



GOBIERNO FEDERAL

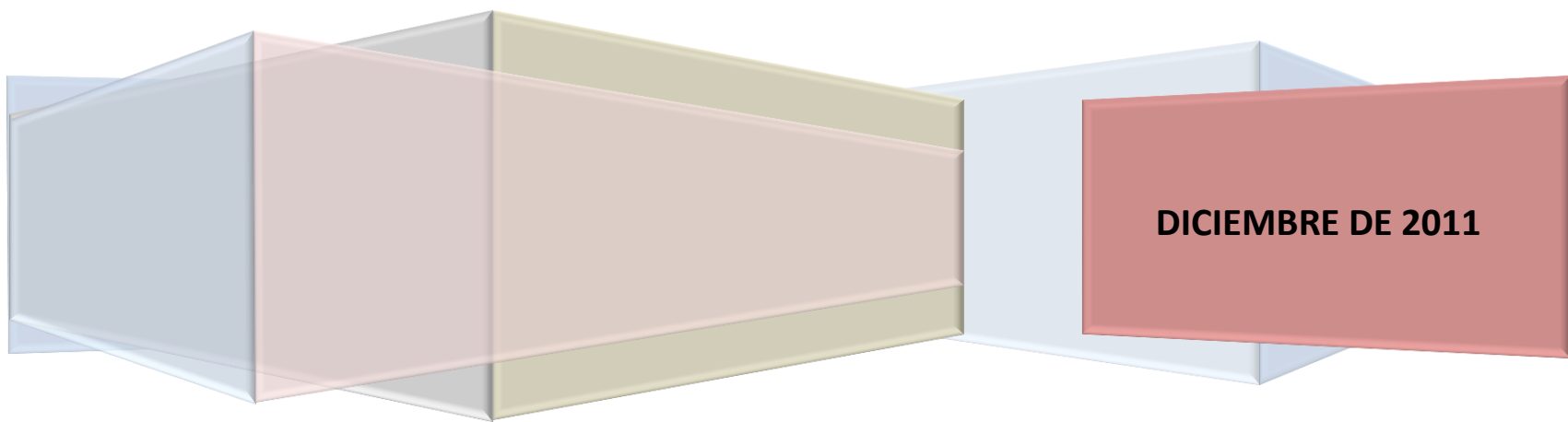
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de Totatiche, Jalisco

PAPCIMUN



DICIEMBRE DE 2011

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

Contenido:

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

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



Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Totatiche 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 Totatiche. 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 Diseñar y desarrollar el Marco normativo Municipal en cuanto a equidad de género.
- 1.1.2.1 Invitar a instituciones a dar talleres y capacitaciones. Integrar la Red para la equidad laboral.
- 1.1.3.1 Realización de la Semana de la "Equidad" donde se aborden los temas mediante conferencias, talleres, lecturas y actividades diversas.
- 1.1.4.1 Realizar Conferencias, platicas, taller o diplomado dirigido a la población en general para sensibilizar en cuanto al tema.

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



- 1.2.1.1 Conformar el equipo con trabajadores del H. Ayuntamiento.
- 1.2.3.1 Elaboración de plan de acción Municipal, así mismo como el equipo que monitoreara los avances.
- 1.2.4.1 Elaboración del Organigrama Municipal, basado la ley general del trabajo (ya existe) definición de tareas y prestaciones.
- 1.3.1.1 Mediante estrategias de capacitación, difusión. Elaboración del Manual de procedimientos de Equidad.
- 1.3.4.1 Elaboración del Calendario de talleres, y acompañamientos anual.

2. Clima Laboral

- 2.1.1.1 Actualizar el organigrama Municipal apegado al Manual de Equidad Municipal.
- 2.1.2.1 Institucionalizar documento de Organigrama para su respeto y apego sin importar el partido político en el puesto.
- 2.1.3.1 Realizar manual de ética y valores Municipal.
- 2.1.4.1 Elaborar trípticos. Realizar: Capacitaciones, conferencias, talleres de sensibilización, mesas de trabajo.
- 2.1.5.1 Capacitaciones sobre los temas, conferencias, mesas de trabajo y reconocimientos para su esfuerzo.
- 2.2.1.1 Talleres de sensibilización y conferencias para que sea obligación de Regidores y directores el conocimiento de todos los deberes que ya se han establecido. Elaborar carteles de publicidad.

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



- 2.2.2.1 Organizar talleres, conferencias, eventos locales y comités para fomentar el desarrollo profesional de todo el personal encargado de cada dirección, área, etc.
- 2.2.3.1 Que los talleres y capacitaciones no sean solamente para los directores de área sino también para quienes los apoyan, ya que todos somos parte de esta institución.

3. Comunicación Incluyente

- 3.1.1.1 Realización de conferencias y talleres sobre equidad de género.
- Realización de folletos, trípticos y carteles sobre comunicación incluyente,
- 3.1.3.1 Creación de una normativa que promueva la comunicación incluyente.
- 3.2.1.1 Promover la política institucional la correcta utilización de imágenes.
- 3.2.2.1 Elaboración el Manual de Equidad de Género Municipal.
- 3.2.3.1 Mediante convivencias Semestrales. Sin distinción de género y/o nivel de mando.
- 3.3.2.1 Promover la creación y aprobación institucional del reglamento de equidad de género Municipal.
- 3.3.2.1 Creación de la Normativa para la comunicación social que respete el sistema de valores.

4. Selección de personal.

- 4.1.1.1 Elaboración del manual de reclutamiento que garantice la selección del personal que cumpla con el perfil solicitado.

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



- 4.1.2.1 Revisión y modificación del manual de puestos que incluya la evaluación de competencias del personal a reclutar para garantizar optima atención.
- 4.1.3.1 Elaboración del manual de reclutamiento que establezca los lineamientos para la selección del personal.
- 4.2.1.1 Ofrecer capacitación para la selección del personal en base a sus aptitudes y no a su género.
- 4.2.2.1 Integrar un plan de capacitación en el que se incluya a la totalidad del personal.
- 4.3.1.1 Elaborar el manual de puestos considerando las necesidades y exigencias de ambos sexos sobre todo en licencias y permisos
- 4.3.2.1 Acatar y respetar los horarios de empleados o gratificar adecuadamente las horas extras de trabajo.
- 4.3.3.1 Obedecer los lineamientos del manual de reclutamiento en vigencia para respetar las aptitudes del personal sin distinción de sexo.

5. Salarios y prestaciones

- 5.1.1.1 Taller informativo con el tema: Derechos y obligaciones del trabajador municipal.
- 5.1.2.1 Elaboración del manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.
- 5.1.5.1 Realizar el tabulador de sueldos Municipal, apegado a la ley de trabajo.

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



- 5.2.1.1 Establecer un programa de evaluación laboral. Apegado a la ley de trabajo del Estado de Jalisco.
- 5.2.4.1 Entregar manual de prestaciones a cada uno de los trabajadores al momento de su entrada. Así como establecer un taller al inicio de cada administración.
- 5.3.2.1 Elaborar documento de incentivos municipales por buen desempeño así como trabajo de horas extras.

6. Promoción Vertical y Horizontal

- 6.1.1.1 Realizar un plan de actividades que nos ayuden a conocer la política Municipal y la promoción de la igualdad de géneros de esta institución.
- 6.1.2.1 Realizar programa de análisis de capacidades del aspirante para ver su cumple con los perfiles del puesto a desempeñar.
- 6.1.3.1 Convocar a través de la gaceta, periódicos, carteles, etc. las vacantes disponibles.
- 6.2.1.1 Realizar un programa donde se dé a conocer con claridad la revisión del organigrama, con definición de tareas.
- 6.2.2.1 Elaboración del reglamento interno del personal del H. Ayuntamiento. Sensible a la situación de empleados.
- 6.2.4.1 Generar el programa de incentivación laboral Municipal de Totatiche.

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

- 7.1.1.1 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.
- 7.1.3.1 Calendarizar toda capacitación en días hábiles y de trabajo.
- 7.1.4.1 Mediante diferentes técnicas de comunicación, E-mails. Carteles y trípticos.
- 7.2.3.1 Realización de talleres participativos, incluso invitando a la comunidad en general.
- 7.2.1.1 RED de instructores para el desarrollo de capacidades.

8. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

- 8.1.1.1 Elaboración del reglamento interno del personal del H. Ayuntamiento. Sensible a la situación de empleados.
- 8.1.3.1 Implementar una bitácora personal y por área evidenciando cada una de las actividades.
- 8.2.1.1 Realizar listas de áreas activas y puntos de tolerancia de cada uno de las así como características intolerables para los trabajadores.
- 8.2.2.1 Crear la agenda semanal y respetar horarios establecidos así como designar horas laborables para imprevistos.
- 8.2.3.1 En cuanto a eventos programados notificar con anterioridad a quien corresponda planear labores y desahogar compromisos para ese día.
- 8.2.4.1 Especificar en reglamento interno el manejo de los permisos para asuntos 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"



- 8.3.1.1 Mantener al alcance de cada empleado la reglamentación para que pueda sustentar sus peticiones y realizarlas de manera acordada.
- 8.3.2.1 Programa de actividades que promuevan la comunicación inquietudes y proponer opciones de solución ante situaciones mencionadas.

