



**Instituto Nacional de las Mujeres
Fondo para el Desarrollo de la Instancia Municipal de la Mujer (FODEIMM)
Municipio de Yurécuaro, Michoacán.
Instancia Municipal de la Mujer**



**MANUAL DEL PROGRAMA DE
CULTURA INSTITUCIONAL EN EL
MUNICIPIO DE YURECUARO
MICHOCAN**

**Por la inclusión de la Perspectiva de
Género en la Administración Pública
Municipal**

2012-2015

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIM”.

DIRECTORIO

Lic. Rigoberto López Serrato
Presidente Municipal.

Lic. José Jesús Delgado Tovar
Síndico

Lic. Alfredo Carbajal Rosas
Secretario

C.P. María Isabel Contreras Sansores
Tesorería

Arq. Denisse Ortega Limón
Urbanismo y Obras

Lic. Everardo Serrato Vázquez
Contraloría

Ing. Cesar Murillo Delgado.
Fortalecimiento Social

Esperanza Rodríguez Escoto
Sistema Municipal DIF

Sigfrido Shopp Sánchez
Oficial Mayor

Lic. Talía de Jesús Murillo Pérez
Titular de la Instancia para el Desarrollo de la Mujer

Lic. María Dolores Unzueta Reyes
Coordinadora del Proyecto de Cultura Institucional

Lic. Mauricio Alonso Estevez Daniel y Lic. Jonatan Badillo Reguera
Investigadores del contexto socio demográfico y de Estructura.

Mtra. Iliria Hernández Unzueta y Mtro. Ricardo Rubio Esparza
Investigadores de campo de Encuestas y Entrevistas.

P r e s e n t a c i ó n

La realización del presente trabajo se enmarca en el cumplimiento de los acuerdos internacionales que nuestro país ha firmado en diferentes Convenios y Tratados, con relación a eliminar la discriminación hacia las mujeres y por lograr la igualdad de género, asimismo, en el cumplimiento de los compromisos que se asumen dentro del Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015, que redunden en el mejoramiento de la vida de las Mujeres por el conjunto de la Administración Pública de los Municipios.

El Proyecto denominado “Incorporar la Perspectiva de Género en el Programa de Cultura Institucional Municipal, para lograr la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública de Yurécuaro, Michoacán” nos permite avanzar en la inclusión de acciones de sensibilización, capacitación y difusión a favor de las mujeres del municipio y del ayuntamiento. El proyecto está a cargo de la Instancia de Mujeres en Yurécuaro, Michoacán.

En el estudio- diagnóstico se puede apreciar información cualitativa y cuantitativa específica, que muestra la condición y posición de las mujeres respecto de los hombres, con el objeto de visualizarla y coadyuvar en la toma de decisiones, impulsando los cambios en las políticas públicas, para ir marcando los pasos a seguir en el logro de cumplir con las metas de equidad entre los géneros.

Este estudio es el primero en su clase que se efectúa en relación a la cultura organizativa, el cual parte de los aspectos estratégicos del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública.

En el Programa participaron las funcionarias, funcionarios, servidoras y servidores públicos, dando sus opiniones sobre la necesidad de hacer el cambio en las relaciones entre mujeres y hombres, reflexionaron personas de diferentes niveles de la estructura organizacional del Municipio, lo que trae una riqueza importante al proceso de la construcción de propuestas para incluir la visión de género y generar el cambio en la cultura Institucional.

Damos las gracias a todas las personas que colaboraron en la realización de estos resultados, que sin duda marcara una diferencia entre la actual cultura institucional y la que empezamos a construir gracias a su participación comprometida.

Lic. Rigoberto López Serrato.
Presidente Municipal de Yurécuaro, Michoacán.
Noviembre 2012

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación..... | 3 |
| Introducción..... | 6 |
| Metodología..... | 8 |
| CAPITULO I | |
| PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL | 12 |
| Conceptos..... | 12 |
| El marco Normativo..... | 14 |
| Estructura del Programa de Cultura Institucional..... | 15 |
| 1. Política municipal y deberes institucionales | 15 |
| 2. Clima laboral..... | 16 |
| 3. Comunicación incluyente..... | 17 |
| 4. Selección de personal..... | 17 |
| 5. Salarios y prestaciones | 18 |
| 6. Promoción vertical y horizontal..... | 18 |
| 7. Capacitación y formación profesional..... | 19 |
| 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | 19 |
| 9. Hostigamiento y acoso sexual | 20 |
| CAPITULO II | |
| Contexto socio demográfico del Municipio de Yurécuaro..... | 21 |
| Características históricas, geográficas y poblacionales..... | 22 |
| Población | 24 |
| Educación | 28 |
| Salud..... | 30 |
| Trabajo | 30 |
| Índice de Desarrollo Humano y Relativo al Género..... | 31 |
| Participación Política..... | 31 |
| CAPITULO III. | |
| Estructura de la Administración Pública Municipal de Yurécuaro. | 33 |
| Total de Personal por Distribución Mujeres y Hombres..... | 33 |
| Tipo de Personal..... | 33 |
| Estado Civil..... | 34 |

| | |
|---|----|
| Rangos de Edad..... | 34 |
| Años de Estudios..... | 35 |
| Salarios | 36 |
| Relación Mujeres y Hombres según Puestos Directivos | 36 |
| Distribución de los Trabajadores y Trabajadoras por Género..... | 37 |
| Capítulo IV. | |
| Diagnóstico del PCI en la APM de Yurécuaro. | 39 |
| INDICADORES..... | 40 |
| Resultados de la encuesta y entrevistas. | 40 |
| Perfil del encuestado | 40 |
| Política nacional y deberes institucionales..... | 48 |
| Clima laboral | 50 |
| Comunicación incluyente | 54 |
| Selección de personal | 55 |
| Salarios y prestaciones | 55 |
| Promoción vertical y horizontal | 57 |
| Capacitación y formación profesional | 60 |
| Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional..... | 62 |
| Hostigamiento y acoso sexual..... | 65 |
| CAPITULO V. | |
| Propuestas para impulsar la equidad de género en la APM. | 70 |
| Código de Ética..... | 70 |
| Análisis de diferentes Programas del Municipio..... | 72 |
| Mesa de Trabajo con los encargados del Orden. | 78 |
| Resumen de Propuestas..... | 81 |
| CONCLUSIONES..... | 82 |
| Glosario | 83 |
| Bibliografía..... | 86 |

Introducción

La Instancia Municipal de las Mujeres en Yurécuaro, Michoacán, ha realizado un trabajo sistemático y comprometido, propiciando las condiciones a través de las cuales se desarrolla el Proyecto “Inclusión de la Perspectiva de Género en el Programa de Cultura Institucional Municipal, para lograr la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública de Yurécuaro, Michoacán”, apoyada por el Fondo de Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer del Instituto Nacional de las Mujeres, el esfuerzo de estas instituciones a nivel federal y local, está propiciando e impulsando el avance del empoderamiento de las mujeres en el municipio y del desarrollo de la política pública incorporando la Perspectiva de género en su diseño y aplicación.

Los objetivos que se establecieron al inicio del proyecto son: desarrollar las capacidades en las y los integrantes del gobierno municipal para la toma de decisiones capacitándolos para la inclusión de la Perspectiva de Género, incluyendo a todas y todos los actores que participan en el diseño y aplicación de las acciones para lograr una propuesta integral con Perspectiva de Equidad y Género en el marco normativo, así como definir estrategias que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones de trabajo entre mujeres y hombres en la Administración Pública en favor de la igualdad de género.

Lo anterior a través de la elaboración de un diagnóstico sobre la posición de mujeres y hombres en la Administración Pública, que permita diseñar una estrategia en la promoción de la igualdad, fomentar la participación de mujeres y hombres en el diseño y elaboración de políticas públicas municipales. El logro de estos objetivos es viable alcanzarlos dada la participación de funcionarias, funcionarios, servidoras y servidores públicos, así como la voluntad política del Municipio al apoyar la realización integral del Proyecto.

El Programa de Cultura Institucional se ha diseñado como parte de una estrategia de transformación al interior de las instituciones, convirtiendo la frialdad y rigidez de la Administración Pública, en espacios cálidos con rostro humano, en donde se encuentren elementos de igualdad, eficiencia y eficacia, justicia y disminución de la desigualdad entre mujeres y hombres, ello conlleva a buscar la vinculación con otros programas y acciones que permitan incidir en los diferentes actores sensibles que promuevan y coordinen los cambios de transformación en las instituciones para que el Programa de Cultura Institucional sea una herramienta, generadora del cambio de las prácticas culturales.

El diagnóstico sobre el Programa de Cultura Institucional se desarrolla a través de la información captada en tres vertientes: el conocimiento directo de información documental; el acercamiento, la participación y la opinión de funcionarias, funcionarios, servidoras y servidores públicos; representantes de las comunidades, además de las estadísticas institucionales y análisis de especialistas.

El contenido del Manual del Programa de Cultura Institucional está diseñado en los siguientes apartados: En el Capítulo I se encuentran los conceptos y la importancia del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal, las definiciones y los elementos que lo componen, las acciones que comprende para incidir en la cultura de las instituciones, la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres y los alcances que se pueden lograr con la incorporación de la Perspectiva de Género.

Como Marco General del Proyecto, en el Capítulo II, se desarrolla el contexto socio demográfico del Municipio, sus características generales, la participación y desarrollo de las mujeres en el mismo, así como las problemáticas que se desprenden del análisis de la condición y posición de las mujeres, y las problemáticas generales en que se encuentra su entorno social, educativo, laboral y económico.

Respecto a la información cuantitativa, en el Capítulo III, se localiza la estructura organizacional de la Administración Pública del Municipio, el análisis estadístico por género de los salarios, puestos, niveles educativos, y participación de las mujeres y hombres en mandos medios y superiores.

El diagnóstico de la Cultura Institucional se integra en el Capítulo IV, los resultados del Proyecto que aplicamos en la Administración Pública Municipal, la identificación de diferentes problemáticas y hallazgos sobre las brechas de desigualdad que existen entre mujeres y hombres, identificados por medio de la aplicación de las encuestas, entrevistas y observaciones, así como las evaluaciones realizadas en los talleres con la participación de servidoras y servidores públicos, y en el Seminario para funcionarias y funcionarios.

Las propuestas realizadas por servidoras y servidores públicos se encuentran en el Capítulo V, se compone con los diferentes instrumentos aplicados en los talleres, en los puntos definidos en el Programa de Cultura Institucional, con el fin de conformar Código de Ética y acciones para el Programa de Cultura Institucional del Municipio de Yurécuaro.

El trabajo termina con las conclusiones a las que se ha llegado a través del análisis de los resultados y hallazgos de todo el proceso, en las que se incluyen las recomendaciones de la consultora para dar por finalizada la realización del Proyecto.

Metodología.

La concepción de este trabajo parte del conocimiento y análisis general y particular de las desigualdades de género, entendida desde la nueva visión que proporciona la Perspectiva de Género, como parte de diversas herramientas e instrumentos que nos permiten visualizar a las mujeres y a los hombres en sus problemáticas reales, en su lucha cotidiana por lograr la igualdad en el ámbito laboral, familiar y social.

El objetivo de éste diagnóstico es presentar la información organizada, para mostrar las problemáticas de las mujeres en el ámbito de la estructura de la Administración Pública Municipal, es decir, cuales son las principales brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, a partir de las cuales se requiere de acciones de políticas públicas con presupuestos destinados a ejecutarlas, que las modifiquen y permitan a las personas acceder a las oportunidades en igualdad de condiciones.



Aplicación de la Encuesta del Programa de Cultura Institucional al personal de Seguridad Pública.

La captación de información para el desarrollo del Programa de Cultura Institucional se desarrolla a través de fuentes directas, como la aplicación de encuestas, observación y la realización de talleres a personas con responsabilidad pública, que implica una muestra válida del universo que se estudia. Lo anterior, se complementa con la investigación documental, el análisis de la estructura organizacional y la sistematización del trabajo en equipo desarrollado en los talleres.

Los pasos metodológicos del proyecto, para la captación de información sobre las condiciones del municipio, consistieron en utilizar diversos instrumentos que nos ayudaran a la sensibilización de las personas, a captar su opinión y percepción de las problemáticas y consensuar diferentes propuestas, además del análisis estadístico y documental:

- 1) Realizar talleres de sensibilización dirigidos a las servidoras y servidores públicos con el tema: “La Cultura Institucional y las Políticas Públicas de Género”, el objetivo de estos talleres fue proporcionar a las servidoras y servidores públicos, información que les permita visibilizar las inequidades en las relaciones laborales entre mujeres y hombres, para ser transformadas mediante el diseño de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, la metodología utilizada fue de participación en equipos de trabajo, discusión de los temas y obtención de propuestas para incluir la perspectiva de género en la Cultura Institucional; otro instrumento utilizado fue la matriz de evaluación FODA (análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), en estos talleres participaron personas del municipio de diferentes áreas de trabajo.

- 2) La Encuesta del Programa de Cultura Institucional. Se hace a través de un cuestionario que es un instrumento realizado con fines diagnósticos durante el Programa de Cultura Institucional, para coadyuvar a la comprensión global de la equidad de género en el Municipio. Se aplicó en el mes de julio en las oficinas del gobierno municipal de Yurécuaro, Michoacán. Debido a la cantidad de personal que labora en el edificio municipal, la selección de las personas y las oficinas que participaron en este ejercicio, fue aleatoria con la intención de conseguir la mayor cantidad de respuestas del personal que trabaja para el municipio.

Por razones prácticas, el personal que respondió la encuesta, en su mayoría labora en las oficinas del municipio, por lo que el personal operativo que regularmente se encuentra en la vía pública está representado sólo por el personal de la Secretaría de Seguridad Pública que tuvo oportunidad de responder el cuestionario. Aunque se aplicaron 100 encuestas, algunas personas no contestaron en su totalidad las 45 preguntas que conformaron el instrumento y algunas personas decidieron entregar el cuestionario en blanco, por lo que pueden observarse variaciones mínimas en el conteo final de las respuestas en las tablas de análisis.

La encuesta fue aplicada durante el horario de trabajo y mientras los empleados municipales realizaban sus labores lo que implicó un periodo de respuesta diferente para cada persona, según su propia disponibilidad de tiempo. En el ochenta por ciento de los casos la encuesta fue dejada en el lugar de trabajo y recogida algunas horas después, en los otros casos, quienes aplicaron la encuesta esperaron en el sitio hasta que las personas terminaran de resolverlas.

El cuestionario se conformó de nueve secciones correspondientes a los temas del Programa de Cultura Institucional, este documento incluye las respuestas que resultaron significativas para entender la equidad de género, por lo que algunas de ellas no aparecen al no arrojar ningún dato de relevancia. En los casos en que se presentó alguna diferencia de importancia para la interpretación de la encuesta se separaron las respuestas de hombres y mujeres contrastándolas en un breve análisis que explique las posibles causas de esas divergencias. Cuando las respuestas en conteo global sin diferenciación de género, son las que proveen información valiosa para entender la dinámica municipal, entonces están presentadas de ese modo.

Al realizar la interpretación se tomaron en cuenta no sólo las coincidencias mayoritarias, sino también aquellas discontinuidades mínimas en las respuestas que podían indicar alguna diferencia de percepción derivada del género. Usar unidades de pequeña significación es importante para entender ligeras variaciones dentro de las respuestas mayoritarias, pues a pesar de que en el cuestionario no se incluía el nombre de quién lo respondía, el formato mismo de pregunta-respuesta evoca el condicionamiento escolar reforzado por el disciplinamiento social y laboral de la edad adulta, razón por la cual las encuestas en general tienden a mostrar imágenes vinculadas al *ideal social* de quien la responde. Es decir, algunas personas sintieron el impulso de contestar como imaginaron que deberían contestar o como pensaron que era apropiado contestar y no necesariamente apegados a la información real que poseen.

El análisis de significación en respuestas no mayoritarias, tiene la intención de dotar al instrumento con la mayor cantidad de posibilidades interpretativas, que brinde un panorama más realista de las relaciones de género entre las y los trabajadores del municipio. En este documento, se incluye tanto la interpretación como los resultados contables de cada respuesta, para posibilitar que otras miradas puedan también usar los datos obtenidos en futuras indagaciones.

El esquema general de la encuesta es:

- I. Perfil del encuestado y datos del puesto de trabajo 11 preguntas
- II. Política Nacional y deberes institucionales 6 preguntas
- III. Clima Laboral 6 preguntas
- IV. Comunicación incluyente 2 preguntas
- V. Selección de personal 2 preguntas
- VI. Salarios y prestaciones 3 preguntas
- VII. Promoción vertical y horizontal 4 preguntas
- VIII. Capacitación y formación de personal 5 preguntas
- IX. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional 6 preguntas
- X. Hostigamiento sexual 7 preguntas

Las respuestas en su mayoría están expresadas en gráficas para facilitar la lectura comparativa de los datos, la cual se complementa con una interpretación basada en los números resultantes y enriquecidas por la información obtenida en las entrevistas y la observación, hechas durante las visitas y la realización de las capacitaciones.

- 3) Se realiza una Investigación socio demográfica del municipio, para ello, se realizó un acopio de información y una revisión histórica, social y demográfica sobre diferentes aspectos del municipio. Iniciamos con la búsqueda y clasificación de datos generales del Estado de Michoacán, partiendo de lo general a lo particular. Se acotaron las fuentes bibliográficas y hemerográficas de información según los objetivos del trabajo, resaltando solamente los datos más significativos y explicativos.
- 4) Se realizó una Investigación sobre el funcionamiento de la estructura del municipio, identificar los puestos, salarios, funciones, actividades y jerarquías desempeñadas por mujeres y hombres en la Administración Pública Municipal. Tomando como base los datos obtenidos del archivo central del Municipio, se elaboró una base estadística, la cual puede presentar algunos sesgos, gráficos y cuadros que permiten describir las condiciones actuales de la relación mujeres y hombres.

El proyecto se desarrolló a través de la Instancia Municipal de la Mujer en Yurécuaro, y se contó con la voluntad de las autoridades municipales, las y los funcionarios del municipio; sumando los esfuerzos de todas las personas y los recursos en el quehacer institucional, se propicia el avance hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, además de generar las condiciones para ofrecer un mejor servicio como Administración Pública.

El análisis cuantitativo permite identificar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, el análisis cualitativo las percepciones que tienen las personas sobre los diferentes temas del PCI y se capta a través de los talleres, la encuesta y la observación; se concentra en las propuestas y comentarios de los participantes en el programa.

Todo lo anterior constituye el conjunto de diferentes instrumentos utilizados en el proceso de la aplicación del Proyecto, se entregan por separado los documentos que desarrollan cada una de las temáticas descritas, ya que son más extensos y presentan contenidos adicionales.

CAPITULO I

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

Conceptos

La incorporación de Políticas Públicas en favor de las mujeres es una estrategia impulsada por la ONU, dirigida especialmente hacia los gobiernos, la cual se realiza con el fin de integrarlas al desarrollo de los países. México ha firmado a nivel internacional diversos compromisos, entre ellos, en el año de 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, en la cual se establece la necesidad de incorporar la Perspectiva de Género en el diseño y aplicación de acciones de gobierno, encaminadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación. Es así que los gobiernos firmantes tienen el compromiso de diseñar programas y planes especiales dirigidos a modificar los procesos y mecanismos identificados como generadores de la desigualdad de género.

El Programa de Cultura Institucional es creado para lograr la identificación de estos mecanismos y procesos al interior de la Administración Pública y tiene como objetivo reducir la discriminación, las ineficiencias, mejorar la gestión, lograr la justicia; incorporando la Perspectiva de Género en las estructuras organizacionales, pues se reconoce que estas realidades afectan a mujeres y hombres, **“...la perspectiva de género busca identificar las necesidades que afrontan mujeres y hombres, las posibilidades con que cuentan para subsanarlas, los recursos de que disponen y la capacidad de acción y resolución que poseen; es decir: la calidad de vida que su sociedad les ofrece”¹.**

Esta nueva visión que promueve la igualdad y la equidad de género, permite concebir el cambio, también en los procesos más amplios, democratizando los ambientes laborales. En ese sentido **“...para que los cambios sean permanentes se requiere no sólo la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas, sino también implantar cambios en la filosofía y valores institucionales de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas. Esto es, acciones que modifiquen los procesos internos de las instituciones”².**

La definición del Programa de Cultura Institucional comienza por saber que entendemos por Cultura Institucional, se puede pensar en un conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman, se presenta a través de normas y reglamentos o convenciones no escritas pero entendidas por todas las personas que reciben los mensajes, con características propias que constituyen su cultura organizacional única. El PCI es una estrategia que permite,

¹ Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. 2009. México. Pág. 16

² Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. 2009. México. Pág. 18

en el mediano y largo plazo, transformar el quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género.



Palacio Municipal de Yurécuaro, Estado de Michoacán.

El PCI responde entonces a las necesidades de lograr cambios internos en las estructuras en dos vertientes, aquellos que se generan para lograr nuevas estructuras, un clima laboral adecuado, mayor equidad en las relaciones entre las personas y los cambios correspondientes a los valores institucionales que generen nuevas conductas colectivas, esencialmente equitativas y de igualdad de oportunidades.

El objeto del Programa se podrá comprender de manera más integral si se profundiza el conocimiento del análisis de género, por lo que es importante definir que el género es una construcción cultural que se refiere a las características de lo femenino y lo masculino, así “... el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual”,³ estas diferencias se han convertido en desigualdades sociales que han ubicado a las mujeres en una posición económica, social y cultural en desventaja con relación a los hombres y se observa como una situación “natural”, hasta el momento en que se realiza un análisis donde se visualiza la posición de las mujeres y la posición de los hombres.

Es así que siendo una construcción cultural se puede modificar, se puede tomar conciencia sobre las asimetrías entre mujeres y hombres para lograr relaciones que sean equitativas, con las mismas oportunidades para el desarrollo, satisfaciendo las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de mujeres y hombres. Sólo algunos ejemplos de las asimetrías las vemos en los siguientes datos:

³ ABC del Género en la Administración Pública. Instituto de las Mujeres. 2007, pág.26

- “Aunque las mujeres llevan a cabo actividades productivas, siguen siendo responsables del trabajo doméstico y del cuidado de la familia.
- Según datos de 2007, las mujeres dedican, en promedio, entre nueve y 12 horas semanales al trabajo doméstico en comparación con los hombres.
- Respecto al rol productivo, existe una división entre los empleos que generalmente realizan los hombres y los que se les ofrecen a las mujeres.
- Casi en su totalidad, los trabajos que hacen las mujeres suponen menor remuneración y prestaciones laborales más restringidas respecto a los hombres.
- Aun en los casos en que las mujeres llevan a cabo trabajo igual o de igual valor, éstas reciben en promedio 8.3 por ciento de ingreso menor que los varones.⁴

Las mujeres generalmente siguen desarrollando la segunda jornada de trabajo, haciéndose cargo del trabajo doméstico y cuidado de los demás, lo que implica usar su tiempo en actividades para la familia y no para su desarrollo personal, postergando su proyecto de vida, por ello, no existe ninguna razón que justifique estas desigualdades económicas, laborales y de falta de oportunidades al no haber correspondencia entre la vida laboral, familiar y personal.

A través de un análisis con perspectiva de género y con acciones comprometidas del PCI se puede buscar la transformación hacia un clima laboral diferente que sea equitativo, en ese sentido se cuenta con los cambios legislativos necesarios, logrados a través de un proceso complejo y largo que incluye la creación de diversas leyes, que garantizan los derechos de las mujeres en igualdad de circunstancias en la sociedad.

