



GOBIERNO FEDERAL

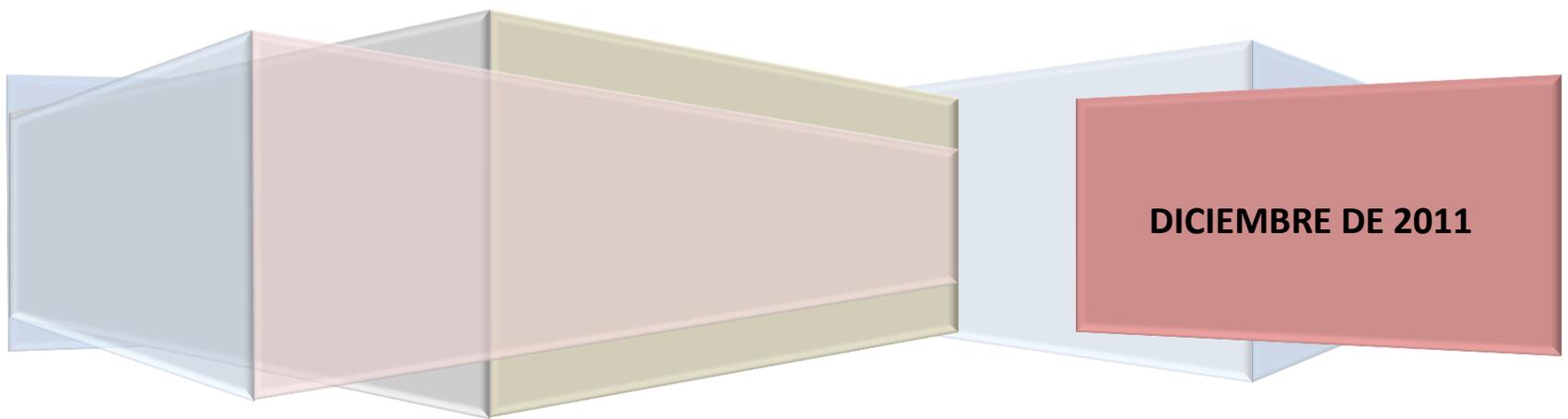
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

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

Municipio de Zapotlán del Rey, Jalisco

PAPCIMUN



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

Contenido:

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

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



Mensaje de la presidenta del IJM

Con gran alegría quiero compartir este importante proyecto y agradecer el esfuerzo que el Municipio de Zapotlán del Rey 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 Zapotlán del Rey. 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 Elaborar un manual donde se especifiquen cuáles son las responsabilidades de cada uno de los integrantes del personal y apegarse a la norma mexicana de equidad laboral.
- 1.1.3.1 Generar talleres de información y crear los elementos de sensibilización hacia las personas y motivarlas para que el cambio se vaya adoptando poco a poco.
- 1.2.1.1 Crear talleres de información con los instrumentos adecuados para dar a conocer el PCIMUN.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Crear talleres donde se den a conocer los mecanismos de sensibilización para así aceptar poco a poco el cambio.
- 1.2.3.1 Realizar un organigrama donde se dé una comunicación clara y precisa sobre trabajo, sueldo y prestaciones.
- 1.3.1.1 Desarrollar un sistema de seguimiento del PAPCIMUN.
- 1.3.2.1 Formar un equipo de evaluación y seguimiento.

2.- Clima Laboral

- 2.1.1.1 Realizar el manual basado en la normatividad de los valores y ética de PCIMÚN.
- 2.1.2.1 Programa de conferencias para aclarar dudas que tengan sobre el tema.
- 2.1.3.1 Definir claramente cuáles son las responsabilidades de cada puesto, para que sea tarea de los encargados de esa dirección elaborar un manual sobre ese tema.
- 2.1.4.1 Elaborar trípticos. Realizar: Capacitaciones, conferencias, talleres de sensibilización, mesas de trabajo.
- 2.2.2.1 Plasmar como obligatorio el dar a conocer los deberes institucionales sobre el tema de equidad de Género.
- 2..2.2.2 Elaborar carteles de publicidad alusivos al tema
- 2.3.1.1 Fomentar el desarrollo profesional de todo el personal encargado de cada dirección, área, etc.
- 2.3.2.1 Que los talleres y capacitaciones no sean solamente para las y los directores de área sino también para quienes los apoyan.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Programa de talleres con el tema: "Sensibilización Incluyente".
- 3.1.2.1 Elaborar un manual de procedimientos de Equidad Municipal y comunicación incluyente.
- 3.2.1.1 Publicar en periódicos locales, notas sobre el fomento de los valores.
- 3.2.2.1 Encuentros culturales mensuales donde la "equidad" sea el tema central.
- 3.3.1.1 Elaborar el manual, socializarlo y publicarlo.

4.- Selección de personal.

- 4.1.3.1 Realizar un manual Selección de personal, descripción de puestos así como perfil deseado. Evitando discriminación.
- 4.2.2.1 Elaborar un Calendario anual de capacitaciones.
- 4.2.3.1 Promover el desarrollo de capacidades del personal, mediante capacitación y valoración de su trabajo.
- 4.3.2.1 Cumplir con el horario establecido
- 4.3.3.1 Elegir personal por su perfil y aptitudes sin condiciones de género
- 4.4.2.1 Gestionar ante dependencias una instancia materna infantil y/o guardería.

5.- Salarios y prestaciones.

- 5.1.1.1 Tabulador de salarios, apegado a criterios y condiciones de equidad.
- 5.1.2.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado.

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



- 5.1.3.1 Hacer un sistema de valuación de puestos para determinar el valor de cada uno de los puestos.
- 5.2.2.1 Hacer un análisis de la nómina para que los sueldos sean equitativos
- 5.2.3.1 Nivelar los sueldos
- 5.3.3.1 Diseñar un tipo de reconocimiento al trabajador que mejor desempeñe su trabajo.

6.- Promoción Vertical y Horizontal.

- 6.1.1.1 Determinar mediante un manual, el personal adecuado para cada uno de los cargos.
- 6.1.2.1 Publicar vacantes mediante carteles y volantes procurando que tanto mujeres y hombres tengan acceso a los puestos.
- 6.1.4.1 Mediante una evaluación de los interesados se determinará sin favoritismos quien la persona adecuada para cada puesto.
- 6.2.3.1 Mediante la capacitación se preparará al personal y se motivar premiándolos con bonos y desparas
- 6.3.1.1 reglamentar que las plazas se asignen por la capacidad de las personas, no por preferencia o parentesco.
- 6.3.2.1 Publicar los puestos disponibles mediante carteles y volantes.
- 6.3.3.1 Capacitar al personal sobre el plan de vida para el futuro.

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

7.- Capacitación y formación profesional

- 7.1.1.1 Realizar Manual especificando las necesidades y objetivos de cada puesto y/o dirección.
- 7.1.2.1 Realizar periódicamente un estudio sobre necesidades de capacitación para elaborar el calendario de capacitaciones anual o semestral.
- 7.1.3.1 Establecer todo programa o capacitación en día hábil de trabajo. Respetando de esta manera los días de descanso.
- 7.1.4.1 Capacitar constantemente al personal del ayuntamiento así como asistir a las conferencias relacionadas con la actividad laboral.
- 7.2.2.1 Entregar Manuales de procedimientos Municipal a los jefes de oficina de cada área así como realizar sesiones informativas.
- 7.2.3.1 Otorgar incentivos para motivar a los formadores. Establecer talleres dinámicos para mejor aprendizaje.
- 7.2.1.1 Seleccionar desde el inicio de la administración un equipo instructor que este en constante capacitación.

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

- 8.1.1.1 Desarrollar un código de Ética para la administración pública municipal.
- 8.1.2.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.
- 8.1.3.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.

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



9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral

- 9.1.1.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.
- 9.1.3.1 Manual de Equidad Municipal de Zapotlán Jalisco
- 9.2.3.1 Establecer Sanciones en Manual de Procedimientos.

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

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



Marco Normativo.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁴:

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

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

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

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

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

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



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

El respeto a su libertad, autonomía y dignidad humana;

La igualdad jurídica entre mujeres y hombres;

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

El respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres.

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

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



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

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

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

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

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



Marco conceptual

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

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

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

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

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

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



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

Algunas definiciones necesarias

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

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

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

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

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

- Clarifica el futuro

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



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

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

Árbol de problemas

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

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

Árbol de objetivos

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Los indicadores pueden ser relativos a:

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

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

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



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

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

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

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



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 luz reconocidos, pero también impulsando todas aquellas estrategias, acciones y proyectos concretos que solidifiquen la Cultura de Equidad como un tema Institucional y sustentable en el tiempo.

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



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

Resultados sobre el perfil socio demográfico de la Administración Pública Municipal de Zapotlán del Rey.

La composición de la plantilla de personal del Ayuntamiento del Municipio de Zapotlán del Rey, tal y como se muestra en la tabla 1. Nos dice que laboran un total de 203 empleados y empleadas. Se muestran también en ella los niveles de puesto que de acuerdo a la plantilla ocupa cada uno de los empleados.