9. Hostigamiento y acoso sexual laboral.

- 9.1.1.1 Elaboración de un reglamento exclusivamente para el componente de hostigamiento y acoso sexual.
- 9.1.3.1 Que el gobierno estatal junto con el ayuntamiento implemente programas de asesoría.
- 9.1.4.1 Por escrito se denuncie ante el juez municipal actos de acoso, mediante mecanismos que guarden anonimato.
- 9.2.1.1 Reuniones de convivencia junto con programas de concientización en el pueblo.
- 9.2.2.1 Elaborar trípticos, folletos, correos electrónicos, carteles, carteles periódicos murales, estrados.
- 9.2.3.1 De acuerdo al reglamento debidamente autorizado de publiquen en trípticos, carteles, etc.

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



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 Totatiche, 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 Totatiche 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 Totatiche. 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 Totatiche 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 ó para evaluar las variaciones de un evento.

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

Los indicadores pueden ser relativos a:

- **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 Totatiche 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 Totatiche 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 Totatiche, 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 Totatiche, Jalisco.

Resultados sobre el perfil socio demográfico de la Administración Pública Municipal de Totatiche.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Totatiche, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 118 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

MUNICIPIO	PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA								
	MUJERES				HOMBRES				TOTAL H + M
	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	
Totatiche	20	1	5	29	61	13	15	89	118

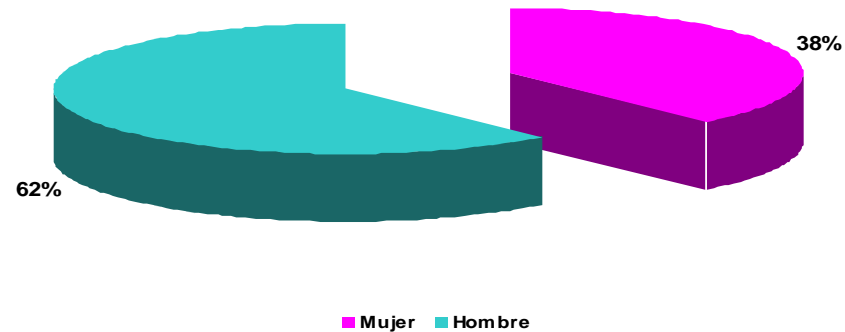
Tabla 1

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 38 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 62 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. Como podemos observar este municipio si cumple con el mínimo de la norma.

La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29

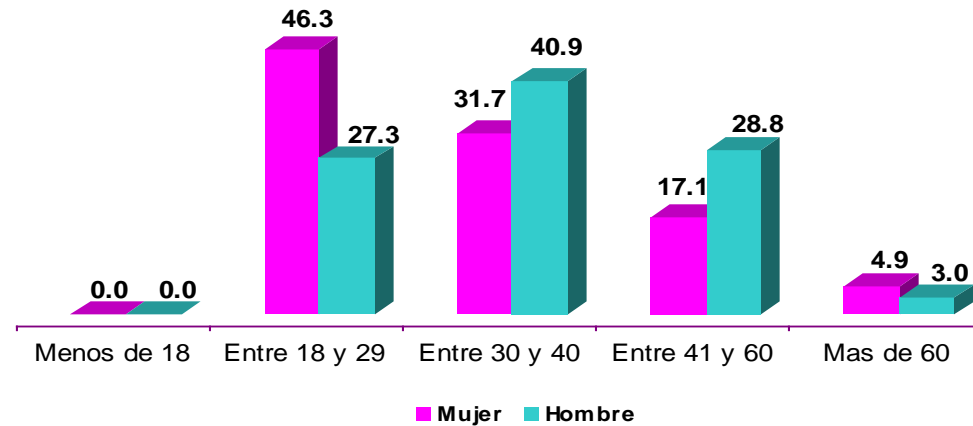
⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"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"



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

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



Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Totatiche en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 4.9 por ciento de

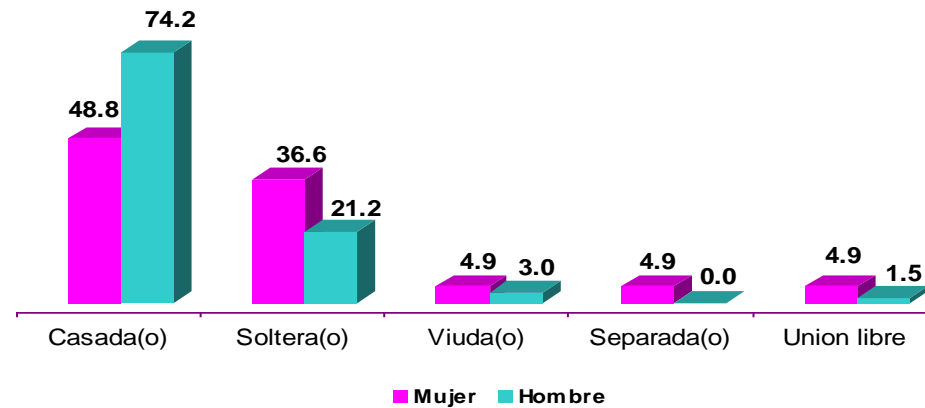
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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



mujeres que viven en unión libre, mientras que el 1.5 por ciento de los Hombres de la Institución vive en esta situación.

En lo que se refiere al estado civil de separada(o) hay 4.9 por ciento de mujeres en esta y no hay hombres en esta situación.

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



Gráfica 3

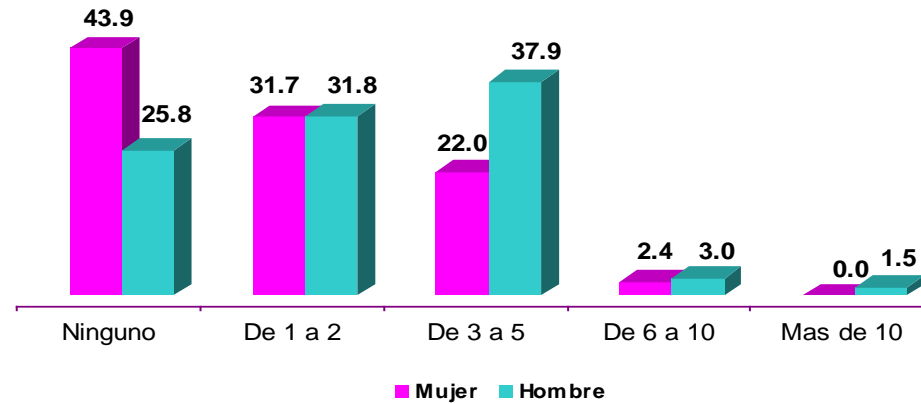
Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3,

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 cual muestra que 36.0 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

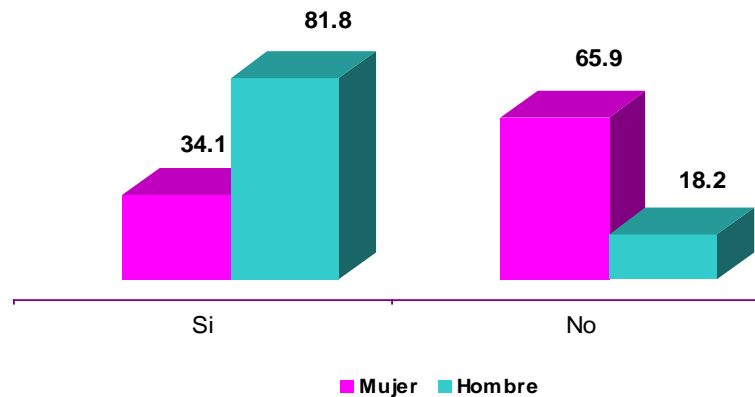
Es interesante mencionar que alrededor de una tercera parte de las mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa (e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 56 por ciento de

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

las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4, lo cual nos lleva a concluir que seis de cada diez mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

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



Gráfica 5

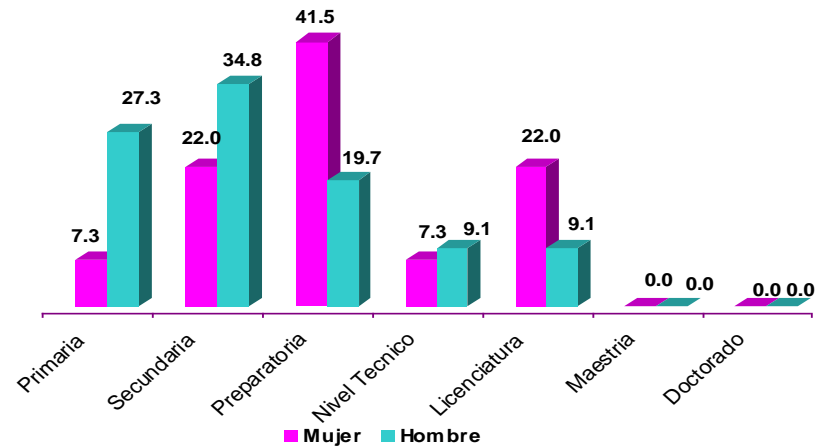
Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Totatiche es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel preparatoria es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 21.8 por ciento más de mujeres que de hombres con este nivel de

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



escolaridad, de igual forma sucede con el nivel licenciatura donde el diferencial es de 12.9 por ciento.

