



**GOBIERNO FEDERAL**

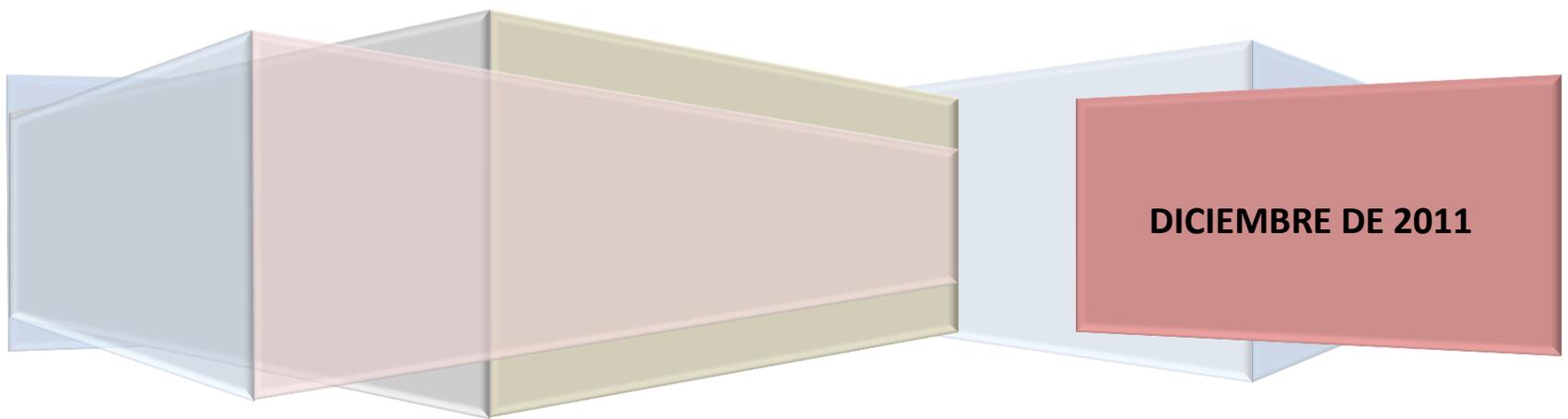
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Instituto Jalisciense de las Mujeres**

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

## **Municipio de Yahualica de González Gallo, Jalisco**

**PAPCIMUN**



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

## Contenido:

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

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



## Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Yahualica de González Gallo 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 Yahualica de González Gallo. 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 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado, incluyendo la perspectiva de Equidad de Género
- 1.1.2.1 Crear un comité Pro-Equidad de Género
- 1.1.3.1 Fortalecer las campañas ya establecidas en el tema de equidad de género
- 1.2.1.1 Los temas de las campañas PROEQUIDAD deben ser significativos y entendibles para cualquier persona

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



- 1.2.2.1 Los organizadores se apegaran al Plan de Acción y se mantendrán las acciones a realizar
- 1.2.3.1 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado, incluyendo la perspectiva de Equidad de Género
- 1.3.2.1 Sesiones periódicas del comité para la realización de los procesos e instrumentos de evaluación (cuestionarios)
- 1.3.3.1 Crear la agenda de todo el comité

## **2. Clima Laboral.**

- 2.1.1.1 Al reglamento ya realizado, adaptarlo con perspectiva de Equidad de Género
- 2.1.2.1 Difundir los valores al personal a través de las campañas e invitarlos a formar círculos de estudio
- 2.1.3.1 Publicar en Gaceta, mamparas y campañas para dar a conocer lo que es la equidad de género
- 2.2.1.1 Dentro de las campañas, establecer temas que competan a los mandos medios y altos
- 2.2.2.1 Se establece en el reglamento realizado y se establecen las capacitaciones antes de ejercer el puesto
- 2.3.1.1 Revisar todos y verificar que no presenten algo que denote discriminación
- 2.3.2.1 Realizar una convivencia anual para ser un solo equipo y que participen todos en actividades y campañas

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



### **3. Comunicación Incluyente.**

- 3.1.1.1 Realizar un oficio donde se explique de manera concisa los criterios y hacerlo llegar a todos
- 3.1.2.1 Crear apartado en el Reglamento y darlo a conocer
- 3.1.3.1 Hacer un taller que se desarrolle en especial para los hombres
- 3.2.1.1 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado con perspectiva de equidad de género y darlo a conocer
- 3.2.2.1 Incluir en las actividades a la unidad de comunicación social
- 3.3.1.1 Creación de un manual y trípticos donde de manera explícita se dé a conocer el uso del lenguaje no sexista
- 3.3.2.1 En las campañas exponer el uso y manejo del lenguaje no sexista
- 3.3.3.1 Enseñar los lineamientos del uso del lenguaje de equidad y concientizar mediante las campañas

### **4. Selección de personal.**

- 4.1.1.1 Crear apartado en el Reglamento donde especifique los criterios de selección
- 4.1.2.1 Especificar en el Reglamento los requerimientos para cada puesto
- 4.1.3.1 Dejar establecido en el Reglamento los requisitos para obtener un puesto
- 4.2.1.1 Dentro de las campañas, establecer estos temas que competen a los mandos medios y altos
- 4.2.2.1 Dentro de las campañas dar un taller de la generación de habilidades gerenciales

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



- 4.3.1.1 Adaptar en las especificaciones de los puestos dentro del reglamento
- 4.3.2.1 Establecer los tiempos y horarios del personal dentro del reglamento
- 4.3.3.1 Exponer estos tipos de derechos de los trabajadores en las campañas para que todos los conozcan
- 4.4.1.1 Establecer en el reglamento los mecanismos de reclutamiento con perspectiva de equidad de género
- 4.4.2.1 En el municipio se están construyendo la guardería y un parque

## **5. Salarios y prestaciones**

- 5.1.1.1 Especificar en el Reglamento los requerimientos para cada puesto
- 5.1.2.1 Dentro del reglamento especificar de cada puesto los requerimientos y evaluarlos para que se tome en cuenta para el perfil
- 5.1.3.1 Crear apartado en el reglamento donde se especifique el puesto y la remuneración económica
- 5.2.1.1 Revisión y adaptación de la situación actual que a la vez sirva de base para especificar en el reglamento
- 5.2.2.1 Hacer el análisis de remuneración económica equitativa por áreas y divisiones
- 5.2.3.1 Hacer recomendación por escrito al H. Ayuntamiento para que la remuneración sea acorde al puesto desempeñado
- 5.3.1.1 Dentro del reglamento hacer un apartado donde especifique los mecanismos de evaluación de desempeño
- 5.3.2.1 Dentro del apartado en el reglamento especificar los incentivos que recibirán por buen desempeño cada puesto

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



- 5.3.3.1 Dejar establecido que en reunión general dar reconocimientos a los que se hayan destacado en cada área

## **6. Promoción Vertical y Horizontal**

- 6.1.1.1 Dar a conocer las adaptaciones del reglamento, que se expongan las convocatorias en tiempo y forma y obtener la capacitación necesaria para cada puesto.
- 6.1.2.1 Adaptar en reglamento un apartado de los mecanismos de convocatoria para puestos vacantes
- 6.1.3.1 Especificar en un apartado del reglamento el proceso de selección interna para puestos de mayor nivel
- 6.2.1.1 Llevar a cabo la revisión y análisis de los requerimientos de cada puesto y dejarlos estipulados en el reglamento
- 6.2.2.1 Dar a conocer las convocatorias a concurso a todos los trabajadores en tiempo y forma
- 6.2.3.1 Que todos conozcan a cuales puestos pueden acceder y estipular en el reglamento los mecanismos para alcanzarlos
- 6.3.1.1 Dar a conocer las convocatorias a concurso en a todos los trabajadores en tiempo y forma
- 6.3.2.1 Basar las convocatorias para ocupar puestos de mayor nivel en el reglamento
- 6.3.3.1 Dar a conocer a través de las campañas, los derechos de los trabajadores en cuanto a plan de vida y carrera dentro de la institución

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



- 6.3.4.1 Estipular dentro del reglamento que solo se contratará alguien ajeno después de haber convocado sin éxito, dentro de la institución

