



GOBIERNO FEDERAL

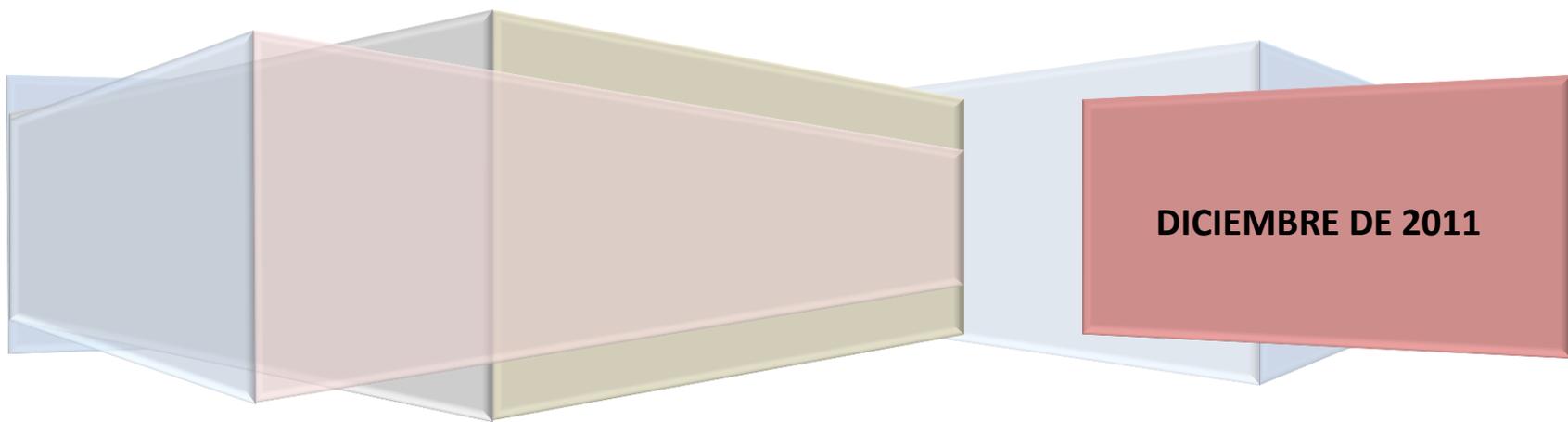
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de Tonaya, Jalisco

PAPCIMUN



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

Contenido:

1. Mensaje de la presidente del IJM
2. Resumen ejecutivo
3. Introducción
4. Marco Normativo
5. Marco conceptual
6. Consideraciones para el diseño, implementación y monitoreo del cambio de cultura institucional con perspectiva de Género.
7. Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal.
8. Objetivos Estratégicos.
9. Estrategias.
10. Líneas de acción.
11. Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.
12. Acciones a realizar para la ejecución del Programa de Cultura Institucional (basadas en los objetivos, estrategias y líneas de acción).
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 Tonaya ha realizado para llevar a cabo los trabajos de planeación que llevarán a la Administración Pública Municipal y al propio municipio a una nueva Cultura de Equidad de Género.

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

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

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

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



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

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

¡En hora buena, Felicidades!

Atte. Lic. Carmen Lucia Pérez Camarena.

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



Resumen ejecutivo.

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

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

1. Política Municipal y deberes institucionales

- 1.1.1.1 Convocatoria abierta en la que se busque un perfil definido del puesto que se necesite, el cual sea calificado por un comité y el perfil con mayor capacidad sea el elegido.
- 1.1.2.1. Aplicar un manual de procedimientos para incrementar el nivel de cultura
- 1.1.2.2. Recibir capacitaciones para actualizarse en las respectivas áreas con un mínimo de 2 capacitaciones por año.

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



- 1.1.3.1. Aplicar un manual de procedimientos que indique las políticas que serán regidas por la cultura institucional.
- 1.1.3.2. Recibir capacitaciones para aplicar la equidad de género
- 1.1.4.1. Hacer trípticos, reuniones periódicas en el municipio, campañas de difusión municipal y estatal, darlo a conocer en escuelas apoyados por el Instituto de la Mujer, el DIF, Protección Civil, Seguridad Pública y Biblioteca
- 1.2.1.1. Reunir al personal que labora en el H. Ayuntamiento y proporcionarle el material necesario, dándoles a conocer el Marco Normativo Jalisciense.
- 1.2.2.1. Implementar reuniones, evaluaciones y talleres interactivos para reforzar los conocimientos adquiridos.
- 1.2.3.1. Implementar un manual de procedimientos que indique como deben ser las condiciones de trabajo y talleres interactivos.
- 1.2.3.2. Crear un comité calificador que valúe las prestaciones, sueldos y ascensos para los trabajadores conforme Leyes, aptitudes, actitud y responsabilidad.
- 1.3.1.1. Darlo a conocer al personal y después al Municipio.
- 1.3.2.1. Que sea aprobado por el cabildo para posteriormente ser llevado a cabo
- 1.3.3.1. Buzón de quejas y sugerencias. Nombrar un contralor

2. Clima Laboral

- 2.1.1.1 Invitar a capacitadores para todo el personal y de acuerdo a su área, hombres y mujeres. Facilitar el traslado

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

- 2.1.2.1. Hacer reuniones con el personal y hablar sobre las labores que nos competen a cada uno, para así dar un mejor servicio.
- 2.1.3.1. Comentar lo que hoy compartimos con los compañeros que no asistieron
- 2.1.4.1. Charlas de motivación y entregar reconocimientos, (como en las escuelas), a los compañeros que lleven a cabo su labor de manera adecuada.
- 2.2.1.1. Convocar para formación de equipos donde se traten los temas de equidad y género
- 2.2.2.1. Elaboración y aplicación del Reglamento de Equidad y Género
- 2.2.3.1. Cursos de Capacitación intergubernamentales de los programas existentes de Equidad y Género
- 2.3.1.1. Utilizar un programa donde se explique y dé a conocer la Equidad
- 2.3.2.1. Cuando se hagan letreros y/o carteles para la comunidad en general, procurar que se respete la Equidad de Género.
- 2.3.3.1. Tener en cuenta a todos los trabajadores para cualquier evento.

3. Comunicación Incluyente

- 3.1.1.1. Normas y criterios dentro de Equidad y Género.
- 3.1.2.1. Boletín interno para comunicar con criterios incluyentes.
- 3.1.3.1. Hacer Reuniones donde se involucren hombres y mujeres
- 3.2.1.1. Que se tome la responsabilidad de cumplir con lo promovido
- 3.2.2.1. Circulares, boletines pláticas.
- 3.3.1.1. Respeto, aplicar el manual de equidad y género existente.
- 3.3.2.1. Aplicación del Reglamento

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



- 3.3.3.1. Cursos para dar a conocer equidad y género
- 3.3.4.1. Elaboración de plan de trabajo donde haya respeto a los tiempos.

4.- Selección de personal.

- 4.1.1.1. Implementar las convocatorias para la selección del personal de tal forma que se pueda contratar a cualquier persona independientemente del sexo siempre y cuando cumpla con los requisitos, todo esto por medio de un concurso. Tener más dialogo con el personal.
- 4.1.2.1. Determinar estos perfiles con ayuda de examen psicológicos, que permitan establecer con más exactitud si son aptos o no.
- 4.1.3.1. Darle la oportunidad a nuevas personas, mediante la difusión de convocatorias cuando se requiera personal
- 4.2.1.1. Elaboración y aplicación del Reglamento de selección del personal aplicado a la equidad de género.
- 4.2.2.1. Implementar talleres y capacitaciones para que los funcionarios puedan dar un mejor servicio.
- 4.3.1.1. Elaboración y aplicación del manual de procedimientos internos
- 4.3.2.1. Establecer horarios que no perjudiquen las relaciones familiares y solicitar los permisos que otorga la Ley.
- 4.3.3.1. Dándoles la misma preferencia, tanto a hombres como mujeres, sensibilizando a la ciudadanía mediante talleres de equidad de género.
- 4.4.2.1. Promover y difundir más los servicios de las guarderías en las empresas y en las comunidades, para darles más oportunidades a las mujeres y 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"



5.- Salarios y prestaciones

- 5.1.1.1. Analizar las características de cada puesto y valorar su desempeño.
- 5.1.2.1 Establecer requerimientos mínimos de escolaridad para las diferentes áreas así como responsabilidad y carácter
- 5.1.3.1. Asignar valor por cada puesto establecido.
- 5.2.1.1. Establecer mecanismos de evaluación, puesto perfil, etc. (Comité comisionado).
- 5.2.2.1. Analizar plantilla, sueldos, géneros y desempeño
- 5.2.3.1. Promover el acuerdo de redefinición de sueldos al personal, ajustes.
- 5.3.1.1. Establecer programas de evaluación constante de desempeño y aplicación
- 5.3.2.1. Establecer un sistema de incentivos para motivar en horario y puntualidad así como desempeño
- 5.3.3.1. Programa de incentivos a los servidores públicos que se esfuerzan más en el trabajo y colaboran en otras áreas.

6.- Promoción Vertical y Horizontal

- 6.1.1.1. Elaboración de todos los requisitos para el puesto vacante y colocarlo en un lugar visible donde todo el personal lo vea.
- 6.1.2.1. Mural, oficios, perifoneo, pancartas y folletos
- 6.1.3.1. Realizar a nivel general una evaluación al personal, para seleccionar a la persona más apta para el desarrollo del puesto a ocupar.
- 6.2.1.1. Elaborar y dar a conocer el manual de procedimientos administrativos
- 6.2.2.1. Evaluación de aptitud para el desarrollo del puesto a ocupar.

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



- 6.2.3.1. Implementación de bonos para el personal con mayor desempeño laboral, (puntualidad, asistencia y trabajo).
- 6.3.1.1. Comunicar mediante oficio para cada dependencia, los puestos disponibles a ocupar.
- 6.3.2.1. Establecer mediante acuerdo de Cabildo, los requisitos para cada puesto que quede vacante
- 6.3.2.2. Creación de Capacitaciones y estimulaciones de acuerdo a cada plan de vida y las necesidades de cada peón.