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



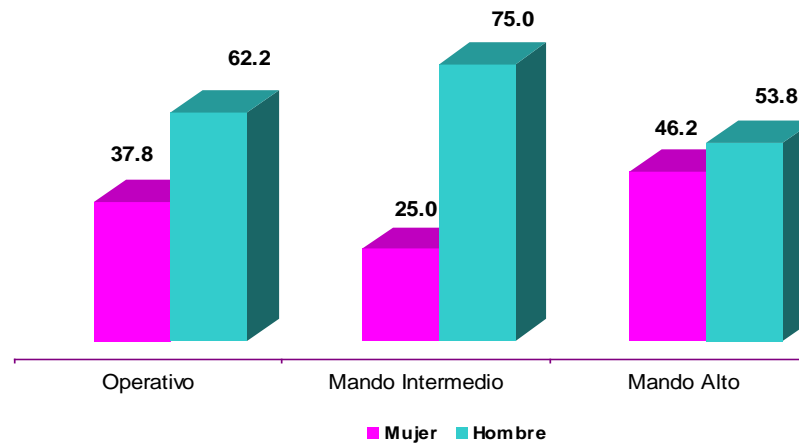
Gráfica 6

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

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

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad⁸ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de Totatiche no sucede así, es decir la brecha es de 65.9 por ciento, mientras que para el caso de los hombres la brecha del 69.7 por ciento.

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



Gráfica 7

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

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

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹

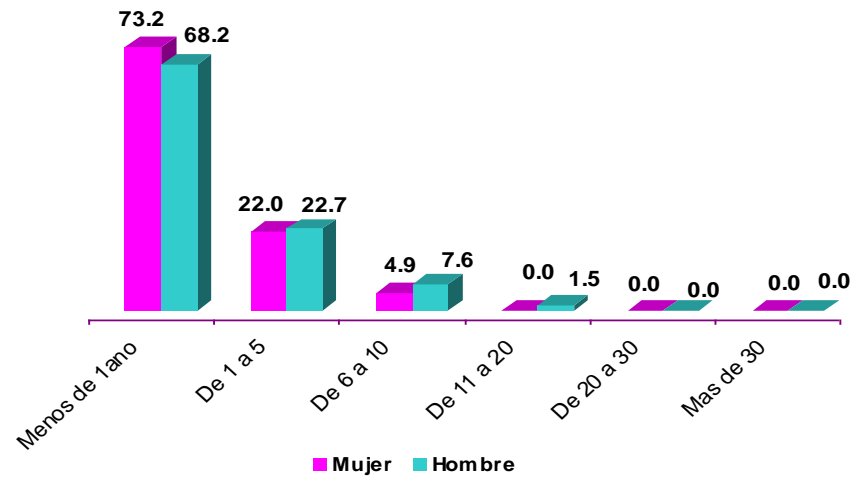
Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0.88	0.08	0.04

De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es similar, es decir existe similar proporción de hombres y mujeres para cada grupo de antigüedad. Aunque es notable como la diferencia más marcada se da en la antigüedad de menos de un año, donde hay más proporción de mujeres que de hombres. A medida que aumenta la antigüedad la brecha entre hombres y mujeres es más amplia, reportándose una mayor proporción de hombres.

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



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 Totatiche.

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

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

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

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



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

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

En este orden de ideas, se calculó el ICI el cual arrojó un valor de 61.6 para el municipio de Totatiche. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI¹⁰.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 62.7 y para el caso de los Hombres fue de 60.3, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 9.

⁹ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 2

¹⁰ Nivel Bajo: $ICI < 50$

Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$

Nivel Alto: $80 \leq ICI$

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



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

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

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

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



Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género por Sexo



Gráfica 9

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

a).- Deberes Institucionales.

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

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 2. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

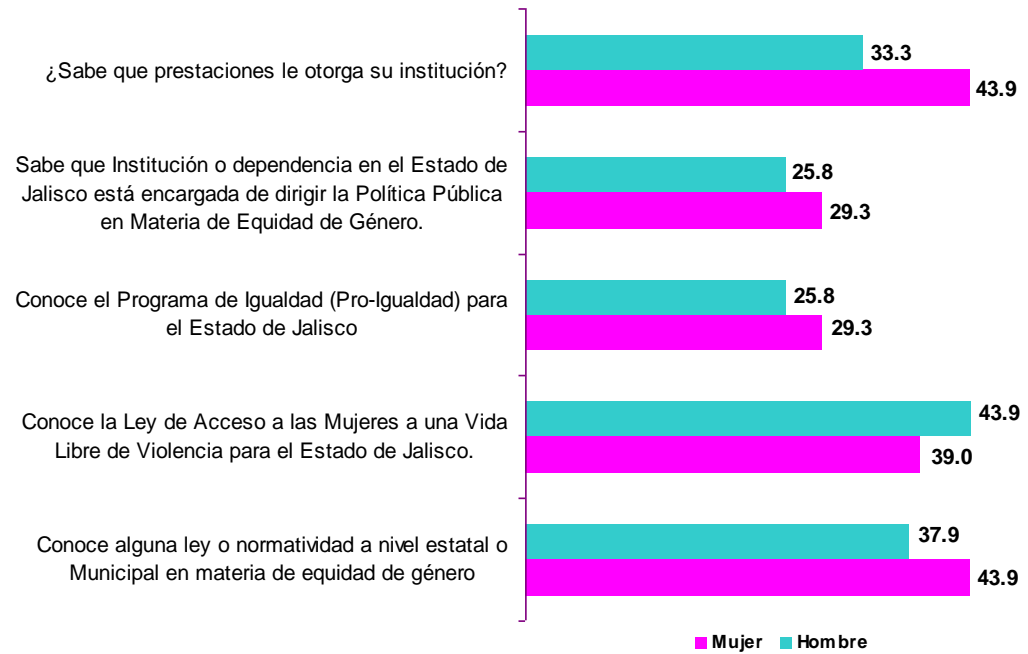
Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	34.8	37.14	33.3

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



Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según
opinión de 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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres y mujeres tienen cierto grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

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

Algo que es de llamar la atención, es que sólo entre 25.8 y 29.3 por ciento de hombres y mujeres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco y que institución en el Estado de Jalisco está encargada de dirigir la Política Pública en materia de equidad, estos componentes son los menos conocidos por el personal.

Entre un 39.0 y un 43.9 por ciento de hombres y mujeres reconoce que sabe algo de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco, este componente es el más conocido por el personal que labora en el ayuntamiento.

La brecha más amplia entre hombres y mujeres se presenta en el componente a cerca del grado de conocimiento de las prestaciones que les otorga la institución. También, en este componente es donde se muestra una brecha más

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



amplia entre hombres y mujeres, habiendo un mayor conocimiento de la Ley por parte de las mujeres.

