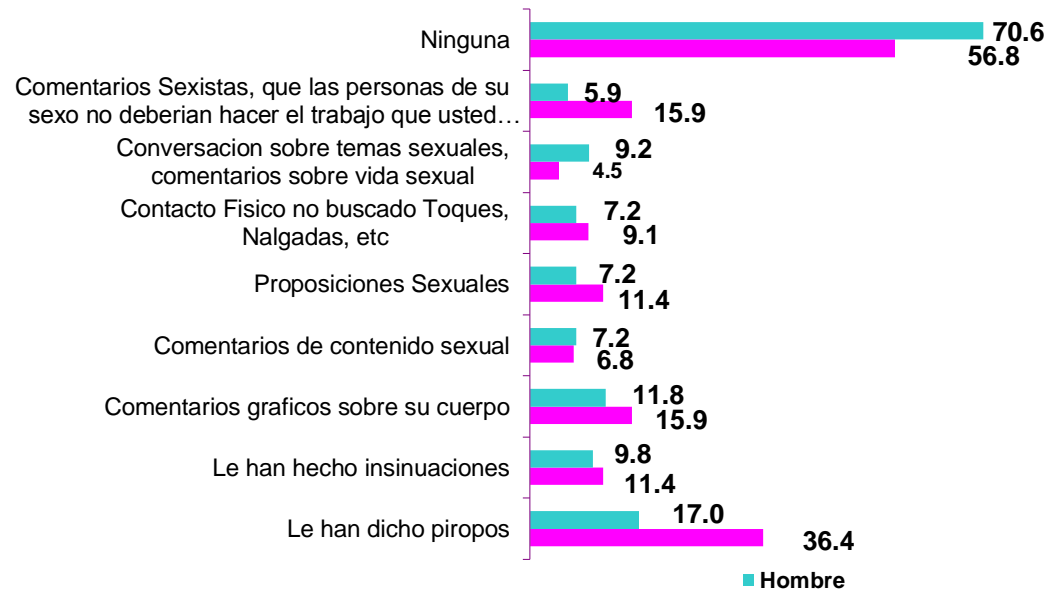
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

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

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



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



Gráfica 18

De la gráfica 18, podemos observar que en general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente mujeres. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de acoso aunque se señala que no lo ven como algo ofensivo.

Sin embargo hay dos que podemos rescatar como foco amarillo y son el de que principalmente las mujeres reciben comentarios gráficos sobre su cuerpo en un 15.9% y

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



en la misma proporción las que reconocen haber recibido comentarios sexistas. Un último aspecto es que un 11.4% de las mujeres dice haber recibido proposiciones de tipo sexual mientras que solo un 7% de los encuestados dijo haber padecido esta situación.

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)¹⁰ tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS. Tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

Reafirmando la información que aparece en la gráfica 32, el Índice de Hostigamiento Sexual es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12.

| Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Hostigamiento Sexual Laboral | 8.71 | 10.86 | 6.10 |

Al llevar a cabo un análisis de los casos de hostigamiento en base a los niveles de mando, podemos decir que, es el personal de nivel de mando medio y el personal operativo son quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, como lo muestra la gráfica 19.

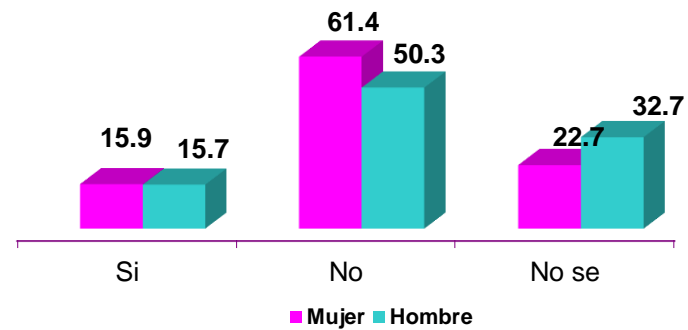
Es preocupante el tema de que un 25% de las personas con mando medio dijo haber recibido algún tipo de proposición sexual.