7.- Capacitación y Formación Profesional

- 7.1.1.1. Elaboración de encuesta con parámetros de conocimientos y habilidades.
- 7.1.2.1. Aplicación del programa de capacitación y sanciones a los servidores públicos.
- 7.1.3.1. Aplicación de incentivos para los que se capaciten.
- 7.1.4.1. Aplicación del manual de responsabilidades del Ayuntamiento.
- 7.2.1.1. Manual de procedimientos administrativos.
- 7.2.2.1. Aplicación de curso para conocer el manual de procedimientos.
- 7.2.3.1. Cursos con departamentos Gubernamentales afines.
- 7.2.4.1. Capacitación visual laboral y administrativa.
- 7.3.1.1. Asistir a cursos de inducción y liderazgo.
- 7.3.2.1. Formación de cursos para el desarrollo administrativo.

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

- 8.1.1.1. Elaboración de un Reglamento Interno de trabajo.
- 8.1.2.1. Realizar una distribución equitativa de la carga laboral entre el personal de área.
- 8.2.1.1. Identificar dentro del Ayuntamiento los puestos de mayor flexibilidad, para asignarlos al personal que pudiese tener requerimientos especiales.
- 8.2.2.1. Tener una excelente organización laboral, evitando dentro de lo posible, interferir en días y horarios de descanso del personal.
- 8.2.3.1. Elaboración de un cronograma de actividades intrafamiliares en el que se involucren las familias de los empleados del ayuntamiento.
- 8.3.1.1. Creación de un Reglamento en el que se detallen los requerimientos necesarios para la otorgación de permisos en situaciones especiales.
- 8.3.2.1. Concientización y comprensión de circunstancias que requieren permiso inmediato a los mandos.
- 8.3.3.1. Capacitación proporcional sobre las necesidades de las diferentes áreas para una mejor selección de personal.

9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1. Establecer un código de comportamiento del personal dentro del Ayuntamiento. (Ética).
- 9.1.2.1. Realizar una convivencia trimestral entre los compañeros, que incluya pláticas y proyecciones para promover el respeto.

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



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

- 9.1.3.1. Levantar cuestionarios al personal que labora en el Ayuntamiento, para conocer la existencia de esta problemática
- 9.1.4.1 Colocar un buzón especial para denuncias sobre este tema, supervisado por el comité responsable.
- 9.2.1.1. Generar y enviar información vía correo electrónico, que sea breve y que incluya links de páginas de temas relacionados.
- 9.2.2.1. Colocar en lugares visibles, un mensaje informativo sobre a donde y con quién acudir en caso de hostigamiento y acoso.

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

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

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

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

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



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

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

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



Marco Normativo.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁴:

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

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

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

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

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

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



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

El respeto a su libertad, autonomía y dignidad humana;

La igualdad jurídica entre mujeres y hombres;

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

El respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres.

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

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



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

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

El marco normativo presentado nos da la pauta para respaldar, orientar y facilitar la implementación del presente Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Tonaya. 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 Tonaya Jalisco.

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

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



Marco conceptual

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

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

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

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

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

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



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

Algunas definiciones necesarias

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

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

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

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

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

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



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

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

Árbol de problemas

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

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

Árbol de objetivos

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Los indicadores pueden ser relativos a:

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

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

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



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

Básicamente estos son los elementos y conceptos más importantes para el desarrollo del “*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*” en el municipio de Tonaya 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 Tonaya 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 Tonaya, se vivan de hoy y para el futuro los valores de la equidad.

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

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



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

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

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

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



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

Información Socio Demográfica.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Tonaya, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 86 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados y empleadas.

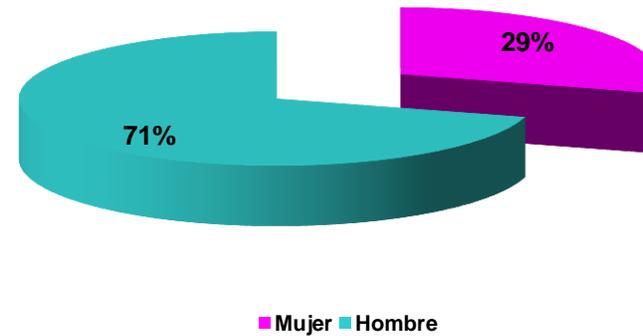
| MUNICIPIO | PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA | | | | | | | | |
|-----------|--|------------------|------------|-------|-----------|------------------|------------|-------|-------------|
| | MUJERES | | | | HOMBRES | | | | TOTAL H + M |
| | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto | TOTAL | |
| Tonaya | 18 | 3 | 3 | 18 | 42 | 10 | 15 | 68 | 86 |

La gráfica 1, muestra la composición porcentual de la plantilla por. En ella podemos observar que el 29 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 71 por ciento está compuesta por hombres.

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



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



Gráfica 1

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

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

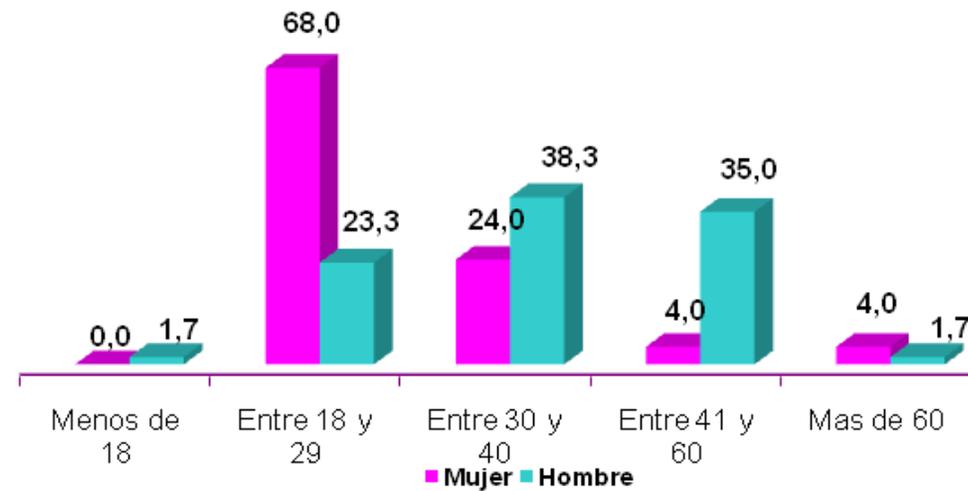
⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"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"



debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

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



Gráfica 2

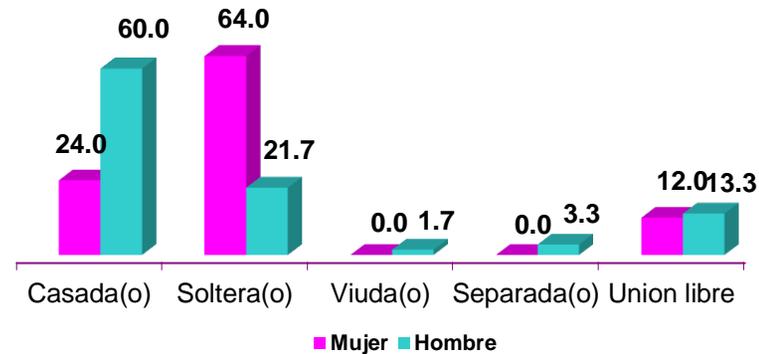
En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Tonaya en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 13.3 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 12.0 por ciento de las mujeres de la Institución vive en unión libre.

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

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



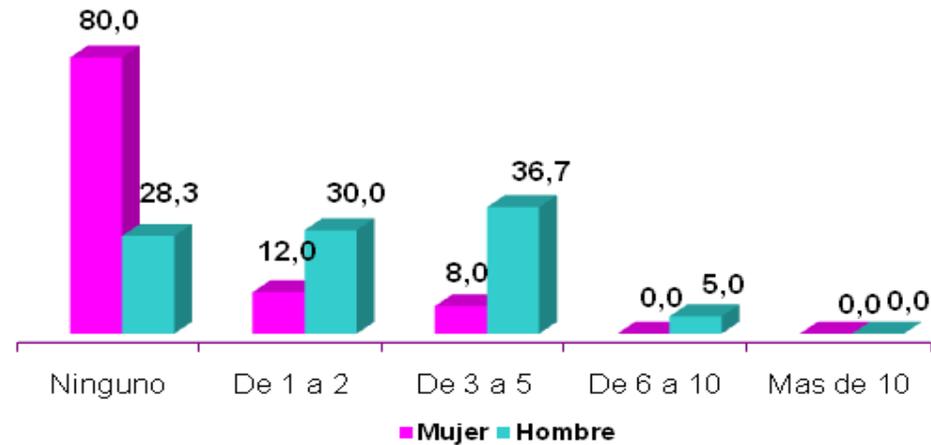
Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que es significativamente mayor la proporción de mujeres que de hombres que no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos

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

mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 44 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

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



Gráfica 4

En el municipio de Tonaya podemos observar que casi un 96% de las servidoras públicas no son jefas de familia, mientras que más del 73% de los hombres lo son, como lo muestra la gráfica 5.

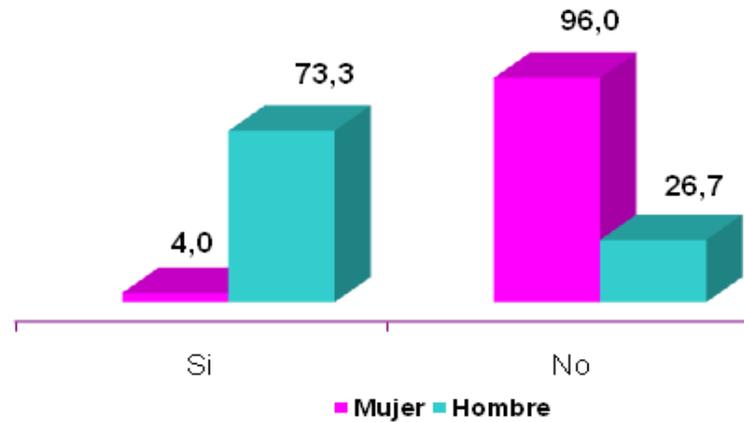
Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa (e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que en este caso la

"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"



mayoría de las mujeres que tienen hijos no encabezan su hogar ya que cuentan con el apoyo de su pareja.