## **7. Capacitación y Formación Profesional**

- 7.1.1.1 Hacer exámenes de conocimientos y de necesidades específicas para el desempeño de cada puesto
- 7.1.2.1 Hacer la convocatoria a la capacitación con bastante anticipación para que cada cual organice sus horarios y no falten
- 7.1.3.1 Las capacitaciones deben quedar en el horario laboral en el que todos coincidan
- 7.1.4.1 Hacer difusión por medio de carteles, mamparas, gaceta municipal, oficios y memorándums
- 7.2.1.1 Fortalecer las campañas con buenas técnicas, dinámicas y un excelente contenido temático
- 7.2.2.1 Repartir el manual y dar a conocer el Reglamento revisado en las Campañas
- 7.2.3.1 Tener a las personas apropiadas para dar las exposiciones en las Campañas
- 7.3.1.1 A personas que tienen habilidades de instructor, convocar a capacitación para que después apoyen en campañas
- 7.3.2.1 Las personas que participen en las campañas tengan como responsabilidad el concientizar a quienes los escuchen

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



#### **8. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Persona**

- Especificar en un apartado dentro del reglamento los derechos y obligación con respecto a los horarios de cada puesto
- 8.1.2.1 Se estipule en un apartado del reglamento que cada puesto debe cumplir con la carga horaria correspondiente por ley
- 8.2.1.1 Aclarar en el reglamento que puestos pueden ser desempeñados por personas en situaciones diferentes
- 8.2.2.1 Respetar los horarios de todos los empleados para no intervenir en sus demás actividades
- 8.2.3.1 Organizar una vez al año una convivencia con los empleados y sus familias, con actividades para todos
- 8.3.1.1 Difundir en las campañas el trámite y derechos de los empleados para obtener permisos especiales
- 8.3.2.1 Crear un taller con un especialista para desarrollar habilidades de comprensión y buen mando para el beneficio propio y de sus co-trabajadores

#### **9. Hostigamiento y acoso sexual laboral.**

- 9.1.1.1 Adaptación y Revisión del Reglamento con perspectiva de Equidad de Género
- 9.1.2.1 Capacitación continua para todos los trabajadores donde se realicen dinámicas que fomenten el respeto entre ellos
- 9.1.3.1 Estipular en el reglamento las sanciones y el proceso de denuncia con un juez. En las campañas darlo a conocer

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



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

- 9.2.1.1 Crear un correo electrónico que el comité este a cargo y darlo a conocer donde puedan realizar denuncias
- 9.2.2.1 Definir en el reglamento que proceso se seguirá para la denuncia y darlos a conocer en las campañas en caso de hostigamiento y acoso.
- 9.2.3.1 Establecer el lugar donde colocarlo para que el comité este a cargo del mismo y que se dé seguimiento a las denuncias
- 9.2.4.1 Que dentro del comité exista un equipo especializado e interdisciplinario para llevar cabo lo dictado por la ley en estos 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"



## 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 Yahualica de González Gallo, 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 Yahualica de González Gallo 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 Mujer<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> 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 Jalisco<sup>2</sup>
- Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013<sup>3</sup> (PROIGUALDAD 2008-2013)

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

<sup>3</sup> 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 específicos<sup>4</sup>:

- 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 Jalisco<sup>5</sup>, 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.

<sup>4</sup> Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001

<sup>5</sup> 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 2008-2013<sup>6</sup> (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 Yahualica de González Gallo. 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 Yahualica de González Gallo Jalisco.

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

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



## Marco conceptual

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

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

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

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

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

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



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

### **Algunas definiciones necesarias**

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

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

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

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

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

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



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

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

### **Árbol de problemas**

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

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

### **Árbol de objetivos**

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### **Los indicadores pueden ser relativos a:**

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

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

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



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

Básicamente estos son los elementos y conceptos más importantes para el desarrollo del “*Plan de Acción del Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*” en el municipio de Yahuallica de González Gallo 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 Yahualica de González Gallo 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 Yahualica de González Gallo, 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 Yahualica de González Gallo, Jalisco.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Yahualica de González Gallo tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 368 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	
Yahualica de González Gallo	81	6	6	92	237	30	8	276	368

La gráfica 1, muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 28 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 72 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 sexo<sup>7</sup>, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. Partiendo de esta referencia, observamos que este municipio no cumple con la norma.

La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres

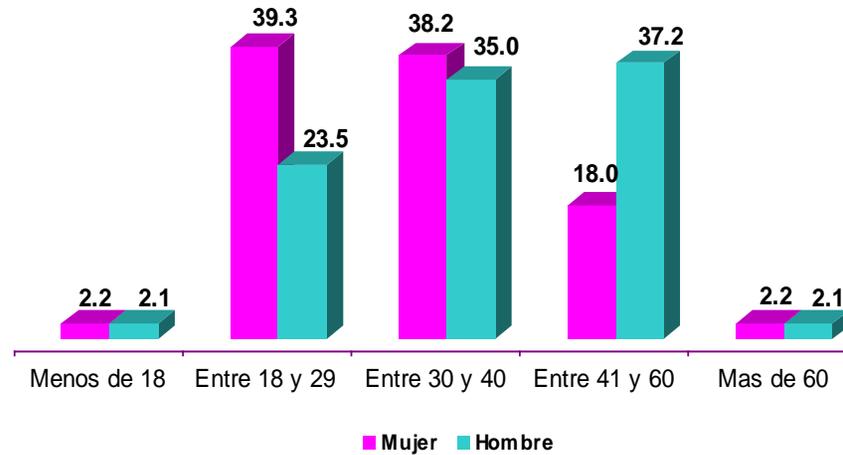
<sup>7</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

"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"



y los hombres están distribuidos de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) 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



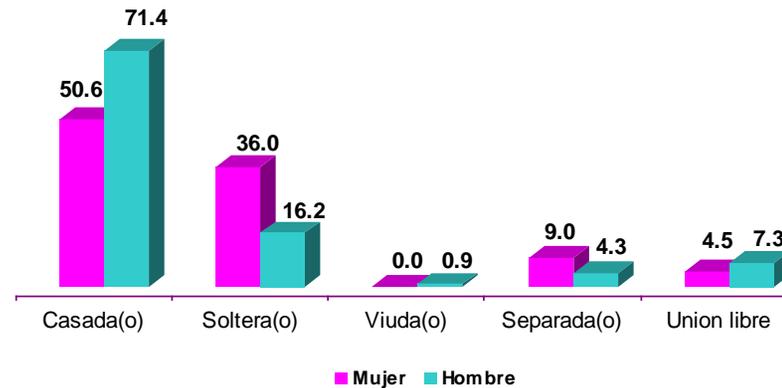
Gráfica 2

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

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Yahualica de González Gallo 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 7.3 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 4.5 por ciento de las mujeres de la Institución vive en unión libre.

En lo que se refiere al estado civil de separada(o) hay el doble de mujeres en esta situación en relación con los hombres.

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

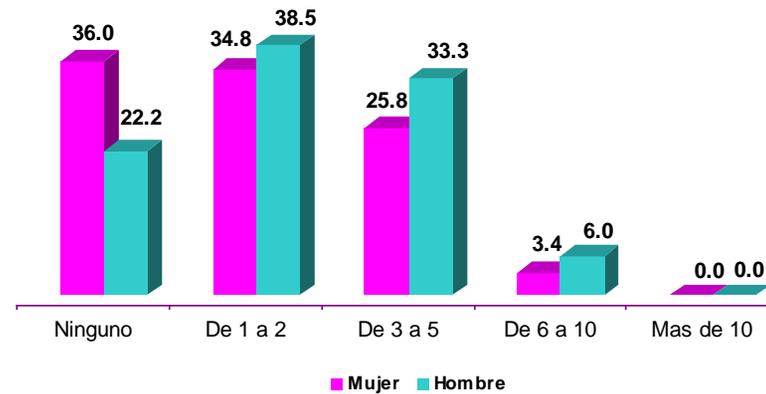


Gráfica 3

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

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

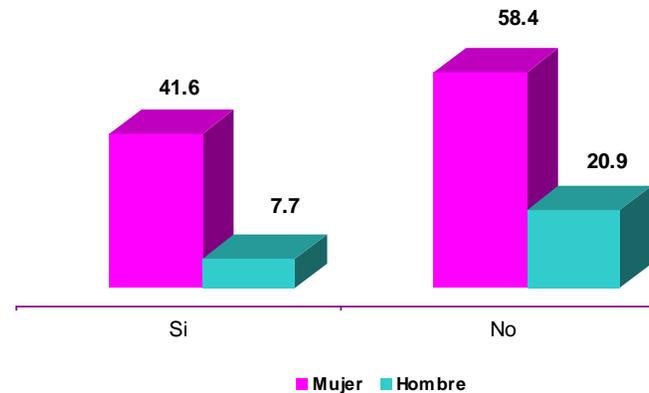
Es interesante mencionar poco menos de una de cada dos mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

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



Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefe(a) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 64 por ciento de 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) aunque solo 4 de cada 10 reconoce que son jefas de familia.