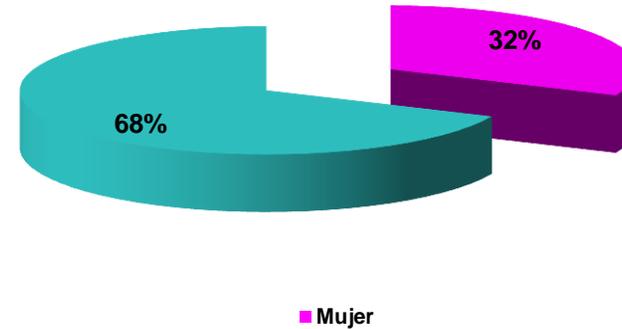
MUNICIPIO	PERSONAL EXISTENTE EN EL MUNICIPIO DE ACUERDO A LA PLANTILLA								
	MUJERES				HOMBRES				TOTAL H + M
	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto	TOTAL	
Zapotlán del Rey	25	15	15	47	102	9	44	156	203

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo (156 hombres y 47 mujeres). En ella podemos observar que el 32 por ciento de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 68 por ciento está compuesta por hombres.

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



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



Gráfica 1

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo⁷, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. Podemos observar que en este caso el municipio se queda ligeramente debajo de la norma.

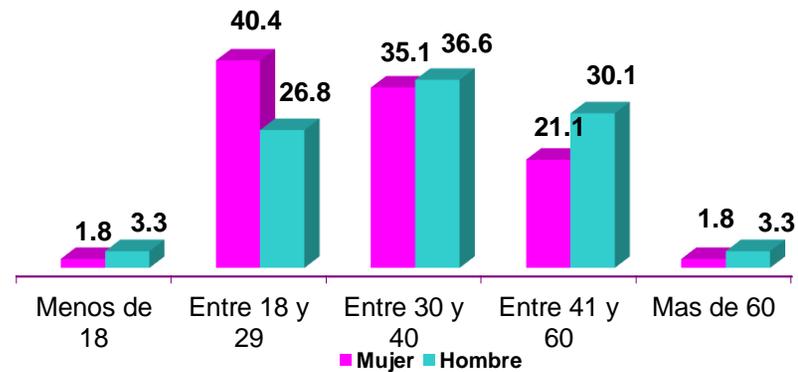
La gráfica 2. Muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres de 18 a 29 años de

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

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

edad son mayores en número que los hombres sin embargo en edades más altas, el rango mayor corresponde a los hombres.

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



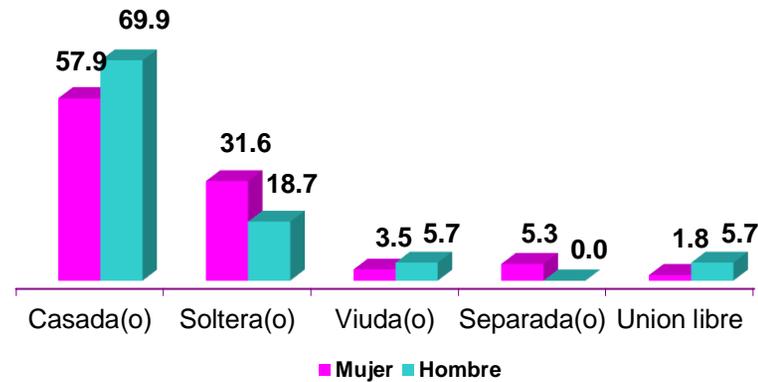
Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Administración Pública Municipal de Zapotlán del Rey 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 5.7 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 1.8 por ciento de las mujeres de la Institución vive en unión libre.

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

También resulta importante saber que la proporción de mujeres separadas es mayor en relación a los hombres. Y es mayor el número de mujeres solteras con un 31.6%.

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



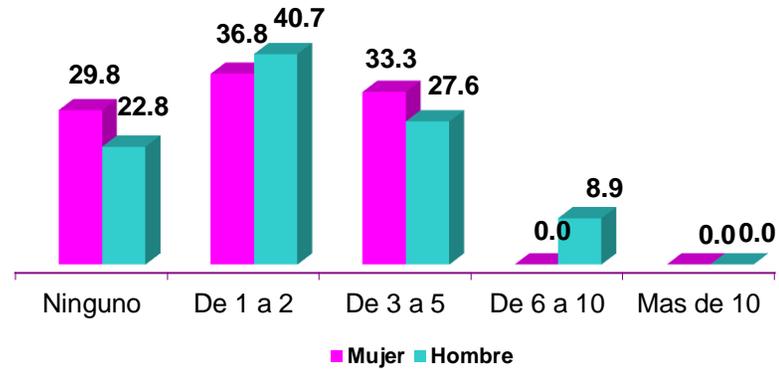
Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres que no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 31.6 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento menor para el caso de los hombres.

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



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



Gráfica 4

Dos de cada tres mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5. Mientras que este rango es mayor para los hombres con un 78.9% generalizado.

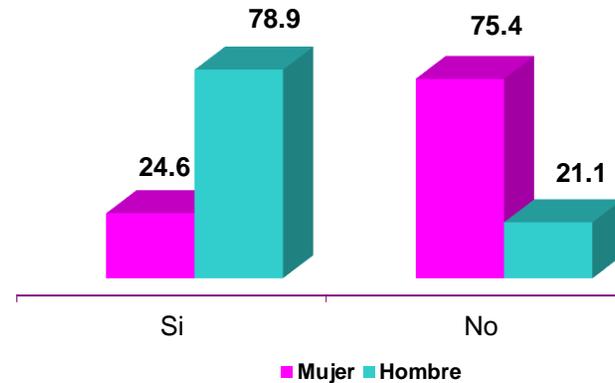
Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 70.2.8 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4. Siendo este un rango menor que el de los hombres. Pero al observar la gráfica 5. Vemos que tan solo un

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



24.6% reconoce ser jefa de familia, es decir que aunque tienen hijos, también tienen un jefe de familia y es su esposo o pareja.

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



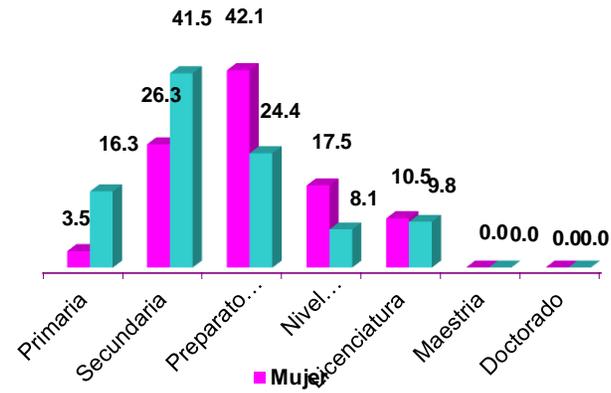
Gráfica 5

En la siguiente gráfica vemos que en el Ayuntamiento del municipio de Zapotlán del Rey las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. Pues las mujeres poseen en más del 70% nivel de escolaridad superior a preparatoria mientras que los hombres son menos del 40%. Distribuido en niveles superiores a preparatoria.

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



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



Gráfica 6

La gráfica 6 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.

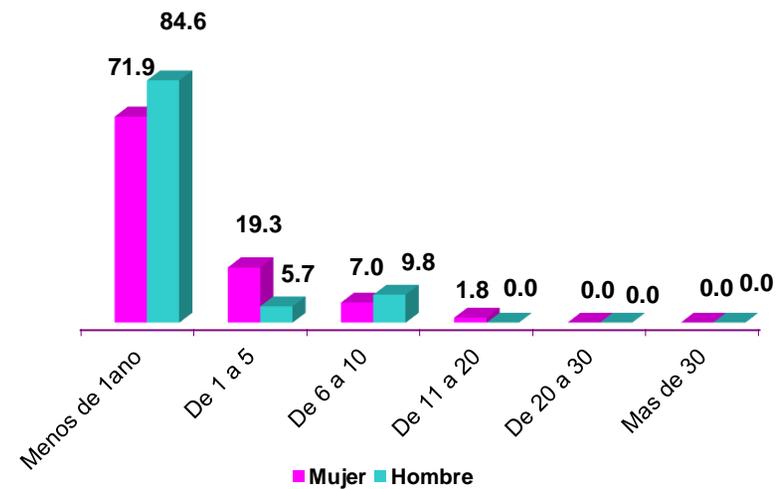
De acuerdo con la gráfica 7, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución, es de resaltar que la mayoría del persona tiene menos de un año colaborando en el gobierno, pero que son más mujeres que hombres los que han tenido una permanencia de uno a 5 años, mientras que son más hombres los que tienen más de 5 años en la institución. Esta situación es poco común tomando en cuenta que 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"



gobierno municipal tiene menos un año en el ejercicio de gobierno, por lo que esta situación nos permite pensar que renovaron casi a todo el personal que existía en la administración municipal pasada.

