

# INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa." Y "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Modalidad II

# Instancia Municipal de la Mujer Progreso de Obregón

Programa Municipal de Cultura Institucional

Octubre 2019



# Índice

Introducción	2
Marco Jurídico	3
Objetivo y Ruta	5
Actividades y participantes	7
Mapeo de actores	7
Diagnostico	8
Análisis del Problema	14
Alineación a Metas	15
Programa Municipal de Cultura institucional con Perspectiva de Genero	16
Transparencia	23

## Introducción

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es una de las principales estrategias de análisis sobre la situación que guardan las relaciones laborales y personales de quienes laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública.<sup>1</sup> Cuando se incorpora la perspectiva de género a la cultura institucional se crean ambientes laborales libres de violencia y discriminación, donde no se hacen distinciones entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento y selección de personal, asignación de puestos y salarios, se fomenta el trabajo en equipo, se da una comunicación asertiva e incluyente y existen acciones que permiten a las personas que en ella laboran conciliar su vida laboral, personal y familiar. Todo esto le permite a la institución contar con un capital humano sensible a la perspectiva de género, los derechos humanos y la no discriminación, impactando positivamente en su desempeño laboral, elevando su productividad, eficacia, eficiencia y el trato con la ciudadanía.

La presente administración pública municipal está consciente de que para lograr la igualdad sustantiva dentro de esta se debe transformar, tanto al interior a través de su cultura institucional como al exterior a través de un cambio en la atención de las problemáticas de la ciudadanía. Por lo que el H. ayuntamiento y el personal de la administración municipal a través de talleres, grupos focales y mesas de trabajo, que coordinó la directora de la instancia municipal de la mujer, participaron activamente en el análisis de su cultura institucional así como en la generación de estrategias para transitar a una cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres donde los espacios laborales sean más igualitarios.

Por lo que el presente documento contiene el programa de cultura institucional con perspectiva de género el cual concentra todas las participaciones del personal del H. ayuntamiento y el personal de la administración municipal en cuanto a: marco normativo con perspectiva de género; procedimientos de reclutamiento y selección de personal libre de estereotipos de género y la promoción de un mayor número de mujeres en los puestos de toma de decisión; la homologación salarial; la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación incluyente, el desarrollo de medidas para la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal: así como un Ambiente Laboral sin Riesgos Psicosociales y hostigamiento y acoso.

---

<sup>1</sup> Secretaría del trabajo y Previsión social

## **Marco Jurídico Internacional**

- 1919 Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto.
- 1951 Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
- 1955 Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad.
- 1958 Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 1966 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el cual asegura a las mujeres y a los hombres derechos iguales e inalienables con respecto al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso y remuneración, entre otras.
- 1979 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas se reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres.
- 1988 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", instruye a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada articulación entre las obligaciones familiares y una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
- 1994 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará.
- 1995 Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer la cual tiene por objetivo es potenciar el papel de las mujeres en la sociedad, mediante un plan de acción integral para mejorar sustancialmente la situación de las mujeres en cada país, con especial atención en su desarrollo económico y político.
- 1999 Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 2004 Observaciones Generales Adoptadas Por El Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales.