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



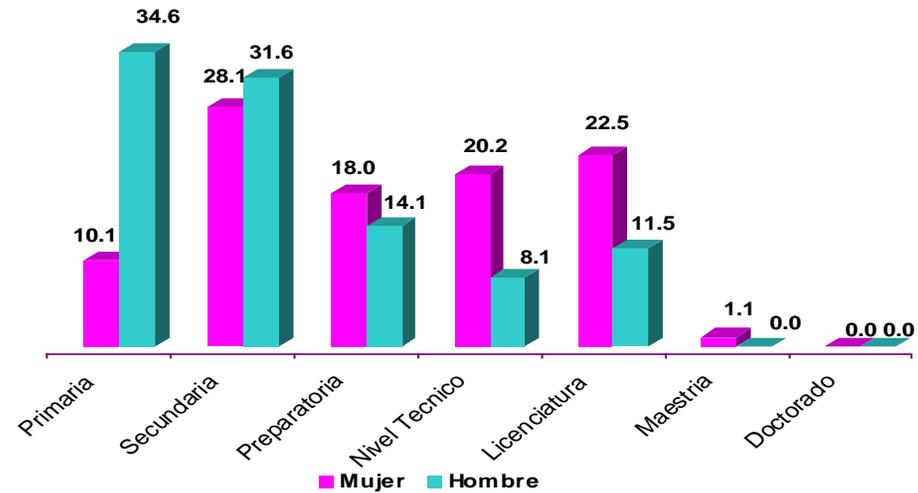
Gráfica 5

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Yahualica de González Gallo es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel licenciatura es la más notoria de todas, donde el

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

diferencial es de 11 por ciento más de mujeres que de hombres con este nivel de escolaridad.

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

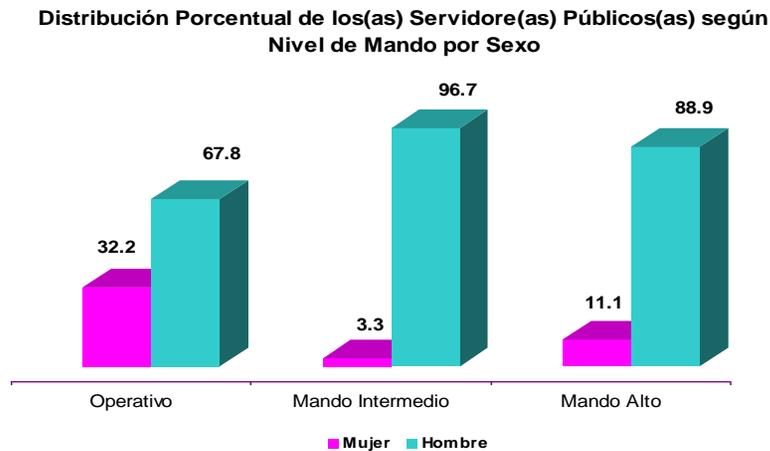


**Gráfica 6**

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 Igualdad<sup>8</sup> 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 Yahualica de González Gallo no sucede así, es decir la brecha es de 91.0 por ciento, mientras que para el caso de los hombres la brecha del 58.3 por ciento.



Gráfica 7

<sup>8</sup> 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 2 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 2.- Índice de Contribución al Sexismo<sup>1</sup>**

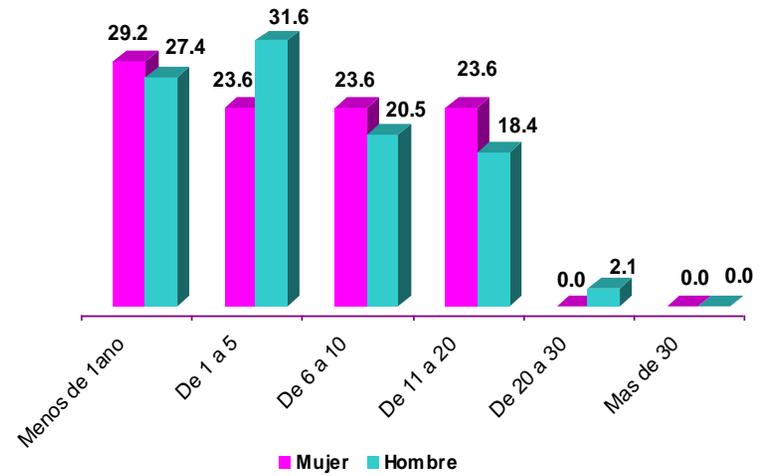
<b>Índice</b>	<b>Operativo</b>	<b>Mando Intermedio</b>	<b>Mando Alto</b>
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0.65	0.19	0.14

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 uno a cinco años, donde hay más proporción de hombres que de mujeres. 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 Yahualica de González Gallo.**

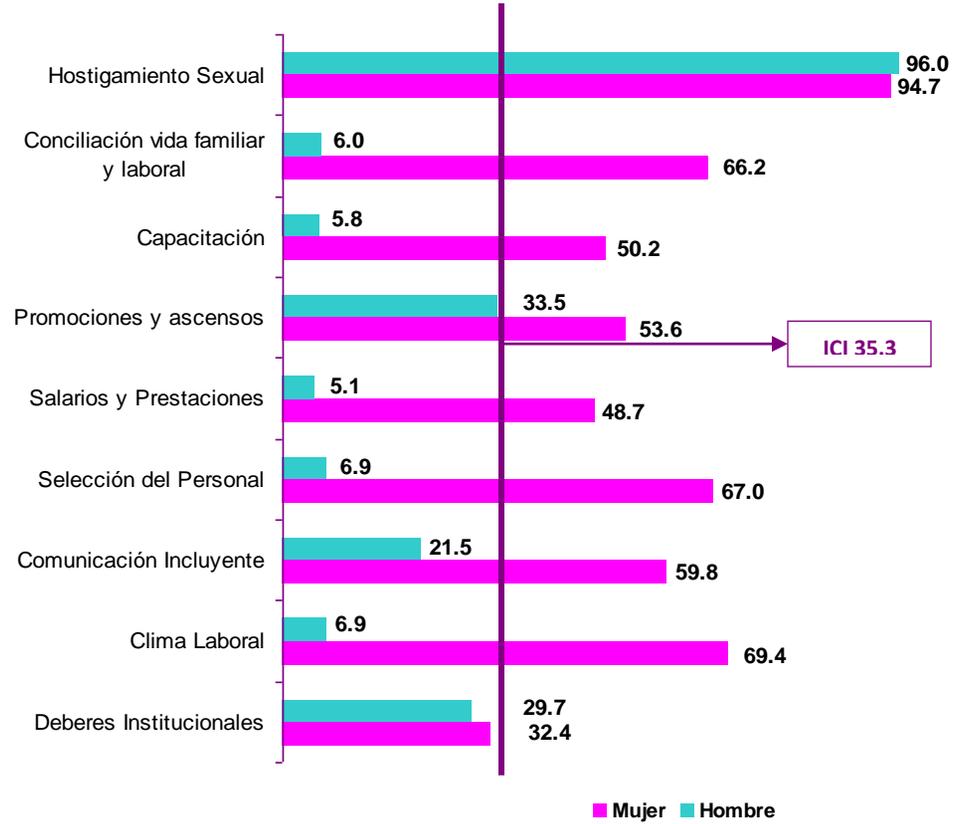
Los resultados del diagnóstico se midieron en indicadores con un rango de valores de 0 a 100, donde un valor del indicador igual a cero significa que hay nula cultura institucional con perspectiva de género y 100 que representa una situación donde se viven completamente una cultura institucional con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

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

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



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 Yahualica de González Gallo le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