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



Gráfica 7

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



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

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

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

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

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



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

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

En este orden de ideas, se calculó el ICI el cual arrojó un valor de 63.4 para el municipio de Zapotlán del Rey. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio alto del ICI⁹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resultó ser de 96.7 y para el caso de los Hombres fue de 98.0, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 8.

Como se puede apreciar en la gráfica 8, son los temas de Comunicación Incluyente y Deberes Institucionales con valores más bajos del índice, lo cual los convierte en áreas

⁸ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo3

⁹ Nivel Bajo: $ICI < 50$

Nivel Medio: $50 \leq ICI < 80$

Nivel Alto: $80 \leq ICI$

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



de oportunidad para formular estrategias o líneas de acción para así mejorar el nivel de cultura institucional.

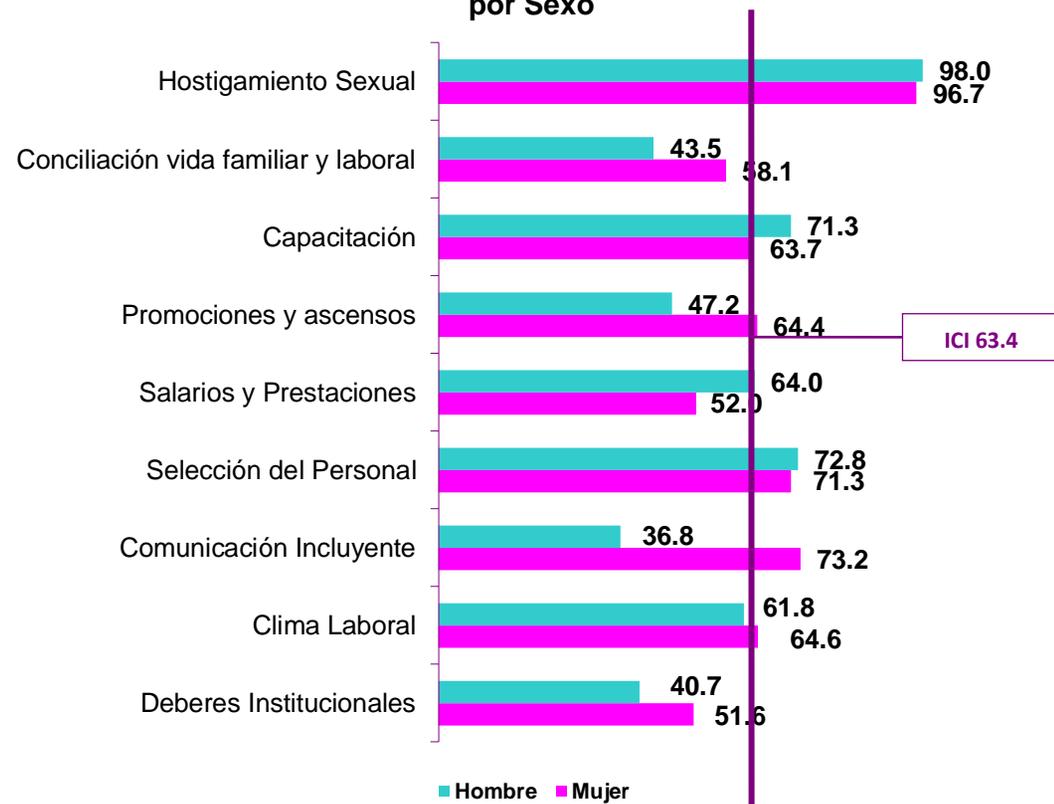
Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde en mayor medida se vive la equidad de género, podríamos mencionar que son pocos los hechos de violencia relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

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

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



Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
 por Sexo



Gráfica 8

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



a).- Deberes Institucionales.

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

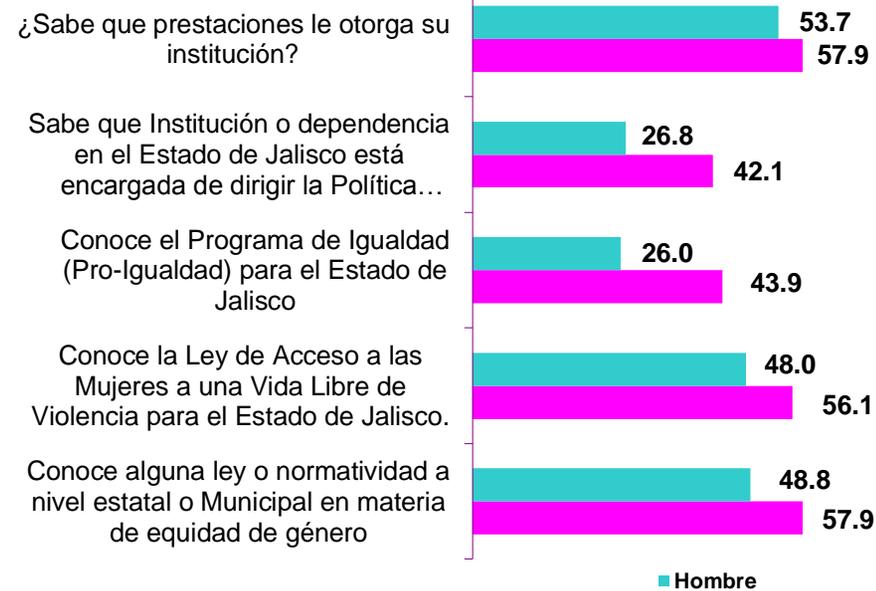
Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 1. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un promedio bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

Cuadro 1.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	44.1	51.6	40.7

"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 9

En la gráfica 9 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que en este municipio son más las mujeres que los hombres quienes tienen claridad en los deberes institucionales siendo la brecha más significativa en el conocimiento de la dependencia

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



responsable de dirigir la política pública de equidad de género. Así como quienes conocen el Programa PROIGUALDAD. De cualquier forma debe señalarse, que menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del Municipio de Zapotlán del Rey, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales.

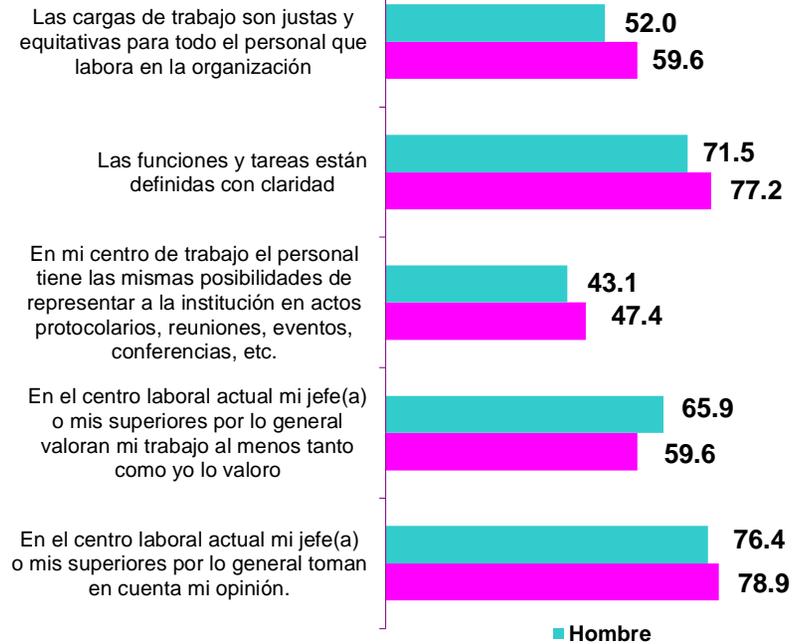
b).- Clima Laboral.

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 10

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 2. En el cuadro

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



podemos apreciar que el índice tiene un medio alto (62.7), siendo el índice mayor para las mujeres.

Cuadro 2.- Índice de Clima Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	62.7	64.6	61.8

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 10, es de llamar la atención que una proporción mayor de mujeres que de hombres este de acuerdo con la mayoría de las afirmaciones que componen esta sección.

Hay dos aspectos a destacar de esta gráfica. El primero que la mayoría de los componentes se responden de manera afirmativa por más de 65% del personal lo cual es bueno, y por otro lado que solo hay dos componentes con una calificación menor y son los de: a) En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. Que tiene una calificación de 43.1% para hombres y de 47.4 por ciento para mujeres.

El segundo es el de si “Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal que labora en la organización”. Y estas fueron respondidas con un 52% para hombres y un 59.6% por mujeres.