## Marco Jurídico Nacional

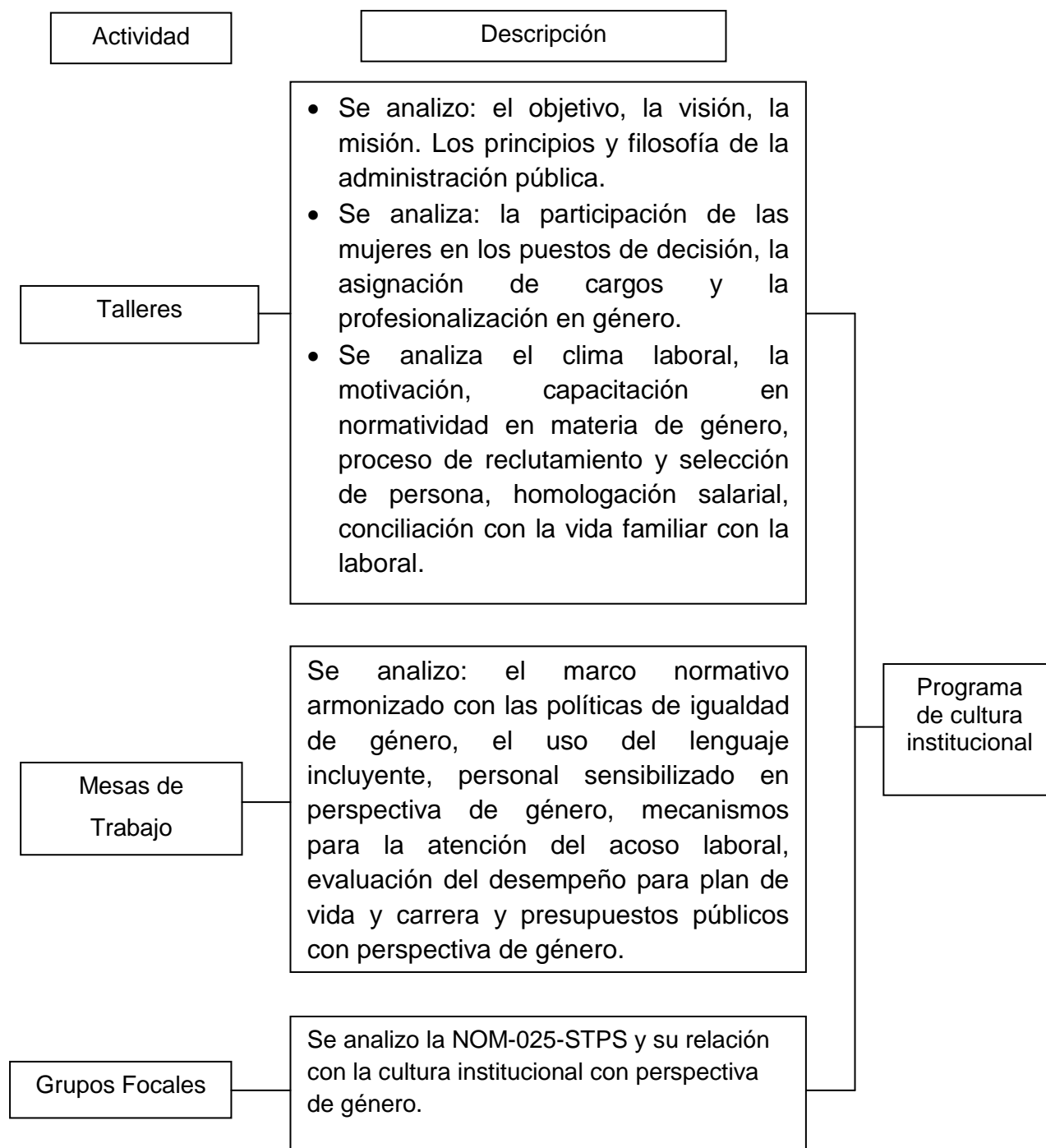
- 1917 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos... determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- 1970 Ley Federal del Trabajo, indica que el trabajo es un derecho y un deber social... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.
- 1976 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.
- 2003 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona.
- 2006 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- 2007 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo propósito es establecer un marco para coordinar acciones entre los tres niveles de la administración pública, a fin de garantizar que las mujeres puedan disfrutar una vida sin violencia.
- 2009 Norma Mexicana para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, la cual incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género.
- 2015 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.
- 2018 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención.

## **Marco Jurídico Estatal**

- 1920 Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Hidalgo, la cual establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2007 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Hidalgo, cuyo objeto es regular y garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como, establecer la coordinación entre el Estado, los Municipios y la Federación, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- 2008 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo, cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona.
- 2010 Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Hidalgo, la cual tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad, así como, a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el Estado, la materialización de la igualdad real en los ámbitos público y privado, para cimentar una sociedad justa sin discriminación con respeto mutuo entre las personas y sus culturas.

## Objetivo y Ruta

Objetivo: Elaborar un Programa de cultura institucional participativo que contribuya al logro de una ambiente laboral en el que prevalezca la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos, la no discriminación.



## Actividades y participantes

En los talleres participo personal de: seguridad pública, protección civil, reglamentos, contraloría, juez conciliador, educación, DIF municipal, desarrollo económico social, CAAMPAO, catastro registro familiar, intendencia e instancia municipal de la mujer.

En las mesas de trabajo participo personal de: tesorería, contraloría, DIF municipal, seguridad pública, protección civil, CAAMPAO, planeación, educación, contraloría, reglamentos, asesor jurídico, intendencia e instancia municipal de la mujer.