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

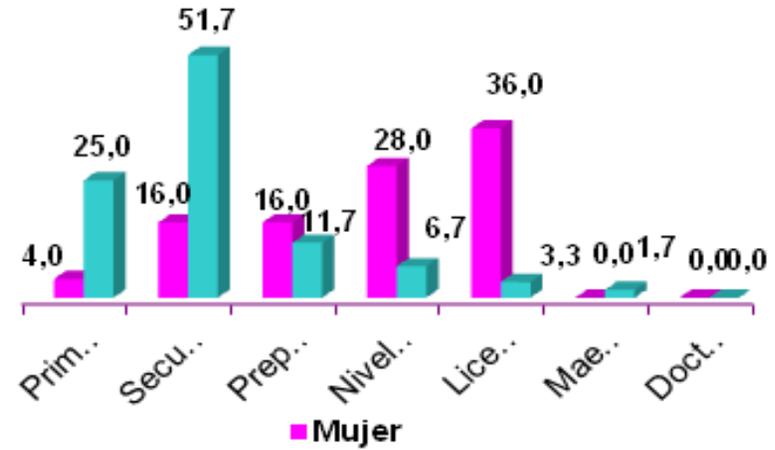


Gráfica 5

Como podemos observar los grados de escolaridad en el municipio de Tonaya hasta el nivel de secundaria son más los hombres que las mujeres quienes ha estudiado, sin embargo, son más las mujeres que han cursado la educación media y superior que los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel licenciatura es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 36 por ciento más de mujeres que de hombres con este nivel de escolaridad.

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

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



Gráfica 6

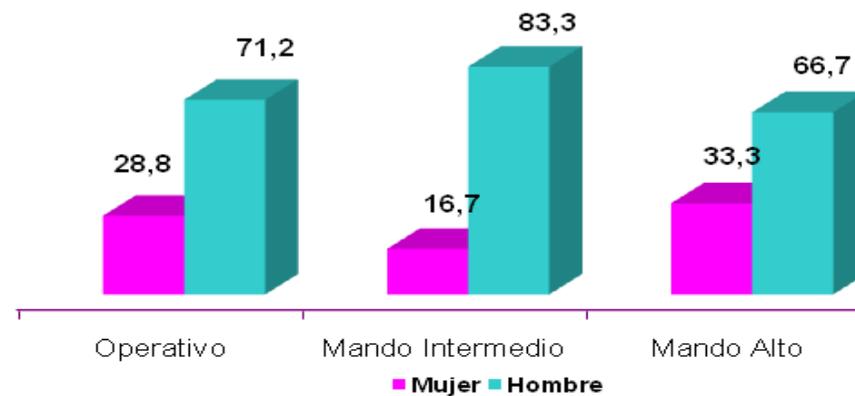
En la gráfica 7 que aparece a continuación, contrasta con la gráfica de niveles de escolaridad, en el sentido de que a mayor nivel educativo se esperaría un nivel de mando mayor, sin embargo esto no sucede así, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres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

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



Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad⁸ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de Tonaya no sucede así, es decir la brecha es de 67.0 por ciento, para los mandos medios y en el caso de los mandos altos es de 33.4% por ciento.

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



Gráfica 7

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

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

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo

| Índice | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto |
|---|-----------|------------------|------------|
| Índice de Contribución al Sexismo (ICS) | 0,8 | 0,11 | 0,12 |

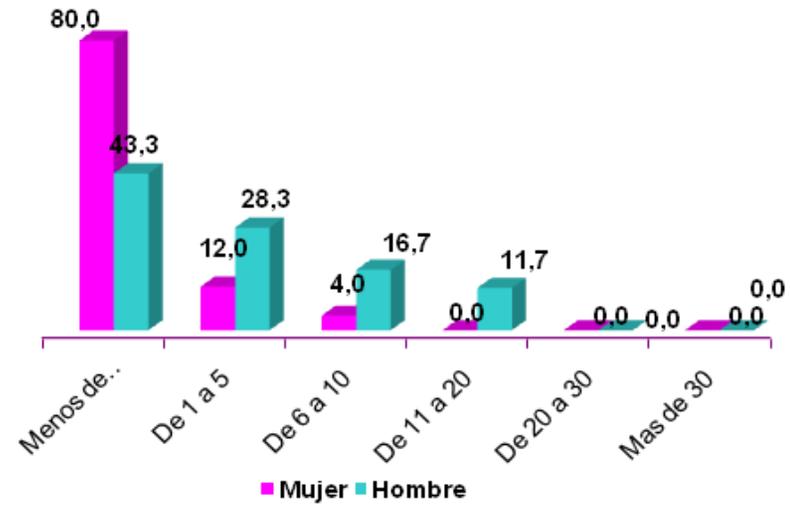
En la gráfica 8 podemos observar que la mayoría del personal femenino del Ayuntamiento es de reciente ingreso pues un 80% tienen menos de un año colaborando con el gobierno municipal esto se puede deber a que la mayoría de los puestos de mujeres son administrativos y están catalogados en el nivel operativo.

Observamos también que más del 56% del personal masculino lleva trabajando en el gobierno municipal entre 1 y 10 años, mientras que prácticamente no hay mujeres que hayan trabajado en la institución por más de 10 años.

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



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



Gráfica 8

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

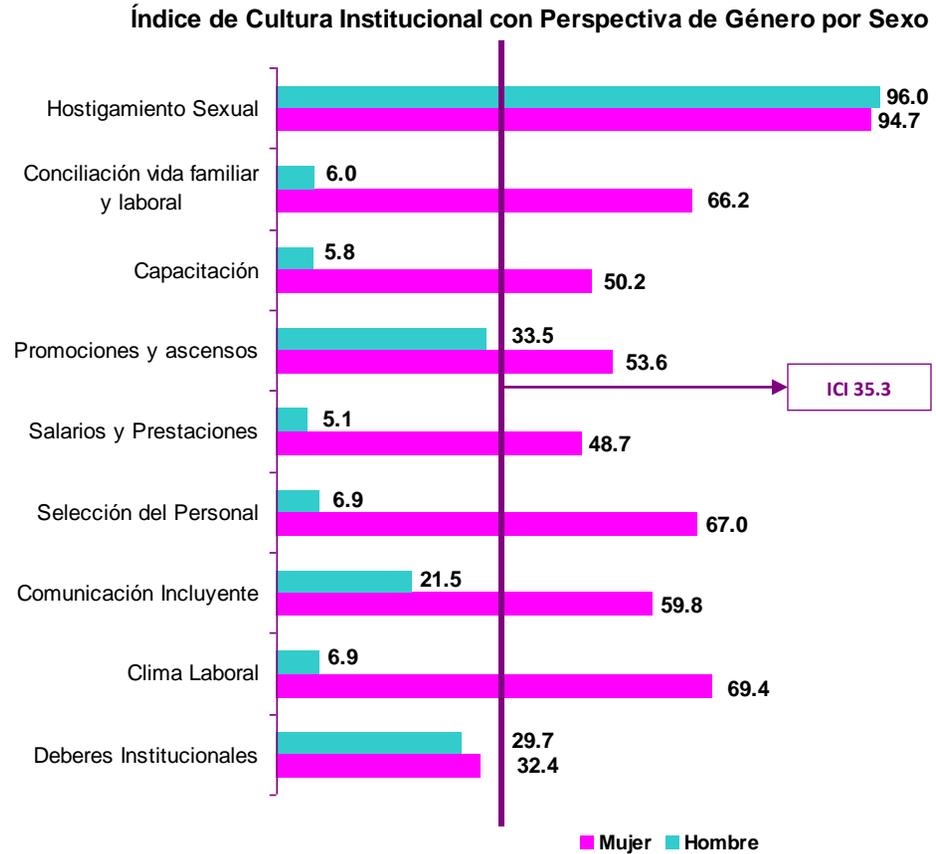
Resultados de los factores o temas que componen el diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género en la administración pública municipal del Ayuntamiento de Tonaya.

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

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

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





Gráfica 9

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



a) Deberes Institucionales.

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

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

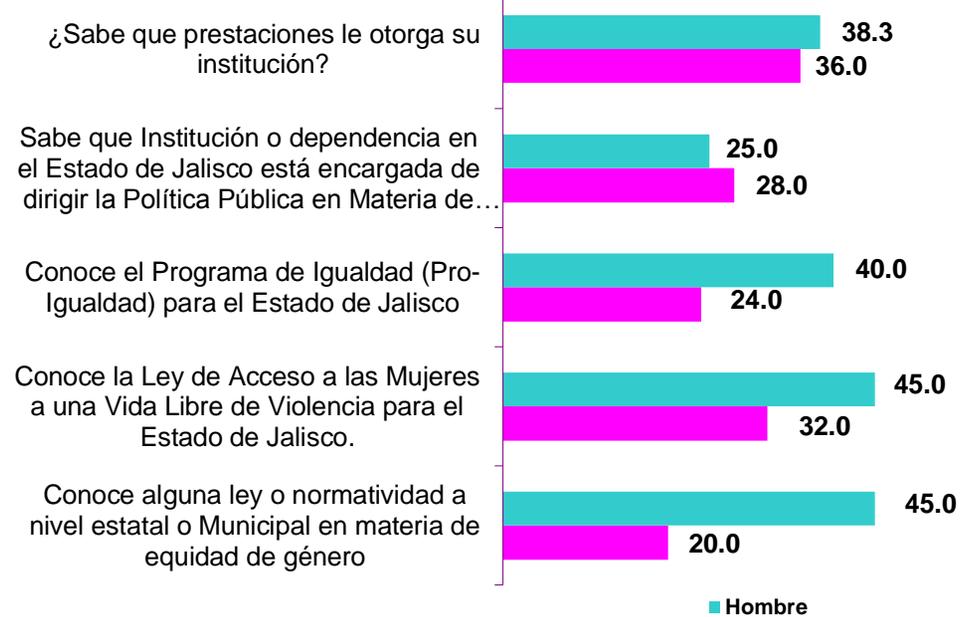
Cuadro 3.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Deberes Institucionales | 30.4 | 32.4 | 29.7 |

"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 opinión de Deberes Institucionales por
 Sexo**



Gráfica 10

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

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



Debe señalarse, sin embargo, que menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del municipio de Tonaya, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales.