El Cuadro 3 muestra la distribución porcentual de los y las empleados(as) de la institución sobre cómo perciben su empleo actual. *

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



Percepción sobre su empleo actual	Mujeres					Hombres				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	1,8	1,8	1,8	5,3	10,5	10,5	4,9	1,6	3,3	3,3
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	12,3	3,5	1,8	12,3	5,3	0,8	3,3	3,3	7,3	2,4
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	1,8	3,5	1,8	14,0	3,5	0,8	3,3	3,3	0,8	4,1
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	1,8	1,8	1,8	1,8	7,0	1,6	3,3	2,4	0,8	4,9
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	12,3	8,8	10,5	1,8	3,5	4,9	1,6	1,6	2,4	3,3

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

En el cuadro podemos encontrar que una mayor proporción de mujeres se identifican con la opción de que su empleo actual es un medio para resolver las necesidades propias y las de su familia y una actividad importante en su vida, entre otras igualmente importantes. Mientras que son menos los hombres que lo ven así y optan por ver el trabajo como un medio de 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"



En lo que se refiere la opinión de los hombres a cada uno de los componentes del cuadro 3, podemos encontrar poca identificación de ellos con los componentes, al parecer sólo se identifican con el componente que menciona que el empleo actual es una actividad importante en la vida entre otras igual de importantes.

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.

Por ello y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

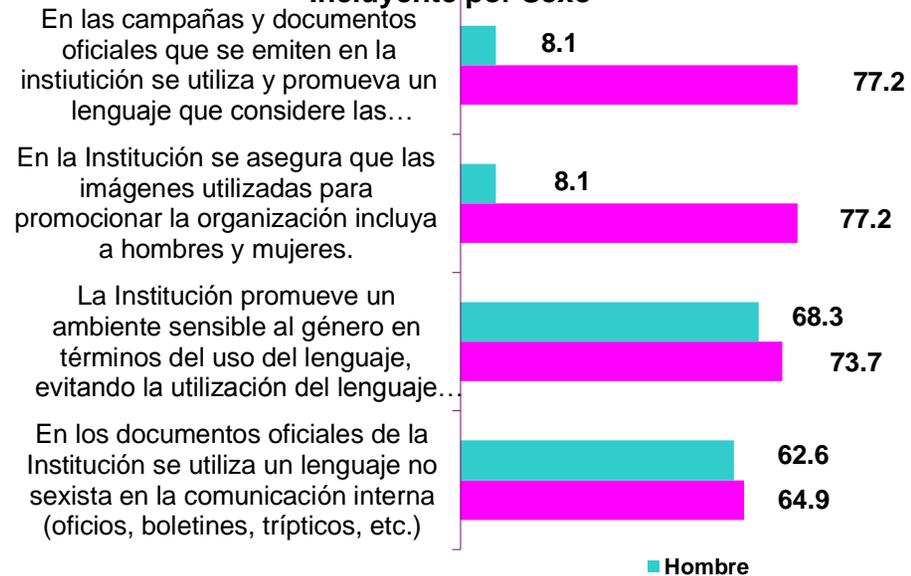
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 4. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (48.3), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres. Prácticamente es el doble de mujeres que de hombres quienes reconocen los aspectos mencionados en la gráfica 11.

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



Cuadro 4.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	48.3	73.2	36.8

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



Gráfica 11

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



Como se puede ver en la gráfica 11, 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 63.1 por ciento, es decir, 77.2 por ciento de las mujeres están de acuerdo con dicha afirmación mientras que sólo 8.1 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla si en las campañas se promueve un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.

Existe un equilibrio en las opiniones de los componentes que preguntan si se promueve un ambiente de trabajo sensible al género y si en los documentos se utiliza un lenguaje no sexista.

d).- Selección del Personal.

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

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el

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

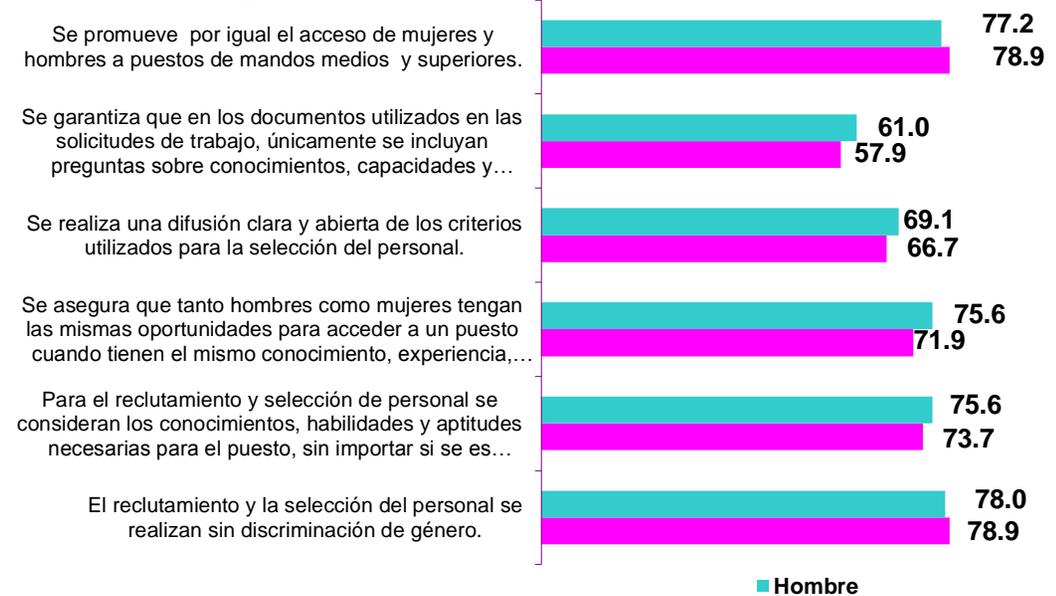


índice tiene un nivel medio alto (72.3), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Selección del Personal	72.3	70.3	72.8

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



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



Gráfica 12

Prácticamente todos los componentes de la gráfica guardan un equilibrio por lo que las brechas de opinión en este sentido no son tan relevantes entre mujeres y hombres. El aspecto con la calificación más baja se refiere a que si en los documentos utilizados se utilizan preguntas que solo atiendan conocimientos y habilidades y no aquellas que puedan discriminar por sexo y aun este aspecto tiene alrededor de 60% de opinión favorable.

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

e).- Salarios y Prestaciones.

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

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

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 tiene un nivel medio alto (60.2), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para los hombres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	60.2	52	64

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



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



Gráfica 13

Casi dos de cada tres hombres considera que en el Ayuntamiento de Zapotlán del Rey los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, proporción que para las mujeres es tan solo del 54.4%.

"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"



Una proporción mayor de hombres que de mujeres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 78.0 por ciento para hombres y 56.1 por ciento para mujeres.

Es importante mencionar más hombres reconocen que en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, sin embargo en ambos casos es inferior al 50% el reconocimiento por lo que podemos decir que se debe trabajar más en este rubro.

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

f).- Promociones Vertical y Horizontal.

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 Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal,

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



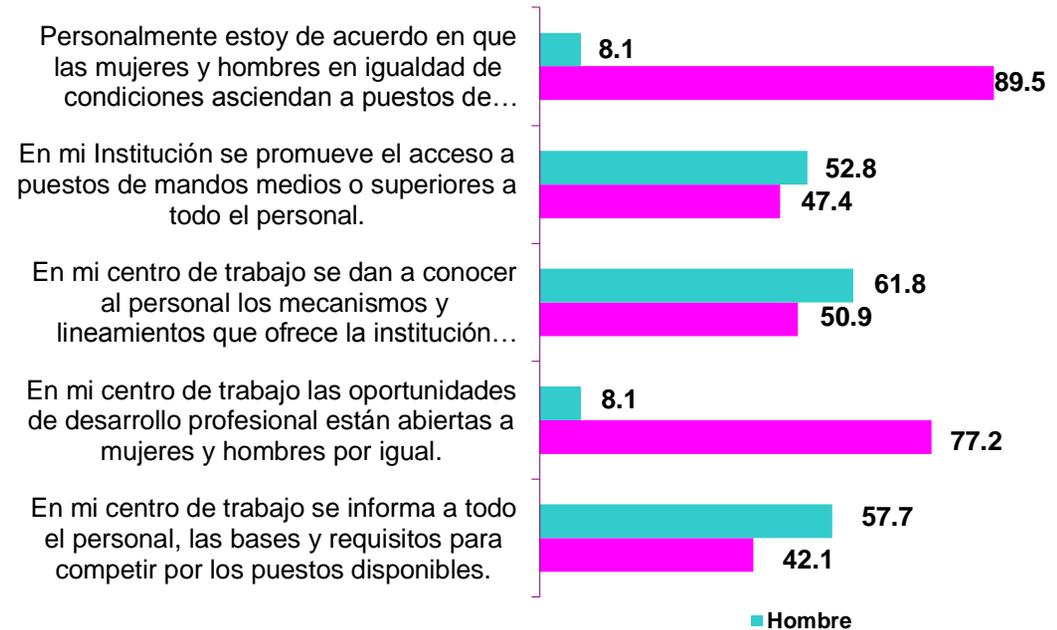
a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (45.2), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

Cuadro 7.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	45.9	61.4	45.2

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



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



Gráfica 14

Es notorio como una mayor proporción de mujeres (89.5 %) que de hombres (8.1 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 14.