En los grupos focales participo personal de: registro, seguridad pública, asesor jurídico, contraloría, UBR, DIF municipal, CAAMPAO, intendencia, deporte, desarrollo económico social, instancia de la mujer, regidoras y sindica.

### Mapeo de actores para la implementación de las actividades para la elaboración del programa de cultura institucional

Actividad	Actor	Participación	Posición		
			Favor	Neutro	En contra
Talleres	H. Ayuntamiento	Autorizar la actividad y asistir	X		
	Personal de la APM	Asistir y participar activamente en las actividades		X	
Mesas de trabajo	H. Ayuntamiento	Autorizar la actividad y asistir	X		
	Personal de la APM	Asistir y participar activamente en las actividades		X	
Grupo focales	H. Ayuntamiento	Autorizar la actividad y asistir	X		
	Personal de la APM	Asistir y participar activamente en las actividades		X	



## **Diagnostico**

### **Talleres, Mesa de Trabajo, Grupo Focal**

En el primer taller se analizo:

- El objetivo, la visión, la misión, los principios y filosofía de la administración pública municipal 2016-2020, para después generar propuestas para incorporar la perspectiva de género a la cultura institucional:

Primero mencionan que las relaciones interpersonales juegan un papel clave en el desempeño de las personas que integran la presidencia municipal. Por lo que se requiere que estas tengan un sentido de pertenencia y tengan la camiseta puesta ya que cuando una persona no se siente a gusto con su trabajo esta no lo realiza con alegría, buen trato y su desempeño no es el esperado. Para conocer como es la administración y que persigue es necesario conocer su visión y misión como la mayoría de las personas que asistieron al taller no la conocían o recordaban, una de las asistentes le dio lectura y se trabajo bajo lo leído en equipos generando lo siguiente:

- Objetivo: trabajar conjuntamente sociedad y gobierno para lograr un buen común.
- Visión: ser un municipio con equidad e igualdad de oportunidades, garantizando la seguridad y el acceso a los servicios públicos para una vida digna y de calidad.
- Misión: Acercamiento a la población en generando oportunidades para cubrir necesidades de la población en general.
- Principios: Unidad, respeto a la Ley, transparencia, compromiso e innovación.
- Filosofía: la unidad entre mujeres y hombres para lograr el crecimiento y desarrollo constante de nuestro municipio.
- Lema: Progreso la fuerza que nos une.
- Objetivo: satisfacer las necesidades que permitan generar una mejor calidad de vida de la ciudadanía con el trabajo conjunto de sociedad y gobierno.
- Visión: ser un municipio con equidad e igualdad de oportunidades, con paz social e incluyente.
- Misión: ser un municipio que garantiza la seguridad, servicios públicos para una vida digna y de calidad.
- Principios: compromiso, respeto a las derechos humanos y la ley, transparencia, cercanía a la ciudadanía, trato digno e innovación.

- Filosofía: Atención a la ciudadanía con un trato digno y respetuoso, propiciando un ambiente laboral cálido en donde la participación de hombres y mujeres sea, justa equitativa e igualitaria. Dando la oportunidad tanto como a hombres y a mujeres competir para desempeñar algún cargo siempre y cuando reúna el papel profesional que se requiera.

En cuanto a como incorporarían la perspectiva de género a la cultura institucional las personas participantes comentaron sobre lo siguiente:

- Presentar al personal de ingreso todas las áreas y la forma en que trabajan con perspectiva de género. Revisar el código de ética incorporar la perspectiva de género para después darlo a conocer.
- Brindar cargos para hombres y mujeres en todos los cargos y niveles.
- Otorgar permisos cuando es necesario atendiendo las necesidades del personal.
- Salarios igualitarios para hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo.
- Capacitaciones constantes sobre perspectiva de género Respetando las
- diferencias individuales.

Concluyen que resulta necesario hacer una revisión del marco normativo para conocer si incorpora la perspectiva de género y en su caso hacer las reformas necesarias, para después establecer una estrategia de difusión ya que si no sabes bajo que normas y lineamientos te riges difícilmente lo harán, además de generar espacios que motiven al personal para que se apropien de los objetivos del personal ya que si no se tiene la camiseta puesta difícilmente se logran cambios significativos.