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.

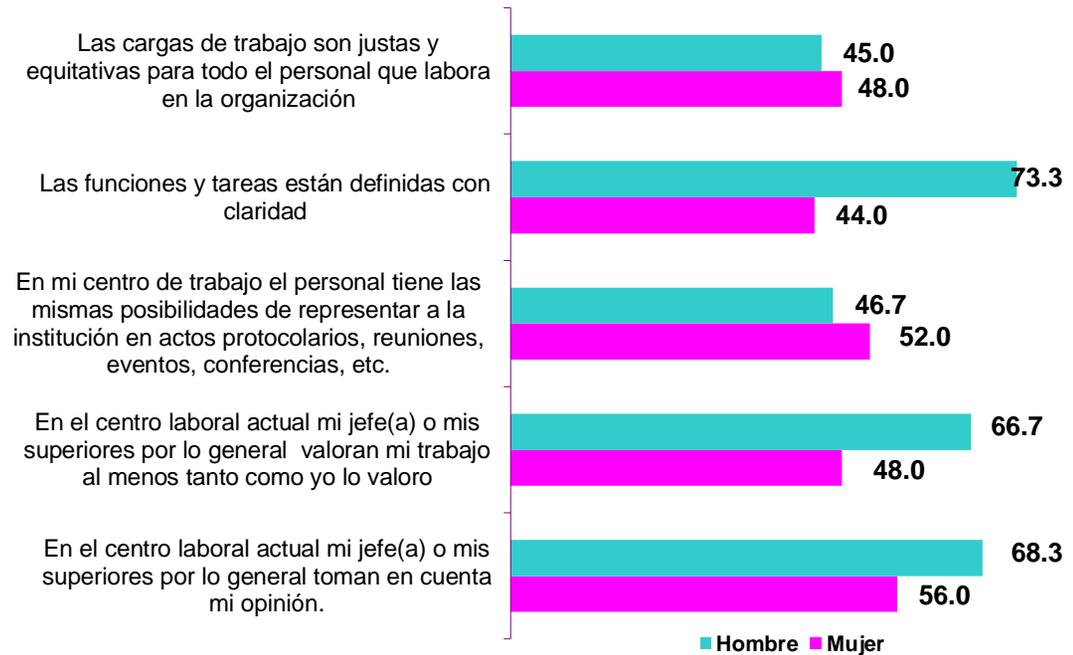
De manera adicional con la información obtenida de la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56,9), y es significativamente mayor para los hombres.

| Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Clima Laboral | 56,9 | 49,6 | 60,0 |

"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 Clima Laboral por Sexo



Gráfica 11

En la gráfica 11, vemos que una proporción mayor de hombres que de mujeres está de acuerdo con las afirmaciones que componen este apartado de preguntas. Destacando tres: 1.- Que las funciones están claramente definidas, 2.- Que siente valorado su trabajo y 3.- Que se toma en cuenta la opinión. Esta situación es preocupante ya que es

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



menor el número de mujeres que perciben esto sobre todo en el rubro que tiene que ver con que las funciones estén claramente definidas y el sentimiento de trabajo valorado.

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 Tonaya le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 4. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (45.3), también es importante señalar que el índice es percibido de forma mayor por las mujeres.

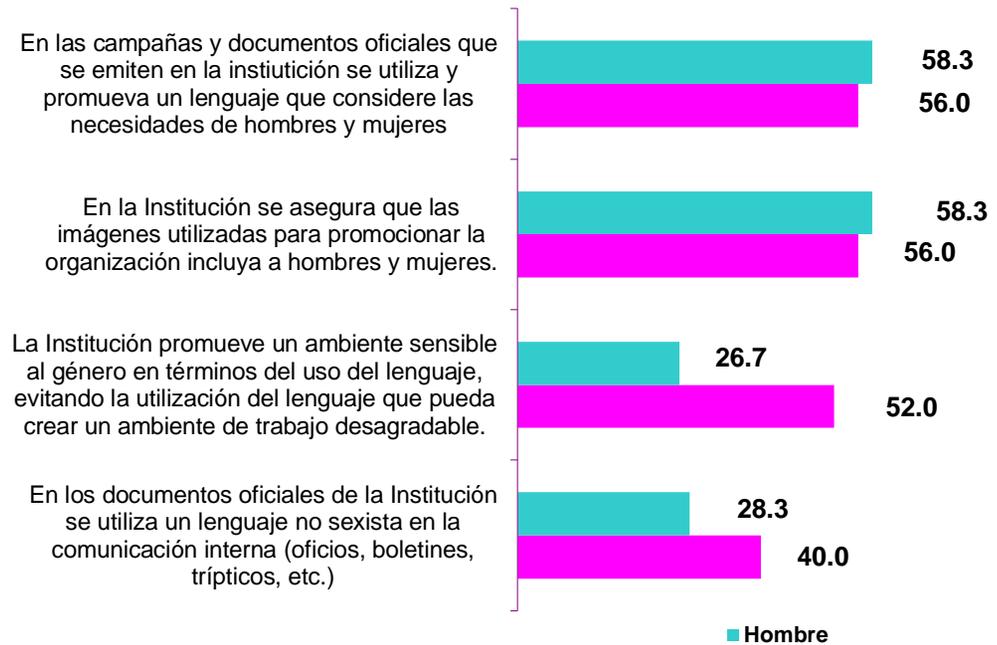
Cuadro 4.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Índice de comunicación Incluyente | 45,3 | 51,0 | 42,9 |

"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 Comunicación Incluyente por Sexo



Gráfica 12

Como se puede ver en la gráfica 12, hay un diferencial de más de un 25% entre las hombres y las mujeres que consideran que se evita utilizar un lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable, Es también mayor el número de mujeres que de hombres que consideran que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 demás aspectos de la comunicación se mantienen equilibrados tanto en hombres como en mujeres. De cualquier manera los porcentajes de opinión favorable son bajos por lo que será necesario promover de manera institucional una política del uso de 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 Tonaya le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (57.8), también es importante señalar que el índice es significativamente menor para las mujeres.

Cuadro 5.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Selección del Personal | 57,8 | 54,7 | 59,2 |

"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"



Este es un rubro importante de la equidad ya que tiene que ver con las posibilidades reales de desarrollo entre las mujeres y los hombres y como podemos observar en la gráfica 13. En el gobierno no está claro un proceso de selección que considere que solo se toman en cuenta los conocimientos y capacidades y no se percibe que haya claridad en los procesos de selección para no ser discriminado para ocupar un puesto público.

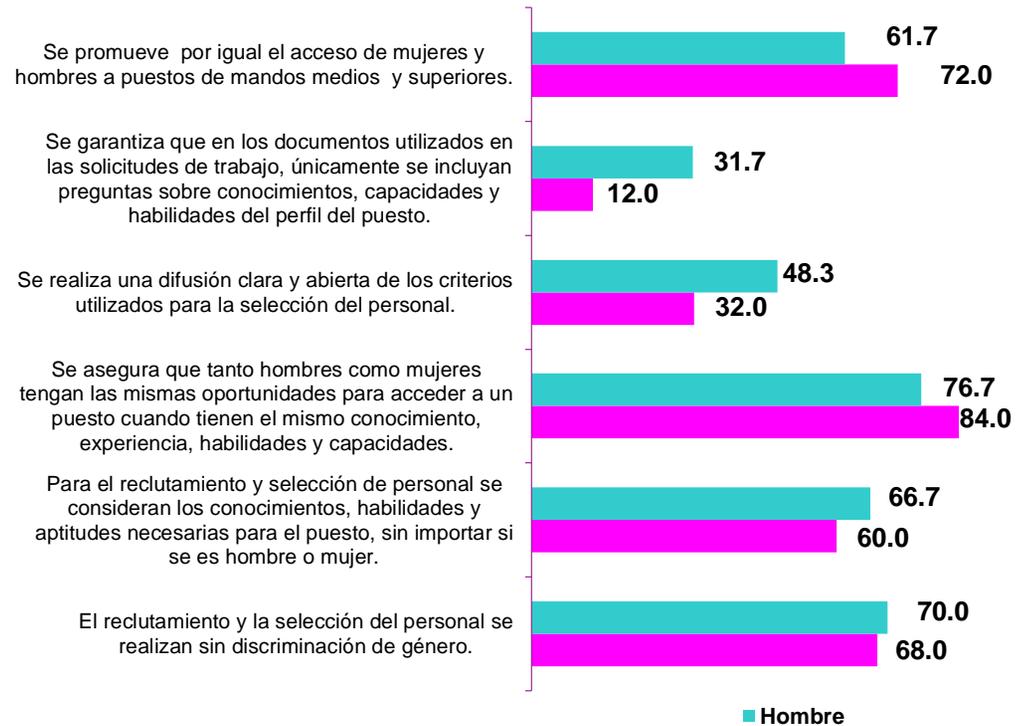
Las demás variables podemos observar que son muy equilibradas y que tanto hombres como mujeres perciben las mismas condiciones para ser contratados.

En resumen lo que arroja el estudio solo es falta de claridad en criterios y documentos para ser contratados pero si se percibe la voluntad de tratar a todos por igual.