El marco Normativo

El PCI cuenta con una normatividad que garantiza los derechos de las mujeres, como se podrá observar en los siguientes puntos, recientemente se aprobaron leyes que amplían la visión de género y hacen más integral la protección, entre las que destacan:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- Ley del Instituto Nacional de las 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
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones

⁴ ABC del Género en la Administración Pública. Instituto de las Mujeres. 2007 pág.12.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
- 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 (2007)

El avance logrado en el establecimiento del marco jurídico para garantizar los derechos de las mujeres, muestra la incorporación del principio de igualdad como parte de los derechos humanos de las mujeres, como se dice “... principio elevado a rango de garantía individual en el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”⁵.

El fundamento normativo del Programa contempla los derechos de las mujeres de manera íntegra, por lo que se establecen leyes, reglamentos o normas a todos los niveles de gobierno, federal y estatal, con el fin de impulsar los cambios legislativos en los municipios que permitan la implementación de estructuras organizacionales y la introducción de una nueva cultura institucional. Es así que se han diseñado un conjunto de estrategias y líneas de acción para las nueve temáticas del PCI, que pueden coadyuvar en la toma de decisiones para generar el cambio de visión en las relaciones entre mujeres y hombres en el Municipio.

Estructura del Programa de Cultura Institucional.

El PCI⁶, consta de los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción que, en su conjunto, integran el instrumento guía de las dependencias y entidades públicas para el establecimiento de acciones institucionales en la materia.

1. Política municipal y deberes institucionales

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

Estrategia 1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

Líneas de acción

⁵ Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2009. Pág. 11.

⁶ Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres”. 2009. México. Pág. 66

- 1 Implantar mecanismos e instrumentos, como **unidades o redes de género**⁷, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
- 2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y **el código de ética** institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
- 3 Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.



Sindico Lic. José de Jesús Delgado Tovar, en la presentación del Proyecto en la Casa de la Cultura. Municipio de Yurécuaro, Michoacán.

2. Clima laboral

Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Estrategia 1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

Líneas de acción

- 1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.
- 2 Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen **el trabajo en equipo** e incrementen la participación y responsabilidad.

⁷ El uso de “negritas” es para resaltar elementos importantes, subrayados propios.

3. Comunicación incluyente

Objetivo 3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategia 1 Incorporar la **perspectiva de género** y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional

Líneas de acción

- 1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia.
- 2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.
- 3 Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.



Equipo de trabajo de Consultoras y la Responsable de la Instancia Municipal de la Mujer en Yurécuaro, Michoacán Lic. Talía de Jesús Murillo.

4. Selección de personal

*Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en **habilidades y aptitudes**, sin discriminación de ningún tipo.*

Estrategia.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Líneas de acción

- 1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la **evaluación de currículos** y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en

todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.

2 Promover el uso de **acciones afirmativas** en los procesos de selección de personal.

5. Salarios y prestaciones

*Objetivo 5. Contar con una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en **criterios de transparencia e igualdad**, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.*

Estrategia 1 Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.

Líneas de acción

1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.

2 Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.



Presentación del Proyecto de Cultura Institucional para Yurécuaro

6. Promoción vertical y horizontal

Objetivo 6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal.

Estrategia 1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

Líneas de acción.1 Implementar **acciones afirmativas** para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Municipal.



Exposición de Proyecto de Políticas Públicas para la Igualdad

7. Capacitación y formación profesional

*Objetivo 7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de **competencias técnicas y actitudinales** para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.*

Estrategia 7.1 Impartir **capacitación y formación profesional** que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.

8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Objetivo 8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal.

Estrategia 8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso Institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

Líneas de acción

1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Municipal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

2 Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

9. Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.

Estrategia 9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción

1 Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.

2 Generar un programa de denuncia que **garantice la confidencialidad** de los casos.

3 Crear una **instancia colegiada** que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.

CAPITULO II

Contexto socio demográfico del Municipio de Yurécuaro.

La Administración Pública Municipal tiene cada vez más importancia en nuestro país debido a los procesos de democratización en la toma de decisiones y a la descentralización de recursos. Según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 115. El municipio es pieza fundamental en nuestra federación, la libertad en la toma de decisiones y del uso de los recursos son fundamentales para que se logren resolver los problemas sociales a los que nos enfrentamos día con día. No basta con un Plan Nacional de Desarrollo para tratar de superar esas dificultades, es necesario un proyecto integral en cada municipio para lograr mejoras sociales sustanciales.

Desde el 17 de octubre de 1953, cuando se reformó el artículo 34 que reconoció la ciudadanía de las mujeres, se inició un proceso de transformación en México que continua al día de hoy. Poco a poco se ha logrado reconocer los derechos de las mujeres y han alcanzado más y mejores puestos en la Administración Pública y en la toma de decisiones del país; pero al día de hoy hace falta seguir por el camino que nos lleve a la equidad de género y a la justicia social.

Al hacer un análisis de nuestro entorno social observamos que la exclusión, la discriminación y la violación de los derechos humanos son constantes en nuestro país. Las mujeres no son la excepción; además constituyen uno de los grupos más lastimados y oprimidos en México⁸. Su presencia en la vida Pública en todos sus niveles administrativos es fundamental. De ahí la importancia de realizar un estudio centrado en la Cultura Institucional del Municipio de Yurécuaro, Michoacán que permita ubicar y resolver los problemas a que nos enfrentamos.

Se realizó un acopio de información y una revisión histórica, social y demográfica sobre diferentes aspectos del municipio. Iniciamos con la búsqueda y clasificación de datos generales del Estado de Michoacán y de Yurécuaro, partiendo de lo general a lo particular. Para acotar las fuentes bibliográficas y hemerográficas de información según los objetivos del trabajo, resaltando solamente los datos más significativos y explicativos⁹. El texto fue resumido para hacer más fácil su comprensión por cualquier persona que no sea experta en la materia ó que desconozca por completo sobre el tema.

⁸ Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en México los grupos en situación de discriminación son los siguientes: adultos mayores, afrodecendientes, creencias religiosas, etnias, migrantes y refugiados, mujeres, niñas y niños, personas con discapacidad, personas que viven con VIH, jóvenes y trabajadoras del hogar. 01 de agosto de 2012

⁹ Se usa una técnica de investigación documental.

Características históricas, geográficas y poblacionales.

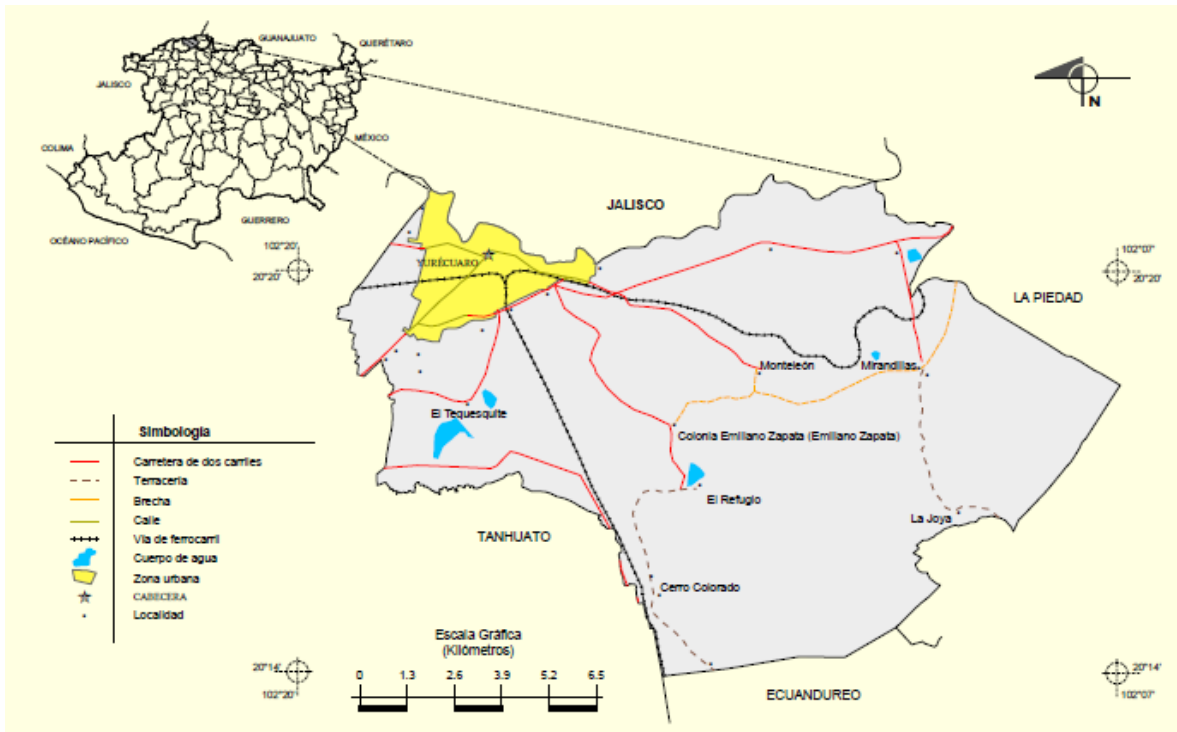
El municipio de Yurécuaro se encuentra ubicado en el Estado de Michoacán de Ocampo que a su vez, es uno de los 31 Estados que conforman el país. Dicho Estado se ubica en el centro-oeste de México colinda al norte con los Estados de Guanajuato y Querétaro, al este con el Estado de México, al sur con Guerrero al suroeste con el Océano Pacífico y el noroeste con Colima y Jalisco. Cubre una superficie total de 58,585 km², lo que representa el 3% de la superficie total del país, ocupando el lugar número 16 en extensión entre entidades federativas de México. Michoacán está conformado por 113 municipios y su capital es la ciudad de Morelia, lleva este nombre en honor a José María Morelos y Pavón, héroe de la independencia de nuestro país.

Durante la época prehispánica Yurécuaro fue ocupado por los purépechas que dominaban la región oriental de lo que ahora es el Estado de Michoacán. En la colonia se fundó el pueblo de Yurécuaro (1559) y durante mucho tiempo sólo fue una pequeña congregación. Perteneció al curato de La Piedad, contaba con una población muy reducida. Yurécuaro servía como lindero entre Michoacán y las entonces provincias de Jalisco y Guanajuato. El 12 de mayo de 1810, se le otorgó la categoría de villa. En 1821 Agustín de Iturbide junto con Pedro Celestino Negrete impulsaron la causa independentista y el Plan de Iguala. El 10 de diciembre de 1831 se constituyó como municipio.

La importancia económica de Yurécuaro se originó con la construcción del ferrocarril Irapuato-Guadalajara en 1888. Ese ramal que comunicó el municipio con Zamora, Ecuandureo, Chavinda y Los Reyes. En el año de 1935 se instala la Cámara de Comercio. En 1970 se construye la zona de riego “La Barca-Yurécuaro” lo que impulsó la agricultura en la región. Finalmente en 1995 Yurécuaro obtiene el título de ciudad¹⁰. Yurécuaro se ubica entre los paralelos 20°13' y 20°22' de latitud norte; los meridianos 102°06' y 102°20' de longitud oeste; altitud entre 1 600 y 2 400 m. Colinda al norte con el municipio de Tanhuato, el estado de Jalisco y el municipio de La Piedad; al este con el municipio de La Piedad; al sur con los municipios de La Piedad, Ecuandureo y Tanhuato; al oeste con el municipio de Tanhuato. Ocupa el 0.30% de la superficie del estado¹¹.

¹⁰ Véase: Portal de Municipios del Estado de Michoacán <http://www.municipiosmich.gob.mx> (Consultado 8 de agosto de 2012).

¹¹ Véase: Censo Poblacional 2012, INEGI (Consultado 8 de agosto de 2012).



Fuente: División municipal del Estado Michoacán y Municipio de Yurécuaro.
Fuente: INEGI

El municipio se divide en 30 localidades.

- | | |
|---|--|
| 1. Yurécuaro | 21. El Marqueño |
| 2. EL Camiche | 22. Puente Alto (Santa Anita) |
| 3. El Cerro Blanco | 23. El Recuerdo |
| 4. Cerro Colorado | 24. La Casa del Pozo (Pozo de los Granados) |
| 5. Colonia Emiliano Zapata | 25. La Güeyera (El Sabinito) |
| 6. La joya | 26. Nepomuceno Barajas (Potrero de la Cantera) |
| 7. Mirandillas | 27. Rancho Alegre |
| 8. Monteleón | 28. Rancho Elías Hernández (San Miguel de Ocampo) |
| 9. Munguía | 29. Las Palomas (Manuel Martínez Palomino) |
| 10. El Refugio | 30. El Campamento |
| 11. San Antonio | |
| 12. El Tequesquite | |
| 13. El Sabino | |
| 14. Santa Cecilia | |
| 15. Casa del Carmen (Nuestra señora del Carmen) | |
| 16. El Chamizal | |
| 17. Ejido de la Manga | |
| 18. El Libramiento (El Crucero) | |
| 19. Ninguno | |
| 20. Luis Hernández | |

Las principales actividades económicas del municipio están relacionadas con la agricultura y la ganadería. La siembra en su mayoría es de temporal y riego. Los principales productos agropecuarios en el municipio son: alfalfa verde, chile verde, frijol, maíz, sorgo, jitomate, tomate verde, trigo, leche, pollo y huevo.

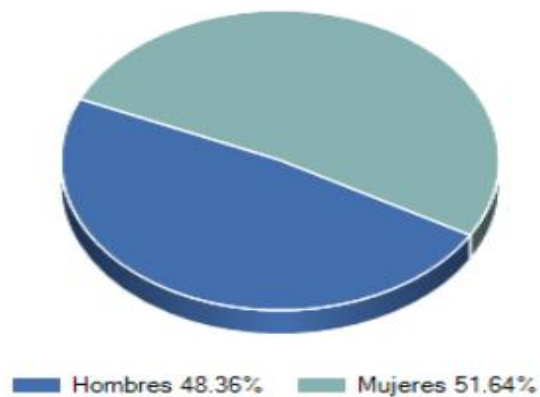
El turismo y el comercio no tienen actualmente gran relevancia para el municipio. La actividad industrial se reduce a la fabricación de productos de cristal cortado, muebles y accesorios, industria del vestido y una empacadora de hortalizas.

Las principales vías de comunicación de Yurécuaro son las carreteras federales 15, 35 y 110 en sus tramos Morelia-Zamora, Zamora- La Barca y Vista Hermosa-La Piedad respectivamente.

Población

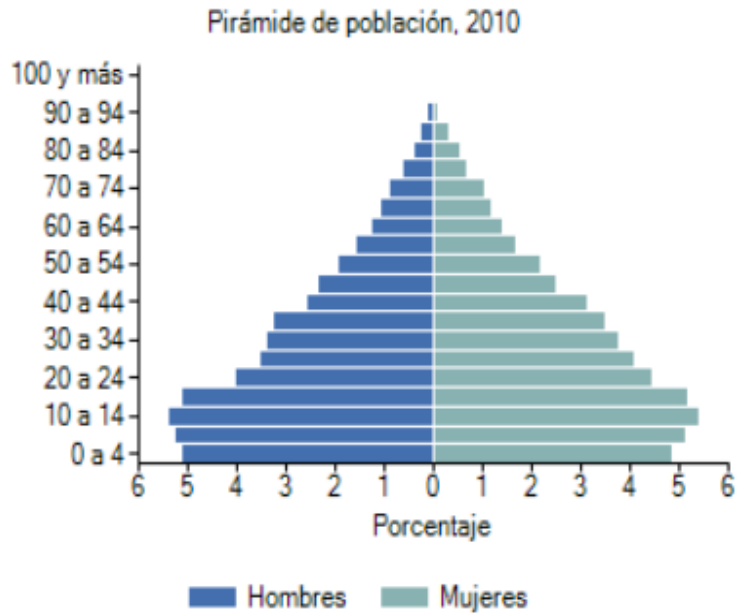
Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el Censo poblacional 2010. Yurécuaro tiene 29,995 habitantes de los cuales el 48.36% son hombres y 51.64% mujeres.

Distribución de la población por Sexo, 2010



Fuente: <http://www.microrregiones.gob.mx/zap/poblacion.aspx?entra=pdzp&ent=16&mun=106>

Al mirar la pirámide poblacional del municipio, nos damos cuenta que el número de hombres en el rango de los 20 a los 49 años de edad se reduce significativamente. Por su parte en ese mismo rango, las mujeres siguen una tendencia constante y no se observa ese sesgo.



Fuente: <http://www.microrregiones.gob.mx/zap/poblacion.aspx?entra=pdzp&ent=16&mun=106>

La distribución por edad muestra que el 57.72% de la población del municipio está representada por niñas, niños y jóvenes. El grueso de la población se encuentra ubicado en el rango de edad que va de los 15 a los 29 años. Los hombres con ese rango de edad son el 26.3% y las mujeres 26.7%.

POBLACIÓN

| Distribución de la población por grupos quinquenales de edad y sexo, 2010 | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Grupos de edad | Total | Hombres | Mujeres |
| 0 a 4 años | 2,998 | 1,532 | 1,466 |
| 5 a 9 años | 3,130 | 1,579 | 1,551 |
| 10 a 14 años | 3,242 | 1,617 | 1,625 |
| 15 a 19 años | 3,101 | 1,537 | 1,564 |
| 20 a 24 años | 2,552 | 1,211 | 1,341 |
| 25 a 29 años | 2,293 | 1,062 | 1,231 |
| 30 a 34 años | 2,156 | 1,013 | 1,143 |
| 35 a 39 años | 2,037 | 979 | 1,058 |
| 40 a 44 años | 1,726 | 779 | 947 |
| 45 a 49 años | 1,462 | 710 | 752 |
| 50 a 54 años | 1,246 | 589 | 657 |
| 55 a 59 años | 982 | 475 | 507 |
| 60 a 64 años | 815 | 383 | 432 |
| 65 a 69 años | 693 | 328 | 365 |
| 70 a 74 años | 581 | 263 | 318 |
| 75 a 79 años | 400 | 193 | 207 |
| 80 a 84 años | 286 | 121 | 165 |
| 85 a 89 años | 173 | 74 | 99 |
| 90 a 94 años | 59 | 31 | 28 |
| 95 a 99 años | 23 | 11 | 12 |
| 100 y más | 06 | 02 | 04 |
| No especificado | 34 | 16 | 18 |
| Total | 29,995 | 14,505 | 15,490 |

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

La mayor parte de la población de mujeres y hombres en Yurécuaro habita zonas urbanas, lo mismo ocurre en todo el Estado de Michoacán. Casi no hay diferencia en la distribución por tamaño de localidad según sexo.

Distribución de la población por tamaño de localidad. 2000-2010

| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
|---------|-----------|------|---------------------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | | | | |
| Urbana | 76 | 79,6 | 65,6 | 68,9 |
| Rural | 24 | 20,4 | 34,4 | 31,1 |
| Hombres | | | | |
| Urbana | 76,1 | 79,4 | 65,2 | 68,4 |
| Rural | 23,9 | 20,6 | 34,8 | 31,6 |

Rural: Localidades menores de 2500 habitantes

Urbana: Localidades mayores a 2500 habitantes

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

La falta de oportunidades para los jóvenes y la necesidad de mejores oportunidades de desarrollo económico en nuestro país, han provocado la migración constante a los Estados Unidos. Este fenómeno se observa sobre todo en la población masculina en edad productiva. Ante la falta de hombres en la sociedad las mujeres han tenido que cubrir los espacios que están vacantes; lo que resulta que tengan mayor presencia en los diferentes sectores sociales. Lo anterior y la apertura de oportunidades, nos ayudan a explicar la mayor presencia de mujeres en la Administración Pública Municipal.

A continuación se describen los indicadores sobre migración a los Estados Unidos de la población de Yurécuaro. El siguiente cuadro nos muestra que, el 6.03% de los hogares recibió remesas en el año 2010. El 4.04% de los hogares en el municipio cuentan con emigrantes y migrantes circulantes. Buena parte de ellos migró definitivamente, porque el porcentaje de retorno es de 2.86¹². Este municipio ocupa el lugar 102 en el Estado de Michoacán y el lugar 1,041 en el país en migración.

Indicadores sobre migración a Estados Unidos, índice y grado de intensidad migratoria en Yurécuaro, Michoacán (2010)

| Municipio | Total de Hogares | % Hogares que reciben remesas | % Hogares con emigrantes | % Hogares con migrantes circulantes | % Hogares con migrantes de retorno | Índice de intensidad migratoria | Grado de intensidad migratoria |
|-----------|------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Yurécuaro | 7,099 | 6.03 | 2.39 | 1.65 | 2.86 | -0.0872 | Medio |

Fuente: Estimaciones de la CONAPO con base en la muestra de diez por ciento del XII Censo General de Población y Vivienda 2010, Consultado en www.conapo.gob.mx

En Yurécuaro hay un total de 7,099 hogares. La jefatura de familia en Yurécuaro se ha modificado notoriamente en los últimos 10 años. En el 2000 el 19.5% de los hogares tenían a una mujer como jefa de familia, para el año 2010 la cifra aumento a 23.7%. Según el Inmujeres los hogares familiares en el 2000 y el 2010 con jefatura femenina tienen un porcentaje de 17 y 21.1% respectivamente; los no familiares para los mismos años tienen 55.9% y 52.2%. En el Estado de Michoacán también ha habido un aumento en esos rubros.

¹² Estimaciones de la CONAPO con base en la muestra de diez por ciento del XII Censo General de Población y Vivienda 2010, Consultado en www.conapo.gob.mx

Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar

| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
|-----------------------|-----------|------|---------------------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Total de hogares | 19,5 | 23,7 | 21,4 | 24,1 |
| Hogares familiares | 17 | 21,1 | 19 | 21,4 |
| Hogares no familiares | 55,9 | 52,2 | 54,9 | 51,4 |

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

La religión más practicada entre la población de Yurécuaro es la católica con un 95.14%, el resto se divide en otros grupos religiosos¹³.

En Yurécuaro el porcentaje de población indígena en el 2000 era de 0.3% para mujeres y hombres, en el 2010 el porcentaje aumentó a 2.1% para mujeres y 2.3% para hombres.

Porcentaje de población indígena. 2000-2010.

| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
|---------|-----------|------|---------------------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 0,3 | 2,1 | 3,5 | 3,5 |
| Hombres | 0,3 | 2,3 | 3,5 | 3,5 |

Porcentaje de mujeres (hombres) de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Educación

Este municipio tiene un total de 55 escuelas de educación básica y media superior, 22 son de preescolar, 24 de primaria, 7 de secundaria y 5 de bachillerato.