En el segundo taller se analiza:

- La participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión;
- La asignación de cargos; y
- La profesionalización en género;

Al inicio recuerdan que la Cultura Institucional es como está organizada una institución por lo que es necesario conocer el objetivo, visión, misión y marco normativo, además de identificar las vías de comunicación y áreas que la integran, verificando si incluyen perspectiva de género, además de incorporar la agenda 20-30 en las acciones de la administración pública municipal:

Mencionan que los valores institucionales y objetivos deben ser revisados y difundirlos ya que contribuyen a brindar una atención eficaz y de calidad a la ciudadanía y contribuyen a la construcción de relaciones laborales sanas libres de discriminación y violencia.

Por otro lado refieren que al hablar de cultura institucional, hablamos de lo que se cree y se realiza desde las personas que la integran por lo que se convierten en la personalidad de la institución, por lo que es necesario que desde los y las tomadoras de decisiones se tenga voluntad política para cambiar la cultura ya que desde ahí se desprenden acciones a favor de la igualdad, clima laboral sano y cultura institucional incluyente.

Identifican que en los niveles directivos no existe una participación alta de mujeres por lo que aun hace falta que se integren y que se incorpore de manera transversal la perspectiva de género en los perfiles de puestos para que no se asignen por roles y estereotipos de género y que las mujeres puedan acceder a puestos de toma de decisión.

Mencionan que también deben darse a conocer las leyes a favor de la igualdad de Género ya que son importantes para la eliminación de prácticas discriminadoras y violentas dentro de la institución.

Hablan de que se requiere cambiar la forma en que se asignan los cargos ya que aun existe la distribución de actividades por roles y estereotipos de género. Pero no solo debe quedarse hasta ahí deben analizarse los sueldos y en caso de encontrar diferencias en el pago entre mujeres y hombres que realizan las mismas actividades igualar el salario.

En la reflexión indican que aun no se logran ver los cambios a pesar de que han pasado por varios procesos formativos y de sensibilización en perspectiva de género concluyendo que si no se asumen como personas agentes de cambio que pueden establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres y actuar a favor de la igualdad, las cosas seguirán como tradicionalmente se realizan sin cuestionar o continuar con la idea errónea de que el género es cosa de mujeres. Ya que solo actuando se lograra transformar la cultura institucional porque si esta se compone de los valores y creencias de su personal entre otros aspectos sino hay un cambio de chip difícilmente esto será una realidad.

En el tercer taller se analizan los siguientes ejes:

- Clima laboral;
- La motivación;

- La capacitación en normatividad en materia de género;
- El proceso de reclutamiento y selección de personal;
- La homologación salarial; y
- La forma en que concilia la vida personal, familiar con la laboral.

Mencionan que al ser el personal los que conforman parte de la cultura institucional incorporar la perspectiva de género en su actuar y el respeto a los derechos humanos esto generara un ambiente donde se den relaciones interpersonales distintas y una forma de trabajo incluyente.

Además de que para que exista un cambio debemos plantear los objetivos que se buscan y con esto generar líneas de acción que contribuirán a su logro establecer también las personas claves para la implementación de las acciones y estar monitoreando los cambios para conocer si se avanza, se estanca o no hay cambios.

Indican que cuando el personal está motivado y comprometido con la visión y misión de la empresa pondrán todo de su parte para lograrlo por lo que estos deben ser claros deben incorporar la perspectiva de género y enfoque de derechos.

Consideran que es necesario capacitar en normatividad en materia de género, revisar los procesos de selección y reclutamiento, la forma en que se da la comunicación, revisar sueldos para homologar porque consideran que existe discrepancias en lo que le pagana a una mujer por hacer el mismo trabajo que un hombre,

También indican que se debe revisar la forma en que se concilia la vida familiar con la laboral ya que en el taller no logran identificar acciones distintas a las licencias por maternidad, algunos permisos para las mujeres que tienen hijos o hijas para asistir a algunos eventos escolares.

Pero sobre todo generar planes que motiven al personal ya que una persona que ama y disfruta lo que hace tiene mejor rendimiento que aquella que solo hace lo necesario para cumplir con lo mínimo, incluso su forma de relacionarse con el personal de la administración pública.

Finalmente identifican que es necesario continuar con acciones de sensibilización a la perspectiva de género ya que solo con esto se lograra que las propuestas de cambio se realicen ya que parte de la resistencia reside en estar convencidos y convencidas de que contribuye al desempeño y logro de objetivos.