¹⁰ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

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



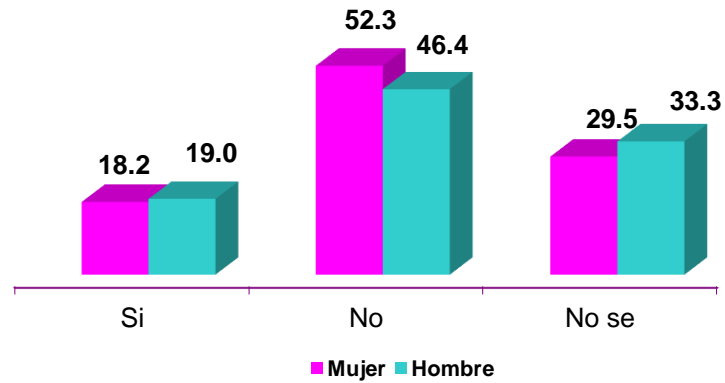
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as)
Públicos(as) según opinión de existencia de canales para
atender casos de hostigamiento por Sexo**



Gráfica 19

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

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

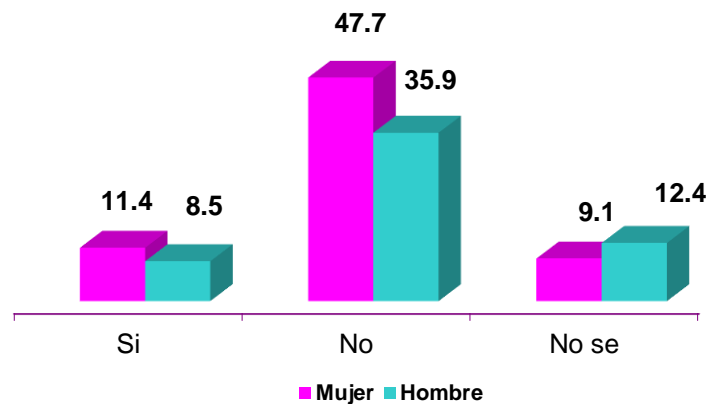


Gráfica 20

Son en mayor número las mujeres que los hombres, quienes afirman que no conocen alguna campaña sobre hostigamiento y acoso como lo muestra la gráfica 20,

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

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



Gráfica 21

En general son también mayor el número de mujeres que de hombres, quienes reconocen haber recibido algún tipo de intimidación o maltrato, como lo muestra la gráfica 21.

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



A continuación presentamos un compendio que comprende el aterrizaje de la Planeación para la Administración Pública Municipal de Magdalena, 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 Magdalena 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 Magdalena hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. | 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias de la Administración Pública Municipal de Magdalena Jalisco. | 1.1.1 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género. | 1.1.1.1. Diseñar e Implementar el calendario de campañas de difusión | Enero a Septiembre 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Género |
| | | | 1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género. | 1.1.2.1 Elaborar y proponer el Reglamento de equidad de género | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Género |
| | | | 1.1.3 Integrar grupos, círculos o redes comprometidas con la adopción de esta nueva cultura institucional y proveerá de medios para la difusión. | 1.1.3.1. Crear el comité por la equidad de género para la difusión y seguimiento del modelo de equidad | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Género |
| | | 1.2.- Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Magdalena | 1.2.1 Generar mecanismos de sensibilización para el cambio. | 1.2.1.1. Se realizará un calendario de reuniones de equidad, con el fin de sensibilizar | enero a septiembre 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 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. Programa de seguimiento al plan de acción y equipo de seguimiento | enero a septiembre 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 1.2.3.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones. | 1.2.3.1. Incluir la propuesta de modelo organizacional en el reglamento del municipio | Marzo de 2012 | Regidora de equidad de género |
| | | | 1.2.4 Incrementar el nivel de conocimiento que se tiene de las prestaciones que otorga la institución. | 1.2.4.1. A través del Calendario de sensibilización, Dar a conocer el modelo de equidad así como las prestaciones que otorga la institución | Marzo de 2012 | Regidora de equidad de género |
| | | 1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN. | 1.3.1 Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo | 1.3.1.1. Se integrará el comité por la equidad de género | Marzo de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 1.3.2 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos. | 1.3.2.1 Comité de equidad y programa de seguimiento | Marzo de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI | 1.3.3.1. Calendario de reuniones de equidad | enero a septiembre 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Género |