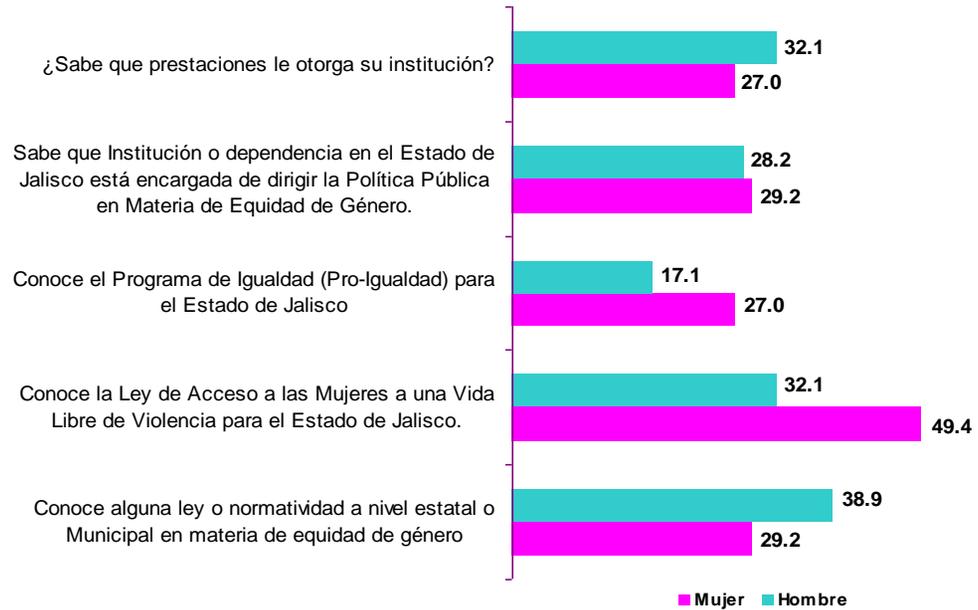
**Cuadro 3.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total**

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Deberes Institucionales	30.4	32.4	29.7

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



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



Gráfica 10

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

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



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

### **b) Clima Laboral**

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

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

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento 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"



Yahualica de González Gallo le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 4. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (24.1), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

<b>Cuadro 4.- Índice de Clima Laboral por sexo y total</b>			
<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Clima Laboral	24.1	69.4	6.9

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.

### **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

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



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 Yahualica de González Gallo le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (32.0), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

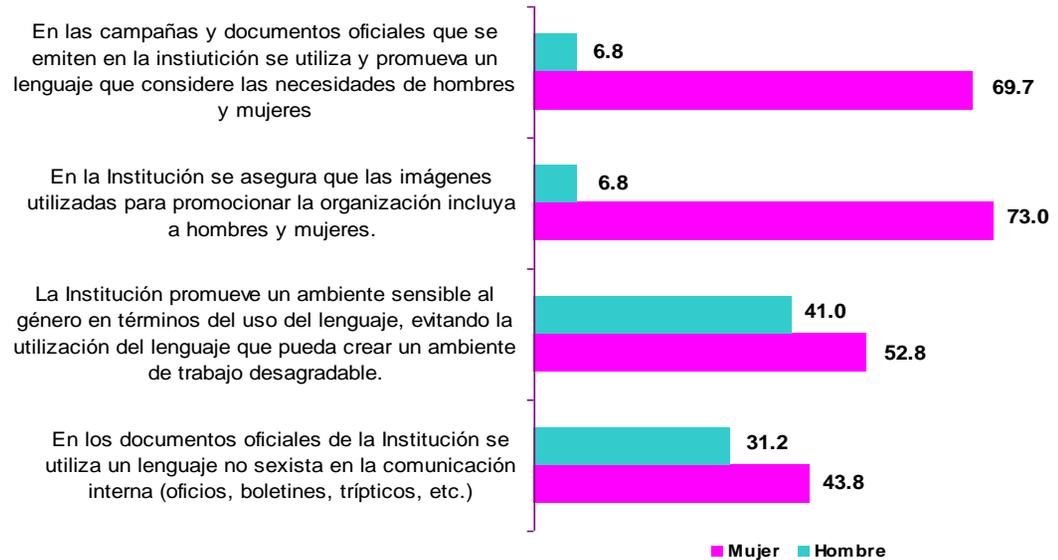
**Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total**

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Comunicación Incluyente	32.0	59.8	21.5

"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 Comunicación Incluyente por Sexo**



**Gráfica 12**

Como se puede ver en la gráfica 12, la brecha entre hombres y mujeres en relación a la opinión de que la institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres es de 65.2 por ciento, es decir, 73.0 por ciento de las mujeres están de acuerdo con dicha afirmación mientras que sólo 6.8 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla acerca de si en las campañas y documentos oficiales que emite la institución se utiliza un lenguaje

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



que considere las necesidades de hombres y mujeres, donde la brecha es de 62.9 por ciento.

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.

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



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



**Gráfica 13.**

Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres en cada uno de los componentes que se relacionan con el factor de Selección del Personal. Mientras que más de la mitad de las mujeres estuvieron de acuerdo con las afirmaciones, menos del 8 por ciento de los hombres estuvieron de acuerdo.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 brechas que se muestran en la gráfica 13 llegan a ser de 66.9 por ciento entre hombres y mujeres, con un mayor porcentaje de mujeres.

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Yahualica de González Gallo le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (23.5), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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

Índice	Tota l	Mujere s	Hombre s
Índice de Selección del Personal	23.5	67.0	6.9

### **e) Salarios y Prestaciones**

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

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Yahualica de González Gallo 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 bajo (17.1), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

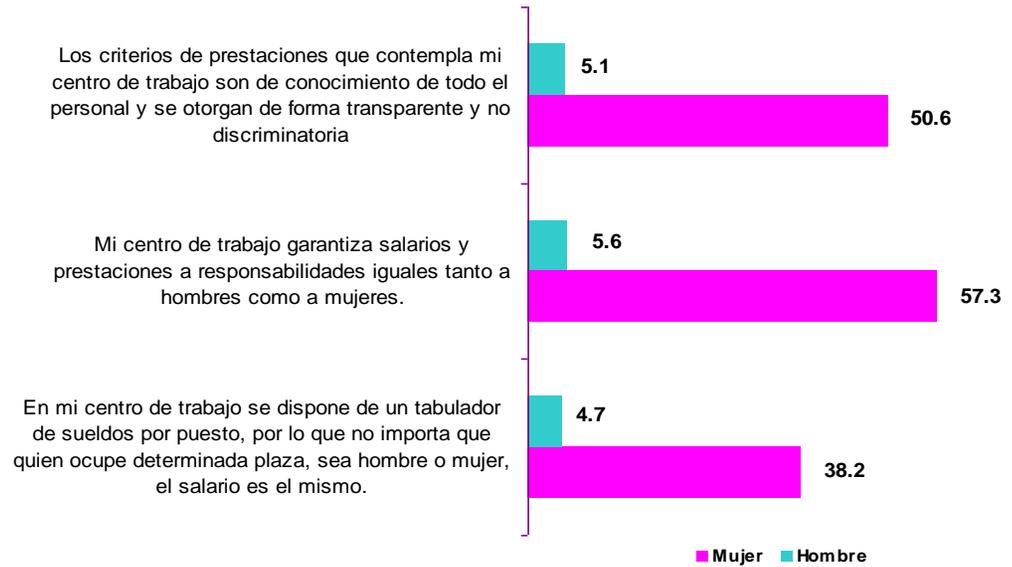
**Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total**

<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Salarios y Prestaciones	17.1	48.7	5.1

"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 considera que en el ayuntamiento de Yahualica de González Gallo los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, gráfica 14. Por otro lado, sólo el 5.1 por ciento de los hombres reconoció que se observa este componente en la institución.

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



Una proporción mayor de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 57.3 y 5.6 por ciento. La brecha es de 51,6 por ciento entre mujeres y hombres.