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



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



Gráfica 13

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



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 Tonaya le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio-bajo (45.6), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

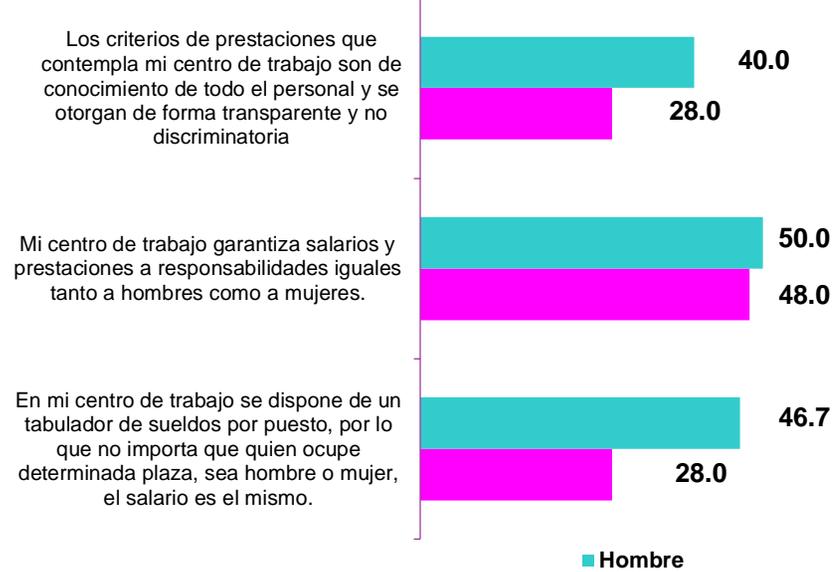
Cuadro 6.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Salarios y Prestaciones | 42,4 | 34,7 | 45,6 |

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



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



Gráfica 14

Como podemos observar en la gráfica 14. Hay equilibrio en la percepción de que se garantiza que los salarios y prestaciones se garantiza de acuerdo a responsabilidades tanto para hombres como para mujeres, sin embargo son menos las mujeres que reconocen los criterios de prestaciones y si estos se otorgan de forma trasparente o discriminatoria y son menos aún las mujeres que reconocen la existencia de un tabulador de sueldos

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Tonaya le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (45.7), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para los hombres.

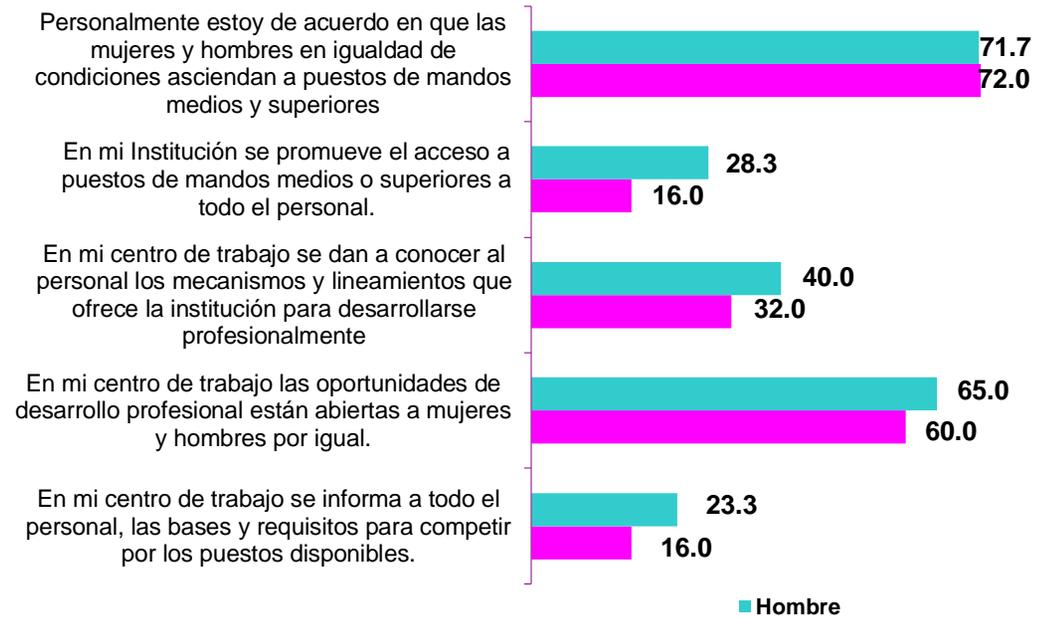
Cuadro 7.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Promoción Vertical y Horizontal | 43,8 | 39,2 | 45,7 |

"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 promociones por Sexo



Gráfica 15

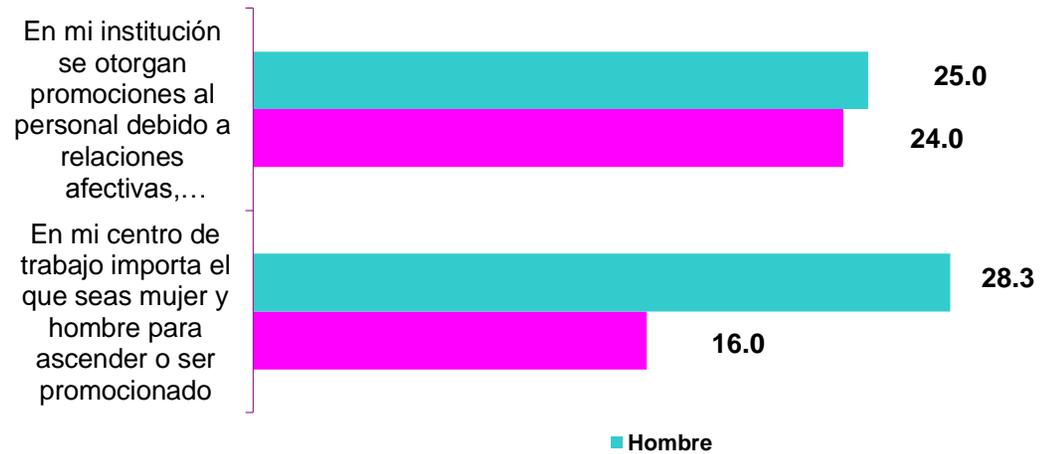
Como lo muestra la gráfica 15. Hay un equilibrio en considerar de manera personal la igualdad de condiciones para acceder a puestos público, sin embargo son menos el número de mujeres que de hombres que señalan que en la institución se promueve de igual manera a hombres que a mujeres, es también bajo, apenas con un 40% en hombres y un 32% de mujeres quienes dicen conocer los lineamientos para ser promovidos.

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



Hay un ligero equilibrio y buena opinión respecto de que las oportunidades de ascenso son abiertas para cualquiera sin importar el género, pero es muy poco el personal, que conoce si se informa los requisitos para competir por los puestos disponibles. En el caso de los hombres es apenas 1 de 4 y en las mujeres menos de 1 por cada 5.

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



Gráfica 16

En general son más los hombres que las mujeres 1 por cada 4 quienes consideran que si se otorgan promociones a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Y que si importa que seas mujer u hombre para otorgar alguna mejora en puesto o sueldo. Como lo muestra la 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"

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.

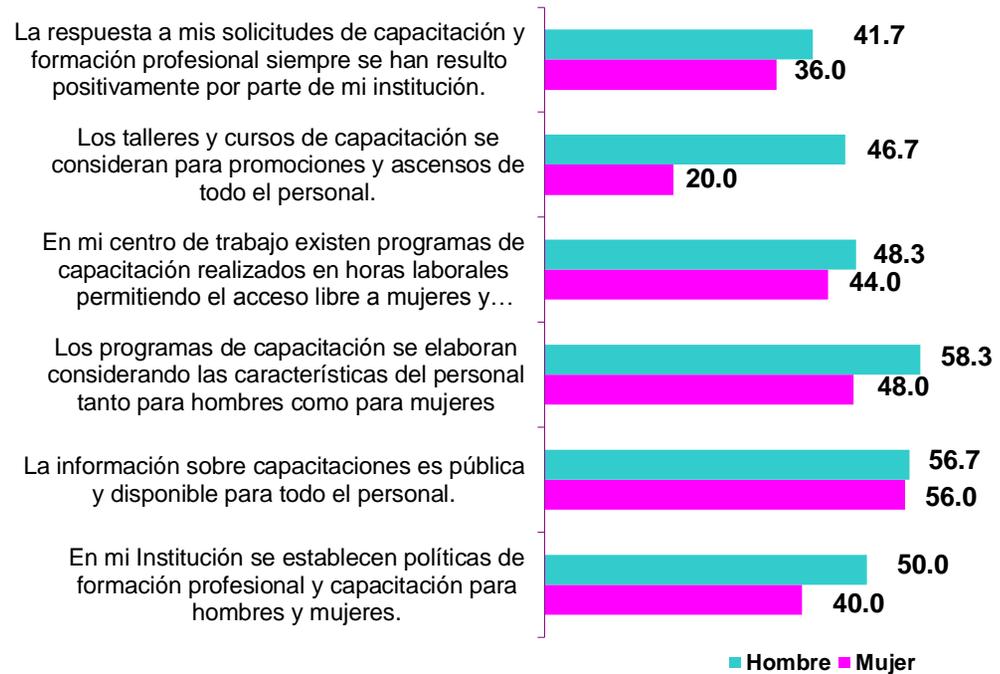
El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar 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 también la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 8. En el cuadro

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



podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (50.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

Cuadro 8.- Índice de Capacitación y Formación Profesional por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|-------|---------|---------|
| Índice de Capacitación y Formación Profesional | 47,5 | 40,7 | 50,3 |

Como lo muestra la gráfica 17, es apenas el 40% de mujeres y 50% de los hombres quienes reconocen que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación. Sin embargo y de manera equilibrada un 56 % dice que la información sobre las capacitaciones es pública para todo el personal.

Pero de cualquier manera un dato preocupante es que apenas un 20% de las mujeres reconoce que las capacitaciones les ayudan a ser promovidas a menores puestos.

Los demás rubros como podemos observar son equilibrados en opinión pero de cualquier forma la incidencia es en promedio menor al 50% por lo que se requiere reforzar la información sobre las capacitaciones, lo preocupante sería que no haya capacitaciones.

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

El apoyo que la institución otorgue a sus empleados y empleadas para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades

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



profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. 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 Tonaya 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 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (50.9), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

Cuadro 9.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal | 50,9 | 45,5 | 53,1 |

De acuerdo con la gráfica 18, una mayor proporción de hombres que de mujeres considera que se respetan los horarios de trabajo para no interferir con actividades familiares, y que no se genera una imagen negativa la solicitar permisos.