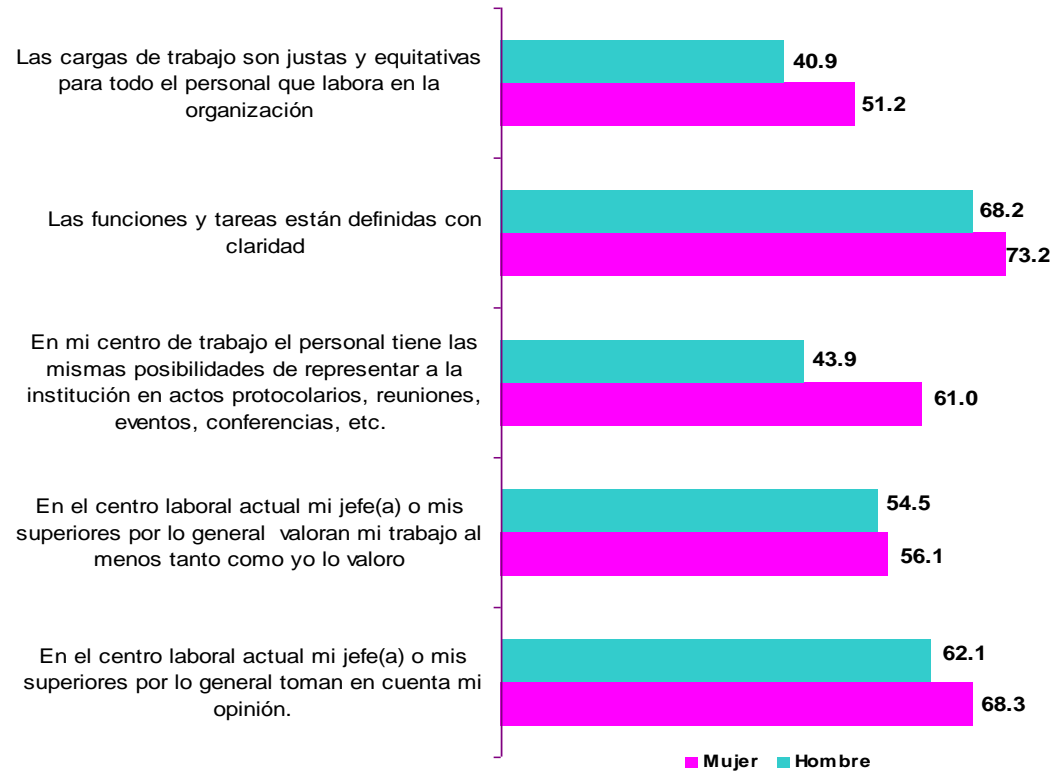
b).- Clima laboral.

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

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



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



Gráfica 11

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



Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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 (57.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	57.0	62.0	53.9

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

La brecha más grande en aquel componente que hablan de acerca de *que en el centro laboral actual el personal tiene las mismas posibilidades de representar a*

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



la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.; donde la brecha llega a ser de 17.1 por ciento.

Debe señalarse que más de la mitad de las mujeres que laboran en la institución respondieron afirmativamente a los componentes de este factor o tema.

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 Totatiche le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (60.7), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

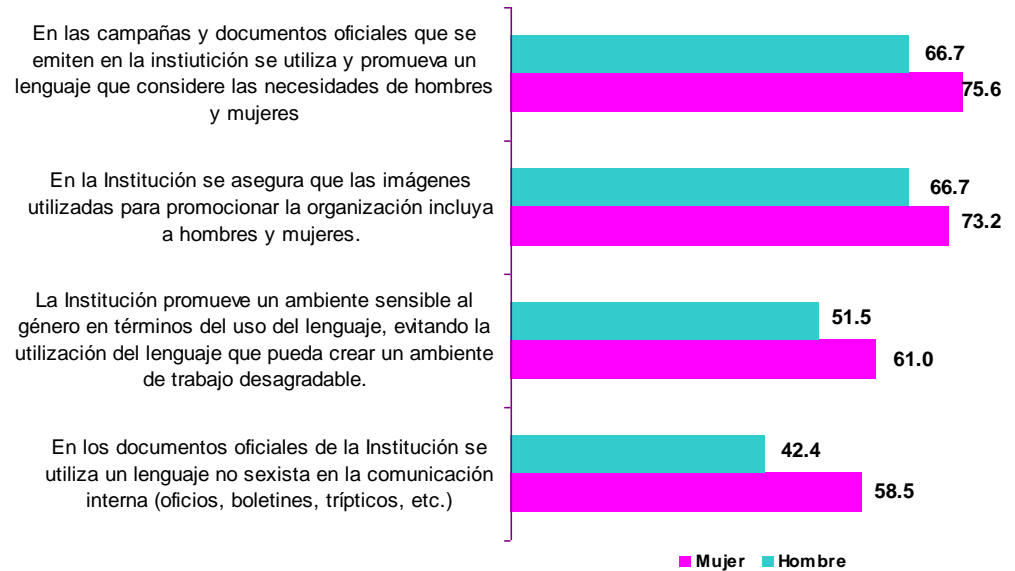
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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



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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	60.7	67.1	56.8

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



Gráfica 12

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 se puede ver en la gráfica 12, la brecha entre hombres y mujeres (15.9) en relación a la opinión de en la institución los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna, 58.5 por ciento de las mujeres están de acuerdo don dicha afirmación mientras que sólo 42.4 por ciento de los hombres lo consideran así.

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

d).- Selección del Personal.

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

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Selección del Personal, a través

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



del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (64.0), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para las mujeres.

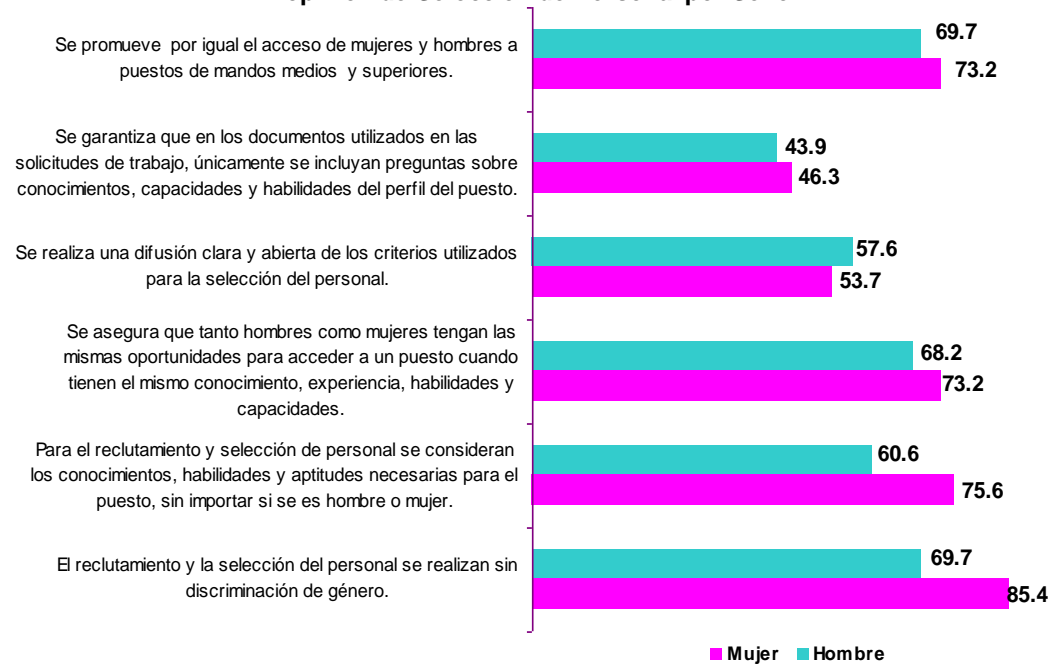
Cuadro 6.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Selección del Personal	64.0	67.9	61.6

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



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



Gráfica 13

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 brecha mayor entre hombres y mujeres se muestra en el componente que se relacionan con el reclutamiento y selección del personal y como este se realiza sin discriminación de género, la brecha es de 15.7 por ciento.

Es necesario hacer notar como es mayor la proporción de mujeres que de hombres quienes estuvieron en mayor medida de acuerdo con las afirmaciones de esta sección. Sin embargo, es pertinente aclarar que en el componente que se refiere a que se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección del personal fue mayor la proporción de hombres que de mujeres quienes respondieron afirmativamente este cuestionamiento.

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

e).- Salarios y Prestaciones.

Este tema nos muestra el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 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 Totatiche le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56.7), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para los hombres.

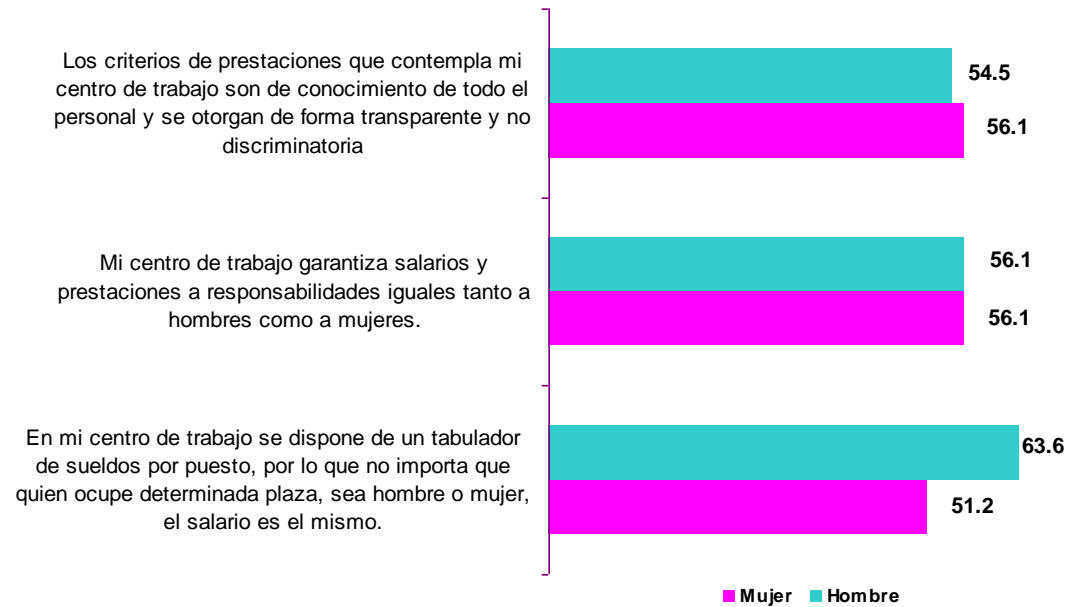
Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	56.7	54.5	58.1

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



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



Gráfica 14

Poco más de uno de cada dos mujeres y hombres considera que en el ayuntamiento de Totatiche los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, gráfica 14.