En las mesas de trabajo se analizaron los siguientes ejes:

- El Marco Normativo Armonizado con las Políticas de Igualdad de Género;
- El Uso del Lenguaje Incluyente;
- Personal Sensibilizado en Perspectiva de Género;
- Los Mecanismos para la Atención del Acoso Laboral;
- La Evaluación del Desempeño para Plan de Vida y Carrera; y
- Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género.

Las personas que participaron coincidieron en que no se cuenta con un marco normativo con perspectiva de género y esto es necesario, pero no solo quedarse en lo formal sino implementar acciones que favorezcan su aplicación, como lo son su publicación y difusión entre el personal que integra la administración pública municipal. Mencionado que para que esto sea posible es necesario revisar, actualizar y generar un marco normativo que no solo incorpore la perspectiva de género, los derechos humanos y la no discriminación sino que también atienda las necesidades de la población e incorpore sus propuestas, ya que resulta necesario hacer partícipe a la ciudadanía en la elaboración y/o modificación de estos, ya que a través del marco normativo se generan las condiciones para salvaguardar y garantizar sus derechos.

En cuanto al lenguaje incluyente mencionaron que cada área cuenta con un manual de lenguaje incluyente, pero para que este sea aplicado se requiere de capacitaciones y acciones de difusión, ya que la mayoría del personal no emplea el lenguaje incluyente ya que no se le da la importancia necesaria a este tema o no se cuenta con personal sensibilizado en la importancia del uso del lenguaje no sexista.

Por lo que proponen que el cabildo designe recursos a la instancia para que pueda implementar mecanismos novedosos para la difusión de este y la generación de voluntad para su uso.

Indican que la instancia municipal de la mujer ha implementado acciones para sensibilizar al personal en perspectiva de género, sin embargo no se cuenta con la asistencia constante del personal e incluso falta un alto porcentaje del personal que está convocado lo que genera que esta acción no tenga el impacto esperado y aun exista resistencia al tema por lo que se requiere continuar implementando acciones para sensibilizar y generara voluntad política.

También identifican que a lo largo de la administración no ha existido un área específica que atienda el acoso laboral por lo que consideran necesario que sea discutido el tema y se implementen acciones para que el personal cuente con las herramientas necesarias para denunciar en caso de vivir acoso, así como los mecanismos de atención cuando se detecte un caso.

En cuanto a la evaluación del desempeño para plan de vida y carrera, mencionan que esto no se realiza en la administración pública municipal, pero que si se implementaría generaría que las personas se esforzaran y que estuvieran ubicadas en los espacios donde pusieran en práctica conocimientos y habilidades logrando mejores resultados laborales.

Finalmente mencionan que se debe incorporar la perspectiva de género a la elaboración de presupuestos públicos ya que actualmente no tienen conocimiento de que esto se realice de forma transversal, resaltando que solo contando con los insumos suficientes para la implementación de las acciones que fomentan la igualdad de género se transitara de lo formal a lo real.

En los grupos focales se trabaja sobre

- La NOM-035-STPS y su relación con la cultura institucional con perspectiva de género.

Mencionan que es necesario tomar en consideración los riesgos psicosociales, ya que estas pueden impactar en la cultura institucional por lo que se deben considerar medidas para atender los que se encuentren dentro de la administración, principalmente establecer medidas para la:

- La prevención del estrés;
- El autocuidado y salud mental del personal de la IMM;
- La Prevención y atención del acoso laboral;
- La prevención y atención del Acoso sexual; y
- La prevención de la Violencia y la discriminación.

Ya que esto impacta en el ambiente laboral y por ende en la cultura institucional de la administración municipal, si no se considera se estarían dejando de lado aspectos que jurídicamente debe atender la presidencia municipal pero que sobre todo del lado humano debe atender para contar con personal motivado que logra objetivos y disfruta su trabajo.

También resaltan que es importante que dentro de las capacitaciones se considere:

- Motivar al personal;
- Desarrollar y/o fortalecer las habilidades para el trabajo en equipo:
- Resolución de problemas y toma de decisiones; y
- Generación de formas de relacionarse sin violencia y discriminación.

Reflexionan sobre la importancia de transversalizar la perspectiva de género a la cultura institucional y generar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.

También indican que es necesario tener en cuenta el factor humano al realizar las acciones para mejorar las relaciones humanas.