Hay una coincidencia porcentual en la opinión de que se respetan los permisos o licencia por maternidad y que no se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos personales o familiares,

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

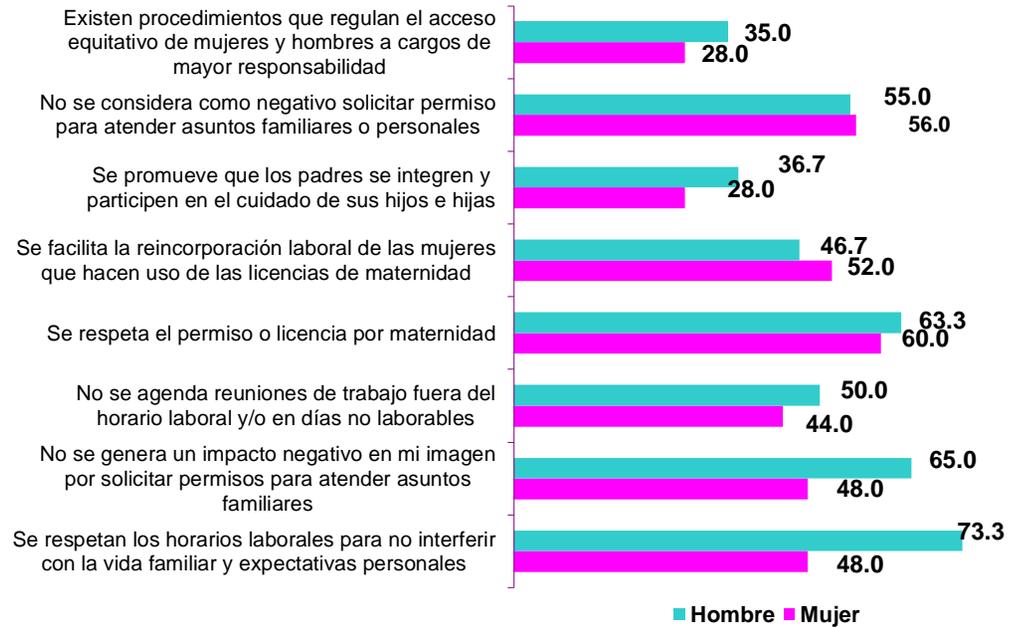
Casi la mitad del personal aunque menos mujeres que hombres dicen que no se agendan reuniones de trabajo en horas que interfieran con la vida familiar aunque en general es menos del 50% del persona quienes afirman esto.

Hay un aspecto importante, que es muy baja la opinión de que la institución promueva que los padres se integren en el cuidado de sus hijos e hijas. Así como en la opinión de si existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

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

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



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”.

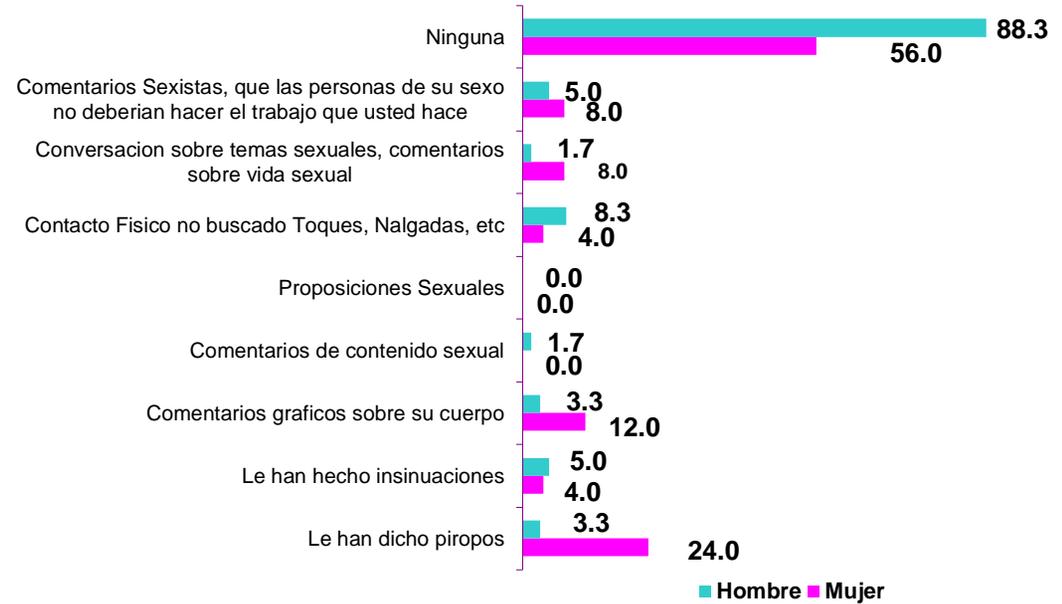
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede 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. Sobre todo en lo que tiene que ver con que les han dicho piropos o comentarios gráficos sobre su cuerpo.

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



Hay un aspecto relevante y es que un 8% de las mujeres reconocen haber recibido comentarios sexistas o haber realizado conversaciones de tipo sexual. Un 4% de las mujeres ha recibido insinuaciones mientras que un 5% de los hombres las ha recibido.

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)⁹ tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS (índice de Hostigamiento Sexual) tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 11.

Reafirmando la información que aparece en la gráfica 19, el Índice de Hostigamiento Sexual es mayor para mujeres que para hombres, cuadro 11.

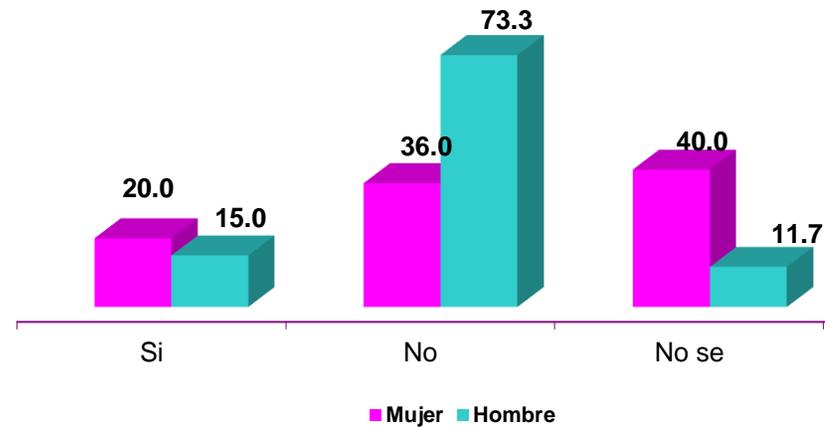
| Cuadro 11.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total | | | |
|--|---------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Hostigamiento Sexual Laboral | 4,1503 | 4,89 | 3,84 |

⁹ 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**

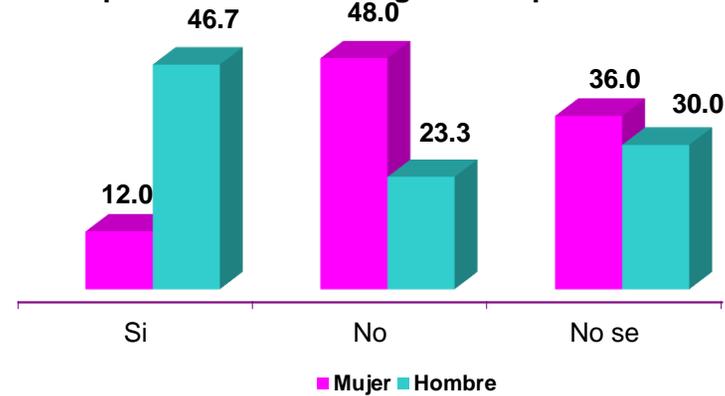


Gráfica 20

Es muy baja la cantidad del personal de la institución que reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 20. Podemos observar que menos del 20% del personal en general reconoce estos canales o bien dice que no existen.

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



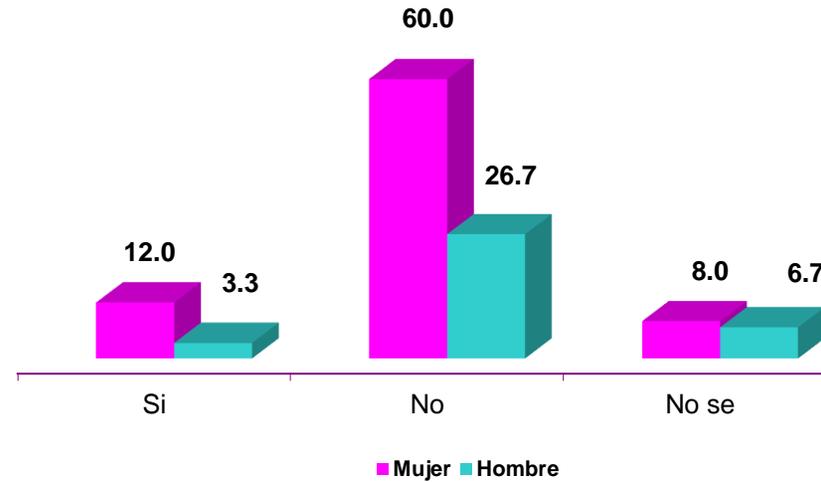
Gráfica 21

Por otro lado, sólo el 12.0 por ciento de las mujeres y 46.7 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. Es decir un 84 por ciento de mujeres dicen que no reconocen o han visto campaña alguna en el tema.

De acuerdo con la gráfica 22, un 12 por ciento de mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. Mientras solo lo menciona el 3.3% de los hombres.

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

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



Gráfica 22

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



A continuación presentamos un compendio que comprende el aterrizaje de la Planeación para la Administración Pública Municipal de Tonaya, 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 Tonaya y se integran de acuerdo a las fechas sugeridas y validadas con el equipo de la Administración Pública Municipal.