Es importante mencionar la poca proporción de mujeres y especialmente de hombres quienes dijeron que en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto. Para este componente el diferencial es de 33.5 por ciento

#### **f) Promociones Vertical y Horizontal**

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

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Yahualica de González Gallo le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (39.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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



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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	39.0	53.6	33.5

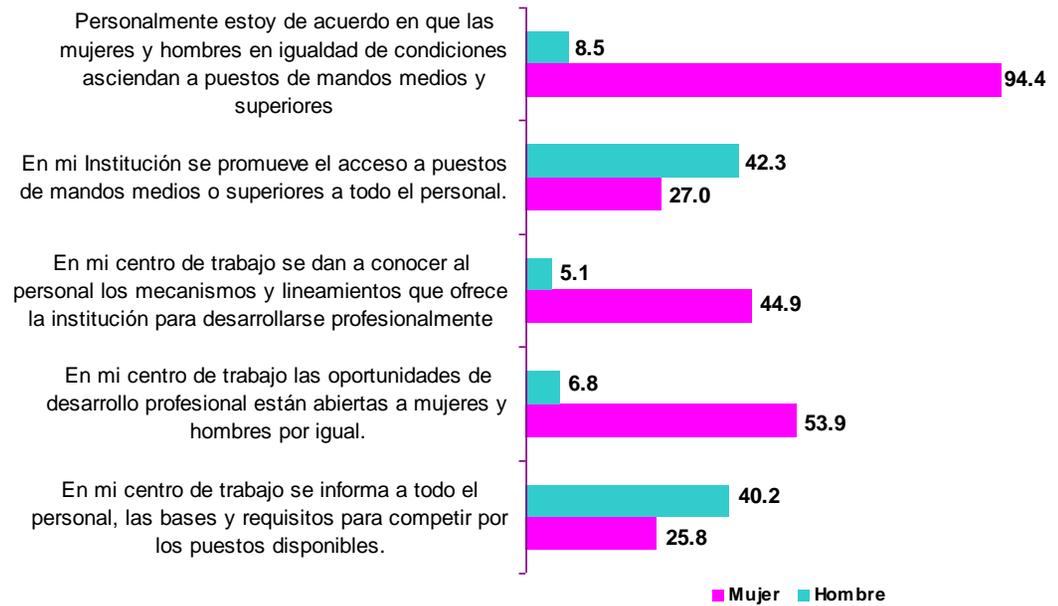
Es notorio como una mayor proporción de mujeres (94.4 %) que de hombres (8.3 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 15.

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 bajas.

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

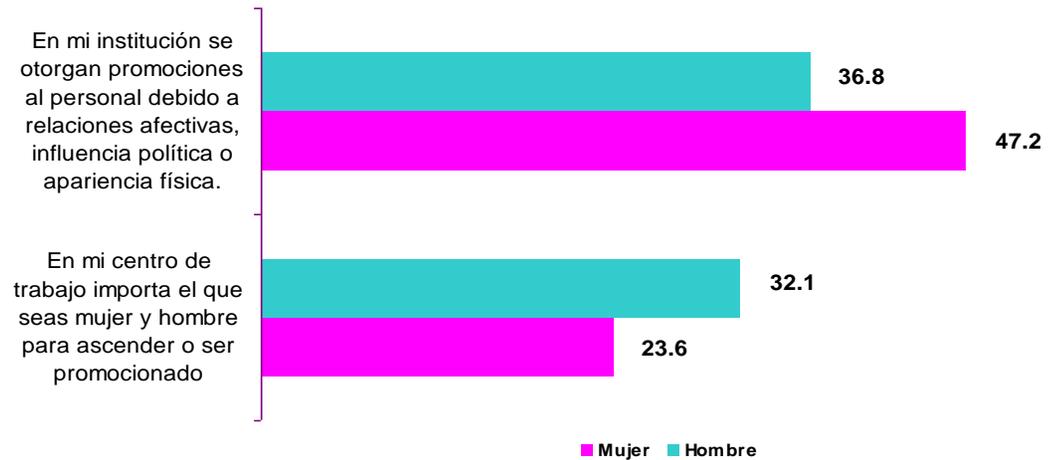


**Gráfica 15**

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



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



Gráfica 16

Aunque las proporciones son bajas, gráfica 16, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; y por el contrario una mayor proporción de mujeres que de hombres mencionó que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia.

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

### **g) Capacitación y Formación Profesional**

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

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

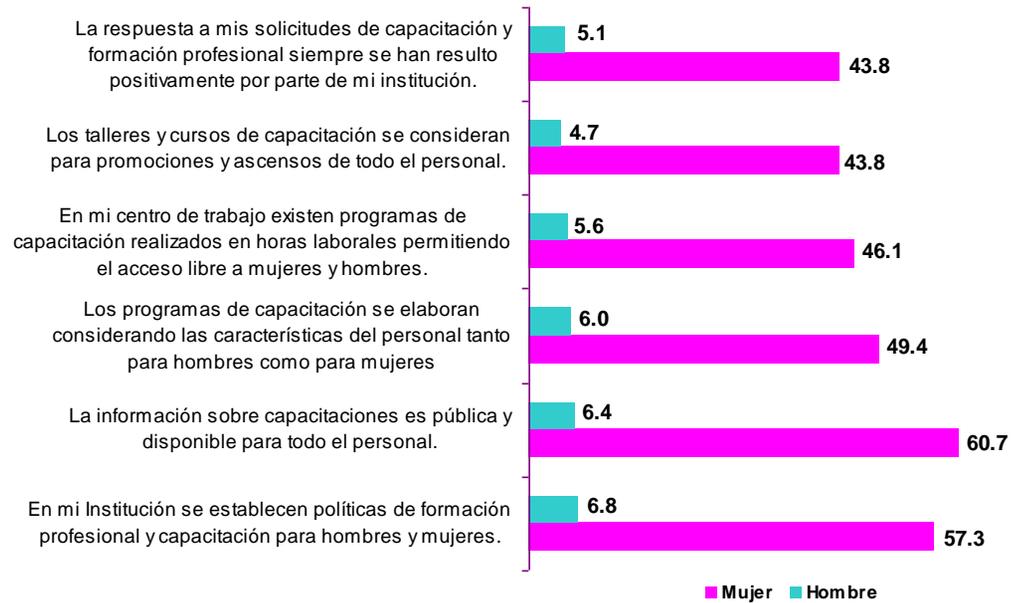
El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar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

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 Yahualica de González Gallo 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 bajo (18.0), también es importante señalar que el índice es considerablemente 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 9.- Índice de Capacitación y Formación Profesional por sexo y total**

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	18.0	50.2	5.8

Como lo muestra la gráfica 17, las brechas entre hombres y mujeres son amplias 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.

Mientras entre un 43 y 60 por ciento de las mujeres respondieron afirmativamente a los cuestionamientos, solo entre 4 y 6 por ciento de los hombres lo hicieron.

### **h) Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal**

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

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



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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Yahualica de González Gallo 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 (22.6), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

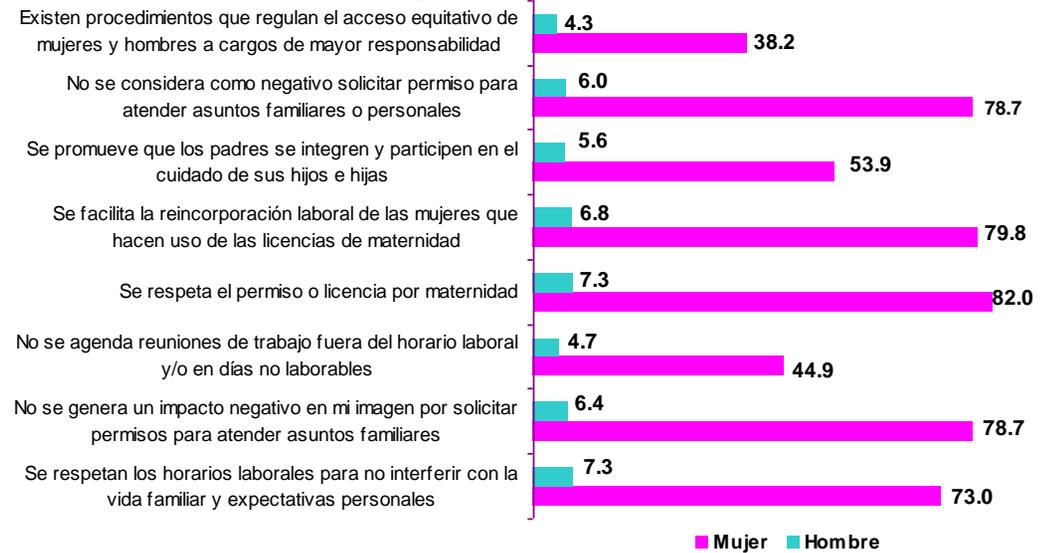
**Cuadro 10.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total**

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal	22.6	66.2	6.0

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



**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as)  
 según 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 cada una de las afirmaciones que integran esta sección.

