



GOBIERNO FEDERAL

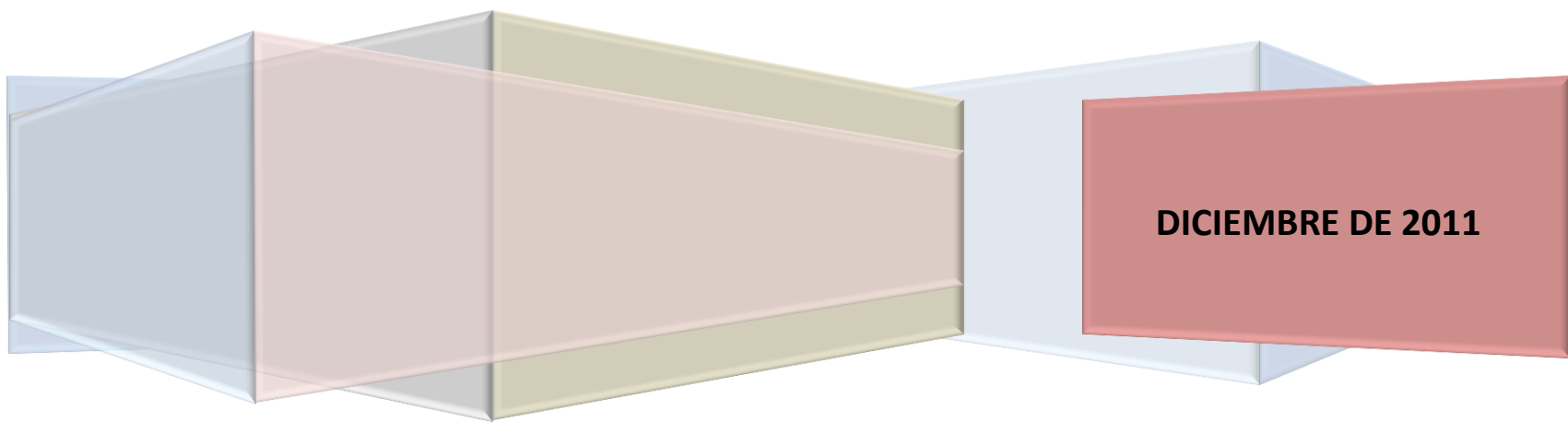
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de Teocuitatlán de Corona, Jalisco

PAPCIMUN



DICIEMBRE DE 2011

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

Contenido:

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

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



Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Teocuitatlán de Corona, 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"



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 Teocuitatlán de Corona, 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.

Política Municipal y deberes institucionales.

- Formulación de Perfil de Puestos con Igualdad de Condiciones.
- 1.1.2.1 Elevación de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que esté disponible para directores y personal Administrativo.
- 1.1.4.1 Desarrollar un sistema de Talleres para desarrollo y revisión de las Políticas públicas Estatales y Municipales.
- 1.2.1.1 Elaborar un plan de talleres anuales sobre equidad de género.
- 1.2.2.1 Elaboración de la estrategia de Información del PAPCIMUN, mediante trípticos, talleres, conferencias.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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

- 1.2.3.1 Estructurar un manual que establezca condiciones equitativas para las y los trabajadores. Revisar el organigrama existente y hacer los cambios pertinentes, de manera de garantizar una mejor comunicación entre los mandos altos y medios.
- 1.3.1.1 Comité de elaboración y seguimiento de las normas empleadas.
- 1.3.2.1 Conformar el equipo de monitoreo mensual por parte de los mismos trabajadores del Ayuntamiento.
- 1.3.3.1 Establecer un calendario Anual donde se definan las tareas puntuales a seguir durante todo el año en relación al programa de Cultura Institucional.

Clima Laboral

- 2.1.1.1 Elaborar una estrategia de Reconocimientos a la Mujer en su trabajo. Reconocimientos públicos en Gaceta Municipal. Periódicos Murales. La mujer del mes.
- 2.1.2.1 Revisar el organigrama ya existente en la Institución. Desarrollar estratégicamente cada puesto. Así como definir con claridad las tareas a realizar en cada uno de ellos.
- 2.1.3.1 Elaboración del Manual de Ética Municipal. Respaldado por diversos documentos nacionales e internacionales sobre ética para servidores públicos.
- 2.1.4.1 Mediante carteles mensuales, gaceta municipal, periódicos murales.
- 2.2.1.1 Calendarizar un programa de talleres al inicio de cada administración para mandos medios y altos. Poner al alcance de todos el Manual de Cultura y Equidad.
- 2.2.2.1 Establecer como importancia fundamental el desarrollo personal de cada individuo. Mediante la capacitación y preparación. Elaboración de un plan de vida laboral, personal y espiritual.
- 2.2.3.1 Que los líderes Municipales tengan conocimiento de las normas de equidad de género y cultura institucional. Tomando un taller y realizando una evaluación.
- 2.3.1.1 Establecer un programa de incentivos ya sea económicos, en especie o incluso en días.
- 2.3.2.1 Implementar reuniones trimestrales para convivir entre los trabajadores de distintos niveles.

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



Comunicación Incluyente.

- 3.1.1.1 Generar un Manual de Procedimientos de Comunicación Incluyente y no Discriminación. Disponible para todos los Mandos.
- 3.1.2.1 Elaboración de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que esté disponible para directores y personal Administrativo.
- 3.2.2.1 Instruir al área de Comunicación social a un Taller de Equidad para que se apegue totalmente a las Normas Intencionales de Equidad para cualquier Comunicado.
- 3.3.2.1 Poner a disposición de todo el personal el Manual de Cultura Institucional. Subirlo a la página de Internet de la Presidencia. Y este disponible para todo el público.

Selección de personal.

- 4.1.1.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.
- 4.1.2.1 Generar una CONVOCATORIA pública por cada puesto vacante, sin distinción de Sexo, y apegada a las normas del Programa de Cultura Institucional.
- 4.2.1.1 Establecer un sistema de capacitaciones para definir con claridad las habilidades y aptitudes de cada aspirante. Un concurso imparcial y debidamente monitoreado.
- 4.2.2.1 Que los líderes Municipales tengan conocimiento de las normas de equidad de género y cultura institucional. Tomando un taller y realizando una evaluación.
- 4.3.1.1 Perfeccionar el sistema de selección que ya existe en la Presidencia Municipal.
- 4.3.2.1 Establecer toda capacitación en los horarios y días de trabajo.

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



Salarios y prestaciones

- 5.1.1.1 Establecer un Tabulador de sueldos municipales apegado a las responsabilidades de cada uno. Sin importar el género.
- 5.1.2.1 Mediante el reglamento de Equidad, aplicar los criterios de sueldos y prestaciones
- 5.2.1.1 Formar un equipo de revisión de mecanismos. Conformado por directoras y directores de área y así como integrantes del cabildo..
- 5.2.3.1 Homogenizar los Sueldos, actualizarlos en base a la norma nacional.
- 5.3.1.1 Elaborar un método general de Evaluación que comprenda las fases de Puntualidad y Desempeño. Publicar mensualmente los resultados de dicha evaluación.
- 5.3.2.1 Implementar incentivos trimestrales por concepto de puntualidad y desempeño. Así mismo publicar mensualmente al trabajador del mes en la Gaceta Municipal.

Promoción Vertical y Horizontal

- 6.1.1.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades a tener, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.
- 6.1.2.1 Generar una CONVOCATORIA pública por cada puesto vacante, sin distinción de Sexo, y apegada a las normas del Programa de Cultura Institucional.
- 6.2.2.1 Establecer como importancia fundamental el desarrollo personal de cada individuo. Mediante la capacitación y preparación. Elaboración de un plan de vida laboral, personal y espiritual.
- 6.2.3.1 Elaboración de un plan de incentivos municipales.
- 6.3.3.1 Mediante de un taller "Elaboración de un plan de vida"

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



Capacitación y Formación Profesional

- 7.1.1.1 Realización de Estudios y encuestas anuales sobre las necesidades de capacitación
- 7.1.2.1 Aplicar el programa de capacitación y que cada responsable de área capacite al personal a su cargo.
- 7.1.3.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.
- 7.1.4.1 Que las capacitaciones sean de valor Curricular, para ser contempladas para subir a mandos medios y altos. Cuando así lo requieran.
- 7.2.2.1 Manual de Procesos en la Administración Pública Municipal. Disponibles para todo trabajador sin importar el nivel de mando.
- 7.2.3.1 Integrar al personal mediante talleres, foros, Conferencias, que induzcan a la participación de todos, elaboración de periódicos murales.
- 7.2.1.1 Formación del Personal Instructor Municipal. Conformado por Directoras y directores de área, regidoras y regidores.
- 7.2.2.1 Realizar capacitaciones sobre cultura de equidad mediante la creación de la Semana de la equidad. Foros, trípticos, exposiciones, entre otras.

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

- 8.1.1.1 Incluir el componente en el Manual de procedimientos
- 8.1.2.1 Calendario de actividades como convivencias entre los trabajadores y sus familias. Así como respetar el tiempo de trabajo y el de descanso.
- 8.2.2.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.

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



- 8.3.1.1 El Manual de procedimientos especificará bajo qué circunstancias se otorgaran los permisos laborales.

Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.
- 9.1.3.1 Manual de Equidad Municipal
- 9.2.1.1 Elaboración de una lista de mecanismos de denuncia y requisitos para la denuncia. Así mismo que se puede hacer de manera electrónica.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Teocuitatlán de Corona, 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 buenas ideas e intenciones deben convertirse en objetivos, los objetivos en

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



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 Teocuitatlán de Corona Jalisco.