Resaltan la importancia del sentido de pertenencia y compromiso con la institución por lo que recomiendan implementar un curso de inducción al inicio al integrarse al equipo de trabajo ya que en este se les hablaría de la visión, misión, filosofía, la normatividad municipal, sus funciones, así como las áreas que componen la administración municipal entre otra información.

Al analizar la norma detectan la necesidad de contar con:

- Un entorno laboral saludable;
- Contar con un procedimiento de reclutamiento y selección de personal que permita ubicar a las personas en el puesto de acuerdo a sus conocimientos y habilidades generando con esto potencializar a su personal ya que a veces se ubica sin considerar experiencia y en espacios donde no se aplica lo que se sabe hacer.

Además de que se debe transitar aun espacio que permita conciliar su vida, familiar y personal con la laboral ya que todo mundo sabe que se tiene hora de entrada no de salida y que al ser servidor o servidora pública se debe 100% al trabajo y se olvidan de la parte humana.

Reflexionan sobre la importancia de contar con espacios laborales libres de violencia y discriminación, coincidiendo que todo el personal sin importar rangos es pieza clave para lograrlo.

Finalmente refrendan su compromiso con ser agentes de cambio y contribuir en lo que se les sea conferido para que esto suceda.

## Análisis del problema





### Alineación a Metas

Nacional	Estatal	Municipal
<b>Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024</b>	<b>Plan de Desarrollo Estatal 2016-2022</b>	<b>Plan de desarrollo Municipal Progreso de Obregón 2016-2020</b>
<p><b>Estrategia Nacional de Seguridad Pública</b>  <b>Objetivo 3. Pleno respeto a los derechos humanos</b> que permee todas las acciones e instituciones de gobierno; se buscaran las reformas que permitan dotar de obligatoriedad legal, con sanción en caso de incumplimiento grave, a las resoluciones que emitan las comisiones nacionales y estatales de Derechos Humanos; el conocimiento y observancia de estos derechos será signatura regular en la formación de los nuevos elementos policiales</p>	<p><b>Política transversal de Género</b>  Ampliar las capacidades de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos del desarrollo con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos humanos; impulsar su empoderamiento y disminuir la violencia que se ejerce contra ellas, así como contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el estado de Hidalgo.</p>	<p><b>Objetivo estratégico Igualdad de género</b>  Generar y promover las bases institucionales y materiales necesarias en la Administración Pública Municipal para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, erradicando toda forma de desigualdad con el fin de garantizar el ejercicio pleno de todos sus derechos: humanos, jurídicos, políticos, sociales y culturales, asegurando el acceso a la salud, la educación y el empleo, en un ambiente sin violencia ni discriminación, así como incidir en el combate a la desigualdad, al rezago social y la pobreza.</p>
<p><b>Libertad e Igualdad</b>  En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsara la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.</p>	<p><b>Estrategia transversal</b>  Promover la participación ciudadana en términos igualitarios entre mujeres y hombres, en la observación y vigilancia de los mecanismos de gestión gubernamental en los temas de transparencia y rendición de cuentas, de manera corresponsable ciudadanía-gobierno.</p>	<p><b>Objetivo estratégico Igualdad de género</b>  Generar y promover las bases institucionales y materiales necesarias en la Administración Pública Municipal para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, erradicando toda forma de desigualdad con el fin de garantizar el ejercicio pleno de todos sus derechos: humanos, jurídicos, políticos, sociales y culturales, asegurando el acceso a la salud, la educación y el empleo, en un ambiente sin violencia ni discriminación, así como incidir en el combate a la desigualdad, al rezago social y la pobreza.</p>
<p>Lo anterior nos muestra que se encuentra alineado a metas Nacionales y Estatales por lo que permite eficientar los recursos y evita la duplicación de acciones.</p>		

## **Plan de Acción**

El plan de acción contempla dentro de su estructura: objetivos, actividades, indicadores y personas estratégicas, por cada eje.

### **Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género**

Objetivo: Servir como plan de acción que genere nuevas relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, al interior de la Administración Pública Municipal, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a:

- Marco Normativo con Perspectiva de Género
- Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal libre de Estereotipos de Género y la Promoción de un Mayor Número de Mujeres en los Puestos de Toma de Decisión;
- La Homologación Salarial;
- La Profesionalización en Género;
- La Aplicación de una Comunicación Incluyente,
- El Desarrollo de Medidas para la Compatibilidad entre la Vida Laboral, Familiar y Personal:
- Ambiente Laboral sin Riesgos Psicosociales.