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



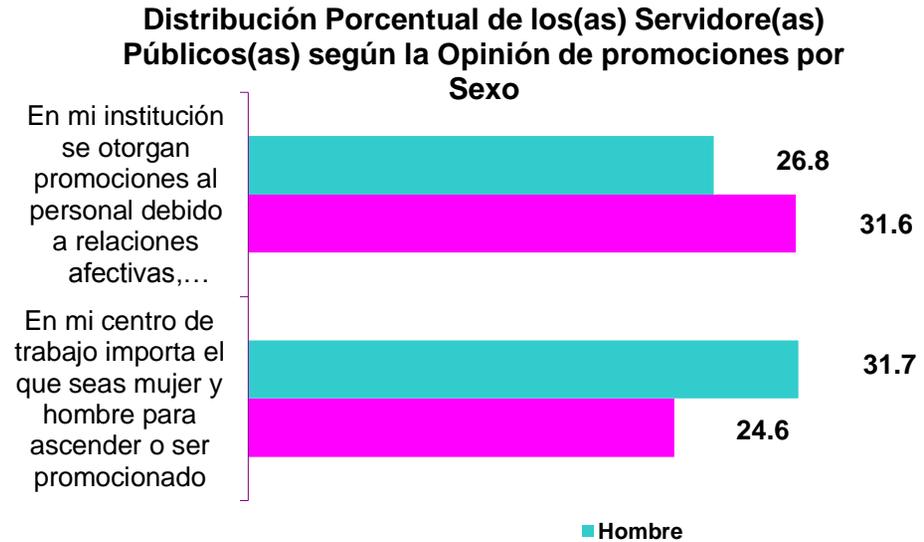
Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles, aunque debe reconocerse que las proporciones de empleados(as) que opinan de esta forma son bajas. Este mismo comportamiento se presenta cuando al personal se le pregunto si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, más hombres que mujeres respondieron afirmativamente

Vemos también que poco es el personal masculino que responde si a la pregunta de si las oportunidades de desarrollo personal son iguales tanto para mujeres como para

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



hombres mientras que en el caso de las mujeres un 77.2% lo reconoce.



Gráfica 15

Aunque las mujeres son más que los hombres que reconocen el componente de si la institución otorga promociones y ascensos debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Son más los hombres que opinan que importa la condición de género para ser promocionado, este tema puede ser un foco amarillo ya que en general más del 25% del personal responde los componentes de manera afirmativa.

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

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.

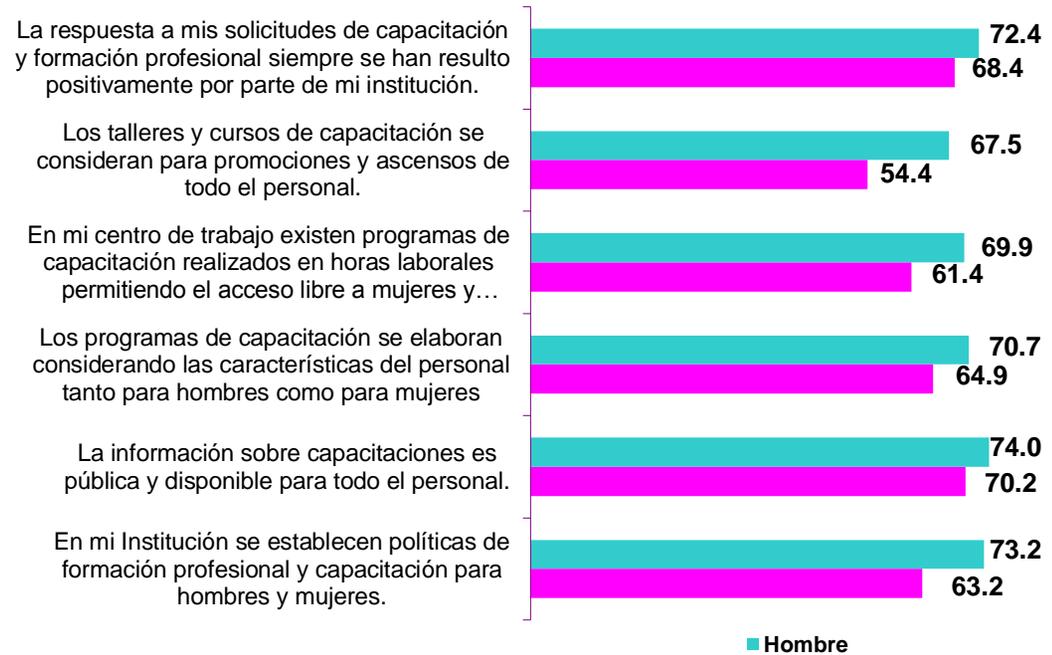
El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar 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 16

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 8. 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"



el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio alto (68.9), Índice significativamente mayor para los hombres. Con una brecha aproximada de 7.4 puntos.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	68,9	63,7	71,3

Como lo muestra la gráfica 16, la institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 73.2 por ciento de los hombres y 63.2 por ciento de las mujeres.

Entre un 72.4 y un 68.4 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Ahora bien, un 70.7 por ciento de los hombres considera que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres, mientras que 64.9 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

Las dos brechas más importantes de opinión se dan en el componente de si se consideran para promociones las capacitaciones recibidas y en el componente de si se establecen políticas de capacitación y formación profesional para mujeres y hombres.

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



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

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.

En este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

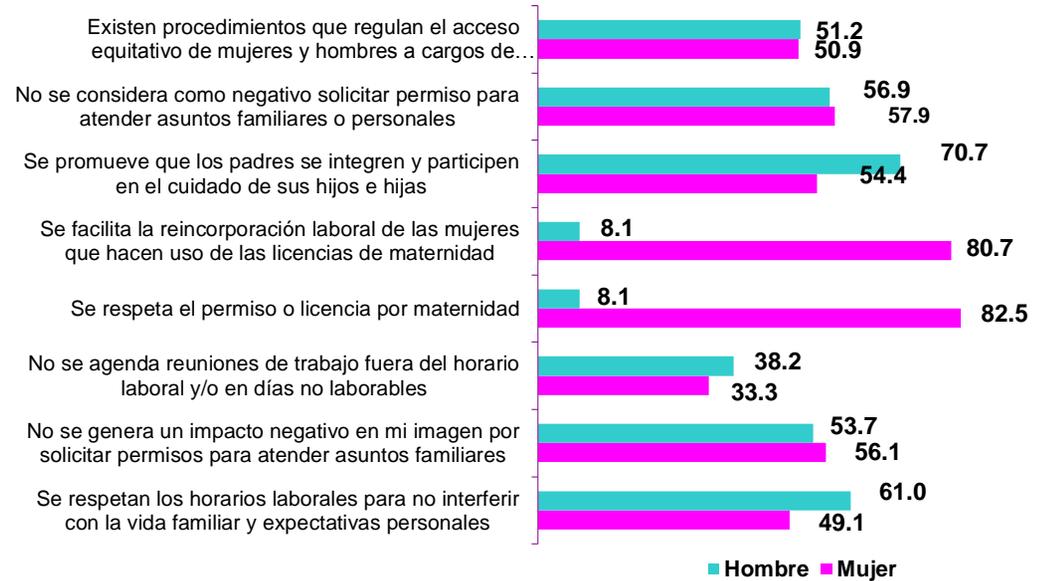
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del Ayuntamiento de Zapotlán del Rey le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (58.1), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

Cuadro 9.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal	48.1	58.1	43.5

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



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



Gráfica 17

De acuerdo con la gráfica 17, básicamente hay dos aspectos con una brecha de opinión muy elevada entre mujeres y hombres, el primero se refiere a si se respetan los permisos o licencia de maternidad y el segundo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.

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



Hay dos componentes que son respondidos afirmativamente por hombres; primero el que tiene que ver con que si se facilita que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos y el segundo se refiere al respeto de los horarios laborales para no intervenir en la vida familiar.

En lo que se refiere a no agenda reuniones fuera del horario laboral o en días no laborales, solo tres de cada diez mujeres estuvieron de acuerdo con dicha sentencia, mientras que casi cuatro de cada diez hombres estuvo de acuerdo con la afirmación.

Cuadro 10.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales.

Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares	43,9	50,9	3,5	0,0	39,8	55,3	4,1	0,8
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales	43,9	50,9	3,5	0,0	39,8	55,3	4,1	0,8
Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia	54,4	33,3	7,0	3,5	41,5	38,2	17,1	3,3
He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo	47,4	42,1	7,0	1,8	48,0	36,6	11,4	4,1
He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares	77,2	14,0	5,3	1,8	88,6	7,3	4,1	0,0

"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"



Podemos observar en el cuadro que son más el número de hombres que de mujeres quienes afirman que seguido tienen que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con la familia, así mismo responden con más frecuencia hombres que mujeres que; han renunciado a actividades familiares por tener que trabajar.