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



Marco Normativo.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

La posibilidad de lograr estos objetivos radicarán 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"



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 Teocuitatlán de Corona. 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 Teocuitatlán de Corona Jalisco.

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



Marco conceptual

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

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

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

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

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

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

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



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

Algunas definiciones necesarias

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

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

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

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

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

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

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



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

Árbol de problemas

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

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

Árbol de objetivos

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



Los indicadores pueden ser relativos a:

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

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

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

Básicamente estos son los elementos y conceptos más importantes para el desarrollo del “*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*” en el *municipio de Teocuitatlán de Corona 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 Teocuitatlán de Corona 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 Teocuitatlán de Corona, 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 directoras y directores encargados de área.

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



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

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

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



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

Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Teocuitatlán de Corona, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 205 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

MUNICIPIO	PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA								TOTAL H + M
	MUJERES				HOMBRES				
	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	
Teocuitatlán de Corona	39	5	5	49	143	8	4	156	205

La gráfica 1. Muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 41 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 59 por ciento está compuesta por hombres.

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. Por lo que podemos decir que en este municipio se cumple la norma.

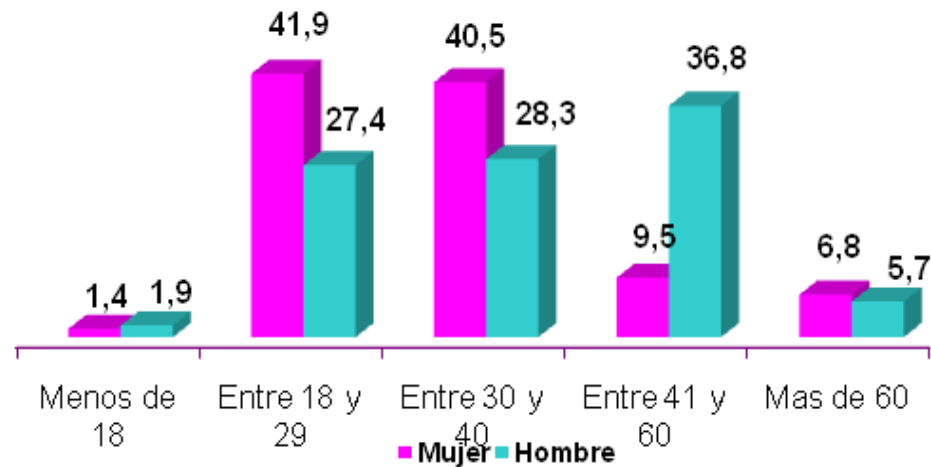
⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"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"



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 que el grupo de entre 18 y 29 años de edad, junto con el de 30 a 40 años conforman la mayoría de la plantilla. Siendo mayor el número de mujeres en estos dos segmentos. Mientras que en el caso de los hombres son mayoría los que tienen más de 41 años de edad.

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



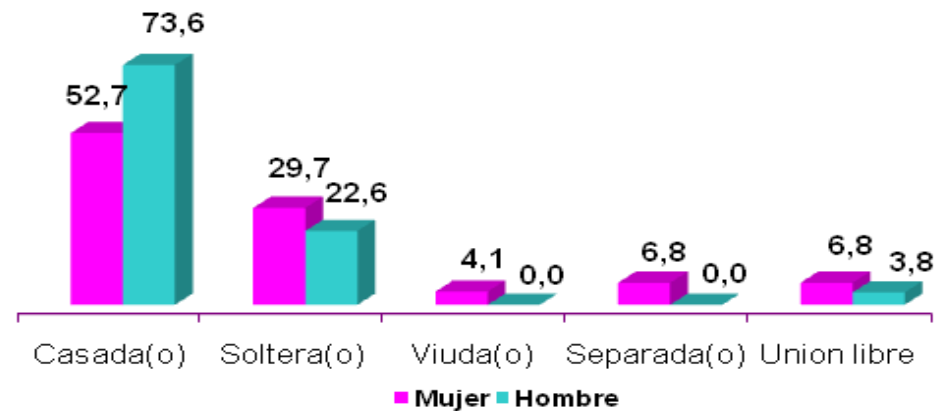
Gráfica 1

"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"

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Teocuitatlán de Corona en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 3.8 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 6.8 por ciento de las mujeres de la Institución vive en unión libre.

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



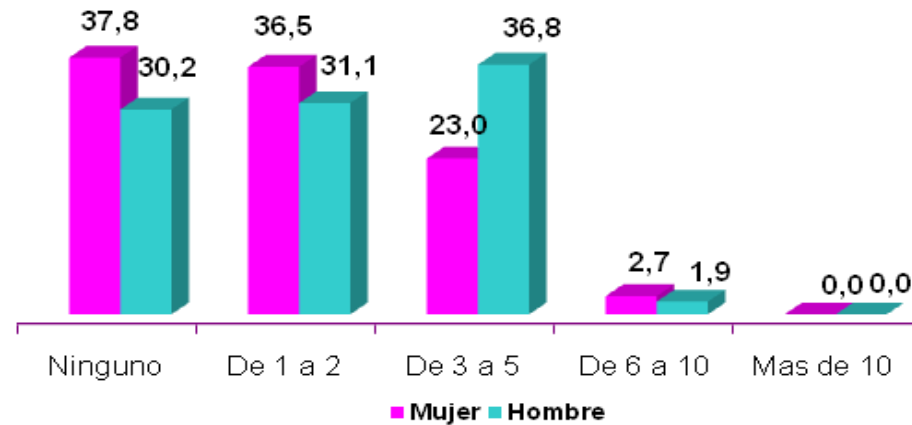
Gráfica 2

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en

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

cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 29.7 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja.

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



Gráfica 3

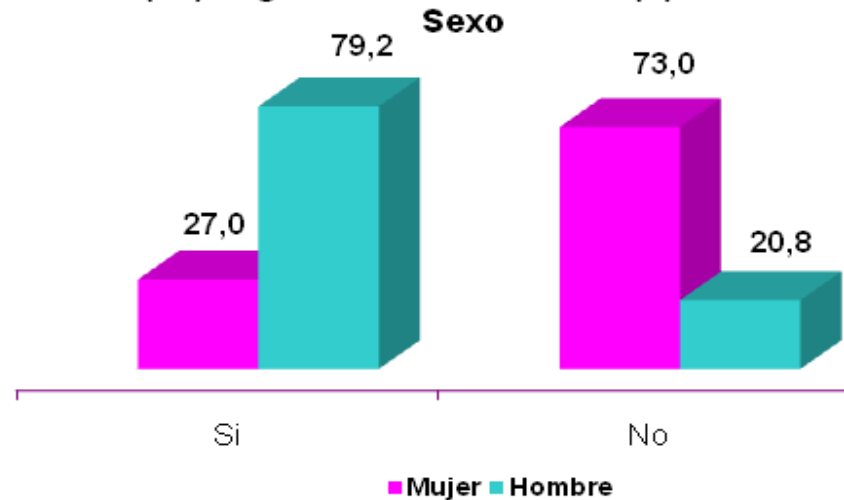
Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 36.5 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4 , lo cual nos lleva a concluir que al menos dos de cada tres mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

Es interesante mencionar que casi una de cada dos mujeres que laboran en la institución mencionó ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5. Y aunque más del 58% menciona

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

tener más de un hijo, no siempre son ellas las responsables de encabezar la familia o no sienten esa carga.

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

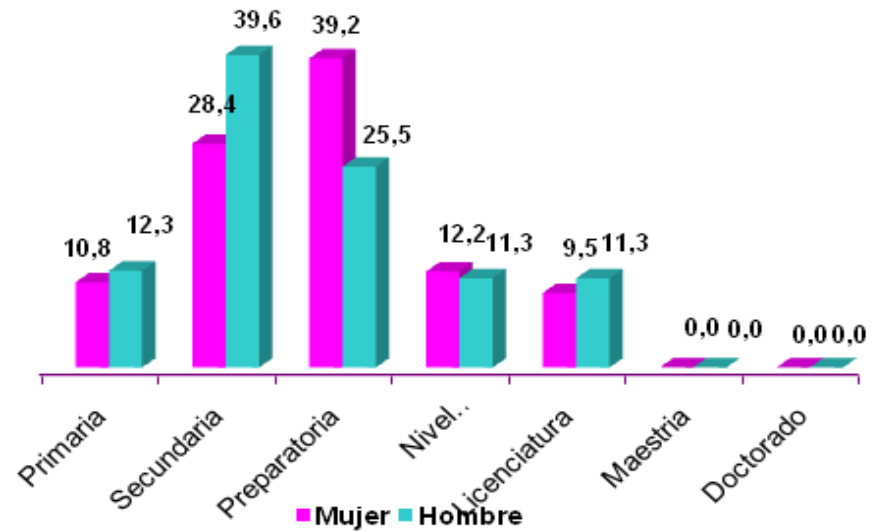


Gráfica 4

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Teocuitatlán de Corona es la escolaridad superior a preparatoria es ocupada por mujeres principalmente mientras que en el caso de licenciatura son más los hombres que mujeres quienes la tienen.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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



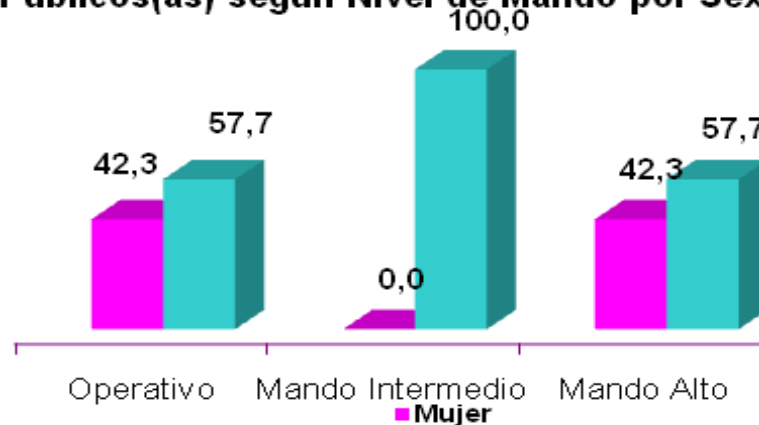
Gráfica 5

La gráfica 7 nos muestra que los niveles dentro del organigrama laboral son en el nivel operativo una brecha inferior al 15% en los niveles de mando medio prácticamente son los hombres quienes los ocupan mientras que hay en el mando alto una brecha inferior al 15%

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

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad⁸ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, esta situación si se cumple en el nivel de mando alto, pero no así en los mandos intermedios.