**Eje: Marco Normativo con Perspectiva de Género**

**Objetivo:** Alinear la normatividad Municipal con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos.

<b>Acción Propuesta</b>				
Alinear el Bando de Policía y Gobierno con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos.				
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Capacitar a las personas que integran el H. Ayuntamiento a través de Talleres en Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos	Número de personas que integran la H. Asamblea Municipal capacitadas	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto	Personal capacitado en la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos
2 Mesas de trabajo con el H. Ayuntamiento para revisar el Bando de Policía y Gobierno y generar al menos 10 reformas	Número de reformas al Bando de Policía y Gobierno con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto	Propuesta de Bando de Policía y Gobierno alineado con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos.
Revisión del documento por la comisión de gobernación	Acuse de entrega de la propuesta a la comisión de gobernación	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto	Bando de Policía y Gobierno alineado con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos revisado por la comisión de gobierno
Reunión de trabajo con el H. Ayuntamiento para la presentación de la propuesta revisada de Bando de Policía y Gobierno alineado con la Normativa Estatal y Nacional en materia de Género y Derechos Humanos	Presentar el documento a las 14 personas que integran el H. Ayuntamiento	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto	Voluntad política para su aprobación y publicación

**Eje:** La Profesionalización en Género;

**Objetivo:** Contar con personal Sensibilizado y Capacitado en Perspectiva de Género.

<b>Acción Propuesta</b>				
Implementar un Programa de Estímulos, para las Personas que se participan en las capacitaciones que realiza la Instancia Municipal de la Mujer y/o considerarlas para Promociones y Ascensos.				
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Generar un programa de estímulos en coordinación con el H. Ayuntamiento	Número de Programas Generados	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto	Tener mecanismos que motiven la participación del personal de la Administración Pública Municipal
Implementar 3 estrategias para que la asistencia se obligatoria ya que al ser invitación las personas no asisten o envían representantes	Número de estrategias propuestas	H. Ayuntamiento Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto  Alto	Contar con mecanismos que garanticen la asistencia del personal de la Administración Pública Municipal a las capacitaciones
Realizar mesas de trabajo con la finalidad de establecer horarios para las capacitaciones considerando que se realicen dentro del horario de trabajo, y en espacios de menor carga de trabajo, para lo que se analizaran cargas de trabajo. Las cuales se integraran en un documento	Documento con días y horarios para realizar las capacitaciones	Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto	Contar con horarios que consideren tiempos del personal y con esto motivar la asistencia a las capacitaciones
Capacitar a todo el personal desde titulares de áreas hasta personal operativo	Número de personas capacitadas	H. Ayuntamiento Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto  Alto	Contar con Personal Profesionalizado en Perspectiva de Género

**Eje:** Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal libre de Estereotipos de Género y la Promoción de un Mayor Número de Mujeres en los Puestos de Toma de Decisión.

**Objetivo:** Revisar el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal vigente e incorporar acciones que brinden las mismas oportunidades a mujeres y hombres para ocupar las vacantes ofertadas.

<b>Acción Propuesta</b>				
Establecer un proceso de reclutamiento y selección de personal que otorgue las mismas Oportunidades sin Importar el Sexo de las personas y que los Cargos no se designen con base a las actividades que Tradicionalmente Desempeñan Mujeres y Hombres.				
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Mesas de trabajo para Revisar los perfiles de los puestos e incorporar la perspectiva de género y generar un Manual de Descripción de Puestos con Perspectiva de Género	Manual de Descripción de puestos con perspectiva de género	Oficial Mayor Contraloría Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto Alto	Contar con herramientas que les permita Evaluar a los candidatos y candidatas a través de sus conocimientos, Habilidades y Aptitudes, contratando a la persona más calificada para el puesto, sin Importar su Sexo
Elaboración de un Manual para la realización de un proceso de selección no discriminatorio.	Documento realizado	Oficial Mayor Contraloría Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto Alto	Que las mujeres accedan a puestos de Toma de Decisión mediante el Reclutamiento y Selección que búsqueda de personas más preparadas y con potencial para el puesto sin importar el sexo.
Utilización de un lenguaje incluyente en los documentos de difusión de la vacante y motivar a las mujeres a participar	Documentos emitidos para promocionar vacantes que utilizan un lenguaje incluyente	Oficial Mayor Contraloría Personal de la Instancia de la Mujer	Alto Alto Alto	Aumentar el número de mujeres que se postulan para ocupar las vacantes ofertadas

**Eje:** La Homologación Salarial;

**Objetivo:** Que mujeres y Hombres perciban el mismo salario cuando ocupan el mismo puesto y realizan las mismas actividades.