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



Es de llamar la atención que misma proporción de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 51,6 por ciento.

Es importante mencionar la mayor proporción de hombres que de mujeres quienes dijeron que en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto. Para este componente el diferencial es de 12.4 por ciento

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

f).- Promociones Vertical y Horizontal.

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 Totatiche le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, 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 (53.1), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

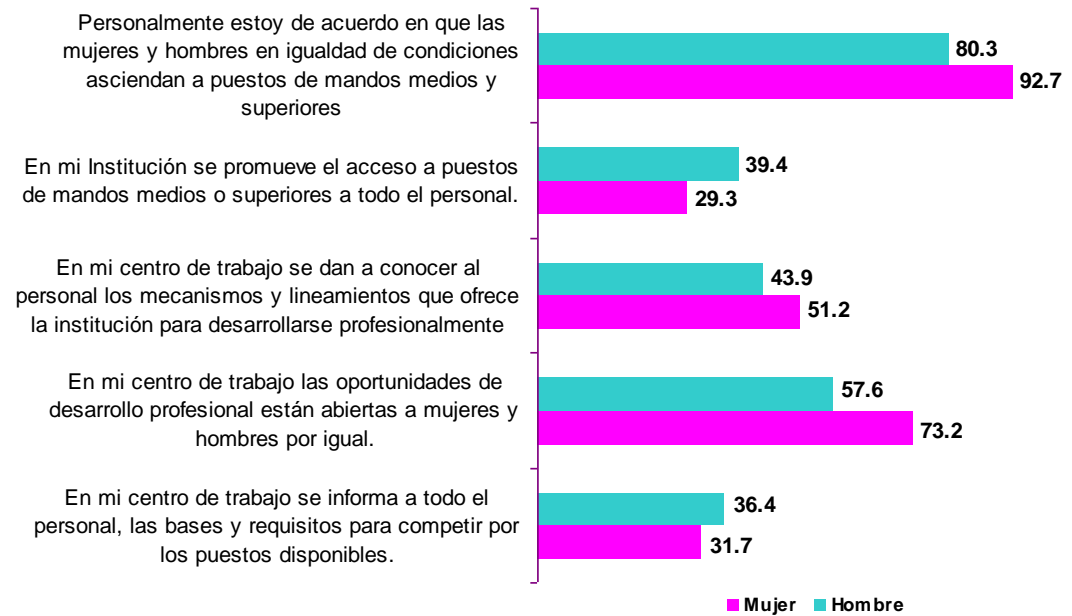
Cuadro 8.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	53.1	55.6	51.5

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



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



Gráfica 15

Es notorio como una mayor proporción de mujeres (92.7 %) que de hombres (80.3 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 15.

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



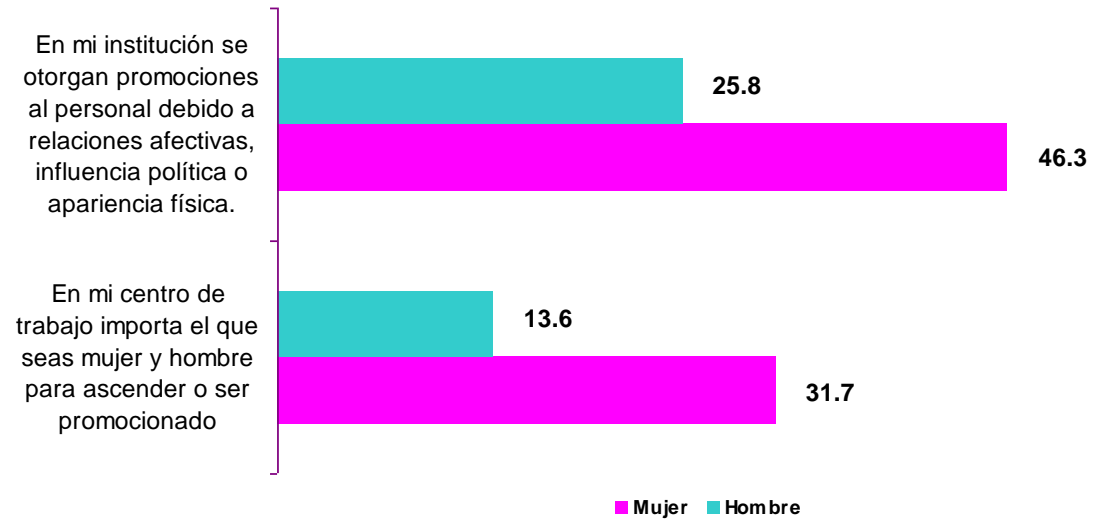
Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles, aunque debe reconocerse que las proporciones de empleados(as) que opinan de esta forma son las más bajas.

Un comportamiento opuesto a los anteriores se presenta cuando al personal se le pregunto si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse y las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, más mujeres que hombres respondieron afirmativamente.

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



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



Gráfica 16

La gráfica 16 muestra como también son más las mujeres que los hombres quienes afirman que se otorgan promociones debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, así como que si importa que seas hombre o mujer para ascender o ser promocionado.

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

g).- Capacitación y Formación Profesional.

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

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

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

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

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



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



Gráfica 17

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio

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



(55.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	55.3	58.9	53.0

Como lo muestra la gráfica 17, las brechas entre hombres y mujeres son pequeñas para cada uno de los componentes de este factor o tema, siendo mayor la proporción de mujeres quienes se identifican con cada componente que los hombres.

La brecha más amplia se dio en el componente que se refiere a que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, 15.9 por ciento más de mujeres que de hombres.

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



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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (48.4), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

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



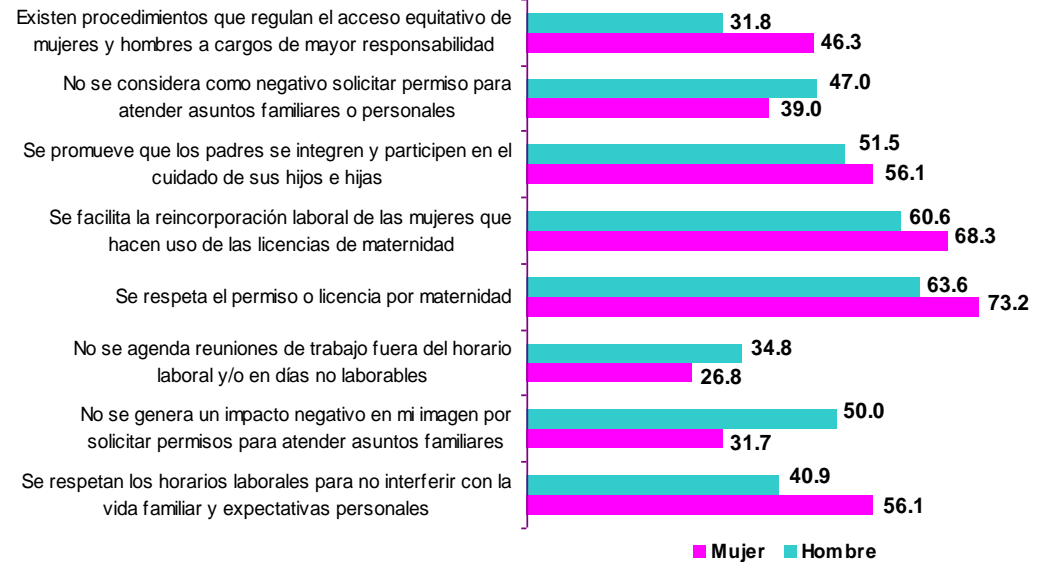
Cuadro 10.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal	48.4	49.7	47.5

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



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



Gráfica 18

De acuerdo con la gráfica 18, una mayor proporción de mujeres que de hombres están a favor de que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, el diferencial es de 15.2 por ciento más mujeres. La brecha entre mujeres y hombres es de 17.3 por ciento cuando al

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



personal se le pregunto si no se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, aunque en este caso fue mayor la proporción de hombres que de mujeres quienes coincidieron con la afirmación.

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”.