La brecha entre mujeres y hombres es bastante amplia ya que sólo entre el 4 y el 7 por ciento de los hombres estuvo de acuerdo con las afirmaciones, mientras que por el contrario entre 38 y 82 por ciento de las mujeres lo considero así.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 componentes que menos aceptación tienen entre los empleados y empleadas son que tienen que ver con la existencia de procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y a que no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborables.

### **i) Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral**

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

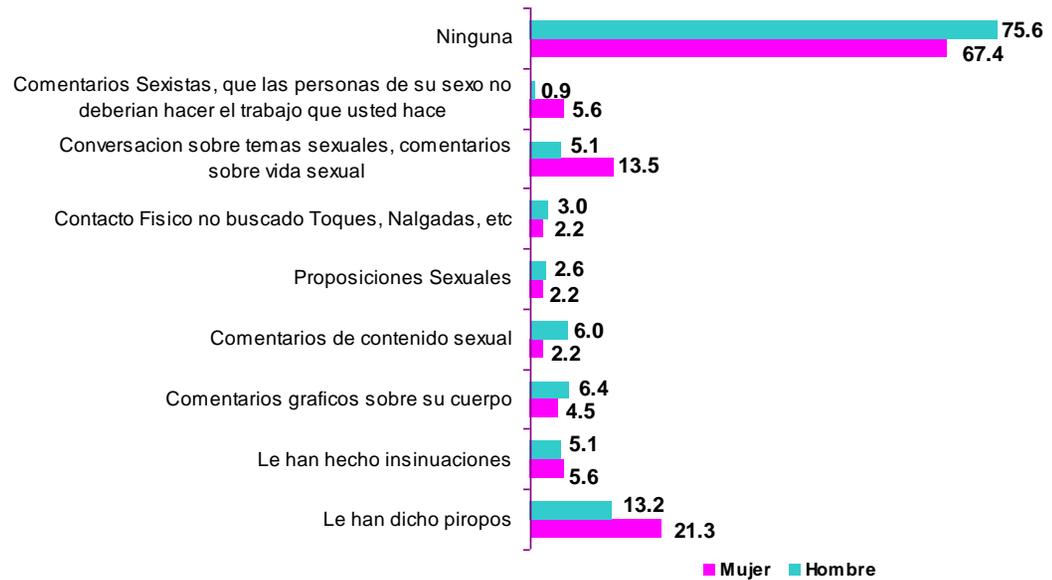
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

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

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



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



Gráfica 19

De la gráfica 19, podemos observar que en general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan 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 que las conversaciones sobre temas sexuales.

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



Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)<sup>9</sup> tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS, tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 11.

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

<b>Cuadro 11.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total</b>			
<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	4.39	5.31	4.05

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.

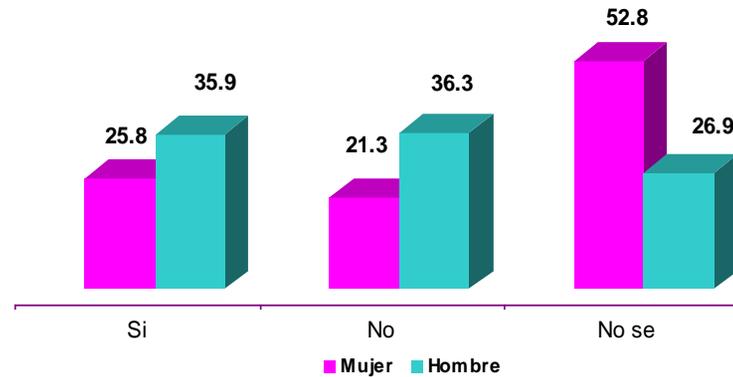
Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 20.

<sup>9</sup> Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

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



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

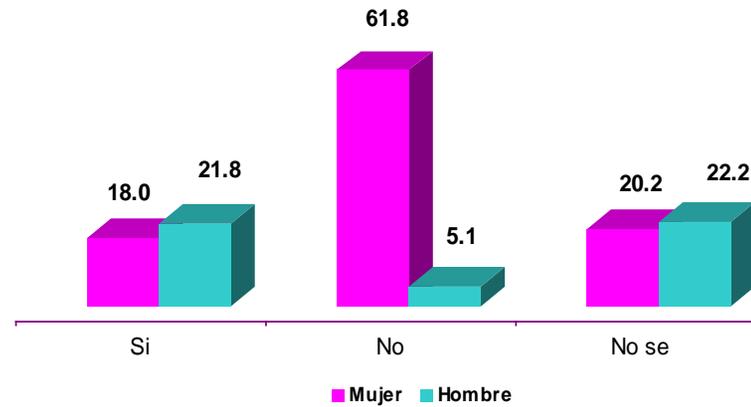


Gráfica 20

Por otro lado, sólo el 18.0 por ciento de las mujeres y 21.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 21.

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

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



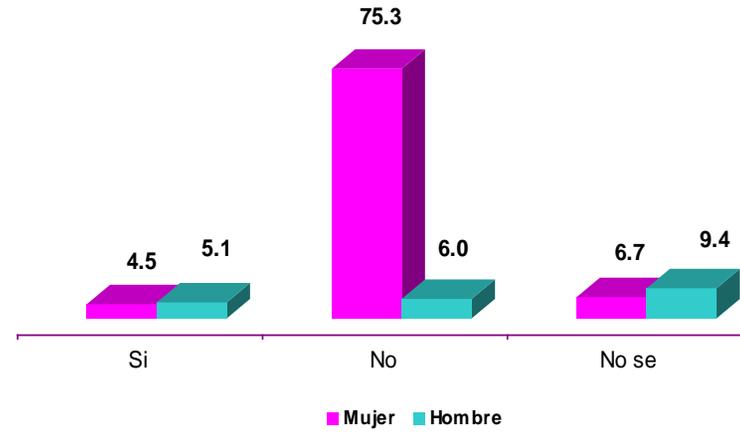
Gráfica 21

De acuerdo con la gráfica 21, 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

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

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



**1.- Componente de Política Municipal y Deberes Institucionales.**

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Política Municipal y deberes institucionales	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Yahualica hacia el logro de resultados dentro y fuera de la Institución.	1.1 Ajustar las políticas municipales para promoción de una Cultura de equidad apegada al PCIMUN.	1.1.1 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos de contratación de personal para ajustar el personal a lo constituido por la norma.	1.1.1.1 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado, incluyendo la perspectiva de Equidad de Género	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			1.1.2 Integrar grupos, círculos o redes comprometidas con la adopción de esta nueva cultura institucional y proveer de medios para la difusión.	1.1.2.1 Crear un comité Pro-Equidad de Género	nov-11	Instituto de la Mujer y Regidora de Equidad de Género
			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 Fortalecer las campañas ya establecidas en el tema de equidad de género	ene-12	Instituto de la Mujer y el Comité
		1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Yahualica.	1.2.1 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente	1.2.1.1 Los temas de las campañas deben ser significativos y entendibles para cualquier persona	Enero 2011-Sep 2012	Instituto de la Mujer y el Comité
			1.2.2 Diseñar, implementar y dar seguimiento al Plan de Acción para propiciar los cambios necesarios en la Administración Pública Municipal.	1.2.2.1 Los organizadores se apegaran al Plan de Acción y se mantendrán las acciones a realizar	Enero 2011-Sep 2012	Instituto de la Mujer, Oficialía Mayor y el Comité
			1.2.3 Realizar un propuesta de modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones mas equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.	1.2.3.1 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado, incluyendo la perspectiva de Equidad de Género	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
		1.3. Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PCIMUN.	1.3.1 Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo	1.3.1.1 Crear un comité Pro-Equidad de Género	nov-11	Instituto de la Mujer y Regidora de Equidad de Género
			1.3.2 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.2.1 Sesiones periódicas del comité para la realización de los procesos e instrumentos de evaluación (cuestionarios)	Enero 2011-Sep 2012	Comité
			1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI	1.3.3.1 Crear la agenda de todo el comité	Dic. 2011-Sep 2012	Comité