En general lo que se observa es que casi un 50% de las incidencias están en el rango de nunca. Un promedio del 40% menciona que a veces ha tenido conflictos y el resto menciona seguido o muy seguido.

i).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

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

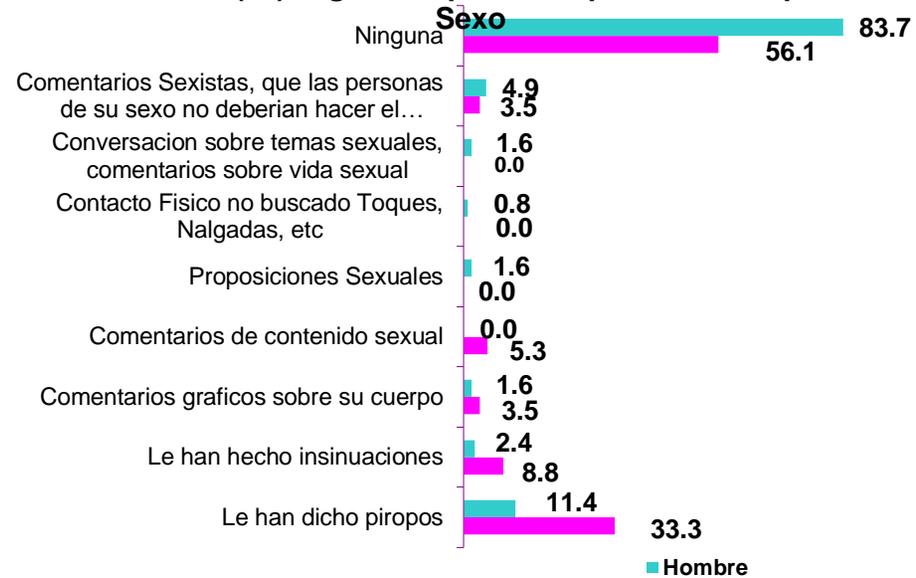
Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede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

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



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

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



Gráfica 18

De la gráfica 18, podemos observar que en general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente en mujeres. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en mayor medida

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 un 33.3% mientras que las insinuaciones representan un 8.8% para las mujeres. En el caso haber recibido proposiciones sexuales solo un 1.6% de los hombres acepta este componente cosa que para el caso de mujeres no sucede.

Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)¹⁰ tanto para hombres y mujeres. Aparecen en el cuadro 10.

Cuadro 10.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	2.44	3.31	2.03

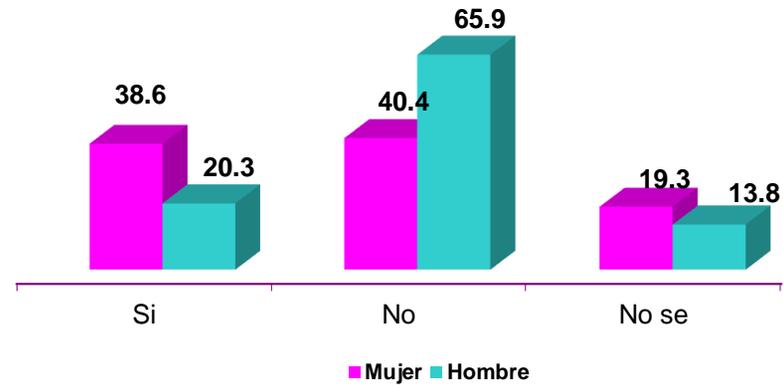
Casos de hostigamiento y acoso sexual, es apenas un 20.3% en caso de los hombres y un 38.6% de las mujeres como lo muestra la gráfica 19.

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

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



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



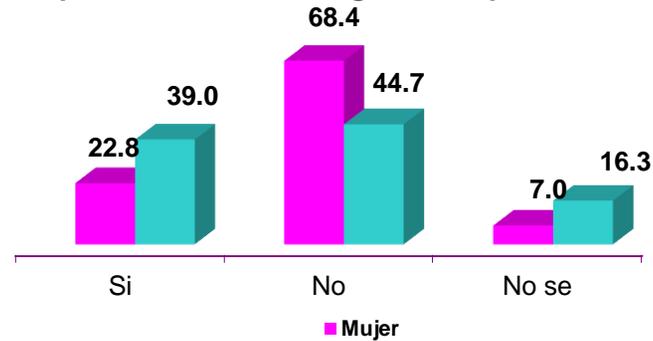
Gráfica 19

Por otro lado, sólo el 22.8 por ciento de las mujeres y 39.0 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 20. Son las mujeres pues quienes menos afirman conocer campañas contra el hostigamiento o acoso.

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



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



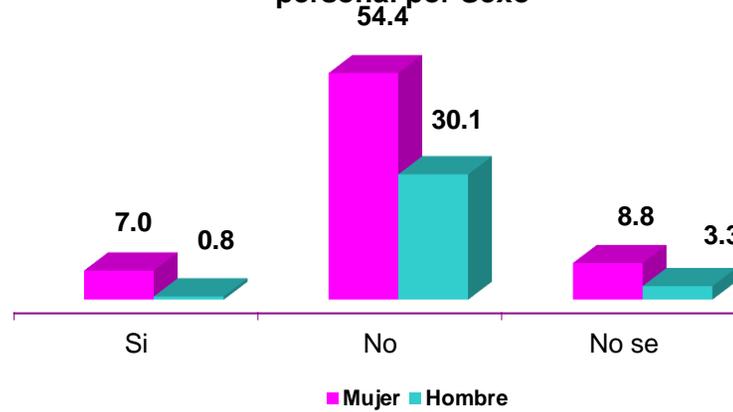
Gráfica 20

De acuerdo con la gráfica 20, Un 7% de mujeres reconoció haber sido víctima de intimidación o maltrato sexual, mientras que menos del 1% de los hombres lo reconoce.

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



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



Gráfica 21

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel operativo es quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga 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 Zapotlán del Rey, 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 Zapotlán del Rey 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 Zapotlán del Rey hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la estructura organizacional, políticas públicas, programación y gestión de las dependencias del gobierno municipal de Zapotlán del Rey Jalisco. De manera especial en áreas que otorgan bienes y servicios a la ciudadanía.	1.1.1 Incorporar la Norma Mexicana de Igualdad Laboral a los Criterios de Integración de la plantilla de personal	1.1.1.1 Elaborar un manual donde se especifiquen cuales son las responsabilidades de cada uno de los integrantes del personal y respetar a su vez lo que indica la norma mexicana laboral.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.1.2 Diseñar desde el municipio las políticas y códigos que regirán la Cultura Institucional con perspectiva de género.	1.1.2.1 Elaborar un manual donde el Municipio creará las políticas y códigos que guiaran la cultura de la institución con una perspectiva de genero con mas igualdad entre hombres y mujeres.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.1.3 Generar medios de sensibilización y elementos motivadores para que el cambio sea adoptado de forma gradual pero consistente.	1.1.3.1 Generar talleres de información y crear los elementos de sensibilización hacia las personas y motivarlas para que el cambio se vaya adoptando poco a poco.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
		1.2 Implantar el programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de Zapotlán del Rey.	1.2.1 Generar los instrumentos para dar a conocer el SIMÚN.	1.2.1.1 Crear talleres de información con los instrumentos adecuados para dar a conocer el SIMÚN	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.2.2 Generar mecanismos de sensibilización para el cambio.	1.2.2.1 Crear talleres donde se den a conocer los mecanismos de sensibilización para así aceptar poco a poco el cambio	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			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 Realizar un organigrama donde se de de una comunicación clara y precisa sobre trabajo, sueldo y prestaciones.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico
		1.3 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación del SIMÚN así como el equipo responsable de estos procesos.	1.3.1 Desarrollar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa.	1.3.1.1 Desarrollar un sistema de seguimiento donde se visite a los compañeros para saber y dar a conocer los éxitos logrados	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor
			1.3.2 Conformar un equipo de evaluación y seguimiento que tenga como tarea principal la consolidación del modelo	1.3.2.1 Formar un equipo que evalúe y le de seguimiento. Y se de a la tarea de consolidación	Diciembre 2011- Marzo 2012	Regidores, Sindico
			1.3.3. Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PSI	1.3.3.1 Elaborar una agenda de acciones elaboradas y encaminadas para dar seguimiento	Diciembre 2011- Febrero 2012	Regidores, Sindico, Oficial Mayor, Instituto de la mujer.