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



Gráfica 6

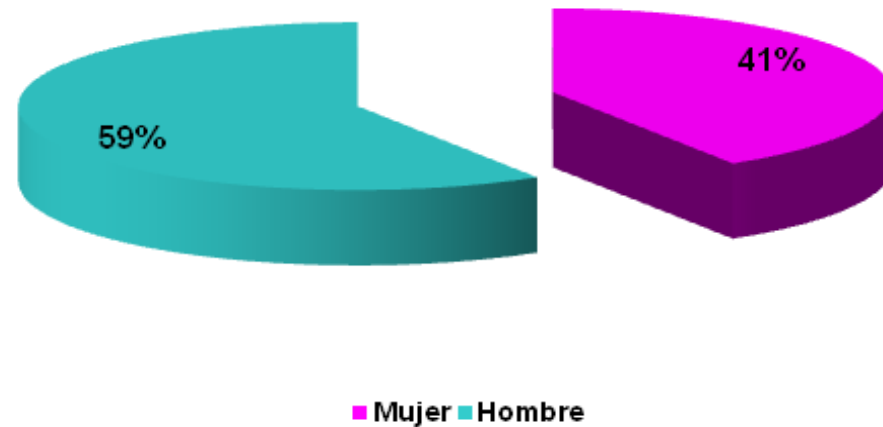
El cuadro 1 viene nos muestra el grado de contribución de cada nivel de puesto a la brecha de mujeres y hombres en la plantilla laboral, en el podemos ver que el principal nivel de mando que

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

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

contribuye a generar la brecha de la plantilla esta ocasionada principalmente por el nivel operativo.

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



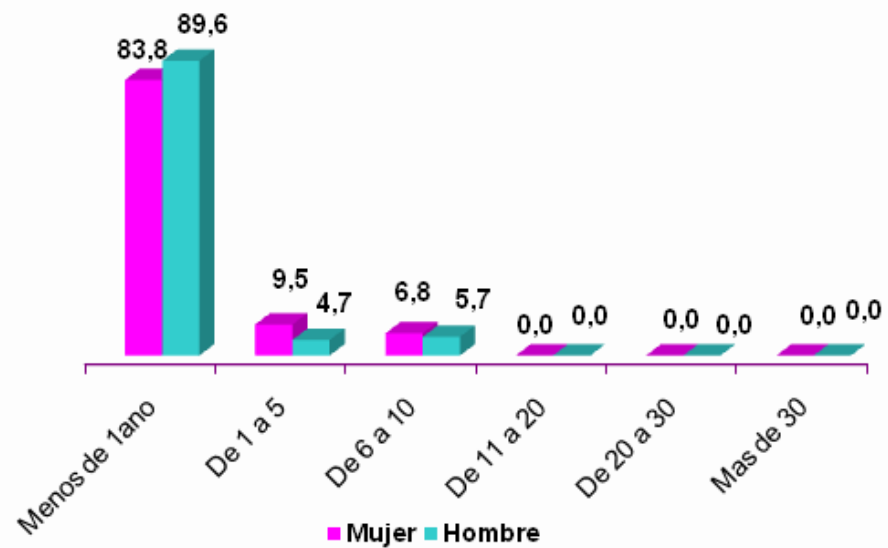
De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es más o menos equilibrada, sobre todo en aquellos que tienen menos de un año en la institución. Aunque es notable como la diferencia más marcada se da en la antigüedad de uno a cinco años, donde hay más proporción de mujeres que de hombres.

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0,71	0,15	0,12

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 Teocuitatlán de Corona.

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 Teocuitatlán de Corona (ICI). Los factores o temas establecidos son:

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

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

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

⁹ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 2

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



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 63.7 para el municipio de Teocuitatlán de Corona. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI¹⁰.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 97.5 y para el caso de los Hombres fue de 98.7, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 9.

Como se puede apreciar en la gráfica 9, los aspectos de Deberes Institucionales y los de Capacitación de personal son los que podrían estar en un nivel de preocupación más alto, ya que son los que arrojan menos puntaje.

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

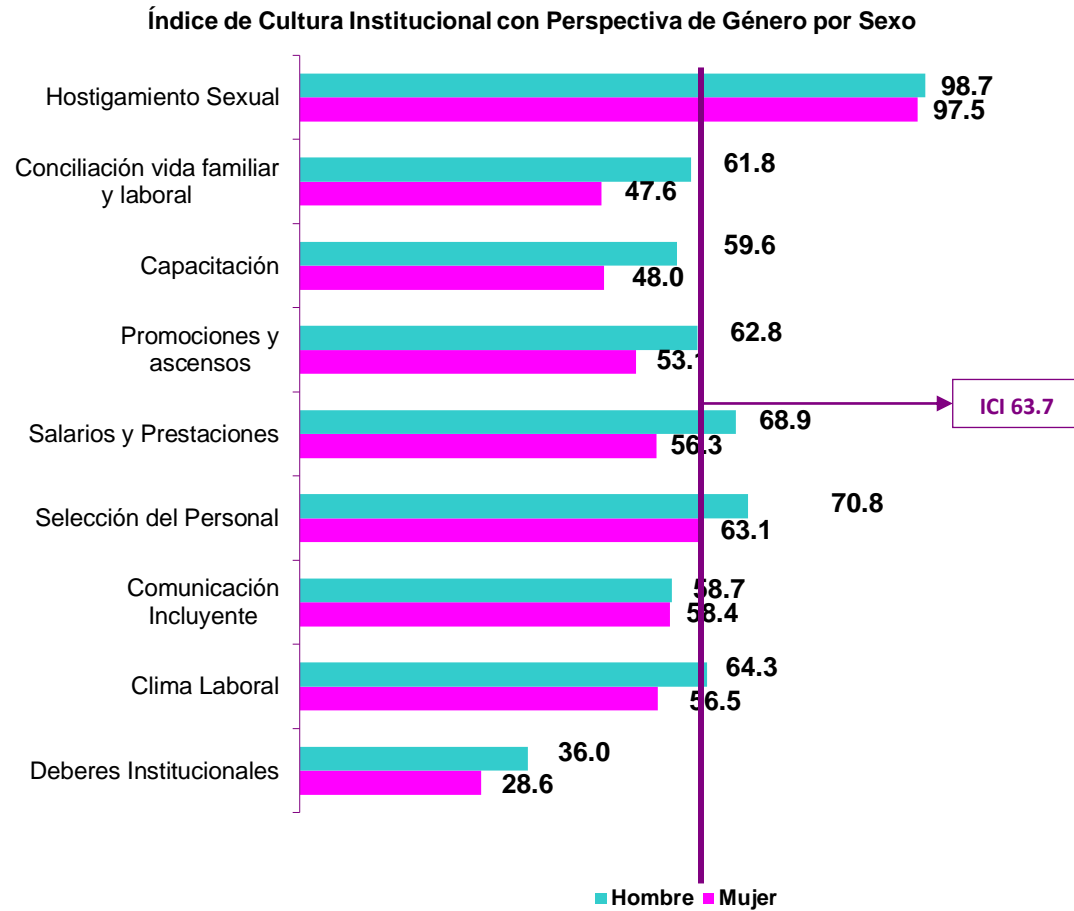
Es importante mencionar que la línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

En el caso del Municipio de Teocuitatlán de Corona, vemos un índice generalizado en Medio Alto Tomando en cuenta los rangos del estándar.