<b>Acción Propuesta</b>				
Homologar los salarios entre mujeres y hombres que realizan las mismas actividades.				
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Sensibilizar a través de un taller al H. Ayuntamiento sobre la importancia de contar con salarios homologados	Número de personas que integran la H. Asamblea Municipal capacitadas	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto	Personal sensibilizado y con voluntad política
Realizar mesas de trabajo para revisar los salarios y homologarlos al 100%	Número de salarios homologados	H. Ayuntamiento Contraloría Municipal Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto  Alto  Alto	Homologación Salarial

**Eje:** El Desarrollo de Medidas para la Compatibilidad entre la Vida Laboral, Familiar y Personal:

**Objetivo:** Mejorar el desempeño de las personas que integran la Administración Pública Municipal a través de la Compatibilidad entre la Vida Laboral, Familiar y Personal:

<b>Acción Propuesta</b>				
Acciones para la Compatibilidad entre la Vida Laboral, Familiar y Personal:				
<b>Metas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Instaurar mediante acuerdo de cabildo las licencias por paternidad y difundir esta prestación entre el personal	Acuerdo	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto	Alto  Alto
Permitir la reorganización laboral cuando se requiera algún permiso mediante acuerdo de cabildo	Acuerdo	H. Ayuntamiento Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto	Alto  Alto

**Eje:** Así como un Ambiente Laboral sin Riesgos Psicosociales

**Objetivo:** contribuir a modificar las condiciones de trabajo que afectan de manera negativa la salud de las personas que colaboran en la institución.

<b>Acción Propuesta</b>				
Atender y Disminuir los riesgos psicosociales para generar ambientes laborales saludables, libres de violencia y discriminación				
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Personas claves</b>	<b>Nivel de incidencia</b>	<b>Resultado</b>
Implementar 3 talleres de manejo de estrés	Número de talleres realizados	H. Ayuntamiento Tesorería Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto Alto	Personal que cuenta con habilidades para enfrentar el estrés
Conformar una comisión para la Prevención y atención del acoso sexual y laboral	Número de comisiones conformadas	H. Ayuntamiento Personal de la Administración Pública Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto  Alto	Contar con un mecanismo para la Prevención y atención del acoso sexual y laboral
Capacitar a todo el personal de la Administración Pública a través de talleres para prevenir la violencia y discriminación	Número de personas de la Administración Pública	H. Ayuntamiento Personal de la Administración Pública Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto  Alto Alto	Personal capacitado para prevenir la violencia y discriminación
Implementar 3 medidas para el autocuidado y salud mental del personal de la IMM	Numero de medidas implementadas	H. Ayuntamiento Tesorería Oficialía Mayor Personal de la Instancia de la Mujer	Alto  Alto Alto  Alto	Personal de la IMM que cuida su salud mental

## **Transparencia**

De conformidad al Artículo 70 de la Ley Federal y de las Entidades Federativas se contemplará que los sujetos obligados pongan a disposición del público y mantengan actualizada, en los respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información. Por lo que el presente documento será público, cualquier persona interesada podrá consultar los objetivos y el avance en el logro de estos.

Para su consulta será publicado en la página web oficial y estará a disposición para consulta física en las oficinas de la Instancia Municipal de la Mujer.

## **Bibliografía**

De Barbieri, T. Acciones Afirmativas: Antecedentes, definición y significados. Aportes para la participación de las mujeres en los espacios de poder. 2002.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Guía para implementar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional (PCI), México, 2010

Maceira Ochoa, Luz, Raquel Alba Mendoza, Lucía Rayas Velasco. Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género: una guía. Género, cultura y sociedad. Serie de Investigaciones del PIEM-COLMEX, 2007

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 que establece los requisitos de certificación para las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de la Secretaría del Trabajo.

PNUD/UNIFEM/OPP/INMUJERES. Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, Montevideo-Uruguay, 2011