Haciendo una comparación entre la población de 12 años o más en condición de leer y escribir, entre los años de 2000 y 2010 nos damos cuenta que la tasa de crecimiento total ha sido del 20.1%. Al analizar la tasa antes mencionada en la relación mujeres y hombres podemos ver que el crecimiento ha sido menor para las mujeres pues fue del 17.7%, mientras que la de los hombres fue del 22.7%. A pesar del porcentaje antes mencionado, en cifras

¹³

http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=27770
(Consultado 8 de agosto de 2012).

absolutas observamos que el rubro de las mujeres de 12 años o más en condición de leer es mayor.

| Población de Mujeres y Hombres de 12 y más años en condición de leer y escribir en Yurécuaro(2000-2010) | | | | | |
|--|-------------|----------|-------------|----------|----------------------------|
| Años | 2000 | % | 2010 | % | Tasa de Crecimiento |
| Total | 18,799 | 100 | 22,569 | 100 | 20.1 |
| Hombre | 8,763 | 46.6 | 10,752 | 47.6 | 22.7 |
| Mujer | 10,036 | 53.4 | 11,817 | 52.4 | 17.7 |

Fuente: Elaboración propia con base a datos del INEGI, Censo General de Población y Vivienda 2000 y 2010

El promedio de escolaridad en el municipio es de 5.9 años para las mujeres y de 6.2 años para los hombres en el 2000. Observamos un aumento para el 2010 las mujeres cuentan con 6.2 años y los hombres de 6.4 años.

| Promedio de escolaridad. 2000-2010 | | | | |
|---|------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
| | 2005 | 2010 | 2005 | 2010 |
| Mujeres | 5,9 | 6,2 | 6,8 | 7,4 |
| Hombres | 6,2 | 6,4 | 7 | 7,5 |

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más
Fuente: INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005.
INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Yurécuaro tiene un severo rezago educativo actualmente. En el 2005 el porcentaje de mujeres de 15 años y más que no han terminado la secundaria fue de 72.1%, mientras que para los hombres fue de 69.2%. En ese mismo rubro para el año 2010 las mujeres obtuvieron 70.5% y los hombres 68.3%. Las mujeres tienen un mayor porcentaje de rezago educativo en comparación con los hombres.

| Rezago educativo en Yurécuaro. 2000-2010 | | | | |
|---|------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
| | 2005 | 2010 | 2005 | 2010 |
| Mujeres | 72,1 | 70,5 | 58 | 54 |
| Hombres | 69,2 | 68,3 | 57,1 | 54,3 |

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.
Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005/ITER
Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Salud

En materia de salud, al comparar el número de derechohabientes¹⁴ en los años 2000 y 2010 a alguna institución de salud según su género, podemos ver una tasa de crecimiento para las mujeres de 11.2% y para los hombres de 13.7%. Poco menos del 50% de la población en el municipio no es derechohabiente a servicios de salud.

| Número de Mujeres y Hombres Derechohabientes en Yurécuaro (2000-2010) | | | | | |
|---|--------|------|--------|------|---------------------|
| Años | 2000 | % | 2010 | % | Tasa de Crecimiento |
| Total | 26,691 | 100 | 29,995 | 100 | 12.4 |
| Hombre | 12,758 | 47.8 | 14,505 | 48.4 | 13.7 |
| Mujer | 13,933 | 52.2 | 15,490 | 51.6 | 11.2 |

Fuente: Elaboración en base a datos del INEGI Censo General de Población y Vivienda 2000 y 2010.

Trabajo

Encontramos que en Yurécuaro hay 11,457 personas mayores de 12 años están ocupadas desarrollando alguna actividad que les genere remuneración. En 2010 el 26.9% fueron mujeres y 77% son hombres. Como podemos observar en los porcentajes las mujeres quedan limitadas en el acceso a trabajos remunerados. Las mujeres que laboran, lo hacen dentro del ramo de los servicios y el comercio; además las mujeres desempeñan labores tipificadas tradicionalmente como femeninas. Los salarios regularmente son de uno a dos salarios mínimos, lo que afecta significativamente el desarrollo en el municipio. Las mujeres son la más afectadas en este caso.

Tasa de participación económica. 2000-2010

| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
|---------|-----------|------|---------------------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 21,9 | 26,9 | 24,5 | 29,2 |
| Hombres | 61,1 | 77 | 67,2 | 74,6 |

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 12 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

¹⁴ Es aquella persona que recibe atención médica en instituciones de salud pública y/o privada como resultado de una prestación laboral.

Índice de Desarrollo Humano y Relativo al Género¹⁵.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH)¹⁶ de Yurécuaro, ocupa la posición número 827 en el país en el 2005 lo que denota en una disminución ya que en el año 2000 el municipio ocupaba el lugar 693. El Estado de Michoacán se encuentra en los últimos lugares ya que ocupa el número 29 a nivel nacional. Por lo consiguiente el municipio en cuestión debe mejorar la calidad de vida de su población.

| Índice de desarrollo relativo al género (IDG). 2000-2005 | | | |
|---|--------|---------------------|--------|
| Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
| 2000 | 2005 | 2000 | 2004 |
| 0,7378 | 0,7684 | 0,7418 | 0,7477 |
| Lugar asignado a cada municipio/estado con base en el valor del IDG ¹⁷ | | | |
| 693 | 827 | 29 | 29 |

¹⁷El lugar asignado a cada entidad o municipio indica su posición respecto al resto del país. El valor 1 designa al de mayor desarrollo mientras que 32 (estado) o 2453 (municipio) al de menor desarrollo.

Fuente: PNUD, Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005. México, 2009

El Índice de Potenciación de Género (IPG), refleja una aproximación a las condiciones de participación económica y política de las mujeres. Para Yurécuaro el valor del IPG en el año 2000 fue de 0.33000 esto nos muestra que en el municipio no hay avances contundentes para el pleno desarrollo de la mujer en los diversos campos sociales¹⁷.

Participación Política

La participación política de la mujer en el municipio es baja. El presidente Municipal de Yurécuaro es hombre y la distribución porcentual de regidores según sexo es la siguiente:

- Mujeres regidoras con mayoría relativa 25 y de representación proporcional 0
- Hombres regidores con mayoría relativa 75 y de representación proporcional 100

¹⁵ Mide la calidad de vida de los seres humanos según su género en el entorno dónde se desenvuelve. Se compone de tres parámetros: Tiempo de vida y salud, educación (años de estudio obligatorios, tasa de analfabetismo en adultos y tasa bruta de matrícula) y nivel de vida (medido por el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita en dólares).

¹⁶ Es una medida que concentra las condiciones de salud, educación e ingresos de la población. Es una forma de medir la calidad de vida de los seres humanos. IDH: Bajo (0.0000 a 0.5000), Medio (0.5001 a 0.8000) y Alto (0.8001 a 1.000).

¹⁷ http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/03IDHmich_cap1.pdf (consultado el 8 de agosto de 2012)

Distribución porcentual de regidores. 2011

| | Yurécuaro | | Michoacán de Ocampo | |
|---------|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| | Mayoría relativa | Representación proporcional | Mayoría relativa | Representación proporcional |
| | 2011 | | 2011 | |
| Mujeres | 25 | 0 | 26,84 | 25,48 |
| Hombres | 75 | 100 | 73,16 | 74,52 |

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal, datos a octubre 2011.

Nota: La información de participación política es muy variante en el tiempo, por lo que esta información hay que utilizarla con reserva.

Al observar la estructura actual de la Administración Pública Municipal en Yurécuaro, Michoacán¹⁸ podemos prestar atención a que existen 12 mujeres ocupando cargos públicos directivos en un total de 23 puestos de trabajo. Los cargos que ocupan las mujeres en su mayoría se encuentran relacionados con roles de género en 7 casos que se describen a continuación:

1. Educación Pública, Cultura y Turismo
2. Ecología
3. Salud
4. Desarrollo Social y Vivienda
5. Presidenta del DIF Municipal
6. Directora del DIF Municipal
7. Bibliotecas Públicas

Destaca la presencia de la Directora de Obras en un espacio tradicionalmente dedicado a los hombres, sin embargo, en Yurécuaro aún, la participación política de las mujeres está muy limitada. Será necesaria la implementación de medidas que busquen equilibrar esta brecha de género.

¹⁸ Ver anexo 1

CAPITULO III.

Estructura de la Administración Pública Municipal de Yurécuaro.

Tomando como base los datos obtenidos del archivo central del municipio de Yurécuaro, elaboramos una plataforma estadística y gráficos que nos permiten describir las condiciones actuales de la relación mujeres y hombres en el municipio. Es importante señalar que los datos en los archivos están incompletos. Eventualmente será necesaria la creación de la base de datos de los trabajadores del municipio.

Análisis de Datos

A continuación se muestran los resultados obtenidos durante el análisis de la situación actual de la estructura organizacional del municipio de Yurécuaro, Michoacán.

Total de Personal por Distribución Mujeres y Hombres

El municipio de Yurécuaro cuenta con un total de 192 trabajadores y trabajadoras, registradas por la Oficialía Mayor y la Tesorería. 143 son hombres, esto representa el 74% y 49 son mujeres que son el 26% del total.



Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de recursos humanos del municipio de Yurécuaro, Michoacán

Tipo de Personal

La distribución según el tipo de personal se dividió en las siguientes clasificaciones: trabajadores de confianza, de base, eventuales, indefinidos¹⁹ y sin dato.

¹⁹ En este municipio hay un trabajador que se clasifica como “indefinido” por el departamento de recursos humanos

El grueso de los trabajadores es de base. En todas las clasificaciones del personal las mujeres cuentan con un porcentaje menor. Esto se debe a que es mayor la cantidad de trabajadores hombres en el municipio. En ningún caso el porcentaje de mujeres es mayor al 30%. La diferencia más notoria entre el número de mujeres y hombres se observa en la clasificación de trabajadores eventuales ya que únicamente el 8.33% son mujeres, el resto son hombres.

Posición de mujeres y hombres en la administración Pública del Municipio de Yurécuaro, Michoacán 2012.

| Clasificación | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
|----------------------------------|----------|--------------|----------|--------------|-----------|-----|
| Total de trabajadores | 49 | 25,52 | 143 | 74,48 | 192 | 100 |
| Trabajadores de Confianza | 2 | 18,18 | 9 | 81,82 | 11 | 100 |
| Trabajadores de Base | 45 | 27,27 | 120 | 72,73 | 165 | 100 |
| Trabajadores Eventuales | 1 | 8,33 | 11 | 91,67 | 12 | 100 |
| Trabajadores Indefinidos | 0 | - | 1 | 100,00 | 1 | 100 |
| Trabajadores sin dato | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficialía Mayor del municipio de Yurécuaro, Michoacán

Estado Civil

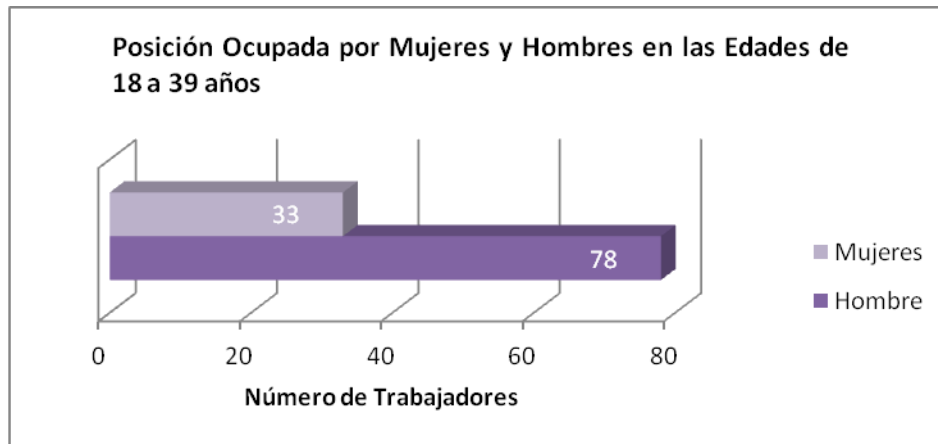
Con base en la información recabada referente al estado civil del personal del municipio, notamos que la mayoría de los hombres están casados, sólo hay tres divorciados y no hay ningún hombre soltero. Con respecto a las mujeres hay un total de 20 que son solteras o viudas de un total de 49²⁰.

Rangos de Edad

El gráfico 2 muestra las edades de las personas que trabajan en el municipio. Observamos que la mayor parte del personal se encuentra en el rango de edad de 18 a 39 años, esto muestra que en su mayoría el personal del municipio es joven. El grueso de las mujeres que laboran en el municipio se encuentra en este rango de edad (33 de las 39 trabajadoras).

²⁰ Los datos se obtuvieron de la base de datos elaborada para la investigación.

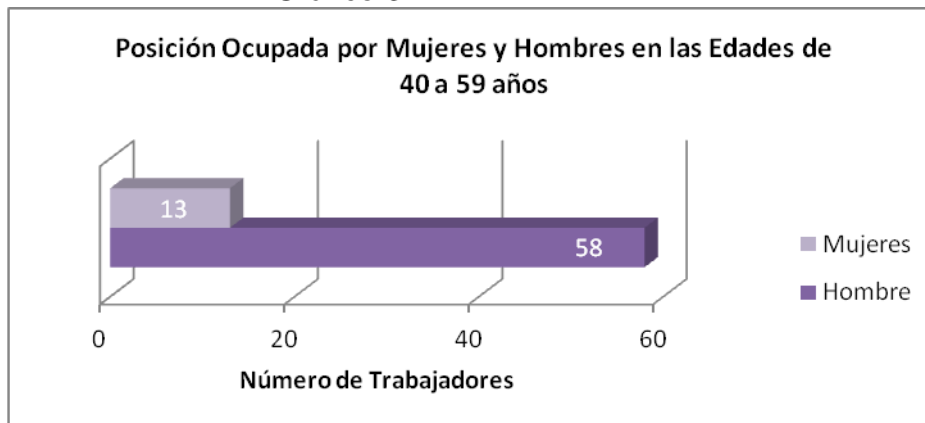
Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de recursos humanos del municipio de Yurécuaro, Michoacán

El gráfico 3 nos permite observar que el número de mujeres disminuye notablemente según su rango de edad. Las mujeres en el municipio tienden a permanecer menos tiempo en el ambiente laboral que los hombres, marcándose una tendencia mayor al abandono del empleo.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficialía Mayor del municipio de Yurécuaro, Michoacán

Años de Estudios

El número de años de estudio de mujeres y hombres que laboran en el municipio es muy bajo. Observamos que para las mujeres es de casi 11 años (bachillerato trunco) y para hombres es aún menor, 8.1 años (segundo de secundaria).

| Años /Genero | Total | Hombres | Mujeres |
|------------------------|-------|---------|---------|
| Años de estudio | 8.8 | 8.1 | 10.7 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficialía Mayor y Tesorería del municipio de Yurécuaro.

Salarios

En lo referente a los sueldos y salarios no se cuenta con la información completa de la nomina del municipio. Por lo que se realizó un análisis únicamente con los sueldos de los funcionarios con mayor jerarquía.

En el rango que va de 0 a \$8,000 hay 2 mujeres y 2 hombres. De \$8,001 a \$16,000 hay 3 mujeres y 3 hombres. Los trabajadores y trabajadoras con un sueldo de \$16,001 a \$24,000 son 5 mujeres y 6 hombres; estos son los rangos donde más equilibrados se encuentran el personal según su género. En el rango de \$24,001 a \$32,000 sólo hay un hombre al igual que en el rango de \$32,000 a \$40,000. Las dos personas con los mayores sueldos son hombres.

| Rangos de sueldos para altos mandos | Total | Mujeres | Hombres |
|--|---------------|----------------|----------------|
| 32,001 | 40,000 | 1 | 0 |
| 24,001 | 32,000 | 1 | 0 |
| 16,001 | 24,000 | 11 | 6 |
| 8,001 | 16,000 | 3 | 3 |
| 0 | 8,000 | 2 | 2 |
| No Dato | 3 | 1 | 2 |
| Total | 26 | 11 | 15 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficialía Mayor y la Tesorería del Municipio de Yurécuaro.

Relación Mujeres y Hombres según Puestos Directivos

En lo referente a los puestos directivos del municipio observamos que existe cierto grado de equidad de género. Ya que 11 de los 26 directivos son mujeres. Pese a esto debemos recordar que no son las mujeres las que tienen mayores sueldos en la organización.

El siguiente cuadro describe la posición de mujeres y hombres en puestos directivos del municipio. Encontramos que las mujeres dirigen los siguientes departamentos: Educación Pública, Cultura y Turismo, Asuntos Agropecuarios y Pesca, Asuntos Migratorios y de Planeación, Programación y Desarrollo, Ecología, Tesorería, Urbanismo y Obras Públicas, Desarrollo Social y Vivienda, DIF y Bibliotecas. En buena parte de ellos se aprecia con claridad que las mujeres se encuentran mayoritariamente en las áreas relacionadas con los roles de género.

Posición de Mujeres y Hombres en puestos Directivos del municipio de Yurécuaro, Michoacán 2012.

| DEPARTAMENTO | Hombre | Mujer | Total |
|---|---------------|--------------|--------------|
| Presidente Municipal | 1 | 0 | 1 |
| Síndico Municipal | 1 | 0 | 1 |
| Salud, Asistencia Social de la Mujer, Juventud y Deporte | 1 | 0 | 1 |
| Obras Públicas y Desarrollo Urbano | 1 | 0 | 1 |
| Educación Pública, Cultura y Turismo | 0 | 1 | 1 |
| Asuntos Agropecuarios y Pesca | 0 | 1 | 1 |
| Fomento Industrial, Comercio y de Acceso a la Información Pública | 1 | 0 | 1 |
| Asuntos Migratorios y de Planeación, Programación y Desarrollo | 0 | 1 | 1 |
| Ecología | 0 | 1 | 1 |
| Secretario Municipal | 1 | 0 | 1 |
| Contralor Municipal | 1 | 0 | 1 |
| Tesorero Municipal | 0 | 1 | 1 |
| Oficial Mayor | 1 | 0 | 1 |
| Director de Seguridad Pública | 1 | 0 | 1 |
| Director de Urbanismo y Obras Públicas | 0 | 1 | 1 |
| Coordinador de Fortalecimiento Social | 1 | 0 | 1 |
| Directora de Desarrollo Social y Vivienda | 0 | 1 | 1 |
| Director de Desarrollo Rural | 1 | 0 | 1 |
| Director de Juventud y Deporte | 1 | 0 | 1 |
| Director de Fomento Económico y Empleo | 1 | 0 | 1 |
| Directora de Salud y Ecología | 0 | 1 | 1 |
| DIF Municipal | 0 | 1 | 1 |
| Directora DIF | 0 | 1 | 1 |
| Director de Casa de Cultura | 1 | 0 | 1 |
| Director de COMAPA | 1 | 0 | 1 |
| Directora de Biblioteca Pública. | 0 | 1 | 1 |
| Total | 15 | 11 | 26 |

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de recursos humanos del municipio de Yurécuaro, Michoacán.

Distribución de los Trabajadores y Trabajadoras por Género

Al estudiar los datos del municipio, pudimos constatar que la distribución de los trabajadores y trabajadoras por género es clara. Ya que se estableció a partir de los trabajos “tradicionales” según el rol establecido socialmente. El color azul denota que el 100% del personal contratado son hombres. Con esas características están los departamentos de Servicios Públicos del Municipio S.P.M y en No especificado (donde se encuentran fundamentalmente obreros). Seguidos por los departamentos de Seguridad Pública y Casa de Cultura.

La mayor cantidad de mujeres se ubican en los departamentos o adscripciones de Catastro y Tesorería con 75 y 71.4% respectivamente.

En renglones subrayados con color amarillo se denota equidad o avance importante. Sólo en los departamentos o adscripciones de Oficialía Mayor y Secretaría y Presidencia, Tesorería, Biblioteca y Catastro hay cuota de género e incluso en algunos casos se supera.

| Posición de Mujeres y Hombres por Adscripción del Municipio de Yurécuaro, Michoacán 2012. | | | | | | | |
|--|---------------------------|-------|---------|---------|--------|---------|---------|
| Nº | ADSCRIPCIÓN/DEPARTAMENTOS | TOTAL | Hombres | Mujeres | Género | Hombres | Mujeres |
| Total de Trabajadores | | 192 | 143 | 49 | 100 | 74,5 | 25,5 |
| 1 | S.P.M. | 36 | 36 | 0 | 100 | 100,0 | 0,0 |
| 2 | Casa de la Cultura | 3 | 2 | 1 | 100 | 66,7 | 33,3 |
| 3 | Oficialía Mayor | 30 | 14 | 16 | 100 | 46,7 | 53,3 |
| 4 | Tesorería | 7 | 2 | 5 | 100 | 28,6 | 71,4 |
| 5 | No especificado | 15 | 15 | 0 | 100 | 100,0 | 0,0 |
| 6 | Biblioteca | 5 | 2 | 3 | 100 | 40,0 | 60,0 |
| 7 | Catastro | 8 | 2 | 6 | 100 | 25,0 | 75,0 |
| 8 | Secretaria y Presidencia | 25 | 12 | 13 | 100 | 48,0 | 52,0 |
| 9 | Seguridad Pública | 63 | 54 | 9 | 100 | 85,7 | 14,3 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por la Oficialía Mayor y la Tesorería del Municipio de Yurécuaro, Michoacán.

El concentrado anterior nos permite observar los porcentajes que representan Mujeres y Hombres por Adscripción, en los oficios tradicionales y donde se ubican los géneros según el rol social establecido, las áreas marcadas en azul es donde el Municipio tendrá una mayor responsabilidad para implementar acciones afirmativas, capacitando a mujeres en oficios no tradicionales como plomería, carpintería, pintura, herrería y mantenimiento en general, seguridad pública, con el fin de equilibrar la cantidad de hombres y mujeres en esas áreas. Además observamos que las mujeres sólo ocupan un tercio del total de los trabajos del Ayuntamiento.

Capítulo IV.

Diagnóstico del PCI en la APM de Yurécuaro.

El Manual del Programa de Cultura Institucional para el Municipio, tiene como propósito apoyar a las servidoras y servidores públicos, al ser una guía para la realización de estrategias y líneas de acción en la Administración Pública Municipal, es un apoyo para los responsables de la toma de decisiones como actores fundamentales que impulsan los cambios en la política pública municipal. Los resultados del diagnóstico presentan las condiciones y posición de las mujeres y hombres en la Administración Pública, observando las brechas de desigualdad identificadas a través de los resultados.

Utilizando el Manual del Programa de Cultura Institucional como herramienta, se podrán aplicar estrategias y líneas de acción que modifiquen los mecanismos que reproducen las desigualdades en la Administración Pública entre mujeres y hombres, coadyuvando con ello al cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, asegurando que el principio de igualdad y la introducción de la perspectiva de género, sea utilizada a través de los programas que desarrolla el Gobierno Municipal.

En los resultados del Proyecto desarrollado, se encontró que en esta Administración Pública Municipal, prevalece una cultura institucional en la que existen brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, referidas a tres grandes categorías:

- 1) Bienestar: relacionado con la satisfacción de necesidades prácticas o de los roles establecidos socialmente como femeninos, guarderías, servicios médicos, etc.
- 2) Reconocimiento: identificando los intereses estratégicos de las mujeres independientemente de los roles de género, tales como: igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, igual trabajo a igual salario, etc.
- 3) Empoderamiento: cambiando la posición de subordinación de las mujeres, igualdad salarial en los niveles de decisión.

Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres (trabajadoras en la administración municipal), fueron identificándose en el transcurso del diagnóstico, encontramos que estas necesidades prácticas pueden resolverse a corto plazo si se cuenta con la voluntad política de las autoridades del Municipio para incorporarlas al presupuesto del Municipio.

Los intereses estratégicos de las mujeres identificados para lograr mayores oportunidades en su desarrollo, requieren de una planeación por lo que se hace la siguiente propuesta de medición, a través de la cual se pueden desarrollar acciones encaminadas a cambiar los roles sociales para beneficio de las mujeres.