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



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 Realizar una reestructura organizacional que considere la equidad y un sistema de valores organizacionales donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral. | 2.1.1 Realizar una reestructuración organizacional que incluya una descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo. | 2.1.1.1. Incluir en el reglamento la propuesta de reestructura organizacional | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 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. Realizar el Código de Ética apegada a P.G. e incluirla en el Reglamento | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 2.1.3 Realizar círculos de estudio donde se promuevan estos valores de equidad y no discriminación. | 2.1.3.1. Compendio de Platicas y conferencias que integraran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 2.1.4 Generar medios de difusión y capacitación para que se promueva el PAPCIMUN. | 2.1.4.1. Compendio de Platicas y conferencias que integraran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN. | 2.2.1 Procurar que las cargas sean justas y equitativas para todo el personal | 2.2.1.1. A través del reglamento se incluirá este apartado y se dará a conocer a todo el personal | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 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 Compendio de Platicas y conferencias que integraran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 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. A través del reglamento se incluirá este apartado y se dará a conocer a todo el personal | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución | 2.3.1 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios. | 2.3.1.1. A través del reglamento se incluirá este apartado y se dará a conocer a todo el personal | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 2.3.2 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones. | 2.3.2.1. Realizar un programa de Capacitación y convivencias en el que se propicien un ambiente incluyente | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |

Entre las acciones más importantes de este componente se encuentra el incluir en el reglamento la propuesta de reestructura organizacional, así como un programa de sensibilización en los valores de la Cultura de Equidad.

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



Componente 3.- Comunicación Incluyente.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|----------------------------|--|--|--|--|----------------------------|--|
| 3, Comunicación Incluyente | 3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Magdalena sea incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual. | 3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución | 3.1.1 Realizar una mayor difusión de los componentes sobre todo aquellos que tienen que ver con que el lenguaje utilizado no sea sexista. | 3.1.1.1. Integrar un compendio de los criterios de comunicación y darlos a conocer como parte del reglamento y código de ética | Marzo- abril de 2012 | Comité Proequidad |
| | | | 3.1.2 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación. | 3.1.2.1 Manual de Inducción con Perspectiva de equidad de género | Marzo- abril de 2012 | Comité Proequidad |
| | | | 3.1.3 Realizar un programa de respeto a los derechos humanos en donde se incluya por consiguiente la igualdad existente entre hombre y mujeres. | 3.1.3.1. Realizar el Código de Ética apegada a P.G. e incluirla en el Reglamento | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 3.1.4 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización. | 3.1.4.1 Compendio de Platicas y conferencias que integran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | 3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género. | 3.2.1 hacer especial énfasis a que los hombres tomen un curso sobre el tema de equidad de género ya que son quienes menos conocen del tema en este municipio | 3.2.1.1. Compendio de Platicas y conferencias que integran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 3.2.2 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal. | 3.2.2.1 Elaborar y proponer el Reglamento de equidad de género | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Genero |
| | | | 3.2.3 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. | 3.2.3.1 Comunicar a la instancia de Comunicación Social los criterios de uso del lenguaje con apega al modelo de equidad de género | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | 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. Publicación de Manual de identidad institucional y reglas para el uso del lenguaje | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Genero |
| | | | 3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución | 3.3.2.1 Publicación de Manual de identidad institucional y reglas para el uso del lenguaje | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Genero |
| | | | 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 Publicación de Manual de identidad institucional y reglas para el uso del lenguaje | Marzo de 2012 | Instancia Municipal de Equidad de Genero |