¹⁰ Nivel Bajo: $ICI < 50$
Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$
Nivel Alto: $80 \leq ICI$

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





Gráfica 8

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

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 Teocuitatlán de Corona 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, con un 33% también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

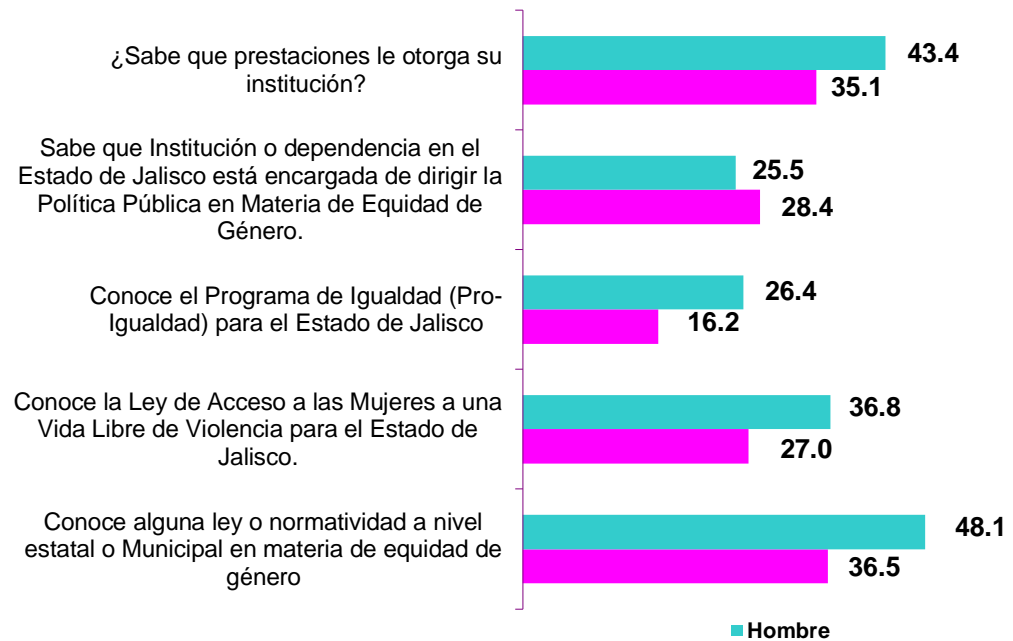
Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	33.0	28,6	36,0

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



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



Gráfica 9

En la gráfica 10 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que son más los hombres que las mujeres quienes comentan conocer la normatividad estatal o municipal en materia de equidad de género. Así mismo son los hombres quienes dicen conocer más la Ley de Acceso a Las Mujeres a una Vida

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



Libre de Violencia y que conocen las prestaciones que les otorga la institución. La brecha más relevante se da en el conocimiento de ambos en el programa PROIGUALDAD.

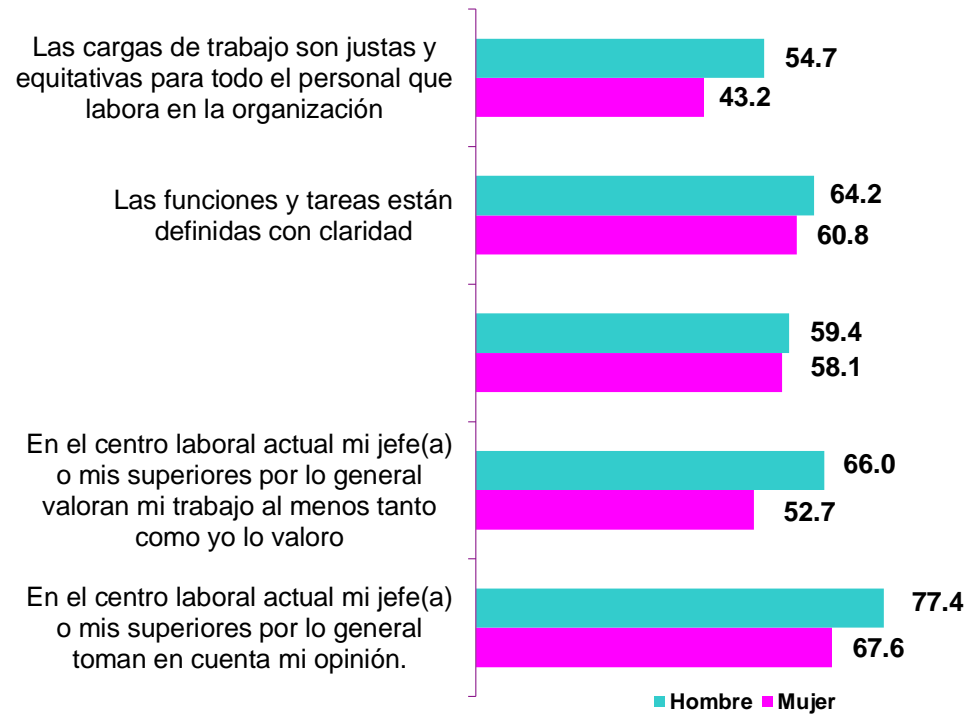
b).- Clima Laboral.

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

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



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



Gráfica 11

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 11, es de llamar la atención que una proporción mayor de hombres que de mujeres esté de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección y se reflejan en tres aspectos principalmente. El que considera si las cargas de trabajo son justas y equitativas, el que considera si se valora el

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



trabajo por parte de los superiores y el de si se toma en cuenta la opinión de los colaboradores en independencia de su género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Teocuitatlán de Corona 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 alto (61.1), también es importante señalar que el índice es significativamente menor para las mujeres

Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	61.1	56,5	64,3

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

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



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	1,4	1,4	2,7	4,1	1,4	1,4	2,8	2,8	0,9	2,8
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	1,4	2,7	1,4	1,4	1,4	0,9	1,9	2,8	0,9	0,9
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	8,1	1,4	1,4	2,7	1,4	5,7	1,9	2,8	1,9	0,9
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,9	0,9	2,8	0,9	0,9
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	12,2	1,4	12,2	1,4	2,7	0,9	1,9	1,9	0,9	2,8

*** 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.**

Tanto los hombres como las mujeres califican más la opción de que es un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias de la familia. Seguida la opinión de que es “Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos 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 Teocuitatlán de Corona 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 alto (58.6), y existe un equilibrio entre hombres y mujeres en la apreciación.

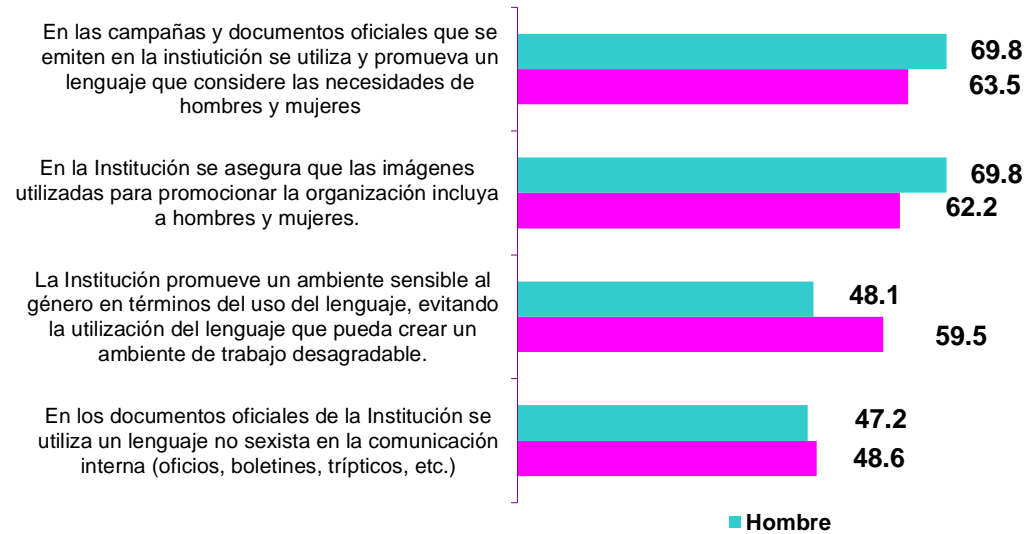
Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	58.6	58,4	58,7

"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"



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



Gráfica 12

Como se puede ver en la gráfica 12, la brecha entre hombres y mujeres en relación a la opinión de que la institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres es poca; a saber, los puntajes son de 62.2 por ciento de las mujeres que están de acuerdo con dicha afirmación mientras que un 69.8 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla acerca de si en las campañas y documentos oficiales que emite la institución se utiliza un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres, donde el porcentaje es de 69.8 por ciento para hombres y 63.5 por ciento para 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. Ya que en ninguno de los casos llegan al 50%.

El único rubro que es más afirmado por las mujeres es el de que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje.

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 Teocuitatlán de Corona le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio alto (63.1), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

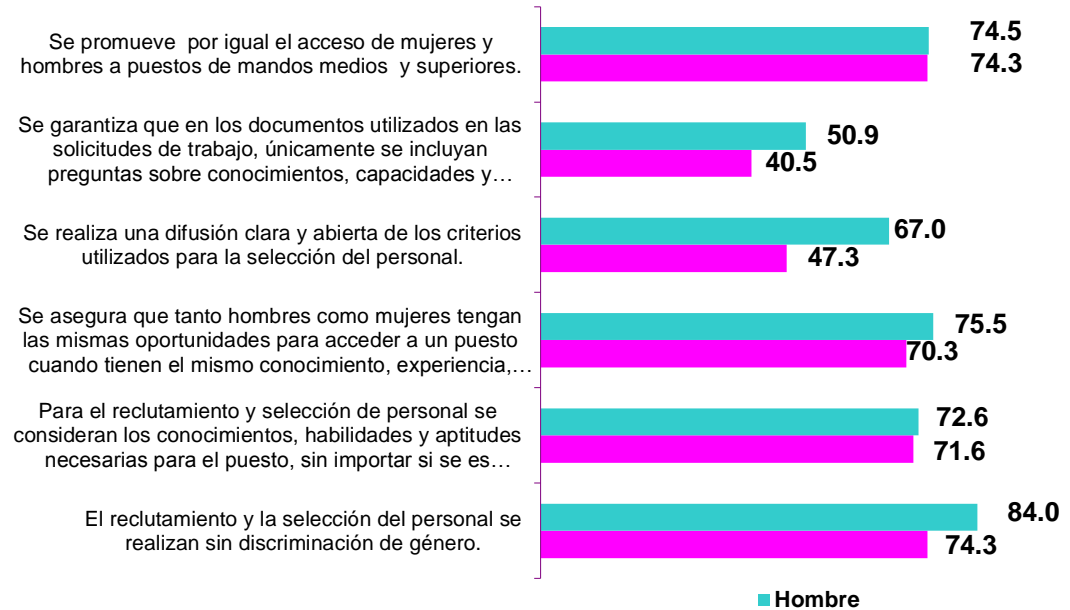
Cuadro 6.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Selección del Personal	63.1	70,8	67,6

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



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



Gráfica 13

La gráfica muestra un equilibrio en 4 de sus seis componentes y en porcentajes medio altos, solo hay dos que son dominados por hombres y se refieren a si en los documentos se asegura que se incluyan únicamente preguntas que tienen que ver con conocimientos y habilidades y la que se refiere a si la difusión de los criterios es clara y abierta para todos. En ambos casos son más los hombres que las mujeres quienes responden de manera afirmativa.