INDICADORES

| Indicador | Análisis | Política Pública |
|------------------|---|--|
| Bienestar | Satisfacción de necesidades prácticas: Establecer prestaciones prioritarias tales como servicios médicos y guarderías | Promover estos servicios para cubrir las necesidades de madres y padres para el cuidado de sus hijas e hijos en la Administración Pública del Municipio. |
| Reconocimiento | Satisfacción de intereses estratégicos: Estabilidad en el empleo, capacitación y promoción personal. | Promover programas diseñados con perspectiva de género para impulsar el desarrollo de las mujeres en la Administración Pública del Municipio. |
| Empoderamiento | Posición laboral de las mujeres en el Municipio, cambiar la situación de subordinación. | Promover programas para incluir a más mujeres en puestos de dirección y generar la inclusión de mujeres en las diferentes áreas de la Administración Pública Municipal de Yurécuaro, Mich. |

Resultados de la encuesta y entrevistas.

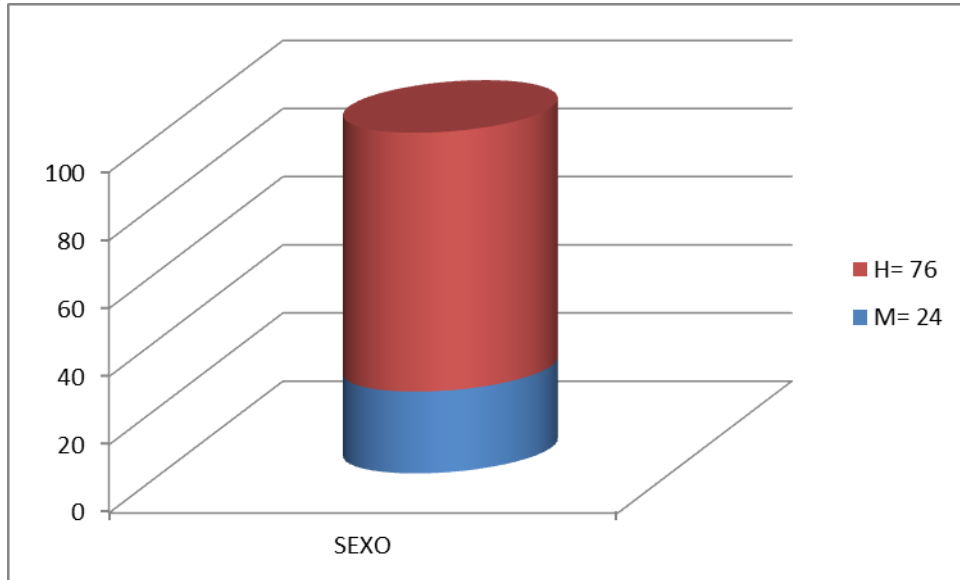
Política nacional y deberes institucionales

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados.

Perfil del encuestado

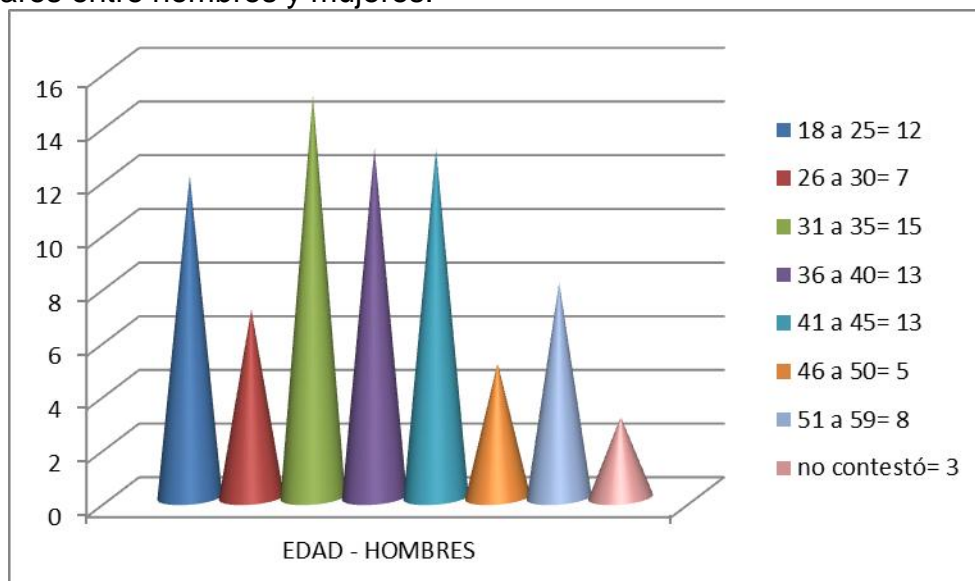
El primer resultado que arroja la encuesta es relativo al número de hombres y mujeres que laboran en el municipio. De cien personas que la respondieron casi el ochenta por ciento son hombres y sólo el veinticuatro son mujeres, esto indica una gran diferencia de género en el personal que ha sido contratado por el municipio. Con base en la observación y las entrevistas, podemos decir que estos porcentajes obedecen a que las dependencias con un gran número de personal como seguridad pública u obras, contratan prioritariamente personal masculino y que el resto de las dependencias, aún tratándose de labores administrativas o de escritorio, presentan también un importante porcentaje de hombres.

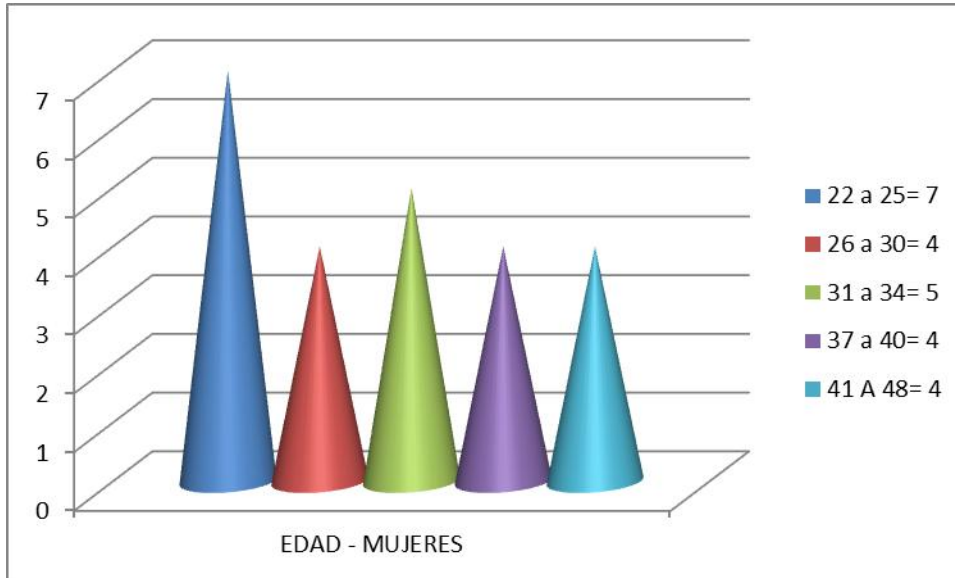
La contratación de personal no debe obedecer a una extensión de los roles femeninos/masculinos tradicionales, el municipio es la primera instancia de referencia ante la ciudadanía para entender y seguir principios equitativos de género, por lo que es de suma importancia que se nivelen los porcentajes de hombres y mujeres contratados aún cuando eso signifique capacitaciones y desarrollo de habilidades entre aspirantes femeninas para acceder a los puestos disponibles en tareas que tradicionalmente son desempeñadas por varones.



La segunda gráfica corresponde a las edades del personal municipal, podemos observar que mientras el personal masculino es mayoritariamente de entre 31 y 45 años la mayoría de las mujeres es más joven, de 22 a 25 años.

Cuarenta y un por ciento de los hombres que labora en el municipio se encuentran en una etapa altamente productiva y después de la juventud, solo diecinueve por ciento de ellos es menor a treinta años. Una diferencia interesante es que no hay contratadas mujeres después de los 48 años y antes de los 22, mientras que hay un doce por ciento de hombres menores a 25 años. Es decir, debido tal vez a la escasa presencia femenina, se observa que tanto las personas de mayor como de menor edad en el municipio son hombres mientras que la mayoría de las mujeres se encuentran entre 22 y 34 años. El rango de edad deberá ser tomado en cuenta también por el municipio al nivelar efectivamente las cuotas de género con edades similares entre hombres y mujeres.

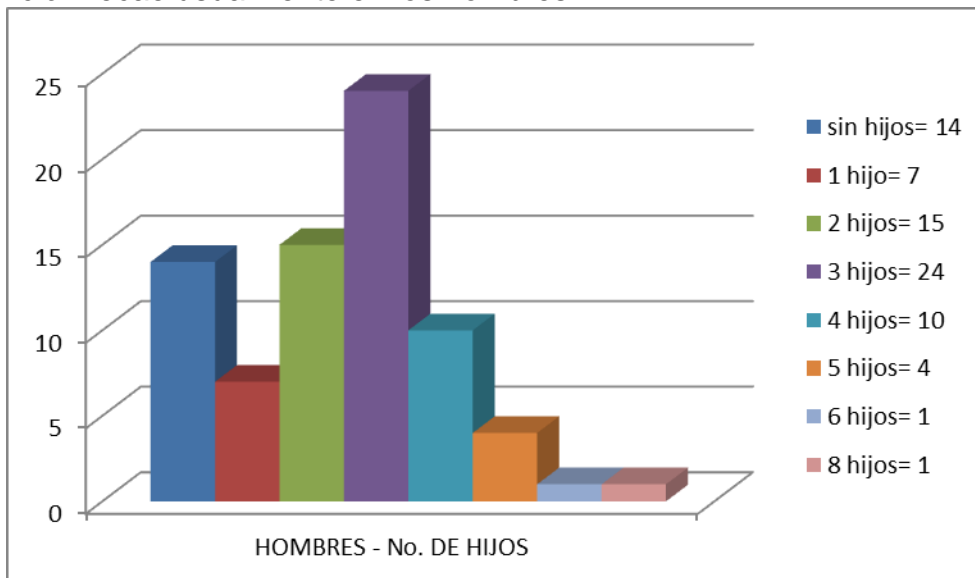


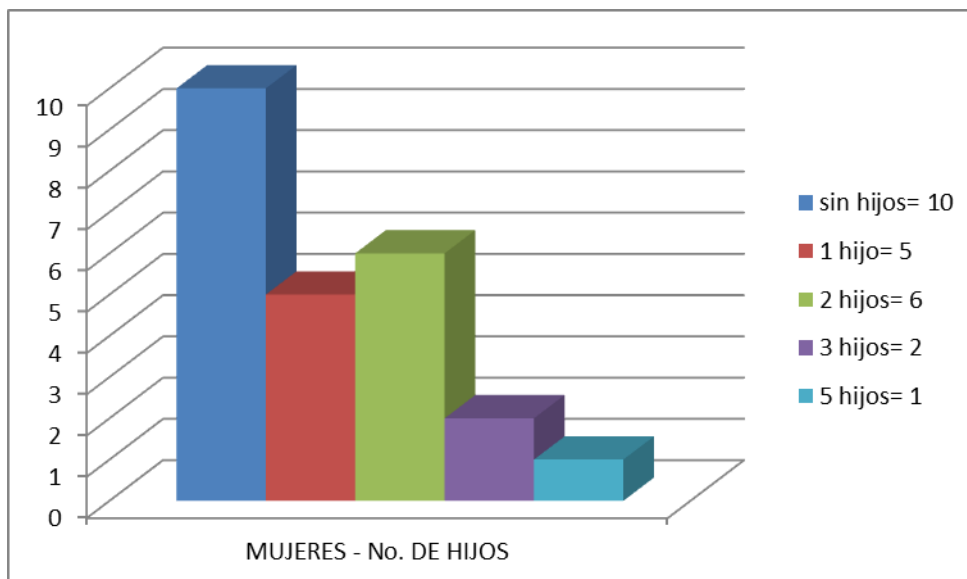


La gráfica que sigue nos habla de la situación familiar en la que se encuentran las personas del municipio, que corresponde con el patrón de edad que hemos descrito arriba, mientras que la mayoría de los hombres se encuentran en edad productiva y de responsabilidades, las mujeres son jóvenes y sin hijos.

Treinta y un por ciento de los hombres declara tener 3 hijos, diecinueve por ciento dos hijos y trece por ciento cuatro hijos. Sólo 18 por ciento de los hombres no tienen hijos, lo cual contrasta con las mujeres de las que el cuarenta y un por ciento no tienen hijos, veinticinco por ciento tienen dos hijos y veinte por ciento tiene un solo hijo.

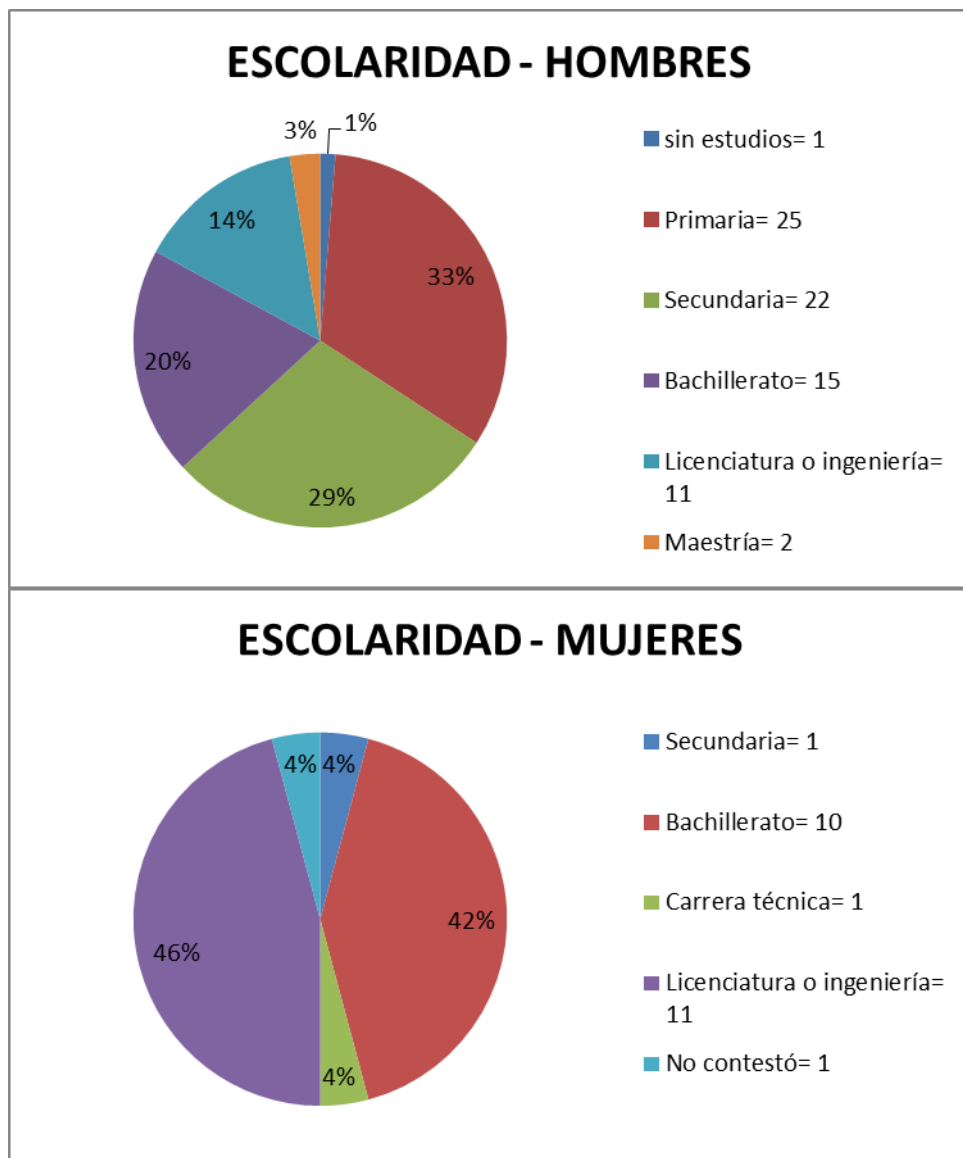
Las mujeres reportan como cinco la mayor cantidad de hijos, mientras que los hombres reportan tener 8 y 6 hijos. Estos números posiblemente muestran que las mujeres suelen encargarse de manera prioritaria del cuidado de los hijos y por eso no se incorporan al mercado laboral como ocurre según las estadísticas nacionales y por otro lado que el peso de la manutención recae usualmente en los hombres.





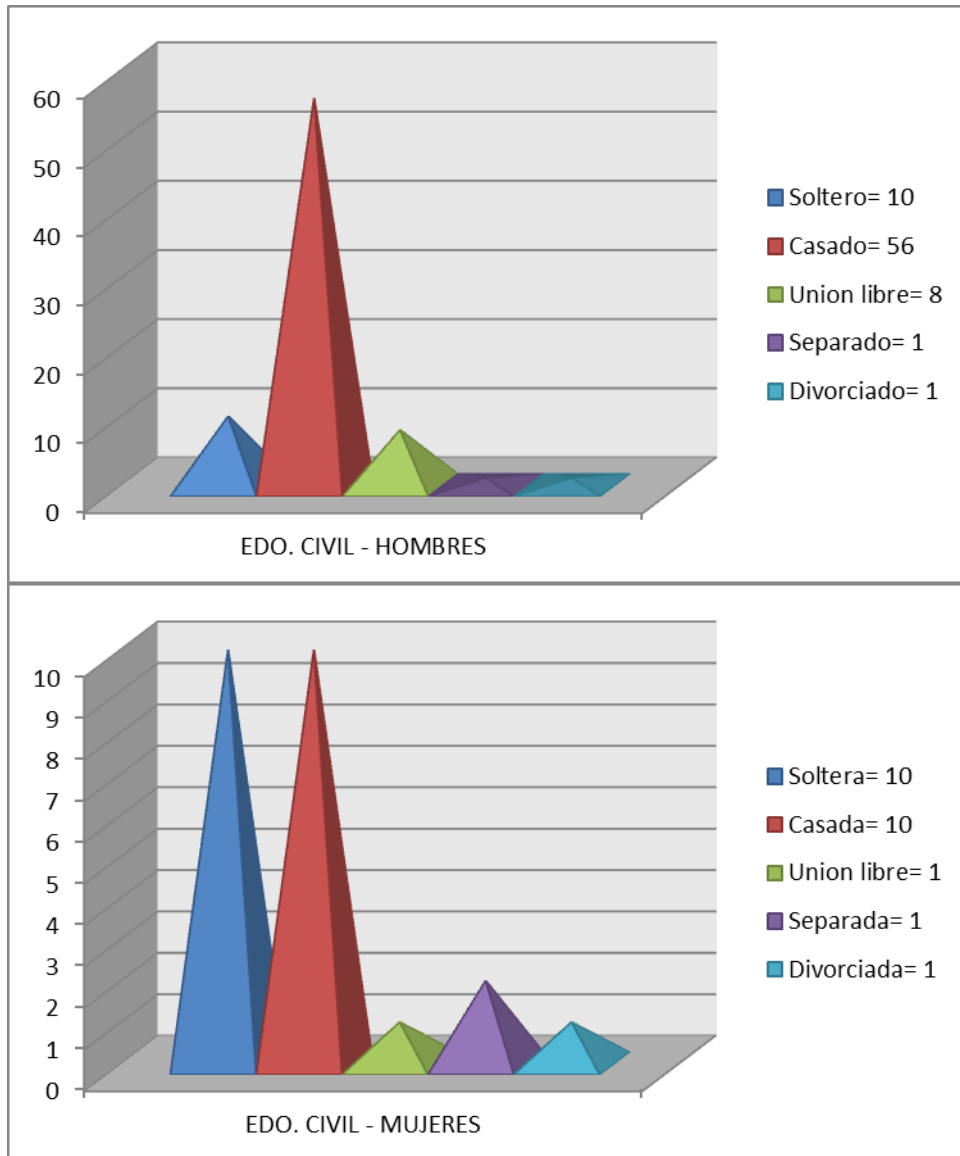
El cuadro a continuación indica que como la tendencia nacional lo indica, las mujeres en los últimos diez años han accedido a mejores oportunidades educativas que antes y que incluso superan a los porcentajes masculinos sobre todo en el nivel posgrado, en el municipio de Yurécuaro, el cuarenta y seis por ciento de las mujeres encuestadas han terminado una licenciatura, frente a sólo el catorce por ciento de los hombres en este nivel de estudios. Mientras que el treinta y tres por ciento de los hombres manifestó tener sólo la primaria, no hay mujeres con ese nivel de escolaridad, la mayoría de ellas ha estudiado la licenciatura o bien el bachillerato superando por más del doble a los hombres en estos mismos niveles escolares.

Las mujeres que suelen acceder con más facilidad al mercado laboral son aquellas que han invertido más tiempo en su educación, sin embargo las mujeres que no han tenido oportunidades educativas, posiblemente requieren tener ingresos propios igual que aquellas que han pasado por la academia, sin embargo, no tienen posibilidades de ser empleadas pues los puestos con menores requisitos académicos son ocupados exclusivamente por hombres, lo cual empeora la situación ya de por sí vulnerable de las mujeres que no han ido a la escuela, al restringirse su acceso al mercado laboral y la posibilidad de tener ingresos propios y autonomía económica.



Con respecto al estado civil de los participantes en la encuesta, encontramos que el setenta y tres por ciento de los hombres están casados, lo cual es congruente con las gráficas anteriores de edad y número de hijos. Diez por ciento de ellos viven en unión libre y trece por ciento son solteros. Las mujeres por su parte, cuarenta y un por ciento, se encuentran casadas e igual porcentaje se encuentran solteras.

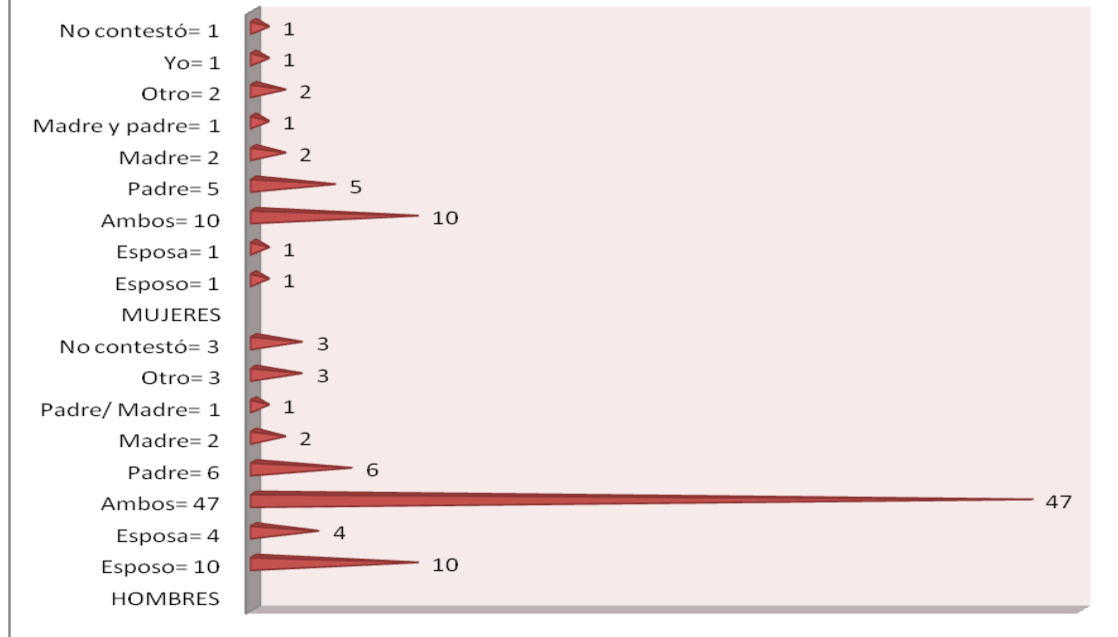
Es una realidad nacional que las mujeres salen del mercado laboral en gran medida cuando se casan, pero también es cierto que en Yurécuaro, las mujeres que se encuentran laborando en estos momentos, son jóvenes que han accedido a la educación y son ejemplo para la comunidad, por lo que se recomienda al municipio que reciban información y capacitación sobre los temas de género que hay disponibles en el INMUJERES, ya que ellas pueden representar un importante motor que impulse la equidad de género entre la ciudadanía en general.