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



**2.- Componente de Clima Laboral**

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Clima Laboral	2. Garantizar oportunidades de trabajo equitativas para hombres y mujeres, propiciando un agradable clima laboral, para que los servidores públicos lo reflejen en una atención de calidad hacia la ciudadanía.	2.1 Establecer un sistema de valores organizacionales donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.	2.1.1. Determinar la filosofía y valores de la Administración Pública Municipal a través de un código de ética en todos los niveles.	2.1.1.1 Al ya realizado, adaptarlo con perspectiva de Equidad de Género	Noviembre - Diciembre 2011	Oficialía Mayor e Instituto de la Mujer
			2.1.2. Realizar círculos de estudio donde se promuevan estos valores de equidad y no discriminación.	2.1.2.1 Difundir los valores al personal a través de las campañas e invitarlos a formar círculos de estudio	Enero - Septiembre 2012	Comité
			2.1.3. Generar medios de difusión en los que se promueva el PCIMUN.	2.1.3.1 Publicar en Gaceta, mamparas y campañas para dar a conocer lo que es la equidad de género	Enero - Septiembre 2012	Comité
		2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PCIMUN.	2.2.1 Establecer un programa de formación para los mandos medios y altos basado en la Cultura de Equidad y no discriminación.	2.2.1.1 Dentro de las campañas, establecer temas que competan a los mandos medios y altos	Diciembre 2011 - Enero 2012	Comité
			2.2.2 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.	2.2.2.1 Se establece en el reglamento realizado y se establecen las capacitaciones antes de ejercer el puesto	dic-11	Oficialía Mayor e Instituto de la Mujer
		2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en la utilización de imágenes y símbolos utilizados por la institución	2.3.1 Formalizar acciones para eliminar de todo documento institucional, las imágenes o símbolos discriminatorios.	2.3.1.1 Revisar todos y verificar que no presenten algo que denote discriminación	dic-11	Oficialía Mayor e Instituto de la Mujer
			2.3.2 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones.	2.3.2.1 Realizar una convivencia anual para ser un solo equipo y que participen todos en actividades y campañas	dic-11	Oficialía Mayor

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
Comunicación Incluyente	3. Lograr que la comunicación en el Municipio de Yahualica sea incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual, para contar con empleados y empleadas satisfechos y comprometidos.	3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.	3.1.1.1 Realizar un oficio donde se explique de manera concisa los criterios y hacerlo llegar a todos	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor y Comité
			3.1.2 Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.	3.1.2.1 Crear apartado en el Reglamento y darlo a conocer	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor y Comité
			3.1.3 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización, de manera preferencial a hombres.	3.1.3.1 Hacer un taller que se desarrolle en especial para los hombres	ene-12	Instituto de la Mujer y el Comité
		3.2 Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.	3.2.1 Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal.	3.2.1.1 Revisión y adaptación al reglamento ya realizado con perspectiva de equidad de género y darlo a conocer	22 Noviembre- 02 Diciembre 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			3.2.2 Desarrollar un comunicado para que quienes generan los medios de comunicación de la Institución tomen en cuenta el sistema de valores basados en la equidad.	3.2.2.1 Incluir en las actividades a la unidad de comunicación social	Diciembre 2011- Septiembre 2012	Oficialía Mayor y Comité
		3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad.	3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal.	3.3.1.1 Creación de un manual y trípticos donde de manera explícita se de a conocer el uso del lenguaje no sexista	Diciembre 2011- Enero 2012	Comité
			3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.3.2.1 En las campañas eponer el uso y manejo del lenguaje no sexista	Enero- Septiembre 2012	Comité
			3.3.3 Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tomen un curso sobre el tema de equidad de género para propiciar un ambiente sensible al género.	3.3.3.1 Enseñar los lineamientos del uso del lenguaje de equidad y concientizar mediante las campañas	Diciembre 2011- Septiembre 2012	Oficialía Mayor y Comité

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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
Selección de personal.	4. Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones, para contar con personal que cubra las expectativas.	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. Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.	4.1.1.1 Crear apartado en el Reglamento donde especifique los criterios de selección	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor y Comité
			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 Especificar en el Reglamento los requerimientos para cada puesto	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor y Comité
			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 Dejar establecido en el Reglamento los requisitos para obtener un puesto	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor y Comité
		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 Dentro de las campañas, establecer estos temas que competen a los mandos medios y altos	Enero- Septiembre 2012	Comité
			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 Dentro de las campañas dar un taller de la generación de habilidades gerenciales	Enero- Septiembre 2012	Comité
		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 Adaptar en las especificaciones de los puestos dentro del reglamento	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.	4.3.2.1 Establecer los tiempos y horarios del personal dentro del reglamento	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía 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 Exponer estos tipos de derechos de los trabajadores en las campañas para que todos los conozcan	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
		4.4 Lograr una selección de personal equitativa que desde el proceso de reclutamiento utilice un lenguaje no sexista y considere las diferencias entre mujeres y hombres.	4.4.1 Desarrollar mecanismos de reclutamiento donde se respete y promueva la posibilidad de que los puestos puedan ser ocupados tanto por hombres como por mujeres.	4.4.1.1 Establecer en el reglamento los mecanismos de reclutamiento con perspectiva de equidad de género	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			4.4.2 Crear espacios de apoyo que ayuden a la simplificación y conciliación de la vida laboral y como jefe o jefa de familia, tales como guardería, espacios de juego y convivencia.	4.4.2.1 En el municipio se están construyendo la guardería y un parque	may-12	Obras Públicas y Oficialía Mayor
			4.4.3 Formar una comisión encargada de supervisar que se lleve a cabo una selección de personal equitativa y establezca mecanismos para que se cumpla.	4.4.3.1 Crear un comité de Equidad de Género	nov-11	Instituto de la Mujer y Regidora 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
Salarios y prestaciones	5. Lograr una administración justa y equitativa, en sueldos y salarios, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto, para evitar el sesgo por condición o género.	5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada perfil y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto	5.1.1 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos.	5.1.1.1 Especificar en el Reglamento los requerimientos para cada puesto	Noviembre 2011- Septiembre 2012	Comité y Oficialía Mayor
			5.1.2. Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo.	5.1.2.1 Dentro del reglamento especificar de cada puesto los requerimientos y avaluarlos para que se tome en cuenta para el perfil	Noviembre 2011- Septiembre 2012	Comité y Oficialía Mayor
			5.1.3 Realizar un tabulador que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre.	5.1.3.1 Crear apartado en el reglamento donde se especifique el puesto y la remuneración económica	Noviembre- Diciembre 2011	Oficialía Mayor y IMA
		5.2 Realizar una valuación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual.	5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales	5.2.1.1 Revisión y adaptación de la situación actual que a la vez sirva de base para especificar en el reglamento	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			5.2.2 Hacer un análisis de los puestos actuales para determinar si lo que se esta pagando a los funcionarios actualmente en realidad evita la discriminación y promueve la equidad.	5.2.2.1 Hacer el análisis de remuneración económica equitativa por áreas y divisiones	Noviembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1 Hacer recomendación por escrito al H. Ayuntamiento para que la remuneración sea acorde al puesto desempeñado	Noviembre 2011- Enero 2012	Oficialía Mayor
		5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes.	5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución.	5.3.1.1 Dentro del reglamento hacer un apartado donde especifique los mecanismos de evaluación de desempeño	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para le personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición,	5.3.2.1 Dentro del apartado en el reglamento especificar los incentivos que recibirán por buen desempeño cada puesto	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor
			5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.	5.3.3.1 Dejar establecido que en reunión general dar reconocimientos a los que se hayan destacado en cada área	22 Nov-02 Dic. 2011	Instituto de la Mujer y Oficialía Mayor