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



1.- Componente de Política Municipal y Deberes Institucionales.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable | |
|--|--|---|--|---|---|---|--|
| 1.- Política Municipal y deberes institucionales | 1. Establecer un programa de la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Tonaya hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. | 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias del gobierno municipal de Tonaya Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía. | 1.1.1 Realizar acciones concretas para equilibrar la plantilla de personal y los niveles de puestos ya que actualmente estos favorecen más a los hombres. | 1.1.1.1. Convocatoria abierta en la que se busque un perfil definido del puesto que se necesite, el cual sea calificado por un comité y el perfil con mayor capacidad sea el elegido. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Secretaría General, Presidencia y jefe de Área, (Tesorería, Obras, Catastro, etc.) | |
| | | | 1.1.2 Incrementar el nivel de cultura Institucional a través de programas y acciones que permeen toda la organización. | 1.1.2.1. Aplicar un manual de procedimientos para incrementar el nivel de cultura | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor | |
| | | | 1.1.3 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género. | 1.1.2.2. Recibir capacitaciones para actualizarse en las respectivas áreas con un mínimo de 2 capacitaciones por año. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Presidencia, Oficial Mayor e Instituto de la Mujer | |
| | | | 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. | 1.1.3.1. Aplicar un manual de procedimientos que indique las políticas que serán regidas por la Cultura Institucional. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor | |
| | | | 1.1.5 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente. | 1.1.3.2. Recibir capacitaciones para aplicar la Equidad de Género | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Presidencia, Oficial Mayor e Instituto de la Mujer | |
| | | 1.2.- Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Tonaya | 1.2.1. Dar a conocer el marco normativo Jalisciense en materia de equidad de género y generar mecanismos de sensibilización para el cambio. | 1.1.4.1. Hacer trípticos, reuniones periódicas en el Municipio, campañas de difusión Municipal y Estatal, darlo a conocer en escuelas apoyados por el Instituto de la Mujer, el Dif. Protección Civil, Seguridad Pública y Biblioteca | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor apoyado por Dif, Cemujer, Biblioteca, Protección civil y Seguridad Pública. | |
| | | | 1.2.2.- Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal. | 1.1.5.1. Hacer trípticos, reuniones periódicas en el Municipio, campañas de difusión Municipal y Estatal, apoyados por Cemujer, Dif, Biblioteca, seguridad Pública y Protección Civil | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor, Dif, Cemujer, Biblioteca, Protección Civil y Seguridad Pública. | |
| | | | 1.2.3.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones. | 1.2.1.1. Reunir al personal que labora en el H. Ayuntamiento y proporcionarle el material necesario, dándoles a conocer el Marco Normativo Jalisciense. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor y Secretaría General | |
| | | 1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN. | 1.3.1 Diseñar el sistema de seguimiento, acompañamiento y evaluación. | 1.2.2.1. Implementar reuniones, evaluaciones y talleres interactivos para reforzar los conocimientos adquiridos. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor y Secretaría General | |
| | | | 1.3.2 Conformer un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo | 1.2.3.1. Implementar un manual de procedimientos que indique como deben ser las condiciones de trabajo y talleres interactivos. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor | |
| | | | 1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI | 1.2.3.2. Crear un comité calificador que valúe las prestaciones, sueldos y ascensos para los trabajadores conforme Leyes, aptitudes, actitud y responsabilidad. | 1.3.1.1. Darlo a conocer al personal y después al Municipio. | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Presidencia, Secretaría General y Jefes de Área. |
| | | | | 1.3.2.1. Que sea aprobado por el cabildo para posteriormente ser llevado a cabo | 1.3.2.1. Que sea aprobado por el cabildo para posteriormente ser llevado a cabo | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Secretaría General. |
| | | | | 1.3.3.1. Buzón de quejas y sugerencias. Nombrar un contralor | 1.3.3.1. Buzón de quejas y sugerencias. Nombrar un contralor | Noviembre 2011 a Mayo 2012 | Oficial Mayor y Secretaría 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"



2.- Componente de Clima Laboral

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|-------------------|---|--|---|--|-------------------|---|
| 2.- Clima Laboral | 2. Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía. | 2.1 Promover un clima organizacional donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral. | 2.1.1 Diseñar un modelo organización que permita a hombres y mujeres desarrollarse profesional y laboralmente con equidad. | 2.1.1.1. Invitar a capacitadores para todo el personal y de acuerdo a su área, hombres y mujeres. Facilitar el traslado | ene-12 | Directivos de Institución y Secretaría General. |
| | | | 2.1.2 Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles. | 2.1.2.1. Hacer reuniones con el personal y hablar sobre las labores que nos competen a cada uno, para así dar un mejor servicio. | Enero de 2012 | Directores y Psicólogos |
| | | | 2.1.3 Generar medios de difusión y capacitación para que se promueva el PCIMUN. | 2.1.3.1. Comentar lo que hoy compartimos con los compañeros que no asistieron | Noviembre de 2011 | Todos los Asistentes |
| | | | 2.1.4 Promover en los círculos de estudios el tema de la calidad. | 2.1.4.1. Charlas de motivación y entregar reconocimientos, (como en las escuelas), a los compañeros que lleven a cabo su labor de manera adecuada. | Diciembre de 2011 | Directivos de Institución y Secretaría General. |
| | | 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN. | 2.2.1 Diseñar y aplicar un modelo de liderazgo basado en los valores del PCIMUN. | 2.2.1.1. Convocar para formación de equipos donde se traten los temas de equidad y género | Febrero de 2012 | Directivos de Institución y Secretaría General. |
| | | | 2.2.2 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación. | 2.2.2.1. Elaboración y aplicación del Reglamento de Equidad y Género | Febrero de 2012 | CE mujer |
| | | | 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. Cursos de Capacitación intergubernamentales de los programas existentes de Equidad y Género | Enero de 2012 | Secretaría General. |
| | | 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución | 2.3.1 Determinar los criterios de utilización de imágenes con el criterio de equidad y no discriminación. | 2.3.1.1. Utilizar un programa donde se explique y de a conocer la Equidad | Febrero de 2012 | Secretaría General. |
| | | | 2.3.2 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios. | 2.3.2.1. Cuando se hagan letreros y/o carteles para la comunidad en general, procurar que se respete la Equidad de Género. | Marzo de 2012 | Psicólogos y ce Mujer |
| | | | 2.3.3 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones. | 2.3.3.1. Tener en cuenta a todos los trabajadores para cualquier evento. | Noviembre de 2011 | Directivos de Institución y Secretaría General. |

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

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



3.- Comunicación incluyente

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|-----------------------------|--|--|--|---|-----------------|--------------------------------------|
| 3.- Comunicación Incluyente | 3. Establecer mecanismos para buscar que la comunicación en el Municipio de Tonaya sea incluyente y no discriminatoria y considera las necesidades de mujeres y hombres por igual. | 3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución | 3.1.1 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional. | 3.1.1.1. Normas y criterios dentro de Equidad y Género. | FEBRERO DE 2012 | Sindicatura |
| | | | 3.1.2 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación. | 3.1.2.1. Boletín interno | Cada mes | Comunicación social y los Directores |
| | | | 3.1.3 Realizar un programa de respeto a los derechos humanos en donde se incluya por consiguiente la igualdad existente entre hombre y mujeres. | 3.1.3.1. Hacer Reuniones donde se involucren hombres y mujeres | Cada dos meses | Consejo prevención del suicidio. |
| | | 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. Que se tome la responsabilidad de cumplir con lo promovido | Cada mes | Regidores (Cabildo) |
| | | | 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. Circulares, boletines pláticas. | | DIF |
| | | 3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad. | 3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal. | 3.3.1.1. Respeto, aplicar el manual de equidad y género existente. | Cada mes | Sindicatura y Secretaría General |
| | | | 3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución | 3.3.2.1. Aplicación del Reglamento | Cada mes | Sindicatura y Secretaría General |
| | | | 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. Cursos para dar a conocer equidad y género | Cada 3 meses | IMAJ |
| | | | 3.3.4 Establecer un sistema de tarjetas Amarillas y Rojas por medio de las cuales los mismos compañeros y compañeras de trabajo se puedan amonestar cuando alguno de ellos siga utilizando lenguaje sexistas en oficios y/o comunicados internos o externos. | 3.3.4.1. Elaboración de plan de trabajo donde haya respeto. | Cada mes | Secretaría 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"



4.- Selección de personal.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|---------------------------|---|---|--|---|-----------------------|--|
| 4. Selección de personal. | 4. Contar con un sistema de selección de personal equitativo, basado en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones. | 4.1 Elaborar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. | 4.1.1. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal. | 4.1.1.1. Implementar las convocatorias para la selección del personal de tal forma que se pueda contratar a cualquier persona independientemente del sexo siempre y cuando cumpla con los | Enero de 2012 | Comisión, DIF, CE Mujer y Secretaría General |
| | | | 4.1.2. Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes. | 4.1.2.1. Determinar estos perfiles con ayuda de examen psicológicos, que permitan establecer con mas exactitud si son aptos o no. | Enero de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | | 4.1.3. Promover un sistema profesional de selección evitando que se realice esta por amistad, influencia política o apariencia física. | 4.1.3.1. Darle la oportunidad a nuevas personas, mediante la difusión de convocatorias cuando se requiera personal | Enero de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | 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. Elaboración y aplicación del Reglamento de selección del personal aplicado a la equidad de género. | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | | 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. Implementar talleres y capacitaciones para que los funcionarios puedan dar un mejor servicio. | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | 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. Elaboración y aplicación del manual de procedimientos internos | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | | 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 horarios que no perjudiquen las relaciones familiares y solicitar los permisos que otorga la Ley. | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | | 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. Dándoles la misma preferencia, tanto a hombres como mujeres, sensibilizando a la ciudadanía mediante talleres de equidad de género. | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | 4.4 Lograr una selección de personal equitativa que desde el proceso de reclutamiento utilice un lenguaje no sexista y considere las diferencias entre mujeres y hombres. | 4.4.1 Desarrollar mecanismos de reclutamiento donde se respete y promueva la posibilidad de que los puestos puedan ser ocupados tanto por hombres como por mujeres. | 4.4.1.1. Elaboración y aplicación del manual de procedimientos internos | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y CE Mujer |
| | | | 4.4.2 Crear espacios de apoyo que ayuden a la simplificación y conciliación de la vida laboral y como jefe o jefa de familia, tales como guardería, espacios de juego y convivencia | 4.4.2.1. Promover y difundir más los servicios de las guarderías en las empresas y en las comunidades, para darles mas oportunidades a las mujeres y los hombres. | Enero a Marzo de 2012 | Recursos Humano y Ce 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"