En el tema de la manutención del hogar el dato más importante que observamos es que la mayoría de los hombres y las mujeres, más del sesenta por ciento de ellos y el cuarenta y un por ciento de ellas, dicen que el sustento económico en sus hogares se realiza de igual manera por ambos.

Las mujeres reportan también de modo destacado que su padre se encarga del sustento económico del hogar, lo cual respalda lo ya visto en otros resultados: se trata de mujeres jóvenes que aún viven con sus familias y que la manutención recae prioritariamente en los hombres.

SUSTENTO ECONÓMICO EN MAYOR PROPORCIÓN EN SU HOGAR



Datos del puesto de trabajo

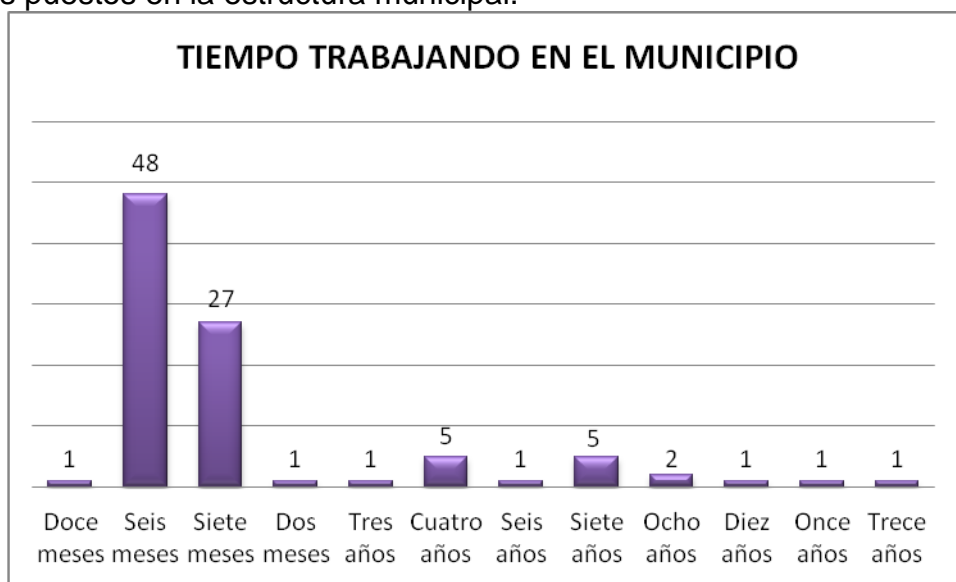
PUESTO DE TRABAJO - HOMBRES





En cuanto al tipo de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, podemos ver una relación muy interesante, las mujeres reportan un porcentaje de veinticinco para mandos superiores frente a un doce por ciento de los hombres, en una relación casi simétrica y opuesta, sólo doce por ciento de los hombres ocupan puestos de mandos superiores y veintidós por ciento ocupan rangos medios. Lo cual nos dice que a pesar de que las mujeres son menos, proporcionalmente se encuentran desempeñando cargos de mayor responsabilidad que los hombres.

Esto sin embargo debe matizarse pues no significa que haya más mujeres que hombres en mandos superiores, sino que la proporción es mayor. Lo cual concuerda con la observación hecha de que las mujeres tienen mayor escolaridad, por lo tanto es lógico que también ocupen mejores puestos en la estructura municipal.



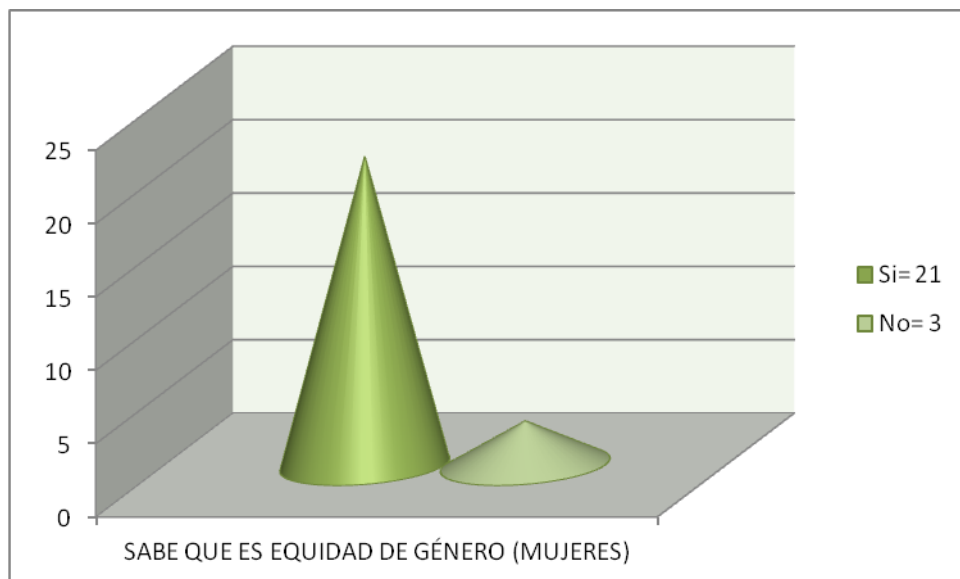
La mayoría de las personas en este municipio ingresaron a laborar recientemente al mismo tiempo, pues acaba de llevarse a cabo el cambio de gobierno. En este caso por el tiempo que declaran estar laborando quienes fueron encuestados (as) el gobierno municipal cambió por lo menos el setenta y seis por ciento de estos empleados. La falta de una estructura de base no sólo merma los derechos laborales sino que desperdicia cada tres años los saberes y capacitaciones que han adquirido quienes laboran en el municipio.



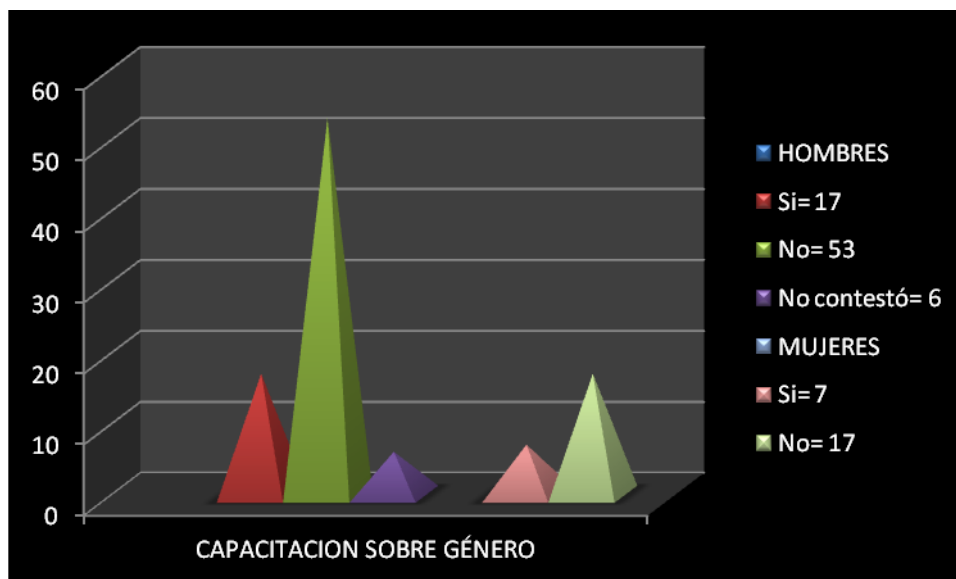
Política nacional y deberes institucionales

Aunque la mayoría de los hombres y las mujeres encuestadas dicen saber qué es la equidad de género, en los talleres es palpable que el conocimiento que hay es muy superficial. Es difícil para quienes responden, reconocer que no saben alguna ley o alguna palabra, por esa razón en las entrevistas y la observación consultamos con el personal acerca de las leyes en contra de la discriminación que decían conocer, encontramos que la gran mayoría no conoce su contenido y posee información acotada de lo que significa la equidad de género.

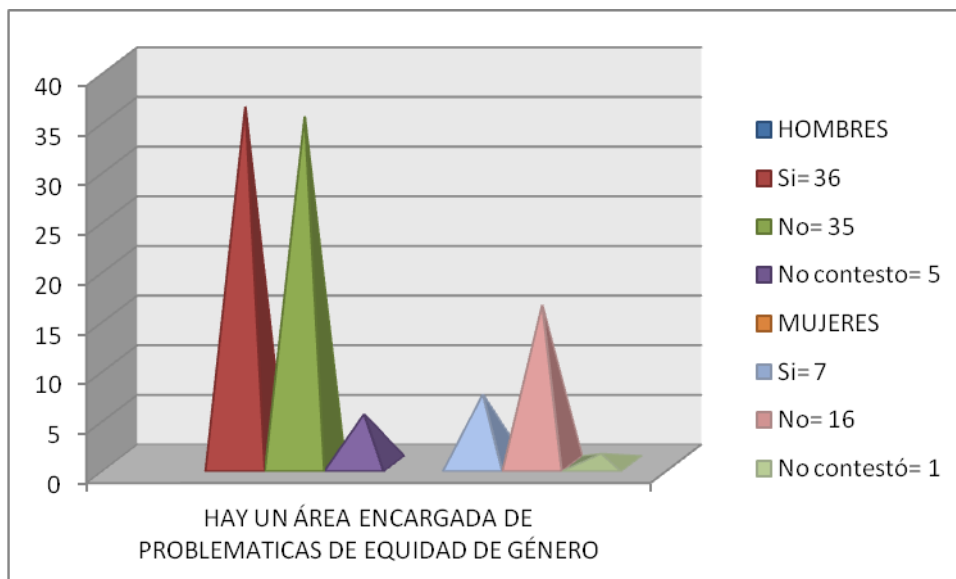




Setenta por ciento del total –hombres y mujeres- dicen no haber recibido capacitación alguna respecto al género por lo que se recomienda enfáticamente que dado que existe la comunicación entre el INMUJERES y la estancia municipal de Yurécuaro, se aprovechen las capacitaciones y oportunidades que pueden estar disponibles para el personal.



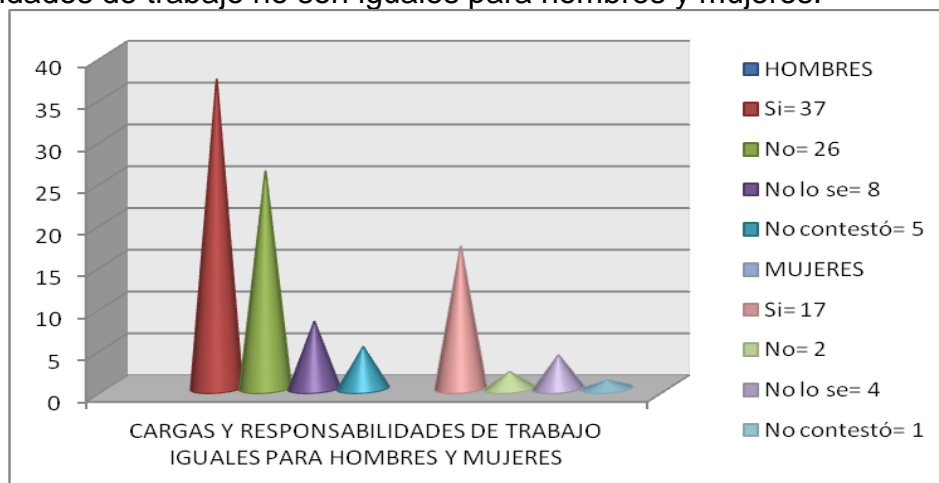
De igual manera es vital que el municipio haga públicos los deberes y ocupaciones de la instancia local de las mujeres, pues porcentajes importantes de ambos desconocen que hay una instancia para tratar las problemáticas de género. Entre los hombres casi la misma cantidad de ellos dicen saber y no saber que la instancia existe, cuarenta y un por ciento en ambos casos. Sesenta y seis por ciento de las mujeres dijeron que no saben de la existencia de la instancia, tomando en cuenta que la gran mayoría de las mujeres labora en las oficinas municipales, facilita la labor de difusión de la instancia.



Clima laboral

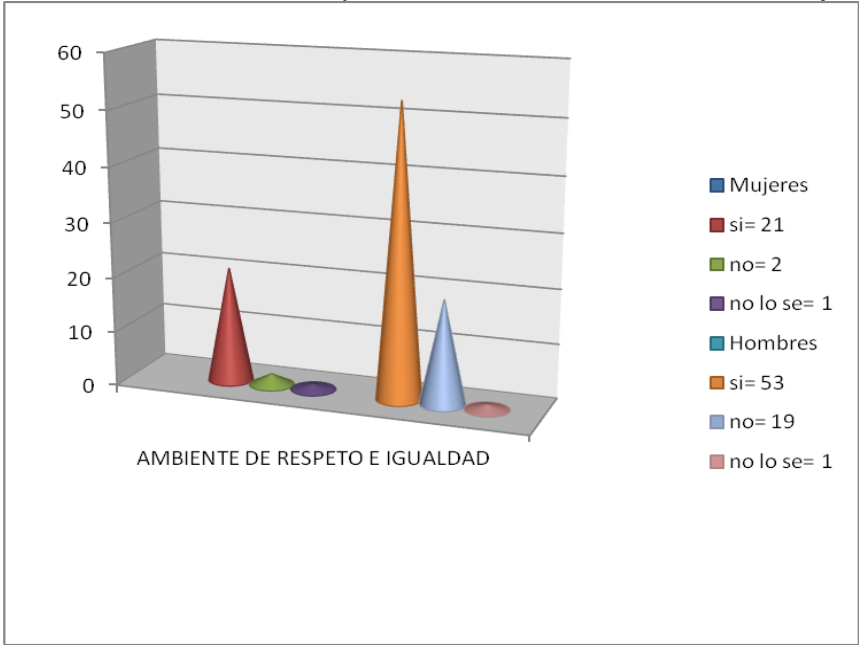
Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal, tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Respecto al clima laboral, es interesante observar que mientras el setenta por ciento de las mujeres percibe que las cargas y responsabilidades de trabajo son iguales para ambos sexos, solo el cuarenta y ocho por ciento de los varones tiene esa percepción. El treinta y cuatro por ciento de los hombres y solo ocho por ciento de las mujeres perciben que las cargas y responsabilidades de trabajo no son iguales para hombres y mujeres.



La razón de esta percepción tan distinta proporcionalmente puede deberse en parte al evidente desequilibrio numérico entre hombres y mujeres. Debido a la escasa presencia femenina es difícil para ambos sexos tener diferentes puntos de comparación pues el factor individual tiende a pesar más en las interacciones laborales cuando existen marcadas minorías.

En el mismo sentido también es posible que la asignación de tareas sin que las diferencias de género sean significativas sea más complicada, pues debido a los roles tradicionales las tareas más pesadas se asignan con mayor frecuencia a los varones y esto tiende a reforzarse si además la presencia femenina no es lo suficientemente numerosa para ofrecer un contrapeso a este tradicional modo de pensar en la distribución del trabajo.



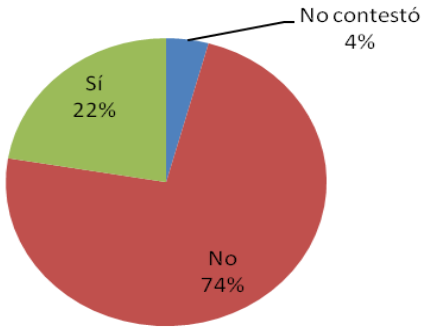
En el caso de la percepción del personal respecto al ambiente en que laboran, el ocho por ciento de las mujeres y el veinticinco por ciento de los hombres piensan que no existe un ambiente de respeto e igualdad en su ambiente laboral, pero la mayoría percibe que si existe un ambiente de respeto e igualdad en su trabajo.

Aunque la mayoría del personal percibe de manera positiva su ambiente laboral, la capacitación y la información respecto a la resolución de conflictos, la equidad y también el respeto a las identidades sexuales minoritarias es fundamental para que el personal adquiera y modele ante la ciudadanía habilidades para una interacción solidaria, equitativa y democrática que dé cabida a todas las identidades.

La siguiente gráfica señala la necesidad de que el personal reciba capacitación e información acerca de lo que significan las prácticas de intimidación y maltrato laboral pues el setenta y cuatro por ciento de las cien personas encuestadas ha dicho que no ha recibido información al respecto, la cual es fundamental para prevenir cualquier tipo de prácticas laborales dañinas.

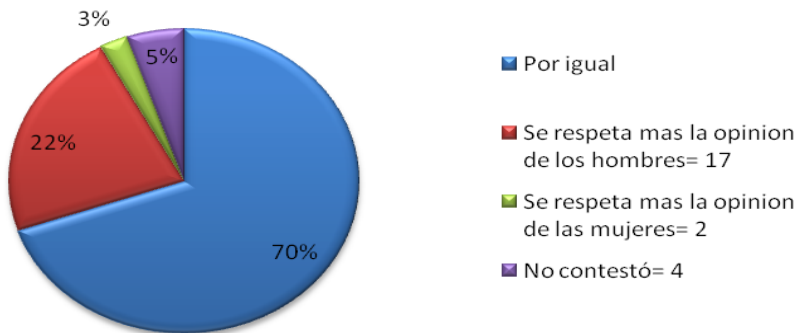
La intimidación y el maltrato laboral son muy comunes en los ambientes laborales, por esta razón en los últimos quince años los estudios sociales y organizacionales han impulsado la difusión y capacitación de estos temas como parte del fortalecimiento de cualquier institución, pues la mejor manera de prevenir y tratar estas prácticas tan nocivas al ambiente laboral es la información. Si el personal sabe distinguir qué prácticas representan abusos y cómo detenerlos, el ambiente laboral se beneficia y la productividad se incrementa, pues las personas pueden desarrollar sus tareas en ambientes propicios, libres de cualquier tipo de violencia

INFORMACIÓN-PREVENCIÓN DE INTIMIDACIÓN/MALTRATO LABORAL



La percepción general del respeto en las áreas de trabajo es similar entre hombres y mujeres, el setenta por ciento de los hombres y el setenta y cinco por ciento de las mujeres dicen que ambas opiniones se respetan por igual, veintidós por ciento de los hombres y veinticinco por ciento de las mujeres opinan que se respeta más la opinión de los varones. Ninguna de las mujeres y tres por ciento de los hombres opinan que se respeta más la opinión femenina.

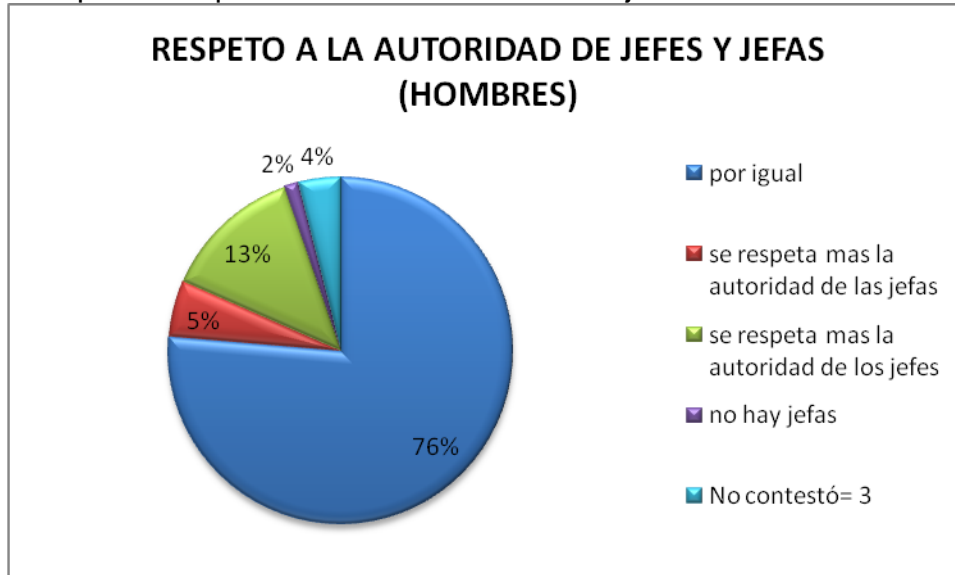
RESPECTO A LAS OPINIONES EN SU AREA DE TRABAJO (HOMBRES)



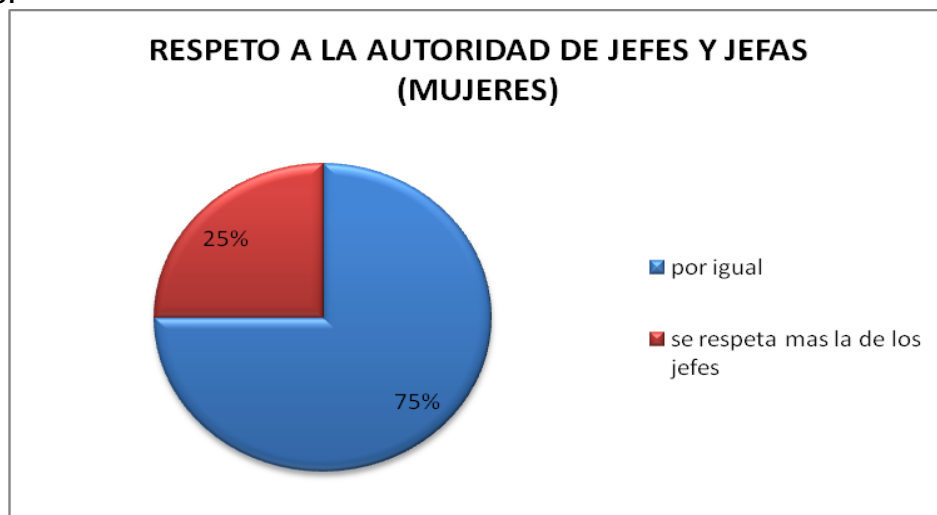
RESPECTO A LAS OPINIONES EN SU AREA DE TRABAJO (MUJERES)



En la misma línea de pensamiento pero relativo a la autoridad de jefas y jefes, el setenta y seis por ciento del personal masculino y el setenta y cinco por ciento del femenino dice que se respeta por igual. El trece por ciento de los hombres y el veinticinco por ciento de las mujeres opinan que se respeta más la opinión de los jefes. Ninguna mujer y cinco por ciento de los hombres dicen que se respeta más la autoridad de las jefas.