"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 genero y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. | 4.1.1. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal. | 4.1.1.1. Realizar el reglamento y el sistema de selección de personal y presentarlo a cabildo | Enero a Febrero de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | | 4.1.2. Hacer especial énfasis en la atención a los hombres en estos componentes ya que la mayoría considera o no sabe si se tienen las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres de acceder a puestos de nivel alto. | 4.1.2.1. Compendio de Pláticas y conferencias que integran el programa de sensibilización y valores de la equidad a todos los rangos | Enero a Septiembre de 2012 | Comité por la Equidad de Género |
| | | | 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. Realizar el reglamento y manual del sistema de selección de personal y otorgarlo a cada funcionario | Enero a Febrero 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. Realizar el reglamento y el sistema de selección de personal y presentarlo a cabildo | Enero a Febrero de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | 4.2 Promover liderazgos no discriminatorios basados en la equidad y que privilegien el desarrollo de competencias para el puesto. | 4.2.1 Brindar capacitación a los mandos medios y altos de la organización sobre el proceso de selección basado en habilidades y aptitudes y la no discriminación. | 4.2.1.1. Programa de capacitación sobre el Programa de Selección Basado en P.G. | Enero a Septiembre 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 Sistema de Desarrollo de personal y desarrollo de habilidades | Enero a Septiembre 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 Dar a Conocer de manera pertinente el sistema de selección y el manual de descripciones de puestos | Enero a Septiembre 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 Desarrollo de los criterios de conciliación de vida familiar y laboral con criterios de no discriminación | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 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 Sistema de Desarrollo de personal y desarrollo de habilidades | Enero a Septiembre de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | 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. Dar a Conocer de manera pertinente el sistema de selección y el manual de descripciones de puestos | Enero a Septiembre 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 Desarrollo de los criterios de conciliación de vida familiar y laboral con criterios de no discriminación | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |

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



Componente 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 perfil y aplique el valor del mismo basado en las propias características. | 5.1.1 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos. | 5.1.1.1 Establecer en el reglamento de equidad de género, las descripciones de puestos, tabulador y sistema de evaluación | Marzo de 2012 | Regidora de la comisión de equidad de género y Oficialía Mayor |
| | | | 5.1.2 Establecer un sistema integral de Valuación de Puestos, en donde haya claridad en los criterios para la asignación de sueldos y se puedan establecer las diferencias entre responsabilidad, horas invertidas en el trabajo calidad de información que se maneja, tipo de puesto, nivel requerido de escolaridad, conocimientos necesarios etc. | 5.1.2.1 Diseñar el sistema de valuación de puestos que permita tener una adecuada remuneración y un tabulador que valore las características de cada puesto | Marzo de 2012 | |
| | | | 5.1.3 Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo. | 5.1.4.1 Realizar anualmente una evaluación anual de sueldos y compensaciones | Marzo de 2012 | |
| | | | 5.1.4 Realizar un tabulador inteligente que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre. | 5.2.1.1 Sistema de evaluación de desempeño | Marzo de 2012 | |
| | | 5.2 Realizar una valuación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual. | 5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales | 5.2.2.1 Realizar anualmente una evaluación anual de sueldos y compensaciones | Marzo de 2012 | |
| | | | 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. | 5.2.3.1. Realizar anualmente una evaluación anual de sueldos y compensaciones | Marzo de 2012 | |
| | | | 5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias. | 5.2.4.1 Difundir en todas las áreas el sistema de valuación para que todo mundo conozca sobre que se le está pagando | Marzo de 2012 | |
| | | | 5.2.4 Al realizar este sistema Integral de Valuación de Puestos se debe generar una estrategia de difusión para que todo el personal conozca las características de su puesto y los aspectos que son valuados para fines de remuneración. | 5.3.1.1 Generar un sistema de evaluación de desempeño que permita reglamentar un bono anual para las y los trabajadores | Marzo de 2012 | |
| | | 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. | 5.3.4.1 Generar un sistema de evaluación de desempeño que permita reglamentar un bono anual para las y los trabajadores | Marzo de 2012 | |
| | | | 5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para el personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición, | | | |
| | | | 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. | | | |
| | | | 5.3.4 De manera especial en los niveles operativos contar con mecanismos de comunicación ya que este nivel es quien menos conocimiento tiene de las condiciones salariales y de 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"