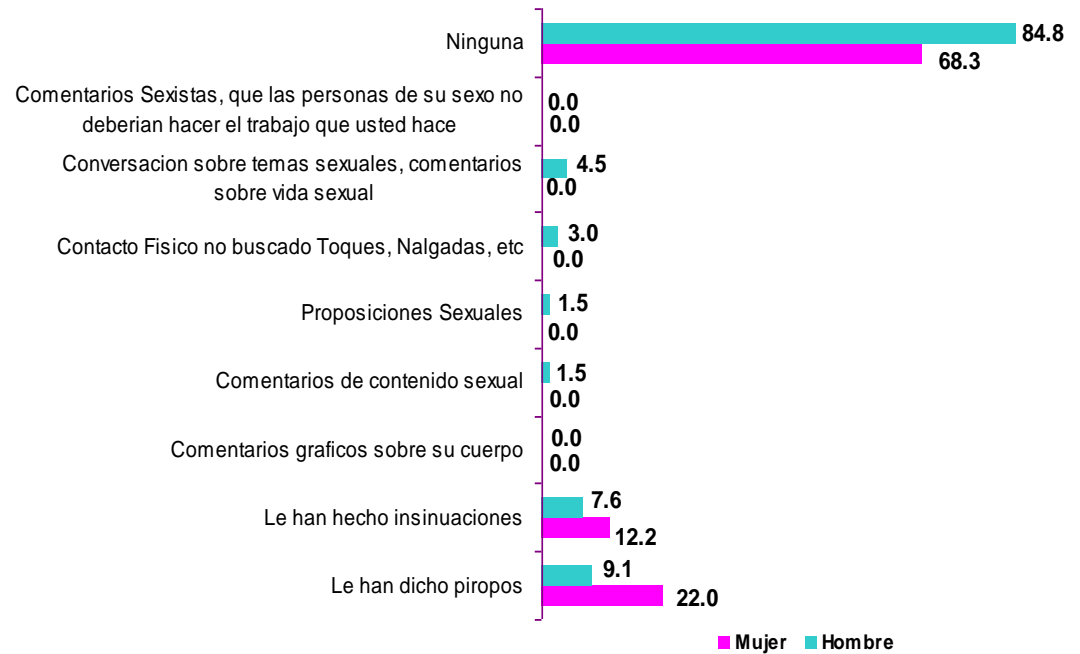
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede 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.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 tal motivo, en esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta.

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



Gráfica 19

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



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 de forma variada. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de violencia y principalmente por las mujeres, al igual las insinuaciones de carácter sexual.

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

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

Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	2.52	1.96	2.86

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

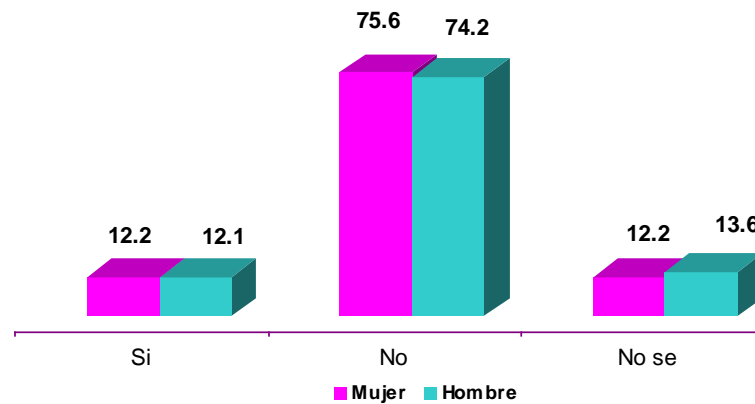
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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



El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal y común o no se les debe dar importancia, y los hechos no fueron comentados o fueron comentados con algún compañero.

Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 20.

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

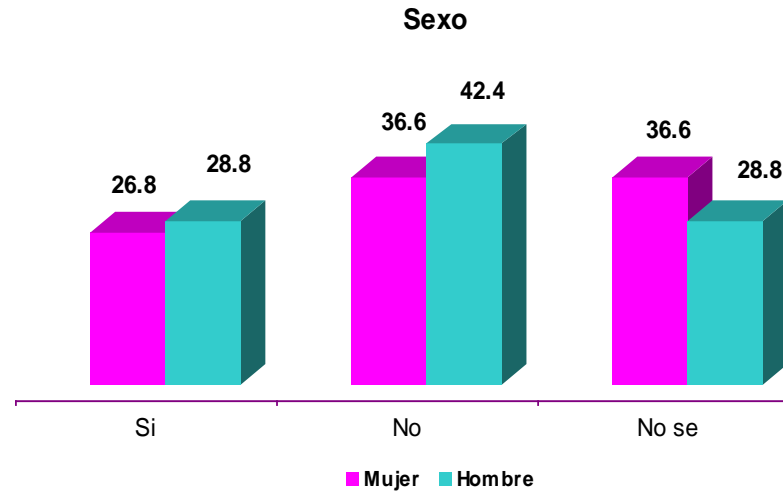


Gráfica 20

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

Por otro lado, sólo el 26.8 por ciento de las mujeres y 28.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 21.

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

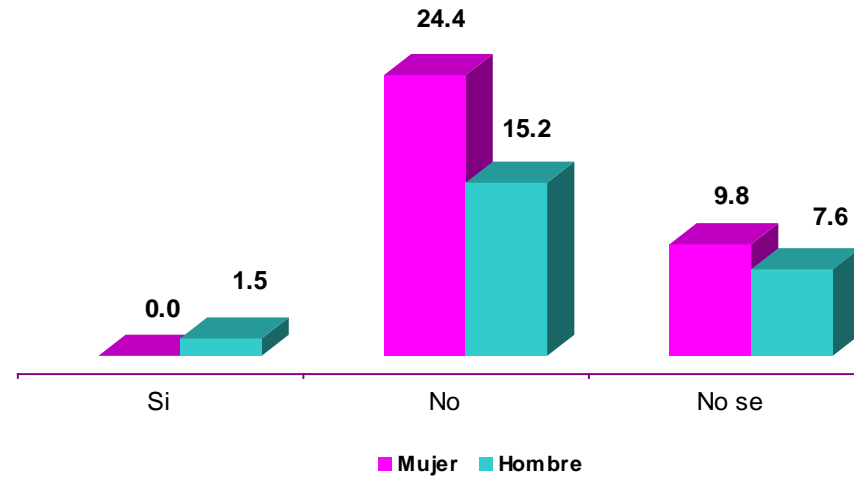


Gráfica 21

De acuerdo con la gráfica 22, solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato.

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

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



Gráfica 22

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel operativo quien reporto que recibe esta clase de intimidación, aunque le porcentaje de personal que reporto estos hechos es prácticamente nulo.