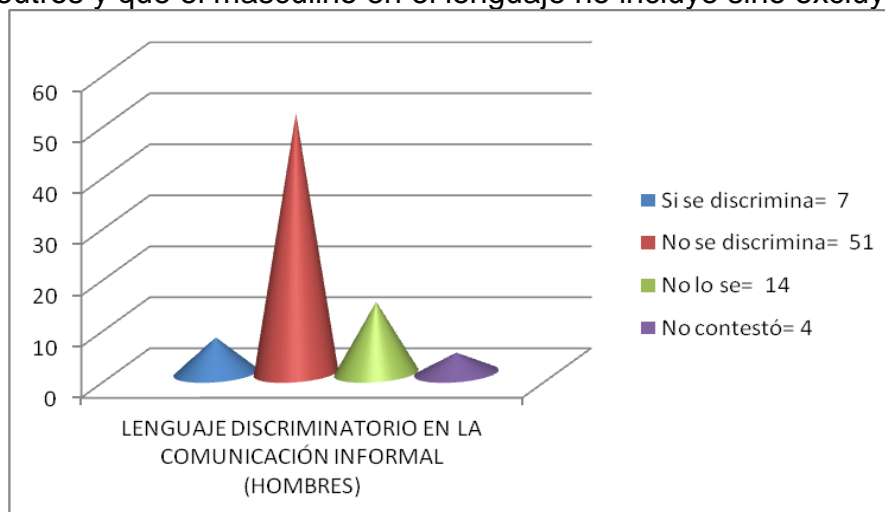
Un factor a observar es que en ambas variables, respeto y autoridad, los hombres dan diversas respuestas mientras que las mujeres opinan sólo en sentido favorable o desfavorable, esto puede deberse a que las respuestas de las mujeres son muy pocas debido a la diferencia numérica entre sexos, sin embargo, también puede deberse a un intento masculino por contestar el cuestionario según lo que sería el ideal aprobado, por lo que se señala que la opinión y la autoridad femeninas son más respetadas, cuando ninguna mujer percibe eso.



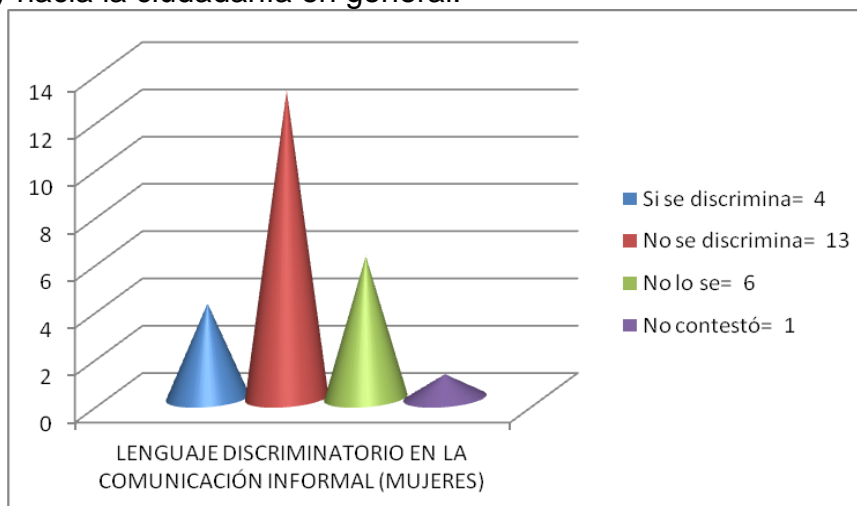
Comunicación incluyente

Objetivo 3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

En cuanto a la comunicación incluyente nos gustaría decir que aunque esta variable es de percepción al igual que el respeto o la autoridad, el personal tiene menos información acerca de qué es un lenguaje incluyente y la importancia del mismo, durante las capacitaciones y las entrevistas surgieron interesantes discusiones respecto a si el lenguaje incluyente era o no necesario, algunos varones apuntaron que en el español el masculino ya incluye a las mujeres, esto se aclaró en las intervenciones de la consultoría y se explico la utilidad de los vocablos neutros y que el masculino en el lenguaje no incluye sino excluye a las mujeres.



Para que una aplicación del lenguaje incluyente sea efectiva en el municipio es importante que el resto del personal que no asistió a las capacitaciones reciba la información y tenga oportunidad de discutir sus puntos de vista respecto al lenguaje incluyente y su utilización en el municipio y hacia la ciudadanía en general.

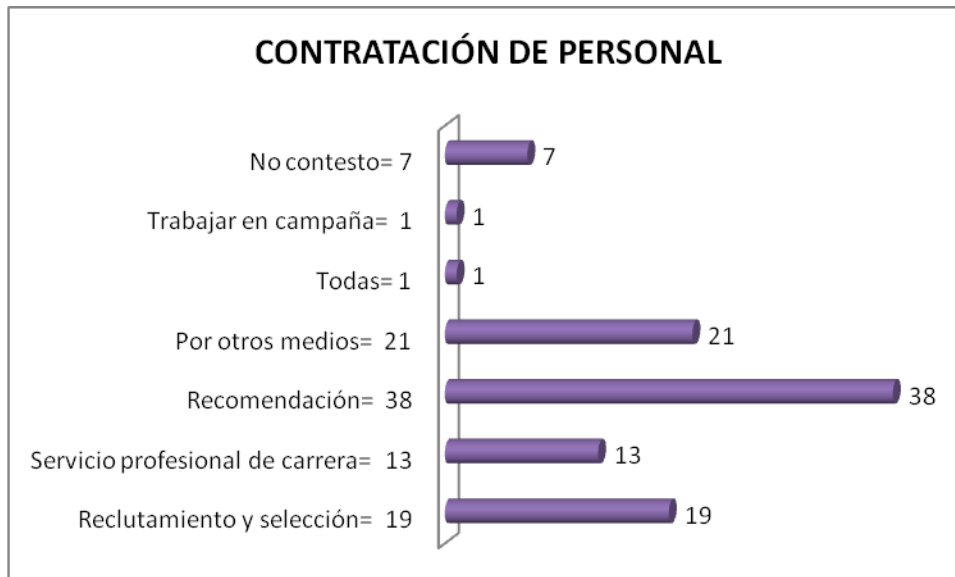


Los resultados de la encuesta muestran que cincuenta y cuatro por ciento de las mujeres y sesenta y siete por ciento de los hombres opinan que no se discrimina en el lenguaje.

Dieciséis por ciento de las mujeres y nueve por ciento de los hombres opinan que si se discrimina en el lenguaje.

Selección de personal

Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.



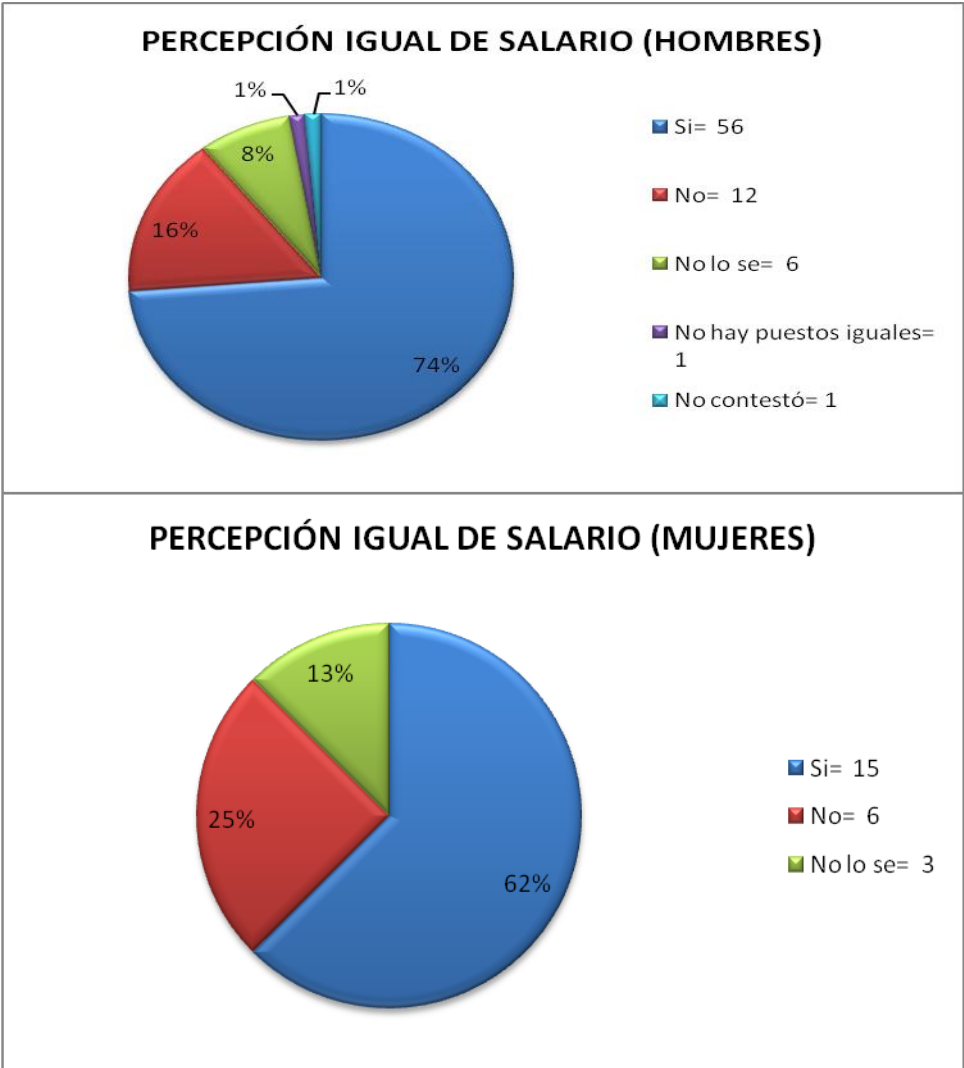
Según la opinión de la mayoría de quienes respondieron la encuesta, el personal se contrata en primer lugar por recomendación, en segundo lugar por otros medios, en tercero por reclutamiento y selección y en cuarto por servicio profesional de carrera. La respuesta “por otros medios” incluía las siguientes opciones: relaciones afectivas, relaciones familiares, influencia política, apariencia física, etc.

Sumando las dos respuestas más altas tenemos que el cincuenta y un por ciento del personal opina que la selección del personal se realiza por recomendación, relaciones afectivas, familiares, influencia política u apariencia física. Si bien este modo de selección del personal afianza vínculos de lealtad construidos desde el proceso de campaña, requiere capacitaciones e información que provean a los trabajadores de elementos suficientes para desempeñar los cargos que les fueron asignados y a los que acceden muchas veces sin información o capacitación previa. Según la encuesta sólo el treinta y dos por ciento opina que las contrataciones se llevan a cabo mediante criterios que incluyen el servicio profesional de carrera, el reclutamiento o la selección, lo cual no es perjudicial en si mismo, pero implica que los y las nuevas encargadas de los puestos municipales deben recibir instrucción adecuada continua a lo largo de su gestión asegurando así un desempeño óptimo.

Salarios y prestaciones

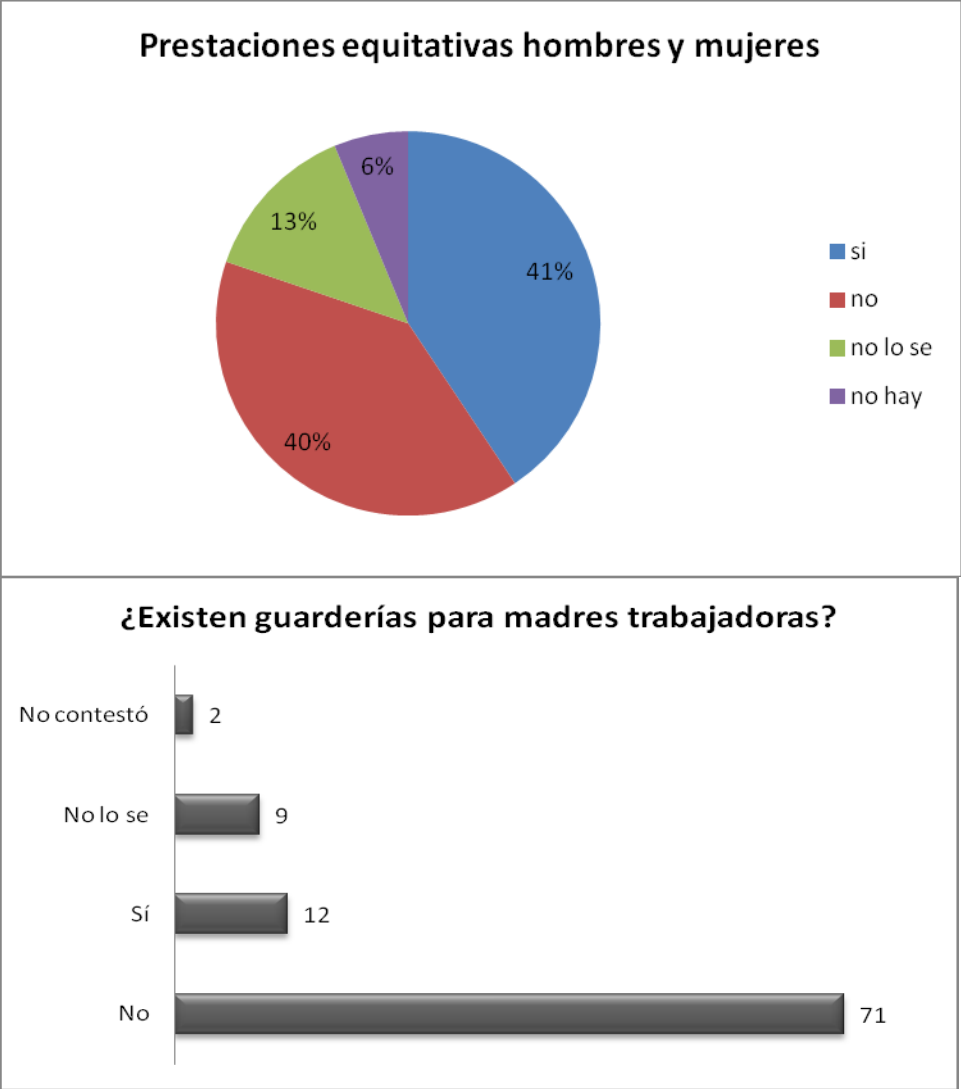
Objetivo 5. Contar con una Administración Pública Municipal, donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

A la pregunta ¿en la Administración Municipal las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario? hombres y mujeres tienen una percepción diferente, el dieciséis por ciento de los hombres y el veinticinco por ciento de las mujeres piensan que la percepción de salarios no es igual entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto. Es necesario decir que la encuesta sólo refleja la percepción u opinión de quienes participaron en el ejercicio, para saber efectivamente si esta percepción corresponde a los números reales deben consultarse los resultados de análisis de la estructura.



Un tema que resultó ser de gran sensibilidad entre el personal fue el de las prestaciones de ley, la gran mayoría reclama el gozo de las prestaciones regulares que por ley deberían percibir los empleados públicos, aunque en la encuesta el cuarenta por ciento respondió que la Administración Municipal no otorga las mismas prestaciones a mujeres y hombres por igual, el cuarenta y un por ciento respondió que sí y sólo el diecinueve por ciento de quienes respondieron dijeron que no hay o no lo saben, al hablar con el personal durante los ejercicios, las entrevistas y en la parte final del cuestionario en el área de comentarios, se manifestó que las prestaciones de ley no se llevan a cabo lo cual genera cierta sensación de desprotección del municipio a sus empleados. La administración gubernamental es modelo de

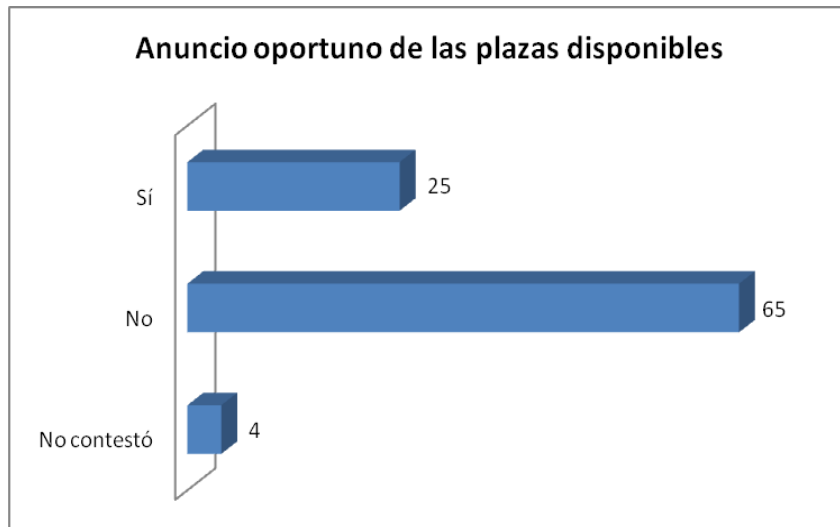
empleo y empleador ante la ciudadanía por lo que tiene la obligación moral de dar a quienes trabajan en el servicio público los beneficios que han sido conquistados por el Estado.



Como quedó claro en las gráficas que describen el perfil de quienes trabajan en el municipio la gran mayoría de quienes trabajan ahí son padres y madres de familia, dado que el setenta y un por ciento piensa que no existen las guarderías para las madres trabajadoras, una previsión importante si el municipio quiere asegurar que sus trabajadores (as) se desempeñen en un ambiente favorable será proveer a madres y padres trabajadores de una guardería. Hay que señalar que la mayoría de quienes tienen hijos y quienes más hijos tienen son por ahora los hombres, sin embargo, la implementación de una guardería para trabajadoras (es) podría motivar la inclusión de más mujeres en el municipio, pues muchas mujeres deciden no aspirar al mercado de trabajo debido a que no cuentan con el apoyo necesario para cuidar a sus hijos

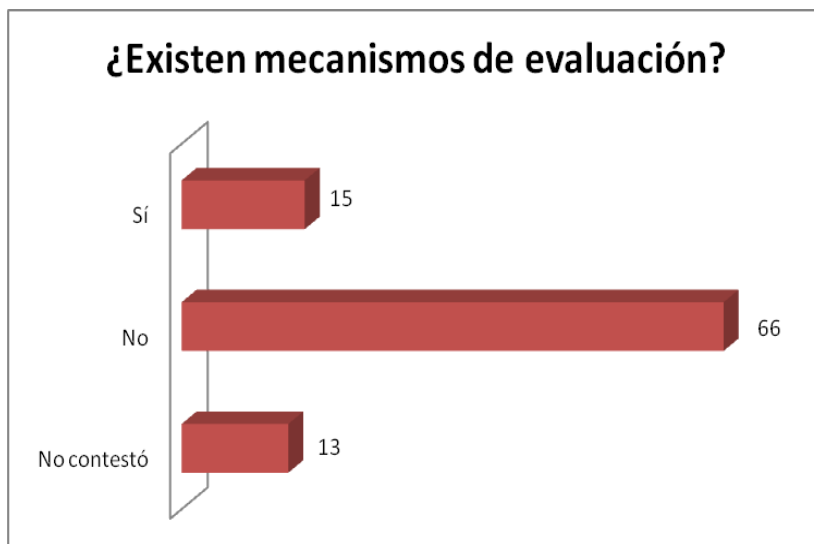
Promoción vertical y horizontal

Objetivo 6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal.



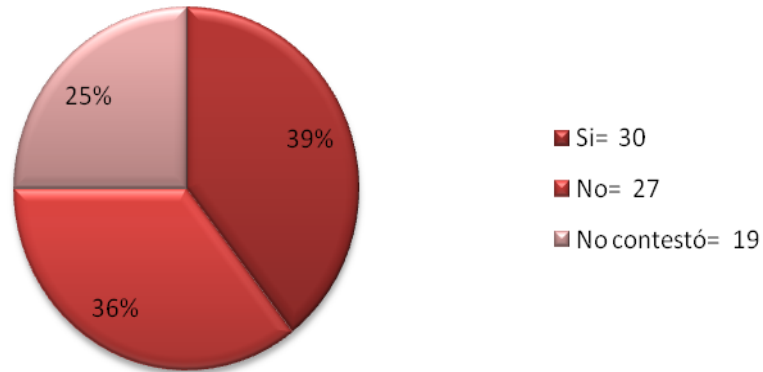
Cuando la encuesta se realizó el gobierno en turno sólo tenía seis meses desempeñando sus funciones lo que debe ser tomado en cuenta al revisar los siguientes resultados.

Según la encuesta, la mayoría dice que no se realiza un anuncio oportuno de las plazas disponibles, lo cual concuerda con los resultados previos acerca del modo en que se realizan las contrataciones las cuales no suelen ser en su mayoría por servicio profesional de carrera, selección o reclutamiento, sin embargo, esas serían las opciones mediante las cuales podrían publicarse las nuevas oportunidades que el mismo personal del municipio podría aprovechar para cambiar a otros puestos que les resulten más apropiados o interesantes a sus aptitudes y capacitación.

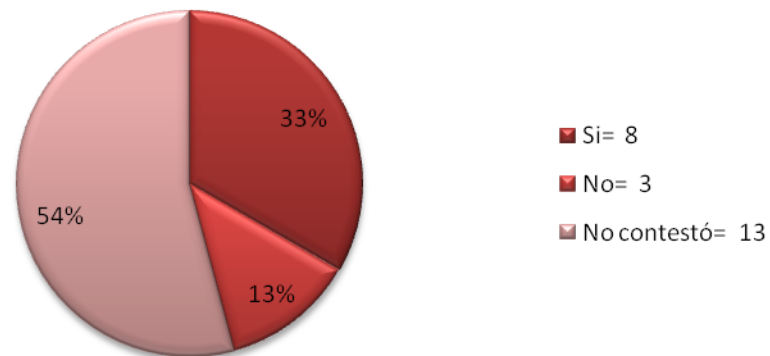


La mayoría de las personas opina que no existen mecanismos de evaluación, por lo que las siguientes preguntas de si son o no equitativos reflejan únicamente una percepción preliminar de esto. Los mecanismos de evaluación son una pieza central del desempeño y la única opción para saber qué está funcionando en los programas dirigidos a la ciudadanía o bien qué cosas funcionan al interior de las áreas. Sin mecanismos de evaluación es imposible mejorar los servicios o la productividad, la autoevaluación y la evaluación general deben formar parte permanente de la administración pública como un elemento consustancial y una vez implementados debe observarse una estricta equidad entre hombres y mujeres evaluados.