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. Generar y dar a conocer una política municipal que considere la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución. | 6.1.1.1. Difusión de los acuerdos aprobados en cabildo | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.1.2. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior. | 6.1.2.1. Determinar y publicar los requisitos para ocupar los diversos puestos disponibles | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 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. Publicación Periódica de las convocatorias cuando se requiera ocupar un puesto de mandos medios y altos | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.1.4. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel. | 6.1.4.1 Sistema de selección y perfiles de puestos | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | 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 Otorgar garantía de igualdad tanto a mujeres como para hombres de ser promovidos dentro de la institución | 6.2.1.1. Incluir en el reglamento los criterios de no discriminación para la ocupación de puestos en cualquier nivel | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.2.2 Hacer una revisión general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización. | 6.2.2.1 Rediseño Organizacional de la plantilla de personal y los perfiles de puestos con criterios de no discriminación | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.2.3 Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel. | 6.2.3.1 Generar el sistema de convocatoria y concursos para los puestos vacantes | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.2.4 Generar mecanismos de incentiación al personal para que crezcan dentro de la organización. | 6.2.4.1 Sistema de Evaluación de desempeño e incentivos al personal | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | 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 Comunicar los mecanismos de promoción, ya que es muy bajo el conocimiento que existe de ellos | 6.3.1.1 Generar el sistema de convocatoria y concursos para los puestos vacantes | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.3.2 Publicar de manera periódica las vacantes existentes al interior del gobierno para que cualquier servidor o servidora pública pueda ocupar esas plazas. | 6.3.2.1 Generar el sistema de convocatoria y concursos para los puestos vacantes | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.3.3 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel. | 6.3.3.1 Establecer un sistema de incentivos que incluya la promoción del personal a puestos de mejor nivel | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |
| | | | 6.3.4 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución principalmente en los niveles operativos. | 6.3.4.1. Investigar sobre el servicio civil de carrera y ver la conveniencia de aplicarlo en el municipio | Marzo a Septiembre de 2012 | Regidora de la comisión de equidad y comité de equidad |

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



Componente 7.- Capacitación y Formación Profesional

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|---|---|---|--|---|----------------------------|--|
| 7. Capacitación y Formación Profesional | 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio. | 7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades de las y los funcionarios municipales | 7.1.1 Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal. | 7.1.1.1 Integrar las propuestas del personal titular de las áreas sobre las necesidades de capacitación de personal de acuerdo a funciones y perfiles | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 7.1.2 Integrar un plan anual de capacitación y formación que permee todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos. Resaltando que todo mundo y de acuerdo a su perfil tiene acceso a dichos programas | 7.1.2.1 Sistema de Formación y desarrollo de persona con criterios de equidad | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 7.1.3 Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto. | 7.1.3.1 Sistema de Formación y desarrollo de persona con criterios de equidad | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 7.1.4 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública. | 7.1.4.1. Incluir en el reglamento los criterios de horarios y días para la capacitación | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad de género |
| | | | 7.1.5 Difusión del plan anual de capacitación y formación que permee todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos | 7.1.5.1. Realizar el plan anual de capacitación y darlo a conocer en cada una de las dependencias, de la Administración Pública Municipal | Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | 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. Sistema de Formación y desarrollo de persona con criterios de equidad | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 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 Realizar el catálogo de Cursos y ponerlos a disposición del personal de acuerdo a su perfil de puesto | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 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 Sumar las propuestas del personal al sistema de capacitación y formación del personal apegado al modelo de equidad | Febrero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad de género |
| | | 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. Hacer el sistema de formación de instructores y aplicarlo con el personal que deba desarrollar esas habilidades | Marzo a septiembre de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 7.3.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PAPCIMUN. | 7.3.2.1 Curso de Formación de Instructores apegado a P.G. | Marzo a septiembre de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |
| | | | 7.3.3 Atender de manera especial a los niveles operativos que son quienes menos programas de capacitación reciben. | 7.3.3.1. Diseñar de manera especial un programa de formación para los niveles operativos que cubra los aspectos técnicos y humanos | Marzo a septiembre de 2012 | Oficialía Mayor y Comité de Equidad |