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



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 Teocuitatlán de Corona 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 alto (63.7), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

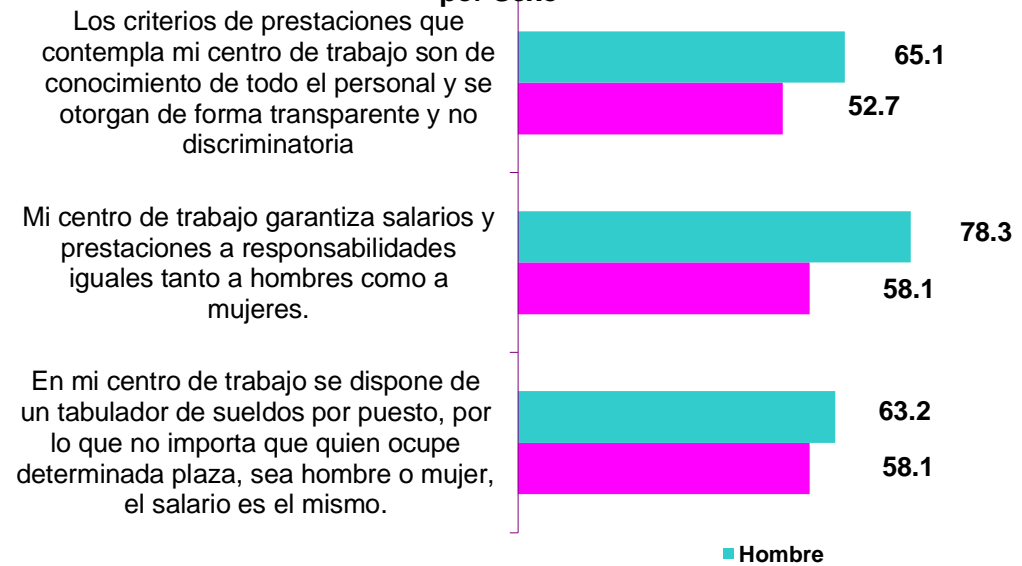
Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	63.7	56,3	68,9

"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 la Opinión de Salarios y Prestaciones
por Sexo**



Gráfica 14

En la gráfica 14 observamos que en todos los componentes son los hombres quienes contestan de manera afirmativa. Existe una brecha de 20 puntos en la pregunta de si se considera que los sueldos y prestaciones deben ser iguales tanto para hombres como para mujeres. A saber, 78.3 y 58.1 por ciento.

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



f).- Promociones Vertical y Horizontal

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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Teocuitatlán de Corona le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (53.1), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

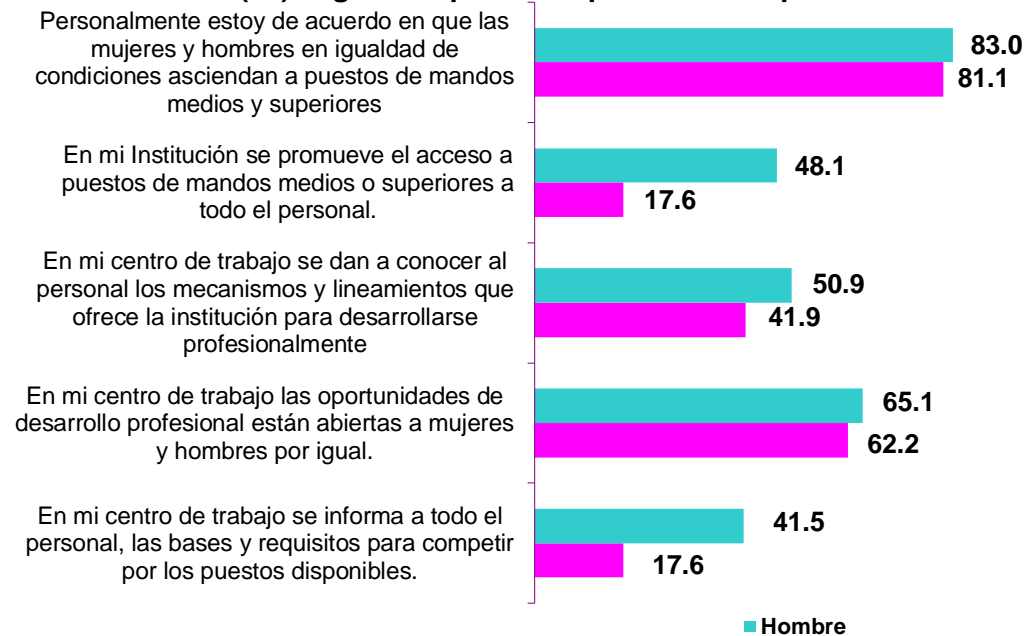
Cuadro 8.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	53.1	62,8	58,8

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



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



Gráfica 15

Es notorio como una mayor proporción de hombres (83.0 %) que de mujeres (81.1 %) que están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 15.

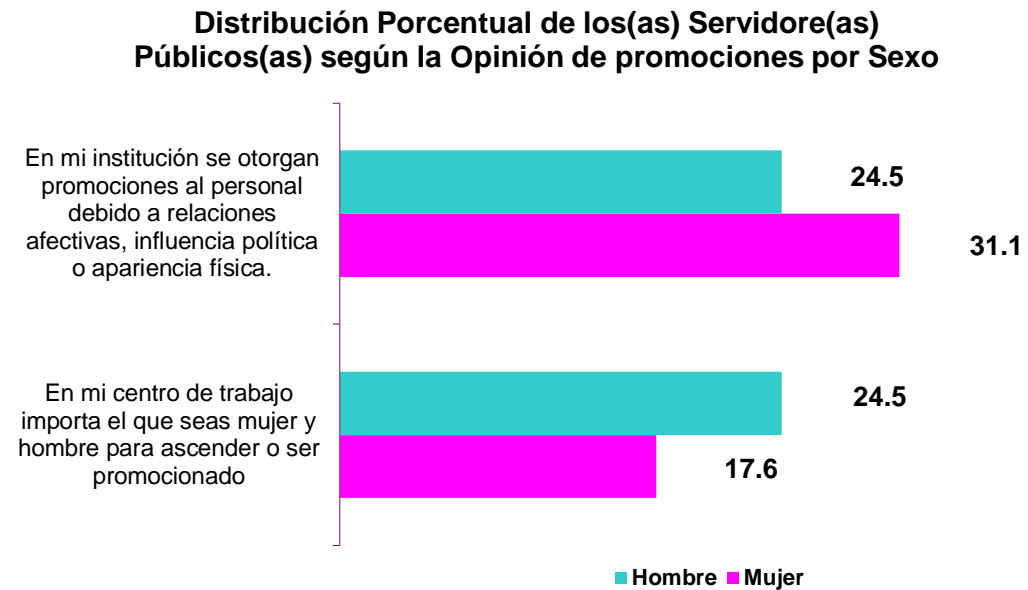
Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles. En estos

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

dos componentes el número de mujeres que opina de forma positiva es muy bajo con apenas un 17.6 por ciento en ambos casos.

El 62.2 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que 65.1 por ciento de los hombres piensan así.

En la gráfica 16. Se cuestiona si existe favoritismos por algún aspecto relacionado con la apariencia física, relaciones afectivas etc. Podemos ver los resultados a continuación.



Gráfica 16.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 16. Son más las mujeres que los hombres que consideran que se otorgan promociones por relaciones afectivas, apariencia o algún tipo de influencia, mientras son más los hombres que la mujeres que dicen que si importa que seas hombre o mujer para ser ascendido. El aspecto puede ser un foco amarillo ya que lo menciona un 31.1 por ciento de mujeres en el primer caso y casi un 25% de los hombres en el segundo componente.

g).- Capacitación y Formación Profesional.