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

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



1.- Componente de Política Municipal y Deberes Institucionales.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
1.- Política Municipal y deberes institucionales	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Totatiche hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias del gobierno municipal de Totatiche Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía.	las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional	1.1.1.1 Diseñar y desarrollar el Marco normativo Municipal en cuanto a equidad de género.	Febrero-Marzo 2010	Instituto de la Mujer, Oficialía Mayor y archivo Municipal.
			1.1.2 Integrar grupos, círculos o redes comprometidas con la adopción de esta nueva cultura institucional y proveerla de medios para la difusión.	1.1.2.1 Invitar a instituciones a dar talleres y capacitaciones. Integrar la Red para la equidad laboral.	Noviembre 2011- Abril 2012	Regidores, Director de reglamentos.
			1.1.3 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género.	1.1.3.1 Realización de la Semana de la "Equidad" donde se aborden los temas mediante conferencias, talleres, lecturas y actividades diversas.	Noviembre 2011- Enero 2012	Presidente Municipal, Oficialía Mayor.
			y elementos motivadores para que el cambio sea adecuado	1.1.4.1 Realizar Conferencias, pláticas, taller o diplomado dirigido a la población en general para sensibilizar en cuanto al tema.	Enero 2012-julio 2012	Presidente Municipal, Oficialía Mayor.
		1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Totatiche.	1.2.1 Integrar un equipo promotor del PCIMUN.	1.2.1.1 Conformar el equipo con trabajadores del H. Ayuntamiento.	Enero 2012-julio 2012	comunicación social
			1.2.2.- Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.	1.2.2.1 Realizar Conferencias, pláticas, taller o diplomado dirigido a la población en general para sensibilizar en cuanto al tema.	Enero 2012-julio 2012	Oficialía Mayor/Coordinación general
			1.2.3.- Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal.	1.2.3.1 Elaboración de plan de acción Municipal, así mismo como el equipo que monitoreara los avances.	Noviembre 2011- abril 2012	Presidente Municipal, Oficialía Mayor.
			1.2.4.- Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.	1.2.4.1 Elaboración del Organigrama Municipal, basado la ley general del trabajo (ya existe) definición de tareas y prestaciones.	Noviembre 2011- Abril 2012	Presidente Municipal, Oficialía Mayor.
		1.3.- Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN.	1.3.1 Diseñar el modelo de seguimiento, acompañamiento y evaluación.	1.3.1.1 Mediante estrategias de capacitación, difusión. Elaboración del Manual de procedimientos de Equidad.	Noviembre 2011- abril 2012	Presidente Municipal
			1.3.2.- Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo	1.3.2.1 Elaboración de plan de acción Municipal, así mismo como el equipo que monitoreara los avances.	noviembre 2011- Febrero 2012	Oficialía Mayor/Coordinación general
			1.3.3.- Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.3.1 Elaboración de plan de acción Municipal, así mismo como el equipo que monitoreara los avances.	Noviembre 2011- abril 2012	Oficialía Mayor/Coordinación general
			1.3.4. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI	1.3.4.1 Elaboración del Calendario de talleres, y acompañamientos anual.	Noviembre 2012- Abril 2012	Oficialía Mayor/Coordinación 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 Realizar una reestructura organizacional y sistema de valores organizacionales donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.	2.1.1 Realizar un análisis organizacional que permita tener mejores opciones de equidad.	2.1.1.1 Actualizar el organigrama Municipal apegado al Manual de Equidad Municipal.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores Jefes de área y Sindico
			2.1.2 Aplicar el nuevo diseño organizacional de manera pertinente para que no genere desequilibrios en la Institución.	2.1.2.1 Institucionalizar documento de Organigrama para su respeto y apego sin importar el partido político en el puesto.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto, Directores, todo el
			2.1.3 Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles.	2.1.3.1 Realizar manual de ética y valores Municipal.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial mayor, Presidente Municipal, Síndicos, Regidores y Directores.
			2.1.4 Realizar círculos de estudio donde se promuevan estos valores de equidad y no discriminación.	2.1.4.1 Elaborar trípticos. Realizar: Capacitaciones ,conferencias, talleres de sensibilización, mesas de trabajo.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
			2.1.5 Generar medios de difusión en los que se promueva el SIMÚN	2.1.5.1 Capacitaciones sobre los temas, conferencias, mesas de trabajo y reconocimientos para su esfuerzo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
		2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN.	2.2.1 Diseñar el modelo de formación de líderes con conciencia de equidad de género basados en el SIMÚN.	Talleres de sensibilización y conferencias para que sea obligación de Regidores y directores el conocimiento de todos los deberes que ya se han establecido. Elaborar carteles de publicidad.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
			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 Organizar talleres, conferencias, eventos locales y comités para fomentar el desarrollo profesional de todo el personal encargado de cada dirección, área, etc.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
			2.2.3 Establecer como obligatorio para quienes dirigen personas, el conocimiento de los deberes institucionales y los Programas relacionados con la equidad de Género existentes en el Estado de Jalisco tales como el PROIGUALDAD.	2.2.3.1 Que los talleres y capacitaciones no sean solamente para los directores de área sino también para quienes los apoyan, ya que todos somos parte de esta institución.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal, Instituto de la Mujer y Directores de área.

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

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



Componente 3.- Comunicación incluyente.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
3. Comunicación Incluyente	3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Totatiche se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.	3.1.1.1 Realización de conferencias y talleres sobre equidad de genero.	Diciembre 2011 Febrero 2012	Comunicación Social
			3.1.2 Generar un documento institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.	3.1.2.1 Realización de folletos, trípticos y carteles sobre comunicación incluyente,	Diciembre 2011 Febrero 2012	Instituto de la Mujer
			3.1.3 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.	3.1.3.1 Creación de una normativa que promueva la comunicación incluyente.	Diciembre 2011 Marzo 2012	Instituto de la Mujer
		3.2 Lograr una Institución que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución	3.2.1 Establecer en las políticas municipales los criterios de utilización de imágenes.	3.2.1.1 Promover la política institucional la correcta utilización de imágenes.	Diciembre 2011 Marzo 2012	Oficial Mayor
			3.2.2 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios.	3.2.2.1 Elaboración el Manual de Equidad de Genero Municipal.	Diciembre 2011 Marzo 2012	Instituto de la Mujer
			3.2.3 Fomentar un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones.	3.2.3.1 Mediante convivencias Semestrales. Sin distinción de genero y/o nivel de mando.	Diciembre 2011 Abril 2012	Oficial Mayor
		3.3 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.	3.3.1 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal.	3.3.2.1 Promover la creación y aprobación institucional del reglamento de equidad de genero Municipal.	Diciembre 2011 Abril 2012	Oficial Mayor
			3.3.2 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.	3.3.2.1 Creación de la Normativa para la comunicación social que respete el sistema de valores.	Diciembre 2011 Abril 2012	Comunicación Social
		3.4 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad.	3.4.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal.	3.4.1.1 Elaboración el Manual de Equidad de Genero Municipal.	Diciembre 2011 Marzo 2012	Instituto de la Mujer y Comunicación Social.
			3.4.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.4.2.1 Elaboración el Manual de Equidad de Genero Municipal.	Diciembre 2011 Febrero 2012	Oficial Mayor
			3.4.3. 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.	3.4.3.1 Promover la creación y aprobación institucional del reglamento de equidad de genero Municipal.	Diciembre 2011 Febrero 2012	Oficial Mayor

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



Componente 4.- Selección de personal.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
4. Selección de personal.	4. Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	4.1.1. Asegurar que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tengan el mismo conocimiento, experiencias y habilidades.	4.1.1.1 Elaboración del Manual de reclutamiento que garantice la selección del personal que cumpla con el perfil solicitado.	Noviembre 2012- febrero 2012	Oficial Mayor
			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 Revisión y modificación del manual de puestos que incluya la evaluación de competencias del personal a reclutar para garantizar optima atención.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor
			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 Elaboración del manual de reclutamiento que establezca los lineamientos para la selección del personal.	Noviembre 2012- febrero 2012	Oficial Mayor
		4.2 Promover liderazgos no discriminatorios basados en la equidad y que privilegien el desarrollo de competencias para el puesto.	4.2.1 Brindar capacitación a los mandos medios y altos de la organización sobre el proceso de selección basado en habilidades y aptitudes y la no discriminación.	4.2.1.1 Ofrecer capacitación para la selección del personal en base a sus aptitudes y no a su género.	Noviembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor
			4.2.2 Generar habilidades gerenciales en los mandos para que puedan desarrollar las capacidades del personal en independencia de su condición de mujer u hombre.	4.2.2.1 Integrar un plan de capacitación en el que se incluya a la totalidad del personal.	Noviembre 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor
		4.3 Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia.	4.3.1 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género.	4.3.1.1 Elaborar el manual de puestos considerando las necesidades y exigencias de ambos sexos sobre todo en licencias y permisos	Febrero 2012	Oficial Mayor
			4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.	4.3.2.1 Acatar y respetar los horarios de empleados o gratificar adecuadamente las horas extras de trabajo.	Febrero 2012- Junio 2012	Tesorería Municipal/Oficial Mayor
			4.3.3. Buscar la paridad al interior de la Institución para que de ser posible todos los puestos puedan ser ocupados por mujeres u hombres en independencia de su condición.	4.3.3.1 Obedecer los lineamientos del manual de reclutamiento en vigencia para respetar las aptitudes del personal sin distinción de sexo.	Diciembre 2011- Diciembre 2012	Oficial Mayor

Entre las acciones mas importantes en este componente destacamos la necesidad de elaborar un manual de descripciones de puestos apegado al modelo de Equidad de Género.

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



Componente 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 Establecer que los criterios de prestaciones que contempla la institución deben ser del conocimiento de todo el personal.	5.1.1.1 Taller informativo con el tema: Derechos y obligaciones del trabajador Municipal.	Enero 2012	Comunicación Social/Oficial Mayor
			5.1.2 Establecer un sistema integral de Valuación de Puestos, en donde haya claridad en los criterios para la asignación de sueldos y se puedan establecer las diferencias entre responsabilidad, horas invertidas, en el trabajo calidad de información que se maneja, tipo de puesto, nivel requerido de escolaridad, conocimientos necesarios etc.	5.1.2.1 Elaboración del Manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.1.3 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos.	5.1.3.1 Elaboración del Manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.1.4 Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo.	5.1.4.1 Elaboración del Manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.1.5 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.	5.1.5.1 Realizar el tabulador de sueldos Municipal, apegado a la ley de trabajo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales	5.2.1.1 Establecer un programa de evaluación laboral. Apegado a la ley de trabajo del Estado de Jalisco.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial 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.	5.2.2 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 Elaboración del Manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1 Realizar el tabulador de sueldos Municipal, apegado a la ley de trabajo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			5.2.4 De manera especial en los niveles operativos se deben contar con mecanismos de comunicación ya que este nivel es quien menos conocimiento tiene de las condiciones salariales y de prestaciones	5.2.4.1 Entregar Manual de prestaciones a cada uno de los trabajadores al momento de su entrada. Así como establecer un taller al inicio de cada administración.	Enero 2012	Oficial 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 Elaboración del Manual de puestos, con descripción de actividades a desarrollar, sueldos tabulados, derechos y obligaciones puntualizadas cada una de ellas.	Diciembre 2011- Febrero 2012
		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 Elaborar Documento de incentivos municipales por buen desempeño así como trabajo de horas extras.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Sindico, Regidores, Oficial 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 Elaborar Documento de incentivos municipales por buen desempeño así como trabajo de horas extras.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Sindico, Regidores, Oficial Mayor