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



Componente 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 Magdalena. | 8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad. | 8.1.1 Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto. | 8.1.1.1 Incluir en el reglamento las fechas, días y horarios de trabajo, donde se respeten los tiempos del trabajador para que no interfieran en su vida familiar | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 8.1.2 Generar una agenda que implique lo menos posible el sacrificio de horas o días no laborales porque esto incluso baja en el rendimiento personal | 8.1.2.1. Incluir en el reglamento las fechas, días y horarios de trabajo, donde se respeten los tiempos del trabajador para que no interfieran en su vida familiar | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 8.1.3 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas laboras. | 8.1.3.1 Realizar las cargas de trabajo de acuerdo al perfil de cada puesto y cuidando que exista equidad laboral | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía mayor |
| | | 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 Analisis y descripción de funciones y tareas apegados a los criterios de equidad y conciliación de la vida laboral y familiar | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía mayor y comisión de equidad |
| | | | 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. Reglamentar las labores, horarios y días de trabajo de acuerdo a criterios de equidad, así como los permisos | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 8.2.3 Fomentar acciones que favorezcan el que los padres se involucren en el cuidado y convivencias de los hijos o familiares enfermos. | 8.2.3.1. Programa de convivencias para el personal en donde puedan integrar a la familia | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y comisión de equidad |
| | | 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. Reglamentar las labores, horarios y días de trabajo de acuerdo a criterios de equidad, así como los permisos y licencias | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 8.3.2 Generar una política municipal que atienda estos aspectos ya que son marcados en un puntaje considerable aquellos que tienen que ver con los permisos o licencias de maternidad. | 8.3.2.1. Reglamentar las labores, horarios y días de trabajo de acuerdo a criterios de equidad, así como los permisos y licencias | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad |
| | | | 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 Programa de capacitación para mandos medios y altos sobre el reglamento de Equidad y conciliación de vida familiar y laboral | Enero a Marzo de 2012 | Oficialía Mayor y comisión de equidad |

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



Componente 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 Magdalena | 9.1.1 Implementar una Política municipal de respeto en este sentido porque los niveles de opinión que marcar aspectos delicados de acoso ya pueden ser un foco amarillo en el municipio. | 9.1.1.1. Incluir en el reglamento todo el marco normativo referente a los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, así como los mecanismos de denuncia y las sanciones respectivas | Enero de 2012 | Regidora de la comisión de equidad de género |
| | | | 9.1.2 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual. | | | |
| | | | 9.1.3 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. | 9.1.3.1. Incluir en el programa de capacitación sobre el modelo de equidad el tema de hostigamiento y acoso sexual laboral | Enero a marzo de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | | 9.1.4 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal. | 9.1.4.1. Publicar los mecanismos de denuncia acordados en el reglamento municipal | Enero a marzo de 2012 | Comunicación Social |
| | | 9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal. | 9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar. | 9.2.1.1. Realizar una publicación impresa que sea distribuida a todos los niveles sobre el código de ética de las y los servidores públicos, en el tema de equidad haciendo énfasis en el tema de hostigamiento y acoso sexual, así como publicar los mecanismos y medios de denuncia | Enero a marzo de 2012 | Comunicación Social |
| | | | 9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso. | | | |

Podemos destacar en este componente la necesidad de implementar acciones en función de regular y dar a conocer el tema de hostigamiento y acoso sexual así como un programa de sensibilización en la administración Pública Municipal de Magdalena.

"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 Magdalena hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. | $\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ DMC: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio | 90% | Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN |
| Objetivo 2. | Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejora de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía. | $\frac{PCLI}{TP} \times 100$ PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal | 90% | Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional |
| Objetivo 3. | Lograr que la comunicación en el Municipio de Magdalena se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual. | $\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion | 100% | Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales |
| Objetivo 4. | Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones. | $\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos | Brecha inferior a 20% | Plantilla de Personal |
| | Porcentaje de contratación o ingreso del mujeres a partir de la implementación del PCIMUN | $\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{PV} \times 100$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos | 80% | Registro sobre convocatorias y contrataciones |
| Objetivo 5. | Diferencia de los promedios salariales entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ SMn: Sumatoria de los Salarios de las Mujeres en el Cargo n. SHn: Sumatoria de los Salarios de los hombres en el Cargo n Mn: Mujeres en el Cargo n Hn: Hombres en el Cargo n | igual o tendiente a cero | Tabulador de sueldos |
| | Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuenta con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la Plantilla de Personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la Plantilla de Personal | igual o tendiente a cero | Plantillas de personal y prestaciones |

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



| Indicadores para la Administración Pública Municipal | | | | |
|---|--|---|--------------------------|--|
| Objetivo | Indicador | Fórmula | Meta | Medio de Verificación |
| Objetivo 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación. | Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ TJM: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de Hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica. | igual o tendiente a cero | Registro de recursos humanos |
| | Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$ TFM: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de Hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional | igual o tendiente a cero | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio. | Diferencia de los promedios de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor | $\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$ FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n | igual o tendiente a cero | Registro de recursos humanos |
| | Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 | $SCG \geq 3$ SCG: Programa de Actividades de Capacitación y Sensibilización al Género | 3 | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Magdalena. | 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 H: Total de Hombres 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"