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

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

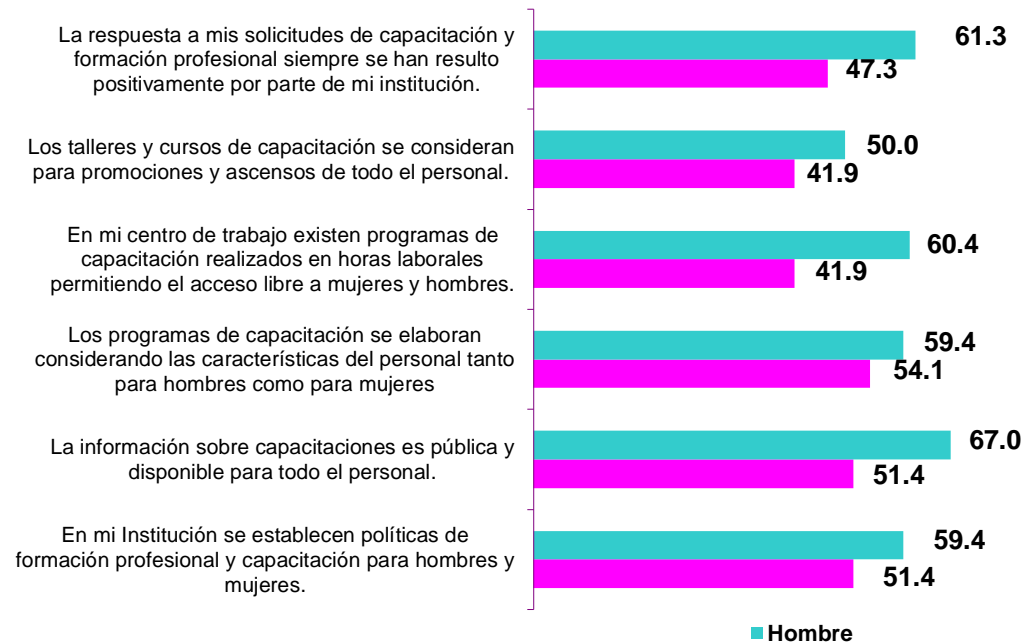
El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar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

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

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



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



Gráfica 17.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Teocuitatlán de Corona le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (54.8), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para los hombres.

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



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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	54,8	48,0	59,6

Como lo muestra la gráfica 17, la institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 59.4 por ciento de los hombres y 51.4 por ciento de las mujeres.

Entre un 61.3 y un 47.3 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Ahora bien, tan sólo 59.4 por ciento de los hombres considera que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres, mientras que 51.4 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

La brecha más importante que existe en estos componentes se da en la pregunta de si en el centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso tanto para mujeres como para hombres. con casi un 19% de brecha, mientras que la otra se da en el componente de si es pública la información sobre capacitaciones, donde los hombres opinan en un 67% mientras que las mujeres solo un 54.1%.

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

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



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

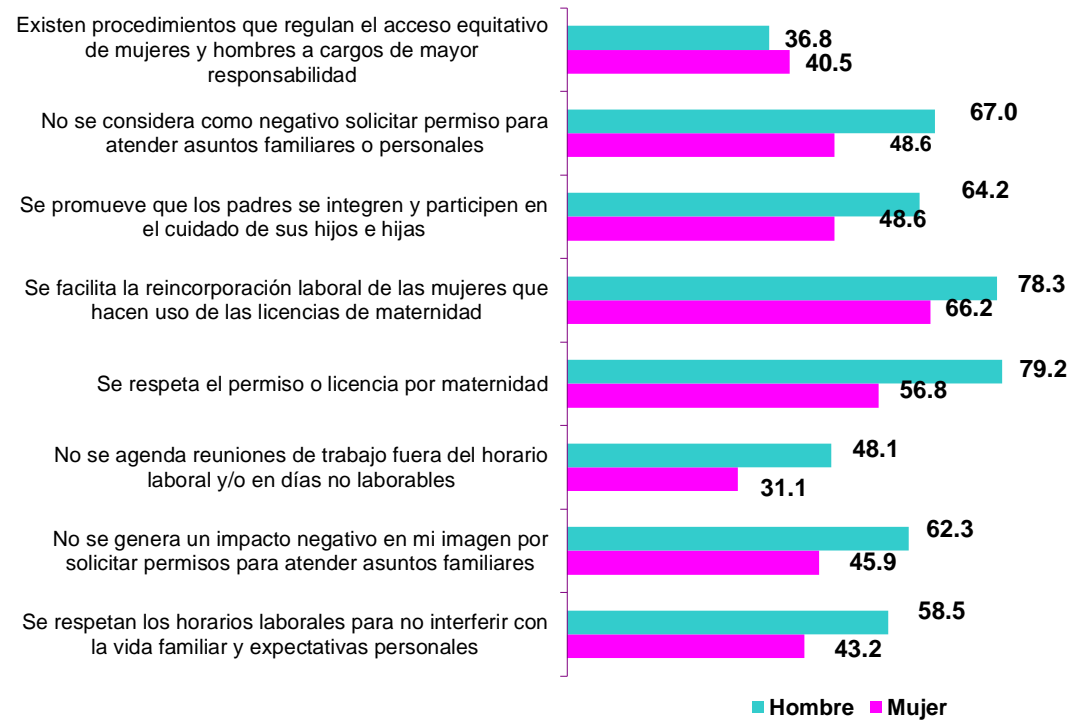
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Teocuitatlán de Corona 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 (56), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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



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



Gráfica 18

De acuerdo con la gráfica 18, una mayor proporción de mujeres (40.5 %) que de hombres (36.8 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres 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"



hombres a cargos de mayor responsabilidad, aunque debe hacerse notar que estas proporciones son muy bajas.

Existen brechas ligeramente entre hombres y mujeres en los componentes que mencionan que si no se considera negativo la solicitud de permisos y el de que la institución se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos e hijas; para el primer componente la brecha es de 17.5% y para el segundo de un 15.6%. Favoreciendo en ambos casos la opinión de los hombres de manera mayoritaria. La mayor brecha la encontramos en el componente de si se respeta el permiso o licencia de maternidad, con más de 20 puntos y si se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

Existe aunque en menor medida una brecha en el componente de si se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 11.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales.

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	33,8	44,6	14,9	2,7	36,8	50,0	13,2	0,0
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales	33,8	44,6	14,9	2,7	36,8	50,0	13,2	0,0
Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia	40,5	31,1	18,9	5,4	44,3	38,7	15,1	1,9
He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo	51,4	33,8	10,8	0,0	57,5	26,4	12,3	3,8
He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares	74,3	16,2	4,1	1,4	79,2	17,0	1,9	1,9

Como podemos observar tanto hombres como mujeres afirman que seguido; tienen que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con la familia y en el caso de los hombres el de renunciar a actividades familiares por motivos de trabajo.

Casi un 15% de las mujeres considera que seguido: Siente que no puede desempeñarme como quisiera en el trabajo debido a responsabilidades familiares. Que no puede desempeñarse como

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

quisiera en el ámbito familiar debido a responsabilidades laborales. En estos mismos componentes un 13.2 por ciento de los hombres opina lo mismo.

i).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

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

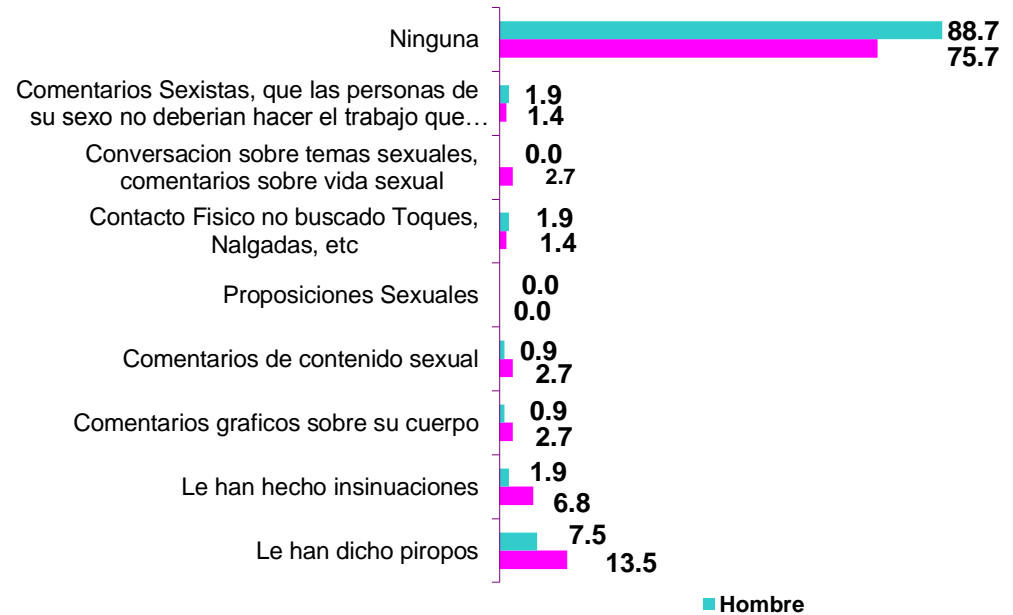
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

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

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



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



Gráfica 19

De la gráfica 19, podemos observar que en general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente en mujeres. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de violencia o acoso. Aunque en el componente de si les han hecho proposiciones un 6.8% de las mujeres afirma que sí.

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



Lo destacable es que ninguno ni mujeres ni hombres, reconoce haber recibido proposiciones sexuales.

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

Reafirmando la información que aparece en la gráfica 19, el Índice de Hostigamiento Sexual es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12. Y que refleja un 1.79 por ciento generalizado.

Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	1,79	2,52	1,28

El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal y común o no se les debe dar importancia, puesto que en su mayoría solo se refiere a piropos.

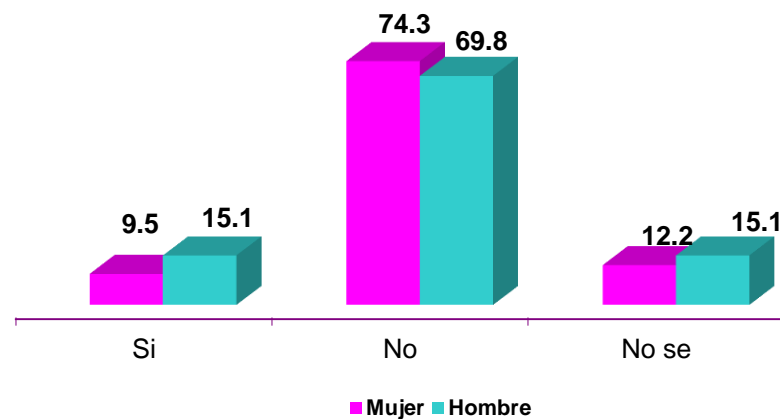
Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 20. Solo un 9.5% de mujeres los reconoce mientras que en hombres 15.1%.