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



Componente 6.- Promoción vertical y horizontal

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
6, Promoción Vertical y Horizontal	6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral equitativo y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de no discriminación.	6.1 Establecer un sistema de valores para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios.	6.1.1. Generar y dar a conocer una política municipal que incluya todos los niveles y considere la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución.	6.1.1.1 Realizar un plan de actividades que nos ayuden a conocer la política Municipal y la promoción de la igualdad de géneros de esta institución.	Diciembre 2011- Febrero 2011	Director de Comunicación Social
			6.1.2. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior	6.1.2.1 Realizar programa de análisis de capacidades del aspirante para ver su cumple con los perfiles del puesto a desempeñar.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Director de Comunicación Social
			6.1.3. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.	6.1.3.1 Convocar a través de la gaceta , periódicos, carteles, etc.. Las vacantes disponibles.	Diciembre 2011- Junio 2012	Director de Comunicación Social
		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 Realizar un programa donde se de a conocer con claridad la revisión del organigrama , con definición de tareas.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor
			6.2.2 Evitar las contrataciones o promociones alboreas en base a las relaciones afectivas, apariencia física o influencias.	6.2.2.1 Elaboración del reglamento interno del personal del H. Ayuntamiento. Sensible a la situación de empleados.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor
			6.2.3 Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel.	6.2.3.1 Convocar a través de la gaceta , periódicos, carteles, etc.. Las vacantes disponibles.	Diciembre 2011- Abril2012	Oficial Mayor
			6.2.4 Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización.	6.2.4.1 Generar el programa de incentivación laboral Municipal de Totatiche,.	Diciembre 2011- Abril2012	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 Convocar a través de la gaceta , periódicos, carteles, etc.. Las vacantes disponibles.	Diciembre 2011- Abril2012	Director de Comunicación Social
			6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel.	6.3.2.1 Convocar a través de la gaceta , periódicos, carteles, etc.. Las vacantes disponibles.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Director de Comunicación Social
			6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución. Hacer especial énfasis con el personal operativo de las condiciones de igualdad para efectos de promoción vertical y horizontal	6.3.3.1 Generar el programa de incentivación laboral Municipal de Totatiche,.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor

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



Componente 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 del 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 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			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 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			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 Calendarizar toda capacitación en días Hábiles y de trabajo.	Enero 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			7.1.4 Difusión del plan anual de capacitación y formación que permee todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos	7.1.4.1 Mediante diferentes técnicas de comunicación, E-mails, Carteles y trípticos.	Enero 2012	comunicación Social
		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 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			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 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			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 Realización de talleres participativos, incluso invitando a la comunidad en general.	enero 2012	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.	7.2.1.1 RED de instructores para el desarrollo de capacidades.	enero 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores
			7.2.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.	7.2.2.1 Establecimiento del Programa Anual de capacitaciones Municipal, apoyado por el gobierno del Estado.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor/Sindico/ Regidores

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



Componente 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	Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Totatiche.	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 Establecer políticas municipales en la cuales se respeten los horarios laborales para que las personas puedan tener una vida Familiar y social, cumpliendo con sus compromisos laborales.	8.1.1.1 Elaboración del reglamento interno del personal del H. Ayuntamiento. Sensible a la situación de empleados.	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			8.1.2 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.	8.1.2.1 Elaboración del reglamento interno del personal del H. Ayuntamiento. Sensible a la situación de empleados.	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			8.1.3 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas laboras.	8.1.3.1 Implementar una bitácora personal y por área evidenciando cada una de las actividades.	Noviembre del 2011-Febrero 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
		8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.	8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo requieren horarios especiales	8.2.1.1 Realizar listas de áreas activas y puntos de tolerancia de cada uno de las así como características intolerables para los trabajadores.	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			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 Crear la agenda semanal y respetar horarios establecidos así como designar horas laborables para imprevistos.	Enero 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			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 En cuanto a eventos programados notificar con anterioridad a quien corresponda planear labores y desahogar compromisos para ese día.	Enero 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			8.2.4 seguir generando un esquema que permita a los trabajadores tener una conciliación entre vida laboral y familiar otorgando permisos para atender los asuntos familiares o de atención de personas discapacitadas, en la cual pueda el trabajador reponer ese tiempo con algún trabajo extra.	8.2.4.1 Especificar en reglamento interno.	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
		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 Mantener al alcance de cada empleado la reglamentación para que pueda sustentar sus peticiones y realizarlas de manera acordada	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores
			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 Promover actividades que promuevan la comunicación inquietudes y proponer opciones de solución ante situaciones mencionadas.	Enero 2012- Junio del 2012	Oficial Mayor/sindico/ Regidores

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



Componente 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 Totatiche	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1 Elaboración de un reglamento exclusivamente para control de hostigamiento y acoso sexual.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficialía Mayor, Regidores y Sindico.
			9.1.2 Implementar una Política municipal en este sentido para evitar los piropos y otro tipo de hostigamientos e insultos de manera especial para las mujeres.	9.1.2.1 Elaboración de un reglamento exclusivamente para control de hostigamiento y acoso sexual.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.
			9.1.3 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros.	9.1.3.1 Que el gobierno estatal junto con el ayuntamiento implemente programas de accesoria.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.
			9.1.4 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.4.1 Por escrito se denuncie ante el juez Municipal actos de acosos, mediante mecanismos que guarden anonimato.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.
		9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.	9.2.1. Promover un ambiente de respeto y hacer campañas municipales en este sentido	9.2.1.1 Reuniones de convivencia junto con programas de concientización en el pueblo.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.
			9.2.2. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.	9.2.2.1 Elaborar trípticos, folletos, correos electrónicos, carteles, carteles periódicos murales, estrados .	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.
			9.2.3. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.3.1 De acuerdo al reglamento debidamente autorizado de publiquen en trípticos, carteles, etc.	Diciembre 2011- Abril 2012	Direcciones de área, Oficial Mayor, Regidores y Sindico.

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



Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.

Indicadores para la Administración Pública Municipal				
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Objetivo 1.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Totatiche hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	$\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ <p>DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio</p>	90%	Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN
	Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	Personal que de acuerdo a estudio percibe equidad y no discriminación en la organización	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal</p>	80%
Objetivo 3.	Lograr que la comunicación en el Municipio de Totatiche se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	$\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ <p>TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion</p>	100%	Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales
Objetivo 4.	Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	<p>Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal</p> $\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p>	Brecha inferior a 20%	Plantilla de Personal
		<p>Porcentaje de contratación o ingreso del mujeres a partir de la implementacion del PCIMUN</p> $\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{PV} \times 100$ <p>MC: 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.	<p>Diferencia de los promedios salariales entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.</p> $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <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
		<p>Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuenta con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.</p> $\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ <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"



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

Indicadores para la Administración Pública Municipal				
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Objetivo 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación.	Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ TJM: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de Hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.	igual o tendiente a cero	Registro de recursos humanos
	Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$ TFM: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para movilidad funcional de Hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional	igual o tendiente a cero	Registro de recursos humanos
Objetivo 7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio.	Diferencia de los promedios de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor	$\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$ FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Mn: Hombres en el cargo n	igual o tendiente a cero	Registro de recursos humanos
	Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3	$SCG \geq 3$ SCG: Programa de Actividades de Capacitación y Sensibilización al Género	2	Registro de recursos humanos
Objetivo 8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Totatiche.	Diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal	$\left(\frac{CRM}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{CRH}{H} \times 100 \right) = 0$ CRM: Mujeres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal CRH: Hombres que disfrutaron actividades recreativas, culturales ofrecidas o facultadas por la Administración Pública Municipal M: Total de Mujeres en la Plantilla Laboral	igual o tendiente a cero	Listas de asistencia y registros administrativos
Objetivo 9. Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.	Instancias habilitadas para atender quejas sobre hostigamiento y acoso sexual laboral	$\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ IHS: Instancia Habilitadas para denunciar y atender el acoso TIHS: Total de Instancias habilitadas	95%	Acuerdos de la creación de la instancia
	Mecanismos de denuncia seguros y confiables para atender casos de violencia laboral	$\frac{CR}{CD} \times 100 \geq 90$ CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados	95%	Registro de Casos

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



Glosario de términos.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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



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

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

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

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

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

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

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