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



2.- Componente de Clima Laboral

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
Clima Laboral	2. Lograr servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	2.1 Promover un clima laboral que permita al la Administración Pública Municipal tener un sistema de valores donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.	2.1.1 Diseñar el nuevo modelo organizacional basado en los valores y ética del SIMÚN.	2.1.1.1 Realizar el manual basado en la normatividad de los valores y ética de SIMÚN.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores Jefes de área y Sindico
			2.1.2 Clarificar las funciones y tareas para que estas sean entendidas por el personal	2.1.2.1 Al realizar el manual, hacer conferencias para aclarar dudas que tengan sobre el tema, de igual manera realizar talleres para mejorar el entendimiento.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto, Directores, todo el personal
			2.1.3 Lograr mayor equilibrio en las cargas de trabajo para que sean más justas y equitativas.	2.1.3.1 Definir claramente cuales son las responsabilidades de cada puesto, para que sea tarea de los encargados de esa dirección elaborar un manual sobre ese tema.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial mayor, Presidente Municipal, Síndicos, Regidores y Directores.
			2.1.4 Generar medios de difusión y capacitación para que se promueva el SIMÚN.	2.1.4.1 Elaborar trípticos. Realizar: Capacitaciones ,conferencias, talleres de sensibilización, mesas de trabajo, investigar mas sobre el tema. Preguntar sobre cualquier duda.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
		2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el SIMÚN.	2.2.1 Alentar el desarrollo de nuevos liderazgos tanto de mujeres como de hombres.	2.2.1.1Capacitaciones sobre los temas, conferencias, mesas de trabajo y reconocimientos para su esfuerzo.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, Encargada del instituto de la Mujer.
			2.2.2 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 PRO IGUALDAD.	2.2.2.1 Talleres de sensibilización y conferencias para que sea obligación de Regidores y directores el conocimiento de todos los deberes que ya se han establecido. Elaborar carteles de publicidad.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
		2.3 Aumentar las posibilidades de ser tomado en cuenta y acceder a puestos relevantes tanto a hombres como mujeres.	2.3.1 Formalizar acciones para promover el desarrollo profesional del personal.	2.3.1.1 Organizar talleres, conferencias, eventos locales y comités para fomentar el desarrollo profesional de todo el personal encargado de cada dirección, área, etc.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal.
			2.3.2 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 Que los talleres y capacitaciones no sean solamente para los directores de área sino también para quienes los apoyan, ya que todos somos parte de esta institución.	Diciembre 2011- Enero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Síndicos y Presidente Municipal, Instituto de la Mujer y Directores de área.

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

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



Componente 3.- Comunicación incluyente

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
3, Comunicación Incluyente	3. Lograr que la comunicación considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	3.1 Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública Municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución	3.1.1 Dirigir campañas de manera especial a hombres para aumentar la percepción de comunicación incluyente.	3.1.1.1 Talleres con el tema: "Sensibilización incluyente".	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
			3.1.2 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.	3.1.2.1 Elaborar un manual de procedimientos de Equidad Municipal.	Febrero 2012	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.
			3.1.3 Asegurar que los documentos de la institución promuevan tanto a hombres como a mujeres.	3.1.3.1 Elaborar un manual de procedimientos de Equidad Municipal.	Febrero 2012	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
			3.1.4 Generar un programa de concientización en ese sentido y a todos los niveles de la organización.	3.1.4.1 Elaboración de trípticos y carteles sobre la temática.	Diciembre 2011 - Septiembre 2012. Uno por mes	Promoción Económica, Comunicación Social.
		3.2 Establecer mecanismos para evitar la discriminación y promover la equidad de género.	3.2.1 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.	3.2.1.1 Publicar en periódicos locales, notas sobre el fomento de los valores.	Quincenalmente	Promoción Económica, Comunicación Social.
			3.2.2 Desarrollar un programa de eventos y talleres encaminados a promover la igualdad.	3.2.2.1 Encuentros culturales mensuales donde la "equidad" sea el tema central.	mensualmente	Instituto de la Mujer, Regidores, Sindico
		3.3 Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad.	3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la Administración Pública Municipal.	3.3.1.1 Elaborar el manual, socializarlo y publicarlo.	Diciembre -2011	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.
			3.3.2 Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución	3.3.2.1 Elaborar el manual, socializarlo y publicarlo.	Diciembre -2011	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.
			3.3.3. Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tomen un curso sobre el tema de equidad de género para propiciar un ambiente sensible al género.	3.3.3.1 Elaborar el manual, socializarlo y publicarlo.	Diciembre -2011	Oficial Mayor, Sindico, Regidores.

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



Componente 4.- Selección de personal.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
4. Selección de personal.	4. Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	4.1 Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	4.1.1. Realizar un catálogo donde se determinen los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.	4.1.1.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.1.2. Promover un sistema profesional de selección evitando que se realice esta por amistad, influencia política o apariencia física.	4.1.2.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.1.3. Erradicar toda forma de discriminación de los sistemas de selección.	4.1.3.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado. Evitando discriminación	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
		4.2 Promover liderazgos no discriminatorios basados en la equidad y que privilegien el desarrollo de competencias para el puesto.	4.2.1 Diseñar manuales de selección de personal y formar a los mandos medios e intermedios en el.	4.2.1.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado. Evitando discriminación	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.2.2 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.	4.2.2.1 Elaborar un Calendario anual de capacitaciones.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.2.3 Generar habilidades gerenciales en los mandos para que puedan desarrollar las capacidades del personal en independencia de su condición de mujer u hombre.	4.2.3.1 Promover el desarrollo de capacidades del personal, mediante capacitación y valoración de su trabajo.	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
		4.3 Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia.	4.3.1 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género.	4.3.1.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado. Evitando discriminación	Diciembre 2011 - Julio 2012	Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			4.3.2 Realizar los programas de trabajo haciendo uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos atender su vida familiar.	4.3.2.1 Cumplir con el horario establecido	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Diciembre 2011 - Septiembre 2012
			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 Elegir personal por su perfil y aptitudes sin condiciones de género	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Diciembre 2011 - Septiembre 2012
		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 Taller de sensibilización sobre equidad de género	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Director de Cultura
			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 Gestionar ante dependencias una instancia materno infantil y/o guardería	Diciembre 2011 - Septiembre 2012	Encargada CEMUJER

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



Componente 5.- Salarios y Prestaciones

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
5. Salarios y prestaciones	5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.	5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada perfil y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto.	5.1.1 Determinar los criterios para la definición de salarios y prestaciones basados en competencias y capacidades del personal	5.1.1.1 Tabulador de salario, nivel de estudios y cuanta experiencia tiene	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal, Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			5.1.2 Realizar el análisis de las características de cada puesto y establecer los valores del mismo de acuerdo a requerimientos.	5.1.2.1 Realizar un manual de procedimientos de selección de personal, descripción de puesto así como perfil deseado.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal, Regidores, Sindico y Oficial Mayor
			5.1.3 Asignar una puntuación a los valores que determinan las diferencias de cada puesto como lo pueden ser: escolaridad requerida, nivel de responsabilidad por manejo de información, por manejo de dinero o equipo a cargo, así como la disponibilidad de tiempo del mismo.	5.1.3.1 Hacer un manual para determinar si es competente para ese puesto	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.1.4 Realizar un tabulador inteligente que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre.	5.1.4.1 Analizar si el puesto es justo para una mujer	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
		5.2 Realizar una valuación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual.	5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales	5.2.1.1 Hacer un manual para saber como están los responsables de cada área.	Diciembre 2011- Julio -2012	Oficial 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 un análisis de la nomina para que los sueldos sean equitativos	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.2.3 Realizar los ajustes necesarios par nivelar los sueldos existentes en caso de que hubiera diferencias.	5.2.3.1 Nivelar los sueldos	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
		5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tienen desempeños diferentes.	5.3.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño en las labores de la Institución.	5.3.1.1 Hacer un análisis del trabajo y evaluarlo.	Diciembre 2011- Julio -2012	Presidente Municipal y Regidores
			5.3.2 Determinar un sistema de incentivos para le personal que destaque en su desempeño en independencia de su condición,	5.3.2.1 Realizar un tabulador para una participación del personal que mejor desempeñe su trabajo	Diciembre 2011- Julio -2012	Oficial Mayor
			5.3.3 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.	5.3.3.1 Dar un reconocimiento al trabajador que mejor desempeñe su trabajo	Diciembre 2011- Julio -2012	Oficial Mayor