¹¹ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 2

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



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



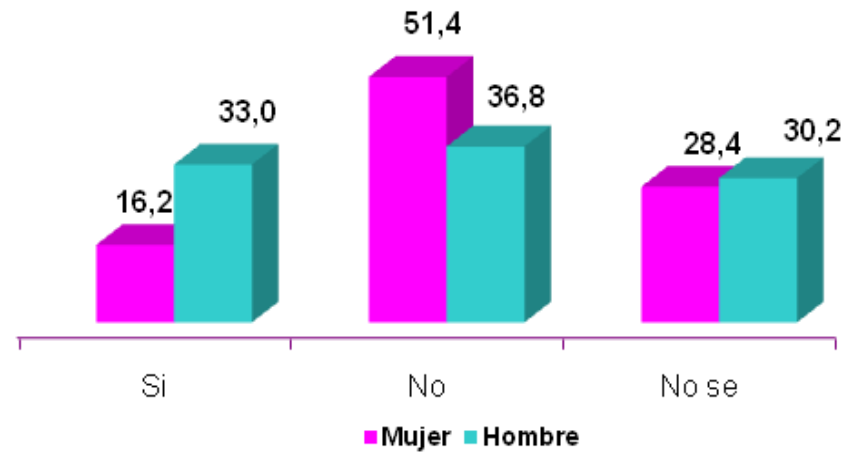
Gráfica 20.

Por otro lado, sólo el 16.2 por ciento de las mujeres y 33.0 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 21.

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



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



Gráfica 21.

De acuerdo con la gráfica 22. Solamente una pequeña porción de mujeres y aún más bajo en hombres mencionaron haber sido víctima de intimidación o maltrato.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Teocuitatlán de Corona, 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 Teocuitatlán de Corona y se integran de acuerdo a las fechas sugeridas y validadas con el equipo de la Administración Pública Municipal.

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



1.- Componente de Política Municipal y Deberes Institucionales.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Política Municipal y deberes institucionales	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	1.1 Incluir la perspectiva de género como un criterio que permanezca en La administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona.	1.1.1 Capitalizar la experiencia existente en materia de igualdad en la integración de la plantilla de personal.	1.1.1.1 Formulación de Perfil de Puestos con Igualdad de Condiciones.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género.	1.1.2.1 Elevación de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores y personal Administrativo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.1.3 Vigilar que tanto mujeres como hombres puedan acceder a puestos de mandos altos.	1.1.3.1 Elevación de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores t personal Administrativo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.1.4 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género.	1.1.4.1 Desarrollar un sistema de Talleres para desarrollo y revisión de las Políticas publicas Estatales y Municipales.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
		1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Teocuitatlán de Corona.	1.2.1 Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.	1.2.1.1 Elaborar un plan de Talleres Anuales sobre Equidad de genero.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			1.2.2 Implementar y dar a conocer el PCIMUN en todas las dependencias.	1.2.2.1 Elaboración de la estrategia de Información del PCIMUN, mediante Trípticos, Talleres, Conferencias.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico
			1.2.3 Realizar un modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones más equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.	1.2.3.1 Estructurar un manual que establezca condiciones equitativas para todos los trabajadores. Revisar el Organigrama existente y hacer los cambios pertinentes, de manera de garantizar una mejor comunicación entre los mandos altos y medios.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico, Oficial Mayor, Instituto de la mujer.
		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 Comité de Elaboración y Seguimiento de las normas empleadas.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			1.3.2 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.2.1 Conformar el equipo de monitoreo mensual por parte de los mismos trabajadores del Ayuntamiento.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico, Oficial Mayor, Instituto de la mujer.
			1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI	1.3.3.1 Establecer un Calendario Anual donde se Definan las tareas puntuales a seguir durante todo el año en relación al programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor

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



2.- Componente de Clima Laboral

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Clima Laboral	2. Lograr un clima laboral que permita al personal sentirse tomado en cuenta además de comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral.	2.1 Establecer un sistema de desarrollo de personal donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.	2.1.1 Aumentar los mecanismos de valoración laboral sobre todo para las mujeres	2.1.1.1 Elaborar una estrategia de Reconocimientos a la Mujer en su trabajo. Reconocimientos públicos en Gaceta Municipal. Periódicos Murales. La mujer del mes.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores Jefes de área y Sindico
			2.1.2 Definir un sistema organizacional que permita claridad en funciones así como medios de reconocimiento	2.1.2.1 Revisar el Organigrama ya existente en la Institución. Desarrollar estratégicamente cada puesto. Así como definir con claridad las tareas a realizar en cada uno de ellos.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto, Directores, todo el personal
			2.1.3 Determinar un código de ética en todos los niveles.	2.1.3.1 Elaboración del Manual de Etica Municipal. Respalddado por diversos impresos nacionales e internacionales sobre etica para servidores públicos.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial mayor, Presidente Municipal, Síndicos, Regidores y Directores.
			2.1.4 Generar medios de difusión y capacitación para que se promueva el PCIMUN.	2.1.4.1 Mediante Carteles mensuales, gaceta municipal, Periódico Murales.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
		2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN.	2.2.1 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación.	2.2.1.1 Calendarizar un programa de talleres al inicio de cada administración para Mandos medios y altos. Poner al alcance de todos el Manual de Cultura y Equidad.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
			2.2.2 Incrementar el nivel de satisfacción con el trabajo mediante un liderazgo que promueva el desarrollo de las personas.	2.2.2.1 Establecer como importancia fundamental el desarrollo personal de cada individuo. Mediante la capacitación y preparación. Elaboración de un plan de vida laboral, personal y espiritual.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
			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 Que los líderes Municipales tengan conocimiento de las normas de equidad de genero y cultura institucional. Tomando un taller y realizando una evaluación.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
		2.3 Procurar un ambiente donde se promueva el desarrollo profesional y laboral de las y los servidores públicos	2.3.1 Incrementar las acciones encaminadas a la satisfacción laboral y profesional dentro de la institución.	2.3.1.1 Establecer un programa de incentivos ya sea económicos, en especie o incluso en días.	Diciembre 2011- Enero 2012	Regidores y Síndicos
			2.3.2 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones.	2.3.2.1 Implementar reuniones trimestrales para convivio entre los trabajadores de distintos niveles.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Sindico.

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

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



Componente 3.- Comunicación incluyente.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
3, Comunicación Incluyente	3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Teocuitatlán de Corona sea incluyente y no discriminatoria y promover un ambiente sensible al género.	3,1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.	3.1.1.1 Generar un Manual de Procedimientos de Comunicación Incluyente y no Discriminación. Disponible para todos los Mandos.	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
			3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.	3.1.2.1 Elaboracion de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores t personal Administrativo.	Febrero 2012	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.
			3.1.3 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.	3.1.3.1 Elaboración de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores t personal Administrativo.	Febrero 2012	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
		3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.	3.2.1 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal.	3.2.1.1 Elevación de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores y personal Administrativo.	Diciembre 2011 - Septiembre 2012. Uno por mes	Promoción Económica, Comunicación Social.
			3.2.2 Desarrollar un comunicado para que quienes generan los medios de comunicación de la Institución tomen en cuenta el sistema de valores basados en la equidad.	3.2.2.1 Instruir a el área de Comunicación social a un Taller de Equidad para que se apege totalmente a las Normas Intencionales de Equidad para cualquier Comunicado.	Quincenalmente	Promoción Económica, Comunicación Social.
			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 Elaboración de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores t personal Administrativo.	mensualmente	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
		3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad.	3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.3.2.1 Poner a disposición de todo el personal el Manual de Cultura Institucional. Subirlo a la pagina de Internet de la Presidencia. Para que este disponible para todo el publico.	Diciembre -2011	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.
			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 Instruir a el área de Comunicación social a un Taller de Equidad para que se apege totalmente a las Normas Intencionales de Equidad para cualquier Comunicado.	Diciembre -2011	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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. Garantizar una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación.	4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	4.1.1. Diseñar y aplicar un sistema de selección equitativo basado en los criterios del PCIMUN.	4.1.1.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.1.2. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.	4.1.2.1 Generar una CONVOCATORIA publica por cada puesto vacante, sin distinción de Sexo, y apegada a las normas del Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.1.3. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.	4.1.3.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades a tener, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial 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 Establecer un sistema de capacitaciones para definir con claridad las habilidades y aptitudes de cada aspirante. Un concurso imparcial y y debidamente monitoreado.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial 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 Que los líderes Municipales tengan conocimiento de las normas de equidad de género y cultura institucional. Tomando un taller y realizando una evaluación.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial 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 Perfeccionar el que ya existe en la Presidencia Municipal. Revisar	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial 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 Establecer toda capacitación en el Horario de trabajo. Día hábil.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			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 Elevación de la Estrategia de Cultura Institucional. Plasmarlo en un documento que este disponible para Directores t personal Administrativo.	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Diciembre 2011 - Septiembre 2012