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



**Componente 6.- Promoción vertical y horizontal**

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Promoción Vertical y Horizontal	6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación, para el desempeño de sus funciones.	6.1 Establecer un sistema de valores para la promoción vertical y horizontal con criterios no discriminatorios.	6.1.1. Establecer con claridad los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior	6.1.1.1 Dar a conocer las adaptaciones del reglamento, que se expongan las convocatorias en tiempo y forma y obtener la capacitación necesaria para el puesto	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
			6.1.2. Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.	6.1.2.1 Adaptar en reglamento un apartado de los mecanismos de convocatoria para puestos vacantes	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
			6.1.3. Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel.	6.1.3.1 Especificar en un apartado del reglamento el proceso de selección interna para puestos de mayor nivel	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
		6.2 Diseñar una estructura organizacional que permita a las y los servidores públicos aspirar a puestos de mayor nivel y acceder a ellos en independencia de su condición y sin discriminación de ningún tipo.	6.2.1. Hacer una revisión general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización.	6.2.1.1 Llevar a cabo la revisión y análisis de los requerimientos de cada puesto y dejarlos estipulados en el reglamento	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
			6.2.2. Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel.	6.2.2.1 Dar a conocer las convocatorias a concurso a todos los trabajadores en tiempo y forma	Noviembre 2011-Septiembre 2012	Oficialía Mayor e IMA
			6.2.3 Generar mecanismos de incentivación al personal para que crezcan dentro de la organización.	6.2.3.1 Que todos conozcan a cuales puestos pueden acceder y estipular en el reglamento los mecanismos para alcanzarlos	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía 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 Dar a conocer las convocatorias a concurso en a todos los trabajadores en tiempo y forma	Noviembre 2011-Septiembre 2012	Oficialía Mayor e IMA
			6.3.2 Garantizar y publicar los requisitos existentes para la ocupación de puestos de mayor nivel.	6.3.2.1 Basar las convocatorias para ocupar puestos de mayor nivel en el reglamento	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
			6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución.	6.3.3.1 Dar a conocer a través de las campañas, los derechos de los trabajadores en cuanto a plan de vida y carrera dentro de la institución	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor
			6.3.4. Evitar contratos a personas ajenas a la institución, sin antes haber asegurado la promoción del personal que ya labora.	6.3.4.1 Estipular dentro del reglamento que solo se contratara alguien ajeno después de haber convocado sin éxito, dentro de la institución	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor

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



**Componente 7.- Capacitación y formación profesional**

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
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, para un crecimiento permanente.	7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades de las y los funcionarios municipales	7.1.1 Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal.	7.1.1.1 Hacer exámenes de conocimientos y de necesidades específicas para el desempeño de cada puesto	Enero-Septiembre 2012	Jefe de Personal y Oficialía Mayor
			7.1.2 Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto.	7.1.2.1 Hacer la convocatoria a la capacitación con bastante anticipación para que cada cual organice sus horarios y no falten	Enero-Septiembre 2012	Comité
			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 Las capacitaciones deben quedar en el horario laboral en el que todos coincidan	Enero-Septiembre 2012	Comité
			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 Hacer difusión por medio de carteles, mamparas, gaceta municipal, oficios y memorándums	Enero-Septiembre 2012	Comité
		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 Fortalecer las campañas con buenas técnicas, dinámicas y un excelente contenido temático	Enero-Septiembre 2012	Comité
			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 Repartir el manual y dar a conocer el Reglamento revisado en las Campañas	Enero-Septiembre 2012	Comité
			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 Tener a las personas apropiadas para dar las exposiciones en las Campañas	Enero-Septiembre 2012	Comité
		7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN.	7.3.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores.	7.3.1.1 A personas que tienen habilidades de instructor, convocar a capacitación para que después apoyen en campañas	Enero-Septiembre 2012	Comité
			7.3.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.	7.3.2.1 Las personas que participen en las campañas tengan como responsabilidad el concientizar a quienes los escuchen	Enero-Septiembre 2012	Comité

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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
Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Yahualica, para que tanto hombres como mujeres cumplan con sus obligaciones laborales y familiares.	8.1 Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad.	8.1.1. Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto.	8.1.1.1 Especificar en un apartado dentro del reglamento los derechos y obligación con respecto a los horarios de cada puesto	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor e IMA
			8.1.2 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas laboras.	8.1.2.1 Se estipule en un apartado del reglamento que cada puesto debe cumplir con la carga horaria correspondiente por ley	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor e IMA
		8.2 Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de indole 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 indole física, familiar o de otro tipo.	8.2.1.1 Aclarar en el reglamento que puestos pueden ser desempeñados por personas en situaciones diferentes	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor e IMA
			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 Respetar los horarios de todos los empleados para no intervenir en sus demás actividades	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor e IMA
			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 Organizar una vez al año una convivencia con los empleados y sus familias, con actividades para todos	Enero-Septiembre 2012	Comité
		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 Difundir en las campañas el tramite y derechos de los empleados para obtener permisos especiales	Enero-Septiembre 2012	Comité
			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 Crear un taller con un especialista para desarrollar habilidades de comprensión y buen mando para el beneficio propio y de sus co-trabajadores	Enero-Septiembre 2012	Comité

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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
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, para lograr un clima de respeto y armonía.	9.1 Establecer un sistema organizacional que promueva ante todo el respeto y elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Yahualica	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1 Adaptación y Revisión del Reglamento con perspectiva de Equidad de Género	Noviembre-Diciembre 2011	Oficialía Mayor e IMA
			9.1.2 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros.	9.1.2.1 Capacitación continua para todos los trabajadores donde se realicen dinámicas que fomenten el respeto entre ellos	Febrero-Septiembre 2012	Comité e IMA
			9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.3.1 Estipular en el reglamento las sanciones y el proceso de denuncia con un juez. En las campañas darlo a conocer	Noviembre 2011-Septiembre 2012	Oficialía mayor, Comité e IMA
		9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.	9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.	9.2.1.1 Crear un correo electrónico que el comité este a cargo y darlo a conocer donde puedan realizar denuncias	dic-11	Comité
			9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.2.1 Definir en el reglamento que proceso se seguirá para la denuncia y darlos a conocer en las campañas en caso de hostigamiento y acoso.	Enero-Septiembre 2012	Comité e IMA
			9.2.3. Establecer un buzón (caja negra) de denuncia para que de forma anónima se presenten estas denuncias.	9.2.3.1 Establecer el lugar donde colocarlo para que el comité este a cargo del mismo y que se de seguimiento a las denuncias	Diciembre 2011-Septiembre 2012	Comité e IMA
			9.2.4. Establecer una comisión mixta interinstitucional que resuelva los casos de acoso u hostigamiento sexual.	9.2.4.1 Que dentro del comité exista un equipo especializado e interdisciplinario para llevar cabo lo dictado por la ley en estos casos	Noviembre 2011-Septiembre 2012	Oficialía mayor, Comité e IMA

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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
<b>Objetivo 1.</b>	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Yahualica 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>	95%	Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN
<b>Objetivo 2.</b>	Lograr un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal</p>	80%	Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional
<b>Objetivo 3.</b>	Lograr que la comunicación en el Municipio de Yahualica sea 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>	90%	Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales
<b>Objetivo 4.</b>	Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	$\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p>	Brecha Inferior a 20%	Plantilla de Personal
	Porcentaje de contratación o ingreso del mujeres a partir de la implementación del PCIMUN	$\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{PV} \times 100$ <p>MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos</p>	Brecha Inferior a 20%	Registro sobre convocatorias y contrataciones
<b>Objetivo 5.</b>	Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.	$\left( \frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <p>SMn: Sumatoria de los Salarios de las Mujeres en el Cargo n. SHn: Sumatoria de los Salarios de los hombres en el Cargo n Mn: Mujeres en el Cargo n Hn: Hombres en el Cargo n</p>	Igual o tendiente a 0	Tabulador de sueldos
	Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuenta con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.	$\left( \frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left( \frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ <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 0	Plantillas de personal y prestaciones

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



Indicadores para la Administración Pública Municipal				
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Objetivo 6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de equidad y no discriminación.	Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	$\left( \frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ TJM: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para movilidad jerárquica de Hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.	Igual o tendiente a 0	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 0	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	5%	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 Yahualica.	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 0	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	80%	Acuerdos de la creación de la instancia
	Mecanismos de denuncia seguros y confiables para atender casos de violencia laboral	$\frac{CR}{CD} \times 100 \geq 90$ CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados	100%	Registro de Casos

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



## Glosario de términos.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**Discriminación:** Distinción, exclusión o restricción que; basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud,

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



embarazo, lengua o religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto en impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de la personas.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

**Sexismo:** Discriminación basada en el sexo de la persona

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