5.- Salarios y Prestaciones.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|----------------------------|---|--|--|--|-----------------------------------|---|
| 5. Salarios y prestaciones | 5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género. | 5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada puesto y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto. | 5.1.1 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos. | 5.1.1.1. analizar las características de cada puesto y valorar su desempeño. | Diciembre de 2011 | Oficialía Mayor |
| | | | 5.1.2 Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo. | 5.1.2.1 Establecer requerimientos mínimos de escolaridad para las diferentes áreas así como responsabilidad y carácter | Diciembre de 2011 | Oficialía Mayor |
| | | | 5.1.3 Realizar un tabulador inteligente que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre. | 5.1.3.1. Asignar valor por cada puesto establecido. | Diciembre de 2011 a Enero de 2012 | Presidencia y Oficialía Mayor |
| | | 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. Establecer mecanismos de evaluación, puesto perfil, etc. (Comité comisionado). | Diciembre de 2011 | Presidencia, Oficialía Mayor, Hacienda Pública y Servicios Públicos |
| | | | 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. Analizar plantilla, sueldos, géneros y desempeño | Enero de 2012 | Oficialía Mayor, Hacienda Municipal y Servicios Públicos |
| | | | 5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias. | 5.2.3.1.Promover el acuerdo de redefinición de sueldos al personal, ajustes. | Enero de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | 5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes. | 5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución. | 5.3.1.1. Establecer programas de evaluación constante de desempeño y aplicación | Enero de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | | 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. Establecer un sistema de incentivos para motivar en horario y puntualidad así como desempeño | Febrero de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | | 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. Programa de incentivos a los servidores públicos que se esfuerzan más en el trabajo y colaboran en otras áreas. | Febrero de 2012 | Oficialía Mayor |

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



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. Elaboración de todos los requisitos para el puesto vacante y colocarlo en un lugar visible donde todo el personal lo vea. | Enero de 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. Mural, oficios, perifoneo, pancartas y folletos | Febrero de 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. Realizar a nivel general una evaluación al personal, para seleccionar a la persona más apta para el desarrollo del puesto a ocupar. | Enero de 2012 | Presidencia y 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 general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización. | 6.2.1.1. Elaborar y dar a conocer el manual de procedimientos administrativos | Enero de 2012 | Oficial Mayor |
| | | | 6.2.2 Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel. | 6.2.2.1. Evaluación de aptitud para el desarrollo del puesto a ocupar. | Enero de 2012 | Oficial Mayor |
| | | | 6.2.3 Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización. | 6.2.3.1. Implementación de bonos para el personal con mayor desempeño laboral, (puntualidad, asistencia y trabajo). | Enero de 2012 | Oficial Mayor |
| | | 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. Comunicar mediante oficio para cada dependencia, los puestos disponible a ocupar. | Enero de 2012 | Oficial Mayor |
| | | | 6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel. | 6.3.2.1. Establecer mediante acuerdo de Cabildo, los requisitos para cada puesto que quede vacante | Enero de 2012 | Cabildo y Oficial Mayor |
| | | | 6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución principalmente en los niveles operativos. | Creación de Capacitaciones y estimulaciones de acuerdo a cada plan de vida y las necesidades de cada peón. | Enero de 2012 | Cabildo |

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



7.- 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. Elaboración de encuesta con parámetros de conocimientos y habilidades. | Enero y Febrero de 2011 | Sindicatura |
| | | | 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. Aplicación del programa de capacitación y sanciones a los servidores públicos. | Febrero Marzo de 2012 | Secretaría General |
| | | | 7.1.3 Implementar el programa en días y horarios que no intervengan con la vida familiar de servidor o servidora pública. | 7.1.3.1. Aplicación de incentivos para los que se capaciten. | Enero y Febrero de 2011 | Oficialía Mayor |
| | | | 7.1.4 Difusión del plan anual de capacitación y formación que permean todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos | 7.1.4.1. Aplicación del manual de responsabilidades del Ayuntamiento. | Febrero Marzo de 2012 | Secretaría General |
| | | 7.2 Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género, asegurando que se quedará como un patrimonio para futuras administraciones municipales. | 7.2.1 Diseñar los cursos o programas de formación técnica y humana para cada uno de los puestos atendiendo el principio de equidad. | 7.2.1.1. Manual de procedimientos administrativos. | Febrero Marzo de 2012 | Secretaría General |
| | | | 7.2.2 Integrar los manuales y procesos para que puedan ser conocidos por el personal de acuerdo a puesto y nivel dentro de la organización. | 7.2.2.1. Aplicación de curso para conocer el manual de procedimientos. | Enero y Febrero de 2011 | Sindicatura |
| | | | 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. Cursos con departamentos Gubernamentales afines. | Febrero Marzo de 2012 | Oficialía Mayor |
| | | | 7.2.4 Elaboración de un video introductorio para que todo persona sea hombre o mujer y que ingrese a laborar tenga capacitación introductoria en donde se les de el curso de equidad entre hombres y | 7.2.4.1. Capacitación visual laboral y administrativa. | Enero y Febrero de 2011 | Comunicación social |
| | | 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. | 7.3.1.1. Asistir a cursos de inducción y liderazgo. | Febrero Marzo de 2012 | Secretaría General |
| | | | 7.2.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN. | 7.3.2.1. Formación de cursos para el desarrollo administrativo. | Enero y Febrero de 2011 | Secretaría 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"



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 Tonaya. | 8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad. | 8.1.1 Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto. | 8.1.1.1. Elaboración de un Reglamento Interno de trabajo. | Enero a Mayo de 2012 | Sindicatura |
| | | | 8.1.2 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas labores. | 8.1.2.1. Realizar una distribución equitativa de la carga laboral entre el personal de área. | Diciembre de 2011 a Junio de 2012 | Oficial Mayor |
| | | 8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal. | 8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo requieren horarios especiales. | 8.2.1.1. Identificar dentro del Ayuntamiento los puestos de mayor flexibilidad, para asignarlos al personal que pudiese tener requerimientos especiales. | Diciembre de 2011 a Junio de 2012 | Secretaría General y Servicios Médicos Municipales |
| | | | 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. Tener una excelente organización laboral, evitando dentro de lo posible, interferir en días y horarios de descanso del personal. | Diciembre de 2011 a Mayo de 2012 | Directores de Áreas |
| | | | 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. Elaboración de un cronograma de actividades intrafamiliares en el que se involucren las familias de los empleados del ayuntamiento. | Enero y Febrero de 2012 | Oficial Mayor |
| | | 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. Creación de un Reglamento en el que se detallen los requerimientos necesarios para la otorgación de permisos en situaciones especiales. | Enero y Febrero de 2012 | Sindicatura |
| | | | 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. Concientización y comprensión de circunstancias que requieren permiso inmediato a los mandos. | Enero de 2012 | DIF |
| | | | 8.3.3 Desarrollar en los mandos medios y altos un sistema para que sepan como elaborar un entrevista y tener elementos que les permitan tomar decisiones mas objetivas. | 8.3.3.1. Capacitación proporcional sobre las necesidades de las diferentes áreas para una mejor selección de personal. | Marzo a Mayo de 2012 | Secretaría 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"

9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral.

| Componentes | Objetivos | Estrategias | Líneas de Acción | Acciones | Periodo | Responsable |
|--|---|---|--|---|-----------------------------|---|
| 9- Hostigamiento y acoso sexual laboral. | 9. Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal. | 9.1 Establecer un sistema organizacional que promueva ante todo el respeto y elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Tonaya | 9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual. | 9.1.1.1. Establecer un código de comportamiento del personal dentro del Ayuntamiento. (Ética). | Enero de 2012 | Sindicatura e Instituto Municipal de la Mujer |
| | | | 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. Realizar una convivencia trimestral entre los compañeros, que incluya pláticas y proyecciones para promover el respeto. | a partir de Febrero de 2012 | Regidor de Educación y Cultura y Oficialía Mayor |
| | | | 9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal. | 9.1.3.1. Levantar cuestionarios al personal que labora en el Ayuntamiento, para conocer la existencia de esta problemática | Febrero a Julio de 2012 | Secretaría General y Psicólogo del Dif. |
| | | | 9.1.4 Tener una caja negra de denuncia anónima que sea supervisada por un comité interinstitucional y que sea mixto con igual número de mujeres que de hombres. | 9.1.4.1 Colocar un buzón especial para denuncias sobre este tema, supervisado por el comité responsable. | Marzo a Agosto de 2012 | Dirección de Cultura, Desarrollo Humano, IMAJ y del DIF |
| | | 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. Generar y enviar información vía correo electrónico, que sea breve y que incluya links de páginas de temas relacionados. | Abril a Septiembre de 2012 | Dirección de IMAJ y de Promoción Económica. |
| | | | 9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso. | 9.2.2.1. Colocar en lugares visibles, un mensaje informativo sobre a donde y con quién acudir en caso de hostigamiento y acoso. | Enero a Septiembre de 2012 | Sindicatura e Instituto Municipal 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"



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 Tonaya hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución. fuera de las Institución. | $\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ <p>DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio</p> | 90% | Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN |
| Objetivo 2. | Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía. | $\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promeve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal</p> | 85% | Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional |
| Objetivo 3. | Lograr que la comunicación en el Municipio de Tonaya se incluyente y no discriminatona y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual. | $\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ <p>TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion</p> | 80% | Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales |
| Objetivo 4. | Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones. | $\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p> | Brecha inferior a 20% | Plantilla de Personal |
| | | $\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{pV} \times 100$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p> | 80% | Registro sobre convocatorias y contrataciones |
| Objetivo 5. | Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género. | $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <p>SMn: Sumatoria de los Salarios de las Mujeres en el Cargo n. SHn: Sumatoria de los Salarios de los hombres en el Cargo n. Mn: Mujeres en el Cargo n. Hn: Hombres en el Cargo n</p> | igual o tendiente a cero | Tabulador de sueldos |
| | | $\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ <p>MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la Plantilla de Personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la Plantilla de Personal</p> | igual o tendiente a cero | Plantillas de personal y prestaciones |

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



| Indicadores para la Administración Pública Municipal | | | | |
|---|--|--|--------------------------|--|
| Objetivo | Indicador | Fórmula | Meta | Medio de Verificación |
| Objetivo 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación. | Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ TJM: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de Hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica. | Igual o tendiente a cero | Registro de recursos humanos |
| | Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero. | $\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$ TFM: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de Hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional | Igual o tendiente a cero | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio. | Diferencia de los promedios de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor | $\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$ FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n | 10% | Registro de recursos humanos |
| | Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 | $SCG \geq 3$ SCG: Programa de Actividades de Capacitación y Sensibilización al Género | 2 | Registro de recursos humanos |
| Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Tonaya. | 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.

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de la persona

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



Anexos.

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