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 del puesto	5.1.1 Garantizar que los salarios y prestaciones sean iguales tanto para hombres como para mujeres en igualdad de cargas y responsabilidades laborales.	5.1.1.1 Establecer un Tabulador de Sueldos municipales. Apegado al las responsabilidades de cada uno. Sin importar el genero.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal, Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			5.1.2 Determinar y valorar las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo.	5.1.2.1 Mediante el reglamento de Equidad.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal, Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			5.1.3 Realizar un tabulador que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre.	5.1.3.1 Establecer un Tabulador de Sueldos municipales. Apegado al las responsabilidades de cada uno. Sin importar el genero.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
		5.2 Realizar una valuación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual.	5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales	5.2.1.1 Formar un equipo de revision de mecanismos. Conformado por directores de area y Regidores.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se esta pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad.	5.2.2.1 Establecer un Tabulador de Sueldos municipales. Apegado al las responsabilidades de cada uno. Sin importar el genero.	Diciembre 2011- Julio -2012	Oficial Mayor
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1 Homogenizar los Sueldos, actualizarlos en base a la norma Nacional.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
		5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes.	5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución.	5.3.1.1 Elaborar un Test general de Evaluacion que comprenda las faces de Puntualidad y Desempeño. Publicar mensualmente los resultados de dicha evaluacion.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para le personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición,	5.3.2.1 Implementar incentivos trimestrales por concepto de puntualidad y Desempeño. Asi mismo publicar mensualmente al trabajador del mes en la gaseta Municipal.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.	5.3.3.1 Implementar incentivos trimestrales por concepto de puntualidad y Desempeño. Asi mismo publicar mensualmente al trabajador del mes en la gaseta Municipal.	Diciembre 2011- Julio -2012	Oficial Mayor

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



Componente 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. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior	6.1.1.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades a tener, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			6.1.2. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.	6.1.2.1 Generar una CONVOCATORIA publica por cada puesto vacante, sin distinción de Sexo, y apegada a las normas del Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			6.1.3. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel.	6.1.3.1 Generar una CONVOCATORIA publica, indistinta hombres y mujeres, considerando sus aptitudes y grados de estudio requeridos.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
		6.2 Diseñar una estructura organizacional que permita a las y los servidores públicos aspirar a puestos de mayor nivel y acceder a ellos en independencia de su condición y sin discriminación de ningún tipo.	6.2.1 Hacer una revisión de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización.	6.2.1.1 Elaborar la descripción de cada perfil de puestos. Aptitudes y cualidades a tener, basados en las normas especificadas por el Programa de Cultura Institucional.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			6.2.2 Incentivar las iniciativas que promuevan el desarrollo y crecimiento del personal en la Institución.	6.2.2.1 Establecer como importancia fundamental el desarrollo personal de cada individuo. Mediante la capacitación y preparación. Elaboración de un plan de vida laboral, personal y espiritual.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			6.2.3 Generar mecanismos de incentívación al personal para que crezcan dentro de la organización.	6.2.3.1 Elaboración de un plan de incentivos Municipales.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico
		6.3 Permitir la movilidad de puestos dentro de la organización para que cualquier persona sin discriminación pueda ocupar puestos en plazas para las cuales tiene habilidades y aptitudes.	6.3.1 Publicar de manera periódica las vacantes existentes al interior del gobierno para que cualquier servidor o servidora pública pueda ocupar esas plazas.	6.3.1.1 Generar una CONVOCATORIA publica, indistinta para hombres y mujeres, considerando sus aptitudes y grados de estudio requeridos.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel.	6.3.2.1 Generar una CONVOCATORIA publica, indistinta para hombres y mujeres, considerando sus aptitudes y grados de estudio requeridos.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución.	6.3.3.1 Mediante de un taller "Elaboración de un plan de vida"	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico, Oficial Mayor, Instituto de la mujer.

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



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 Realización de Estudios y encuestas anuales.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficialia Mayor
			7.1.2 Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto.	7.1.2.1 Dividirlos por departamentos y cada director de área capacite al personal a su cargo.	Diciembre 2011	Directores de área
			7.1.3 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública.	7.1.3.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.	Enero del 2012	Desarrollo Humano/Oficialia Mayor
			7.1.4 Lograr que las capacitaciones sean tomadas en cuenta para la promoción y ascenso del personal.	7.1.4.1 Que las capacitaciones sean de valor Curricular, para ser contempladas para subir a mandos medios y altos. Cuando así lo requieran.	Enero del 2012	Oficialia Mayor
		7.2 Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género, asegurando que se quedará como un patrimonio para futuras administraciones municipales.	7.2.1 Diseñar los cursos o programas de formación técnica y humana para cada uno de los puestos atendiendo el principio de equidad.		Diciembre 2011	Coordinador de Ayuntamiento
			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 Manual de Procesos en la Administración Pública Municipal. Disponibles para todo trabajador sin importar el nivel de mando.	Noviembre 2011- Diciembre 2012	Coordinador de Ayuntamiento
			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 Mediante talleres, foros, Conferencias, que induzcan a la participación de todos, elaboración de peridicos Murales.	Febrero 2012	Coordinador de Ayuntamiento
		7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN.	7.2.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores.	7.2.1.1 Formación del Personal Instructor Municipal. Conformado por Directores de Área y regidores.	Febrero 2012- Junio 2012	Oficialia Mayor
			7.2.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.	7.2.2.1 Realizar capacitaciones sobre cultura de equidad mediante la creación de la Semana de la equidad. Foros, trípticos, exposiciones, entre otras.	Enero del 2012	Oficialia Mayor/Instituto de la Mujer

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



Componente 8.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
8.- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona.	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 Definir los procedimientos que regulan el acceso equitativo de las mujeres a puestos superiores	8.1.1.1 Manual de procedimientos	diciembre 2011- Abril 2012	Secretario General/Regidores/Oficialía Mayor
			8.1.2 Promover actividades en las que los padres se involucren con sus hijos y demás familia.	8.1.2.1 Actividades como convivencias entre los trabajadores y sus familias. Así como respetar el tiempo de trabajo y el de descanso.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			8.1.3 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.	8.1.3.1 Manual de procedimientos	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			8.1.4 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.	8.1.4.1 Manual de procedimientos	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/Secretario general
		8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.	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 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/Secretario general
			8.2.2 Armonizar las labores en sus horarios y días de descanso para que intervengan en lo mínimo posible con el tiempo disponible en familia.	8.2.2.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			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 Actividades como convivencias entre los trabajadores y sus familias. Así como respetar el tiempo de trabajo y el de descanso.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/Secretario general
		8.3 Establecer con claridad las políticas de permisos para que sin discriminación los y las servidoras públicas, puedan hacer uso de ellos de manera institucional.	8.3.1 Difundir las políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales y evitar la discriminación o discrecionalidad en la otorgación de uso de los mismos.	8.3.1.1 Mediante el Manual. Que integre bajo que circunstancias se otorgaran los permisos laborales.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/Secretario general
			8.3.2 Desarrollar habilidades de comprensión en los mandos medios y altos para que en circunstancias no previstas puedan apoyar de manera especial a un empleado que requiere permiso.	8.3.2.1 Mediante el Manual. Que integre bajo que circunstancias se otorgaran los permisos laborales.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/Secretario 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"



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 elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	Diciembre 2011- Abril 2012	Oficialia Mayor
			9.1.2 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros.	9.1.2.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	Diciembre 2011- Abril 2012	Oficialia Mayor
			9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.3.1 Manual de Equidad Municipal	Diciembre 2011- Abril 2012	Oficialia Mayor/Regidores/Secretario General
		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 Elaboración de una lista de mecanismos de denuncia y requisitos para la denuncia. Así mismo puede ser electrónica.	Diciembre 2011- Abril 2012	Oficialia Mayor
			9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.2.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	Diciembre 2011- Abril 2012	Oficialia Mayor

Con las acciones implementadas en este componente se busca que La Administración Pública Municipal cuente con canales y procedimientos para normar y erradicar la posibilidad del hostigamiento y el 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"



Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.

Indicadores para la Administración Pública Municipal				
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Objetivo 1. Establecer un programa de la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. fuera de las Institución.	Porcentaje de dependencias municipales que han decidido adoptar el modelo del PCIMUN	$\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio	95%	Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN
Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	Personal que de acuerdo a estudio percibe equidad y no discriminación en la organización	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal	95%	Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional
Objetivo 3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Teocuitatlán de Corona se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	Porcentaje de eficiencia en las campañas realizadas al interior de municipio y medida con estudio de opinión.	$\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion	90%	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.	Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal	$\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ 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 implementacion 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. 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.	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 FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Mn: Hombres en el cargo n	igual o tendiente a cero	Registro de recursos humanos
		Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3	$SCG \geq 3$ SCG: Programa de Actividades de Capacitación y Sensibilización al Género	3	Registro de recursos humanos
Objetivo 8.	Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Teocuitatlán de Corona.	Diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal	$\left(\frac{CRM}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{CRH}{H} \times 100 \right) = 0$ CRM: Mujeres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal CRH: Hombres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal M: Total de Mujeres en la Plantilla Laboral	igual o tendiente a cero	Listas de asistencia y registros administrativos
Objetivo 9.	Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.	Instancias habilitadas para atender quejas sobre hostigamiento y acoso sexual laboral	$\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ IHS: Instancia Habilitadas para denunciar y atender el acoso TIHS: Total de Instancias habilitadas	100%	Acuerdos de la creación de la instancia
		Mecanismos de denuncia seguros y confiables para atender casos de violencia laboral	$\frac{CR}{CD} \times 100 \geq 90$ CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados	100%	Registro de Casos

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



Glosario de términos.

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

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

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

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

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

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

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"