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



Componente 6.- Promoción vertical y horizontal

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
6. Promoción Vertical y Horizontal	6. Asegurar el crecimiento y desarrollo laboral equitativo y profesional del personal dentro de la institución promoviendo una cultura de no discriminación.	6.1 Establecer un modelo funcional para lograr que el personal sienta equidad para acceder a promociones y ascensos.	6.1.1 Establecer los criterios para ocupar o aspirar a un puesto de nivel superior	6.1.1.1 Determinar mediante un manual, el personal adecuado.	Enero 2012- Febrero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Secretario y Sindico
			6.1.2 Definir el modelo de promociones dentro de la institución.	6.1.2.1 Publicar el puesto vacante mediante carteles y volantes.	Cuando existan Vacantes.	Oficial Mayor
			6.1.3 Determinar los mecanismos de convocatoria interna y externa a la hora de existir un puesto de mando medio o alto vacante.	6.1.3.1 Llevar la solicitud los interesados.	Vacantes	Oficial Mayor
			6.1.4 Establecer un proceso de selección interna en condiciones de equidad para ascender a puestos de mayor nivel.	6.1.4.1 Mediante una evaluación de los interesados.	Abierto	Oficial Mayor
		6.2 Diseñar una estructura organizacional que permita a las y los servidores públicos aspirar a puestos de mayor nivel y acceder a ellos en independencia de su condición y sin discriminación de ningún tipo.	6.2.1 Hacer una revisión general del organigrama así como de los requisitos profesionales y particulares para cada puesto dentro de la organización.	6.2.1.1 Hacer un manual y que se respeten los lineamientos a seguir	Diciembre 2011- Febrero 2012	Director y Regidores.
			6.2.2 Permitir mediante concursos que cualquier persona con perfil pueda competir por un puesto de mejor nivel.	6.2.2.1 Que se respete la capacidad de cada persona.	Diciembre 2011- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Presidente Municipal.
			6.2.3 Generar mecanismos de incentiación al personal para que crezcan dentro de la organización.	6.2.3.1 Mediante la capacitación se prepare y premiándolos con bonos y desparas	Enero 2012- Junio 2012	Oficial Mayor, Regidores, Presidente Municipal.
		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 Evitar que las promociones y ascensos se den en las Institución por influencia o relaciones afectivas o sean discriminatorias.	6.3.1.1 Que las plazas se ganen por la capacidad de las personas , no por preferencia o parentesco.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Presidente Municipal.
			6.3.2 Generar y promover las oportunidades de ascenso o promoción para todo el personal con criterios de equidad.	6.3.2.1 Publicando el puesto mediante carteles y volantes.	Enero 2012- Febrero 2012	Oficial Mayor, Regidores, Presidente Municipal.
			6.3.3 Propiciar de manera intencional el plan de vida y carrera dentro de la Institución principalmente en los niveles operativos.	6.3.3.1 Capacitar al personal sobre el plan de vida para el futuro.	Enero 2012- Marzo 2012	Oficial Mayor, Regidores, Secretario y Sindico

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



Componente 7.- Capacitación y formación profesional.

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
7. Capacitación y Formación Profesional	7. Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio.	7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades de las y los funcionarios municipales	7.1.1 Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal.	7.1.1.1 Realizar Manual especificando las necesidades y objetivos de cada puesto y/o dirección.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			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 Realizar periódicamente un estudio sobre necesidades de capacitación para elaborar el calendario de capacitaciones anual o semestral.	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			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 Establecer todo programa o capacitación en día hábil de trabajo. Respetando de esta manera los días de descanso	Diciembre 2011- Febrero 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			7.1.4 Incrementar la oferta de capacitación sobre todo para los niveles operativos.	7.1.4.1 Capacitar constantemente al personal del ayuntamiento así como asistir a las conferencias relacionadas con la actividad laboral.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
		7.2 Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género.	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 Realizar periódicamente un estudio sobre necesidades de capacitación para elaborar el calendario de capacitaciones anual o semestral.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			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 Entregar Manuales de procedimientos Municipal a los jefes de oficina de cada área así como realizar sesiones informativas.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			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 Otorgar incentivos para motivar a los formadores. Establecer talleres dinámicos para mejor aprendizaje.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
		7.3 Formar formadores a través de un sistema de formación de instructores que consideren la perspectiva de género y el PCIMUN.	7.2.1 Desarrollar un sistema de formación de instructores.	7.2.1.1 Seleccionar desde el inicio de la administración un equipo instructor que este en constante capacitación.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.
			7.2.2 Desarrollar habilidades de motivación para que los formadores concienticen al personal de la equidad y los objetivos del PCIMUN.	7.2.2.1 Otorgar incentivos para motivar a los formadores. Establecer talleres dinámicos para mejor aprendizaje.	Diciembre del 2011- Abril del 2012	Oficial Mayor, sindico, IM.

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



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

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
8.- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	8. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de Zapotlán del Rey.	8.1 Promover el equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad.	8.1.1 Incrementar la percepción de equidad sobre todo en los hombres para el tema de conciliación de vida familiar y laboral.	8.1.1.1 Desarrollar un código de Ética para la administración Pública Municipal.	diciembre 2011- Abril 2012	Secretario General/Regidores /Oficialía Mayor
			8.1.2 Generar un conjunto de normas que permitan a los empleados sea respetado su derecho al descanso en días y horas no hábiles para trabajar, de acuerdo a las características de su puesto.	8.1.2.1 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			8.1.3 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo.	8.1.3.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
		8.2 Flexibilizar los horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.	8.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo requieren horarios especiales.	8.2.1.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario general
			8.2.2 Armonizar las labores en sus horarios y días de descanso para que intervengan en lo mínimo posible con el tiempo disponible en familia.	8.2.2.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario general
			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 Agendar en un tiempo razonable un calendario laboral anual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
		8.3 Establecer con claridad las políticas de permisos para que sin discriminación los y las servidoras públicas, puedan hacer uso de ellos de manera institucional.	8.3.1 Difundir las políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales y evitar la discriminación o discrecionalidad en la otorgación de uso de los mismos.	8.3.1.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario general
			8.3.2 Desarrollar habilidades de comprensión en los mandos medios y altos para que en circunstancias no previstas puedan apoyar de manera especial a un empleado que requiere permiso.	8.3.2.1 Realizar un Manual de perfil de cada puesto. Donde se establezcan los perfiles, capacidades y aptitudes.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario general

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



Componente 9.- Hostigamiento y acoso sexual laboral

Componentes	Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Acciones	Periodo	Responsable
9- Hostigamiento y acoso sexual laboral.	9. Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.	9.1 Fomentar una cultura de respeto que elimine la posibilidad de hostigamiento en la Administración Pública Municipal de Zapotlán del Rey	9.1.1 Determinar un marco normativo municipal en material de hostigamiento y acoso sexual.	9.1.1.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			9.1.2 Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros.	9.1.2.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			9.1.3 Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.	9.1.3.1 Manual de Equidad Municipal de Zapotlán Jalisco	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario General
		9.2 Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la administración pública municipal.	9.2.1. Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y que cuenta con mecanismos para denunciar.	9.2.1.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			9.2.2. Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.	9.2.2.1 Desarrollar mediante el Manual de Equidad, los procedimientos a seguir en caso de Hostigamiento Sexual.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor
			9.2.3. Fortalecer el desarrollo personal de forma tal que este tipo de agresiones sean controladas desde los agentes directos involucrados	9.2.3.1 Establecer Sanciones en Manual de Procedimientos.	diciembre 2011- Abril 2012	Oficialía Mayor/Regidores/S ecretario General

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



Indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional.

Indicadores para la Administración Pública Municipal					
Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación	
Objetivo 1.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de Zapotlán del Rey hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	Porcentaje de dependencias municipales que han decidido adoptar el modelo del PCIMUN	$\frac{DMCI}{TDM} \times 100$ DMCI: Dependencias Municipales que Adoptaron el PCIMUN TDM: Total de dependencias del Municipio	90%	Informes y reportes de cumplimiento del PCIMUN
Objetivo 2.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejorara de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.	Personal que de acuerdo a estudio percibe equidad y no discriminación en la organización	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre hombres y mujeres T.P. Total de Personal	85%	Encuesta o diagnóstico de Clima organizacional
Objetivo 3.	Lograr que la comunicación en el Municipio de Zapotlán del Rey se incluyente y no discriminatoria y considere las necesidades de mujeres y hombres por igual.	Porcentaje de eficiencia en las campañas realizadas al interior de municipio y medida con estudio de opinión.	$\frac{TPCDI}{TP} \times 100$ TPCDI: Total de Personal que Conoce los deberes institucionales T.P. Total de Personal en la Institucion	100%	Encuesta o Cuestionario de deberes Institucionales
Objetivo 4.	Lograr una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación en cualquiera de sus expresiones.	Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal	$\frac{MD}{TPD} \geq 20\%$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos	Brecha Inferior a 20%	Plantilla de Personal
		Porcentaje de contratación o ingreso del mujeres a partir de la implementación del PCIMUN	$\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{PV} \times 100$ MD: Mujeres en cargos directivos TPD: Total de Puestos directivos	Brecha Inferior a 20%	Registro sobre convocatorias y contrataciones
Objetivo 5.	Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.	Diferencia de los promedios salariales entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ SMn: Sumatoria de los Salarios de las Mujeres en el Cargo n. SHn: Sumatoria de los Salarios de los hombres en el Cargo n. Mn: Mujeres en el Cargo n. Hn: Hombres en el Cargo n	igual o tendiente a cero	Tabulador de sueldos
		Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuenta con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{MP}{M} \times 100 \right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100 \right) = 0$ MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la Plantilla de Personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la Plantilla de Personal	igual o tendiente a cero	Plantillas de personal y prestaciones

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de la persona

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Anexos.

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