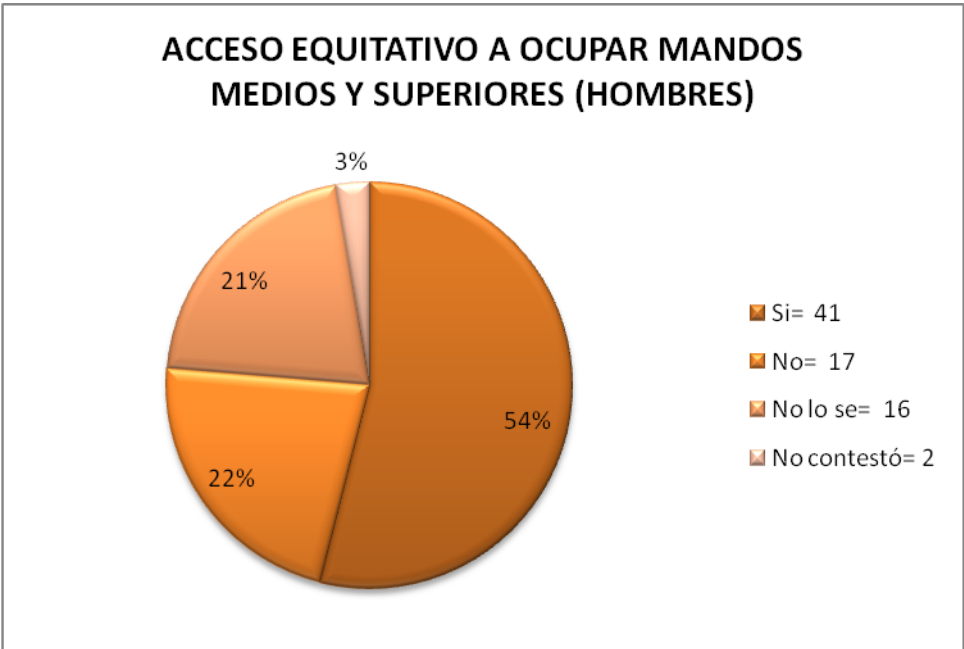
CRITERIOS DE EVALUACIÓN EQUITATIVOS (HOMBRES)



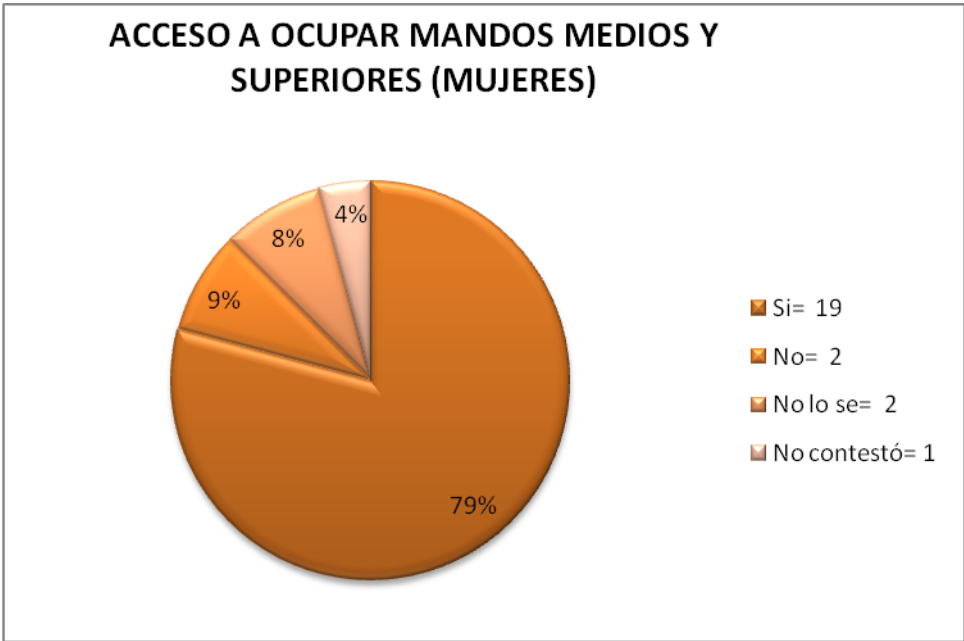
CRITERIOS DE EVALUACIÓN EQUITATIVOS (MUJERES)



La gráfica a continuación refiere la opinión de hombres y mujeres respecto si la administración promueve un acceso equitativo entre hombres y mujeres a ocupar mandos superiores, como en otros casos las gráficas obedecen a la opinión de quienes respondieron la encuesta, en el corto tiempo que el actual gobierno de Yurécuaro ha estado al frente del municipio, difícilmente se han dado movimientos de promoción, sin embargo, es deseable que las promociones e incentivos (económicos, simbólicos, en especie) animen a los empleados del municipio a desempeñarse mejor constantemente.



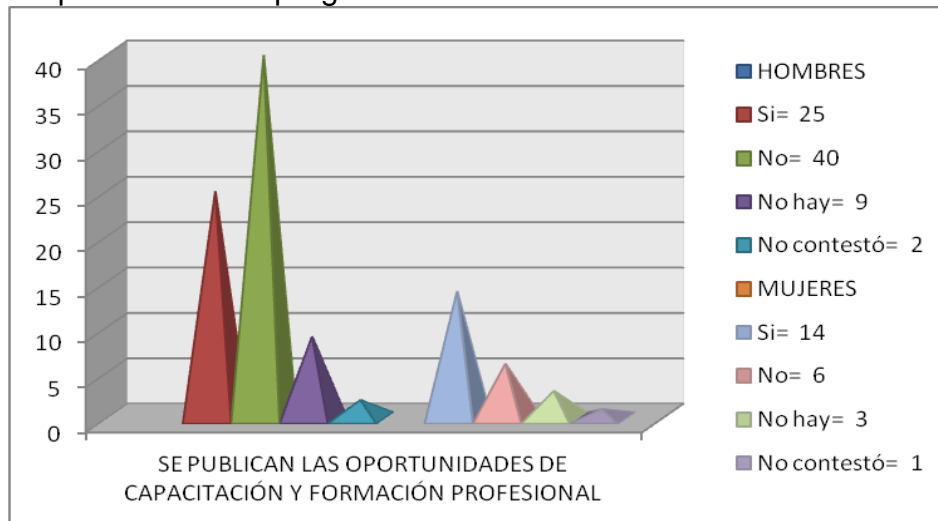
La encuesta muestra que el cincuenta y cuatro por ciento de los hombres y el setenta y nueve por ciento de las mujeres piensan que la promoción a cargos superiores es equitativa, el veintidós por ciento de los hombres y el nueve por ciento de las mujeres piensan que no es equitativo y dieciséis por ciento de los hombres y ocho por ciento de las mujeres contestaron que no saben.



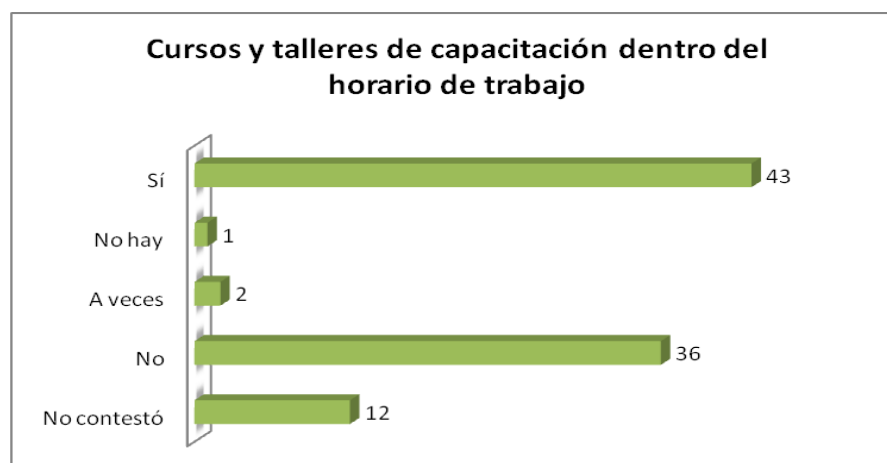
Capacitación y formación profesional

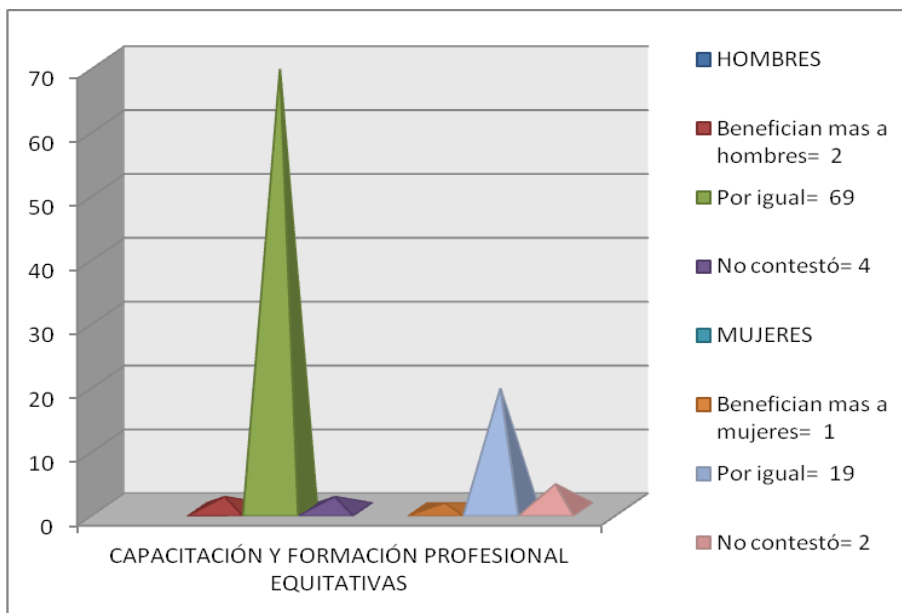
Objetivo 7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el ayuntamiento.

La mayoría de los hombres y las mujeres opinaron que se publican las oportunidades de capacitación y formación profesional, sin embargo, sabemos que debido al poco tiempo que se ha desempeñado la actual administración y tomando en cuenta que las contrataciones no se llevan a cabo en su mayoría por servicio profesional de carrera o selección, es poco probable que quienes contestaron la encuesta hayan tenido oportunidad de ver publicadas las oportunidades a que aludía esta pregunta.

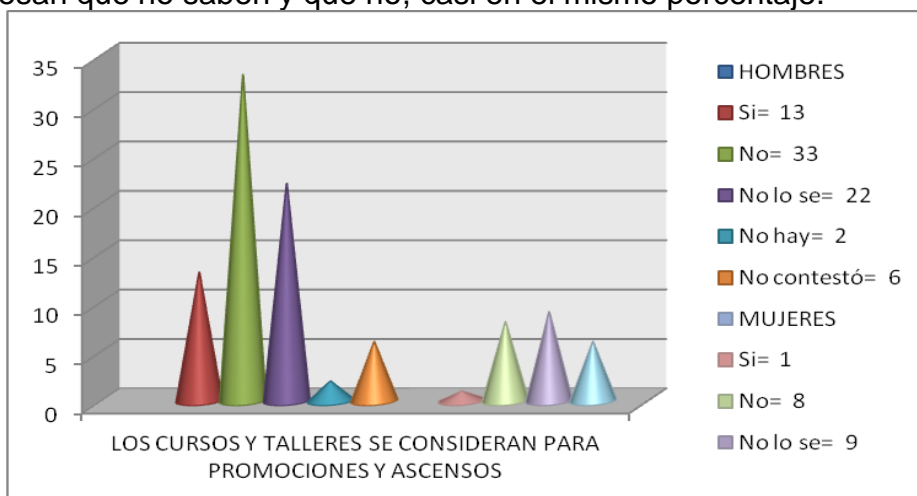


La siguiente gráfica es relativa a cómo se han llevado a cabo las capacitaciones que hasta ahora ha recibido el personal del municipio. Aunque la mayoría, cuarenta y siete por ciento, reporta que se llevan a cabo dentro del horario de trabajo, un importante 38 por ciento declara que se llevan a cabo fuera del horario de trabajo, esta pregunta es importante debido a que las oportunidades de capacitación y formación, no deben ser programadas por la administración como trabajo extra, pues de ese modo las personas no encuentran entusiasmo al participar en ellas y esto puede generar una actitud poco favorable a recibir cursos y capacitaciones necesarias para mejorar el desempeño y la productividad del municipio.





Sabemos que en los seis meses que ha ejercido la administración actual, aunque si han buscado oportunidades de capacitación, todavía es muy pronto para que sean tomadas en cuenta para promociones y ascensos. La encuesta mostró que la mayoría de los hombres y las mujeres piensan que las oportunidades de capacitación y formación profesional son equitativas. Respecto a si la formación es tomada en cuenta para promociones y ascensos las mujeres expresan que no saben y que no, casi en el mismo porcentaje.

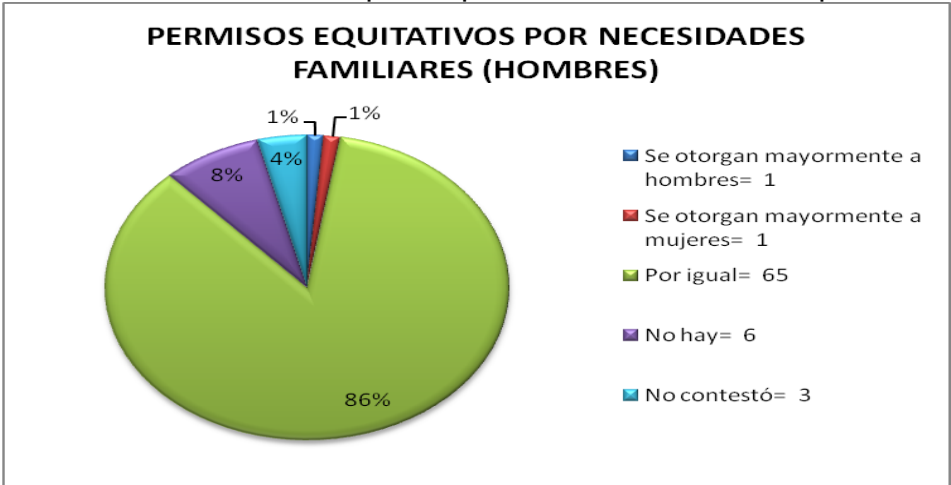


Los hombres de manera paralela, opinan casi en la misma proporción que no y que no lo saben, lo cual concuerda con que la encuesta esta obteniendo datos de opinión preliminar, los cuales todavía no han sido probados por la experiencia, pues la administración no ha tenido tiempo suficiente para proveer cursos ni ha diseñado un programa de estímulos y ascensos todavía.

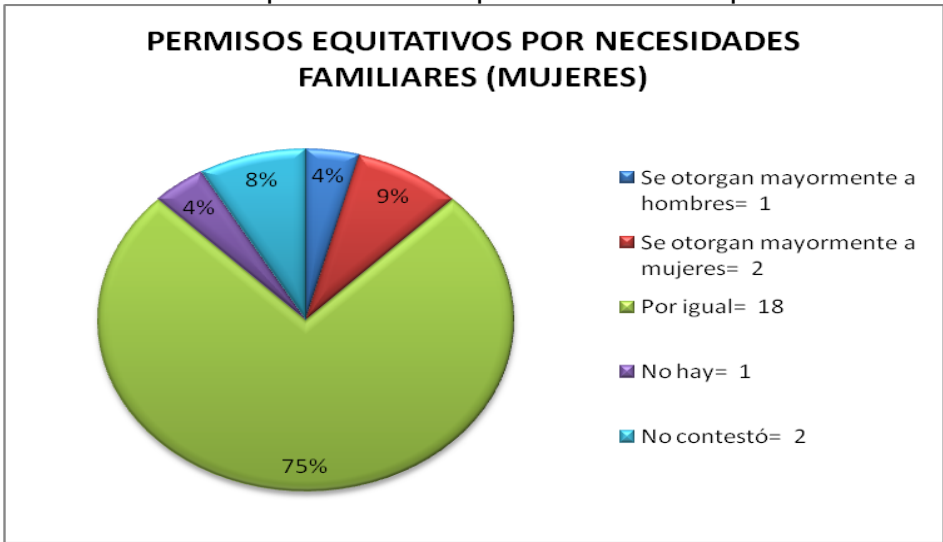
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Objetivo 8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal.

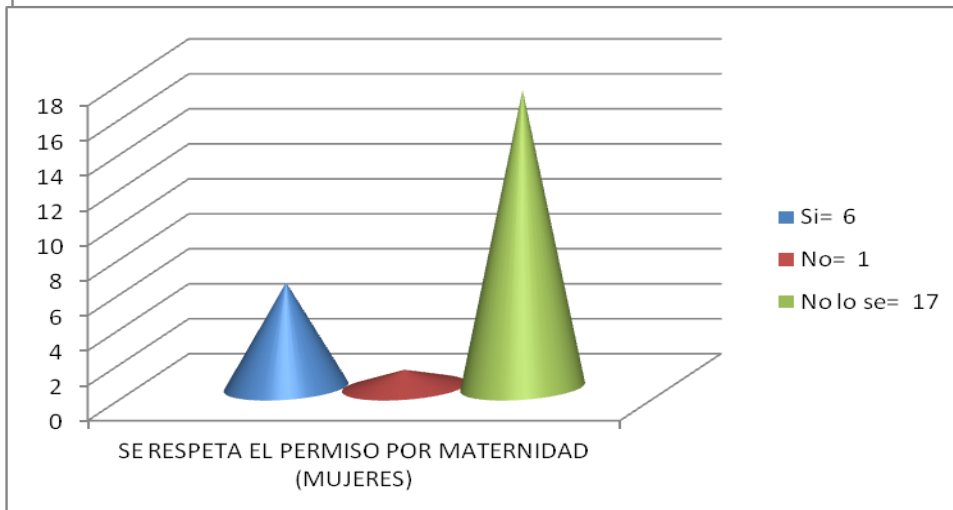
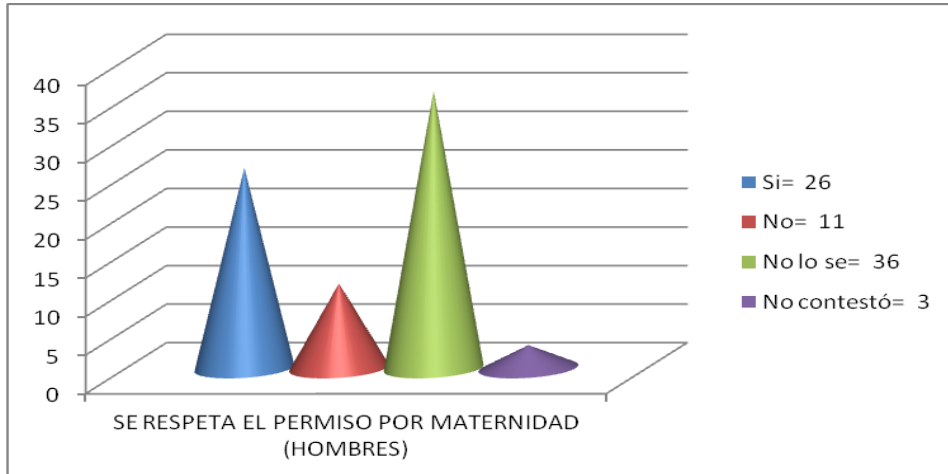
La corresponsabilidad a que refiere este apartado alude al equilibrio que debe existir entre la vida de cada persona en los aspectos, laboral, familiar, personal e institucional, de tal manera que ninguna de ellas sea tan extensa que no permita al resto de los aspectos desarrollarse.



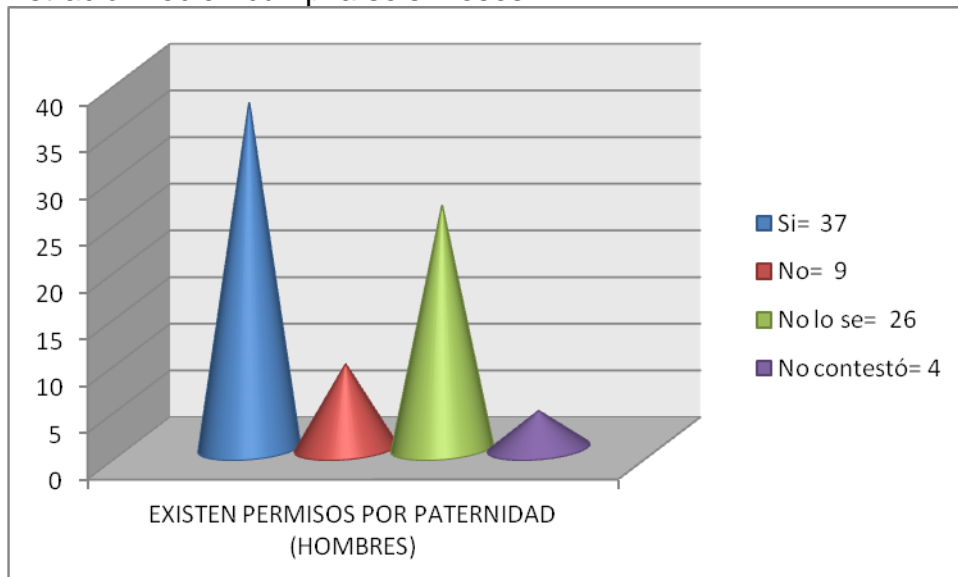
Los hombres dijeron en un ochenta y seis por ciento y las mujeres en un setenta y cinco por ciento que los permisos se otorgan equitativamente entre ambos. Las mujeres indicaron en un ocho por ciento que son ellas quienes reciben más permisos por necesidades familiares que los hombres, quienes solo el uno por ciento comparten la misma opinión



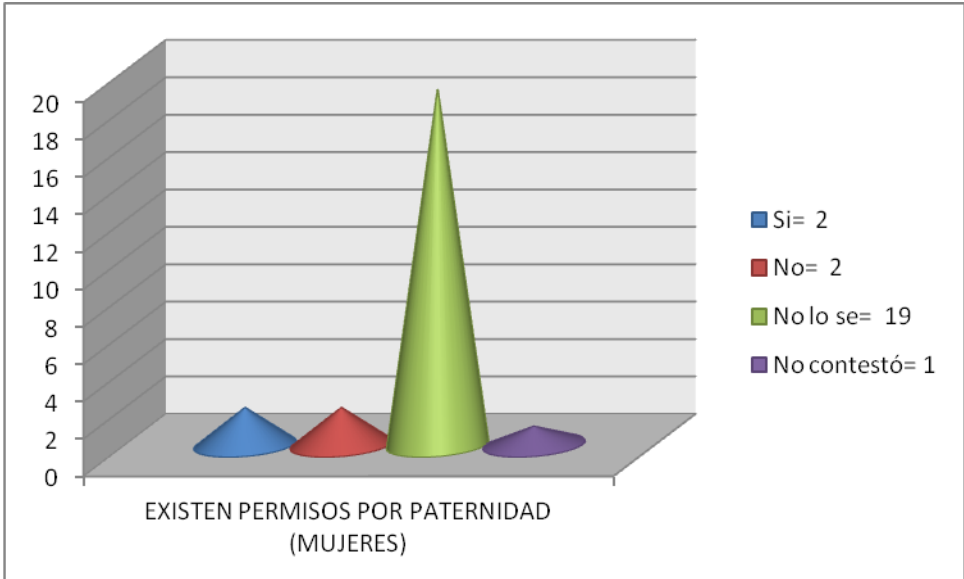
Tanto los permisos provisionales como los permisos por maternidad o paternidad coadyuvan a que las madres y los padres de familia cumplan cabalmente con sus obligaciones con sus hijos, previniendo así la desintegración familiar. Es del mayor interés para la administración municipal quien debe promover que sus empleados y sus familias tengan vidas plenas.



La mayoría de las y los encuestados dicen que no saben si se respeta el permiso de maternidad, es posible que no hayan tenido oportunidad aún para observar esta situación pues la administración recién cumplía seis meses.



Contrastando los resultados de las respuestas entre permisos de maternidad y paternidad, los hombres en sus respuestas sobre los permisos maternos, en su mayoría dice no saber si se respetan, sin embargo, cuando se trata de permisos de paternidad la mayoría dice que si se respetan. Los permisos de paternidad hasta ahora tienen una definición ambigua pues la mayoría de las personas considera las obligaciones paternas más ligadas a la manutención que al cuidado infantil, por lo que los permisos se piensan en un modo restringido pues hay una impresión general de que los hombres no los necesitan tanto ni con la misma frecuencia. La búsqueda de la equidad debe promover una nueva visión de lo que significan los cuidados paternos y su importancia central.



Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración

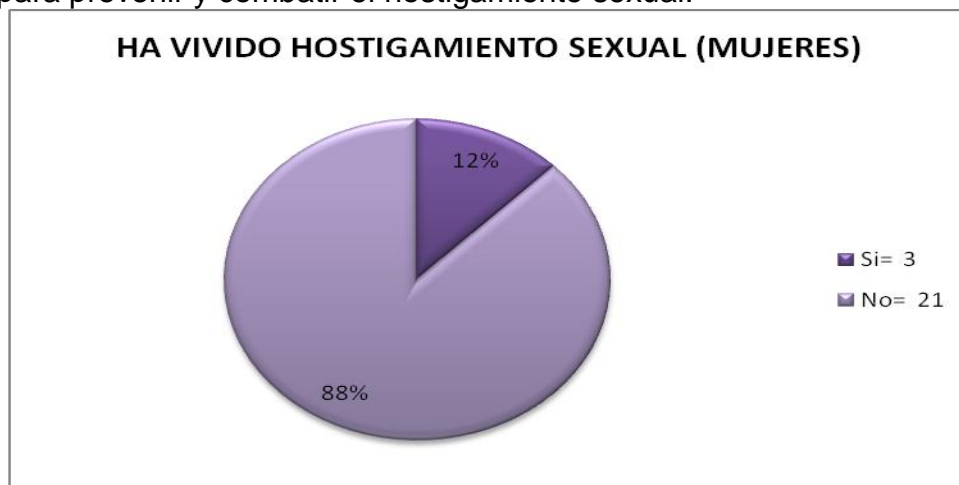
A la pregunta de si ¿en su área de trabajo sus superiores intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres? encontramos las siguientes respuestas.

| HOMBRES | | MUJERES | |
|-------------|----|----------|----|
| Si | 12 | Si | 2 |
| No | 50 | No | 17 |
| No lo sé | 13 | No lo sé | 5 |
| No contestó | 1 | | |

La gran mayoría de las personas respondieron que sus superiores no maltratan a las personas por su género. Hay algunos casos que llaman nuestra atención en que responden que si, debido a que el cuestionario es anónimo para asegurar la fidelidad de las respuestas, no es posible saber si es en algunas áreas que están presentando problemas o bien si son algunas personas en específico quienes tienen problemas de maltrato laboral.

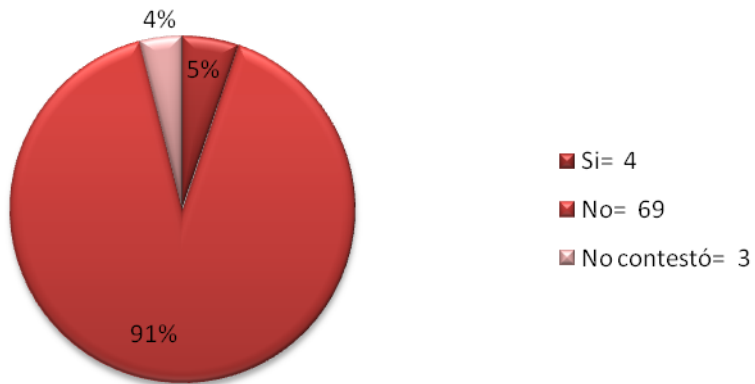


La mayoría de las personas que contestaron el cuestionario señalan que no han vivido hostigamiento sexual –setenta y tres hombres y veintiún mujeres-, no obstante hay algunos casos que dicen haber padecido hostigamiento –tres mujeres y un hombre- esos casos deben atenderse mediante la información y la capacitación de todos y todas las funcionarias públicas, pues la administración esta empezando y es importante que cualquier caso de hostigamiento sea detenido. Con este diagnóstico es evidente que existen algunos casos de hostigamiento pero ya que no pueden ser localizadas las personas específicas que son víctimas de ello y en el ánimo de prevenir el hostigamiento en el futuro, deben buscarse los mecanismos institucionales que hagan posible que todo el personal del municipio reciba información para prevenir y combatir el hostigamiento sexual.

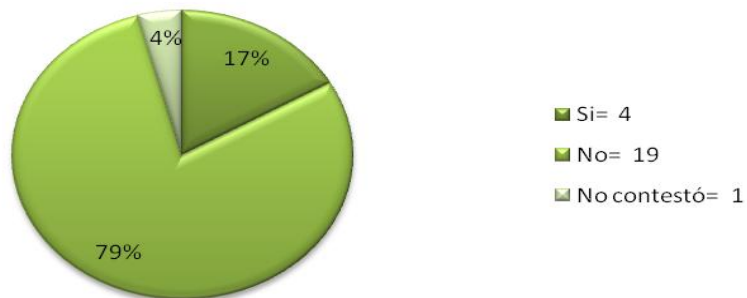


Cuando la pregunta respecto al hostigamiento sexual refiere a una tercera persona, quienes reportan eso son ligeramente más que cuando la pregunta se hace en primera persona, pero siguen siendo minoritarios aunque no menos importantes, pues el hostigamiento deteriora en tal modo la vida de quien lo sufre que afecta cada aspecto de su vida incluyendo su desempeño laboral y afectivo.

**CONOCE A ALGUIEN QUE HAYA VIVIDO
HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HOMBRES)**



**CONOCE A ALGUIEN QUE HAYA VIVIDO
HOSTIGAMIENTO SEXUAL (MUJERES)**



Es recomendación de este diagnóstico que el municipio informe a su personal en que consisten el hostigamiento sexual, la intimidación y el maltrato laboral, pues sólo mediante la información se puede prevenir y tratar estas nocivas dinámicas comunes en la vida laboral.

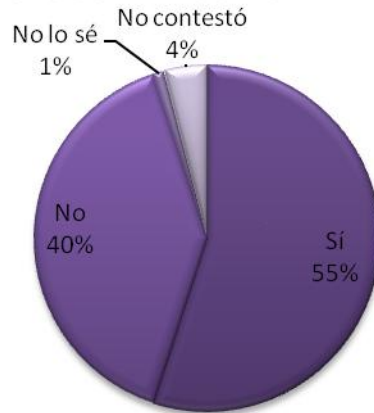


El ochenta y un por ciento de las personas encuestadas dijo que no ha recibido información sobre qué es el hostigamiento sexual, el dieciséis por ciento dijo que si y el tres por ciento no contestó.

A la pregunta de si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento sexual el cincuenta y siete por ciento de quienes respondieron la encuesta dijeron que no existen, el treinta y siete por ciento dijo que si existen y el cinco por ciento no contestó.



EXISTEN MECANISMOS PARA PROTEGER Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



En cuanto a si existen mecanismos para proteger y atender casos de hostigamiento sexual el cuarenta por ciento indicó que no, el cincuenta y cinco por ciento dijo que si y el cuatro por ciento no contestó. Durante las entrevistas y al terminar el cuestionario se indagó con algunas personas qué se podía hacer en caso de hostigamiento, señalaron que la sindicatura era la instancia adecuada para esos casos.

Se hace la recomendación a la administración de crear mecanismos específicos para atender casos de hostigamiento sexual y difundir la estrategia a seguir cuando estos casos aparezcan, señalamos nuevamente que la mejor manera de prevenir esta forma de violencia es mediante la información y la capacitación a todo el personal municipal.

CAPITULO V.

Propuestas para impulsar la equidad de género en la APM.

Código de Ética. Análisis de diferentes Programas del Municipio. Vinculación con los Encargados del Orden. Las propuestas incorporadas en el presente Capítulo surgen de las diferentes actividades que se realizaron con las servidoras y servidores públicos de las diversas áreas de la Administración Pública Municipal, que participaron en los Talleres del Programa de Cultura Institucional y la Política Pública de Género, plasmando las necesidades en torno a la equidad entre mujeres y hombres y sus posibles soluciones.

Contamos con la participación de 73 personas, 25 Mujeres y 48 hombres en total, esto corresponde a la composición del personal del Municipio que en su mayoría son hombres.

Código de Ética

El código es una de las estrategias para lograr la incorporación de la perspectiva de género en la Cultura Institucional del Municipio, que es el reflejo de las ideas, creencias, percepciones, que identifican a las personas. Se constituye desde el análisis de los Postulados de Ética, las líneas de acción y la incorporación de los valores.

El código se construye a partir de valores de igualdad, no discriminación y un lenguaje incluyente, el ejercicio de la equidad desde los procesos de reclutamiento hasta la asignación de salarios, la evaluación de capacidades y habilidades, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, el respeto a los horarios de madres y padres de familia, así como las promociones sin condicionamientos para buscar la conciliación laboral.

El Municipio de Yurécuaro, cuenta con un Código de Ética aprobado por el actual Gobierno Municipal con fecha de publicación del 12 de junio del presente año, el Código aprobado tiene los siguientes objetivos:

- I. Identificar y dar a conocer los servicios públicos, los valores y deberes de carácter ético, hacia sus compañeros y público en general.
- II. Establecer los criterios primordiales para normar el comportamiento ético de todos y cada uno de los servidores que laboran en el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Yurécuaro y
- III. Compartir valores y deberes éticos con todo el público en general, aplicándolos para un mejor desempeño y fortalecimiento de la estructura de la Administración Pública Municipal.

El Código tiene establecidos los siguientes principios: La eficacia, Honradez, Igualdad, Imparcialidad, Integridad, Justicia, Lealtad, Prudencia, Respeto, Responsabilidad, Tolerancia y Transparencia, a las cuales les otorga una definición específica.

Además de diversos artículos en los cuales se hace referencia a la conducta de las y los servidores públicos, tal como el artículo 12.- El servidor público debe estar consciente de que el usuario tiene derecho a acceder conforme a la Ley a la información que es de carácter público, sin que para ello el Servidor Público deba solicitar algún tipo de dádiva o favor”²¹.

También se recomienda conducirse de manera cortés, con respeto hacia sus compañeros y a la población en general. En el artículo 17 se dice que los servidores públicos no deben utilizar sus influencias para intervenir con las peticiones o denuncias, no exhortar a la ciudadanía a conductas de este tipo.

Desde la visión del Programa de Cultura Institucional, se considera que los anteriores valores deben prevalecer, y se hace una propuesta desde la visión de una filosofía incluyente y de respeto a los demás: **“Se considera que el fin de las personas es que sean ellas mismas y para sí mismas, no con un significado egoísta, sino en el sentido que no pueden ser “usadas” por otro u otros, como si fueran un objeto o propiedad de otra persona o grupo. La igualdad entre los seres humanos sin importar su origen étnico, religión, sexo, edad o ideología, es un valor que exige que las reglas o principios que se erijan como normas, deben regular por igual la conducta de todos y todas”**²²

El Programa de Cultura Institucional recomienda tener en cuenta los siguientes postulados, ya que se deberán refrendar constantemente para lograr el buen funcionamiento de la Administración Pública Municipal. “Postulados que debe contener un código de ética y de conducta:

- Equidad en los procesos de reclutamiento, selección promoción del persona, valorando imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres que aspiren a ocupar cargos en los diferentes niveles de la institución, favoreciendo su participación equitativa.
- Trato respetuoso y equitativo, manteniendo siempre una conducta amable en el trato hacia las demás personas, que tome en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerárquica.
- Compromiso institucional y personal con la igualdad y equidad de género. El logro de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la APM requiere de sensibilidad, apertura y compromiso del personal que labora en la institución.
- Remuneración equitativa para mujeres y hombres para garantizar que las funciones y responsabilidades equivalentes correspondan a la misma remuneración.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación, que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.
- Respeto al ejercicio de la maternidad y a la promoción laboral de las mujeres, sin condicionar su contratación o permanencia laboral por razones de maternidad.
- Erradicar el lenguaje sexista. Utilizar un lenguaje incluyente evita la discriminación, que implica un trato desigual y ofensivo para mujeres y hombres.
- Eliminar los estereotipos de género en la asignación de tareas, propiciando que esta distribución de tareas se dé en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas y no de estereotipos sexuales (elementos en relación al cuerpo).

²¹ Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, No. 51 del 12 de junio de 2012, pág. 4.

²² Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional. México. 2009. Pág 32

- Valorar y apoyar el ejercicio de la maternidad y la paternidad para hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con las que se derivan de la maternidad y la paternidad”.²³
- En ninguna unidad administrativa de la institución debe tolerarse conductas indebidas que constituyan hostigamiento y acoso sexual.
- Toda servidora y servidor público tiene derecho a presentar su queja en caso de que se vea afectada/o con una conducta indeseada

El ejercicio realizado con servidoras y servidores públicos dio como resultado las siguientes propuestas:

| CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL MUNICIPIO DE YURECUARO, MICHOACÁN | |
|--|---|
| - | Fomentar la equidad de género |
| - | Trato digno entre hombres y mujeres |
| - | Respeto |
| - | Tolerancia |
| - | Honestidad |
| - | Diálogo (negociación, escuchar las opiniones) |
| - | Solidaridad |
| - | Transparencia |
| - | Compromiso social |
| - | Ética profesional |
| - | Compromiso con la equidad de género |
| - | Respeto a los derechos laborales de las mujeres |
| - | Comunicación incluyente |
| - | Corresponsabilidad entre familia y trabajo |

Se comentó del Código de Ética existente en el Municipio de Yurécuaro, aprobado al inicio de la Administración, el cual se caracteriza por tener valores semejantes a los que se comentan en la sesión de trabajo. Se reconoció por parte de los participantes la necesidad de incorporar los elementos relacionados con la perspectiva de género, a través de la cual se verá con precisión las necesidades de las mujeres y se podrán realizar acciones afirmativas, para cumplir con los postulados de ética, que fueron propuestos por parte de los participantes.

Análisis de diferentes Programas del Municipio.

En el Seminario de Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres realizado con funcionarias y funcionarios públicos, se sensibilizó a las personas participantes y se trataron los temas que nos permiten dar información, herramientas y conocimiento sobre las Políticas Públicas del Municipio. Los temas como Perspectiva de Género y Violencia de género, desigualdad y discriminación, condición y posición social de las Mujeres, Identificación de las Brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en **un primer bloque**. En el **segundo bloque**, se revisaron Derechos Humanos, Reformar el Bando de Policía y Gobierno, Derechos humanos y de las mujeres, Derechos Constitucionales, Legislación internacional, en el **tercer bloque** se revisaron Desarrollo Humano, Sustentable y Planeación, Desarrollo

²³ Instituto Nacional de las Mujeres. Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional. México 2009. Pág. 34

Humano, Desarrollo Sustentable con equidad de género, Principios del Desarrollo Local, Acción Afirmativa.

En el **cuarto bloque** se trataron los siguientes temas: Elementos de Política Pública, Régimen Social de Género, Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APM, Diseño, Planeación, Implementación y Evaluación de la Política Pública, Herramientas de análisis FODA, Diagnóstico para la transversalidad de la PG, Acciones Afirmativas en la Administración Pública para crear la Red de Género Municipal.



Funcionarias y funcionarios participando en los Talleres del PCI

Este trabajo nos acercó a las realidades cotidianas que enfrentan los responsables de las áreas, se analizaron y evaluaron programas vigentes con herramientas que permitieron observar la situación de las mujeres.



Trabajo en equipo en el Seminario de funcionarias y funcionarios del Municipio

| | | |
|--|--|--|
| EQUIPO 4 | PROGRAMA: GUARDERÍA PARA MADRES Y PADRES Y GENERACION DE EMPLEO | |
| MATRIZ DEL EJERCICIO: “ELEMENTOS PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA PÚBLICA | | |
| DIAGNOSTICO CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA ¿Qué? | PRONOSTICO/PROPÓSITO ANÁLISIS RESPECTO DE LOS CAMBIOS ¿Cómo? | PRONOSTICO/PROPÓSITO ANÁLISIS RESPECTO DE LOS CAMBIOS ¿Cómo? |
| <ul style="list-style-type: none"> - No existen fuentes de trabajo (son temporales) - No se tienen guarderías - No existe igualdad en salarios entre mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de los proyectos productivos de fácil acceso a la población - Capacitación , asesoramiento y seguimiento del programa | <ul style="list-style-type: none"> - Beneficiando a población de 1 a 50 años - 100 niños directamente al crear la guardería y a madres y padres que se van a trabajar - Fuentes de empleo - Familias |

Se realizó un ejercicio de evaluación y análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, teniendo en cuenta los programas que se desarrollan en diferentes áreas, resultando ejemplos importantes para el mejoramiento de dichos programas, así como la retroalimentación del conocimiento y de las experiencias vividas en su desarrollo, por parte de las personas participantes.



Exposición de la Lic. María Dolores Unzueta Reyes, con funcionarias y funcionarios del gobierno Municipal de Yurécuaro.

| PROGRAMA AUTOFINANCIAMIENTO | DE | EQUIPO 1 |
|---|-----------|---|
| FORTALEZAS: <ul style="list-style-type: none"> - 90% son mujeres - empresas textiles - Personal capacitado - Base de datos - Convenios federales y estatales - Instalaciones adecuadas - Presupuestos disponibles - Organización - Asesoría legal | | OPORTUNIDADES: <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría legal - Solicitudes de crédito - Firma de convenio para asegurar el pago - Apoyo estatal, federal y municipal |
| DEBILIDADES: <ul style="list-style-type: none"> - Tramite burocrático - Se favorece a poca población - No ampliar el presupuesto | | AMENAZAS: <ul style="list-style-type: none"> - Cartera vencida - Baja capacidad de pago - Cartera no recuperable por cambio de domicilio |



Entrega de material de transversalización de Género al Secretario Lic. Alfredo Carbajal Rosas.

En los Talleres del Programa de Cultura Institucional para el Municipio se expusieron los temas del Programa, Política nacional y deberes institucionales, Clima Laboral, Comunicación Incluirte, Selección de Personal, Salarios y Prestaciones, Promoción vertical y horizontal, Capacitación y formación profesional, Conciliación vida laboral, familiar y personal, Hostigamiento y acoso sexual. Adicionalmente se proporcionaron los elementos fundamentales de Política Pública: Diseño, Planeación, Implementación y Evaluación, contando con herramientas de evaluación consistentes en la elaboración del cuadrante de

Fortalezas, Debilidades Oportunidades y Amenazas (FODA), para ser aplicadas en los programas, áreas o departamentos de la Administración Pública Municipal.



Participantes del Taller del Programa de Cultura Institucional

Posterior a la exposición de la Consultora se realizan ejercicios en el que las y los servidores públicos identificarían las principales necesidades de las familias, las mujeres y los hombres, con la finalidad de sensibilizarlos en torno a las diversas dificultades de las mujeres respecto a las problemáticas familiares, laborales y sociales.

A continuación los diferentes equipos, en voz de un representante, expuso los resultados de su ejercicio al resto del grupo, mostrando lo siguiente:

MATRIZ DEL EJERCICIO: “IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES”

INSTRUCCIONES: El equipo reflexionará sobre los roles sociales de las mujeres, los hombres y las familias.

EQUIPO 1

NECESIDADES DE LAS FAMILIAS: Economía, educación, valores, confianza, comunicación, respeto, tolerancia, vivienda digna, alimentos, salud.

NECESIDADES DE LAS MUJERES: Que sean escuchadas, respeto, apoyo en labores domesticas, existe incomprensión, que exista el apoyo del hombre, trabajo digno, trato digno, ser impulsadas, igualdad

NECESIDADES DE LOS HOMBRES: Comprensión, apapacho, economía, una buena mujer, trato digno, confianza, tolerancia, oportunidades, un buen trabajo, apoyo de la mujer



Exposición sobre el Programa de Cultura Institucional a servidoras y servidores públicos.

MATRIZ DEL EJERCICIO: “IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES”

INSTRUCCIONES: El equipo reflexionará sobre los roles sociales de las mujeres, los hombres y las familias.

EQUIPO 4

NECESIDADES DE LAS FAMILIAS: Valores, educación, amor, comunicación, respeto, tolerancia, obligaciones, cultura religiosa.

NECESIDADES DE LAS MUJERES: Amor, respeto, independencia económica, respeto a nuestras decisiones, realizarse profesionalmente.

NECESIDADES DE LOS HOMBRES: Amor, comprensión, igualdad, realizarse profesionalmente, sexo.

Es importante resaltar que se mantienen esquemas de los roles asignados a mujeres y hombres socialmente, sobre lo cual se amplió la discusión al interior de los equipos y en las plenarios, logrando identificar las necesidades estratégicas de las mujeres y los estereotipos asignados a ellas como trabajadoras en la APM.



Equipos de trabajadoras y profesionistas analizando los problemas de género

Se rescataron valores de respeto hacia las mujeres, así como en la toma de sus decisiones, independencia económica, realización profesional, valorar el trabajo que hacemos, trato igualitario, repartir los roles, marcar límites, igualdad de oportunidades, trabajo digno y otros.

Se realizaron ejercicios de masculinidades, con el fin de lograr mayor sensibilización de los roles asignados por la sociedad a los hombres, así como las dificultades y riesgos que enfrentan al quedar dentro de los estereotipos del machismo, la competencia y el androcentrismo. Se pudieron compartir esquemas de colaboración, solidaridad entre mujeres y hombres, rompiendo con los esquemas de competencia y de dominio de un sexo sobre otro.

Mesa de Trabajo con los encargados del Orden.

Con el fin de dar a conocer los avances del Programa de Cultura Institucional en Yurécuaro, se extendió una invitación a los “**encargados del orden**” de los diversos poblados del municipio, a una Mesa de Trabajo, para informarles y dialogar con ellos sobre las actividades que se vienen desarrollando en torno al tema de las Políticas Públicas con Equidad de Género, y el Programa de Cultura Institucional para el Municipio, se expusieron los objetivos, las estadísticas del estudio socioeconómico de las diferentes problemáticas encontradas en Yurécuaro, respecto a población, participación económica de mujeres y hombres en el Municipio, educación, salud, trabajo, participación política de las mujeres.

Se compartió información sobre los ejercicios realizados en las diferentes sesiones en que se conformó el taller con servidoras y servidores públicos, así como algunos Resultados Preliminares del diagnóstico sobre equidad de género dentro de la Administración Pública de Yurécuaro, destacando cuantas mujeres y cuantos hombres trabajan en la Administración

Pública Municipal, cuál es su escolaridad, la jerarquía por puestos, si las personas perciben que existe respeto e igualdad en el área de trabajo, si perciben que hay igualdad de salarios y prestaciones, si reconocen haber sufrido hostigamiento sexual.

También se dialoga con los representantes de las comunidades sobre las cuestiones que se pueden detectar en sus respectivas comunidades referentes a la organización y necesidades de las mujeres, la vinculación con las áreas encargadas de promover el tema de la equidad de género y el resultado de esta discusión fue el siguiente:



Mesa de Trabajo con los Encargados del Orden en las Comunidades de Yurécuaro Michoacán

Las funciones de los Encargados del Orden en las Comunidades, son diversas, dentro de las que destacan las siguientes:

- Dar aviso de cualquier alteración
- Cuántos habitantes existen en el área
- Cuidar de la Limpieza y Aseo de sitios públicos, caminos y carreteras.
- Establecimiento de escuelas
- Dar aviso de siniestros y Epidemias.
- Dar aviso a las autoridades competentes de la existencia de delincuentes
- Se consulta con población en general de qué habrá en la fiesta, donde, y cuando, se hace un presupuesto y se pide cooperación pareja de toda la población.
- Se hacen cenas y eventos para juntar dinero para los eventos (primordialmente religiosos)
- Se hacen faenas comunitarias para la limpieza de caminos

Las mujeres tienen mucha participación, en el comité de reestructuración de carretera hay 3 mujeres y 2 hombres.

- Las mujeres organizan el programa de OPORTUNIDADES.
- Participan en la limpieza en la comunidad.
- Participan en las escuelas en las sociedades de padres y madres de familia y en las mesas directivas hay mayoría de mujeres.
- Trabajan en el campo.
- Son promotoras de salud y participan en las clínicas comunitarias.

Apoyo del gobierno para emprender proyectos productivos

- Información de los proyectos existentes y procedimientos para tener el recurso.
- Mayor atención del gobierno a casos de violencia familiar.
- Que la encargada de la IMM se reúna con las mujeres y detecte la violencia familiar para atenderla.
- Orientación de cómo son los procedimientos para intervenir en los casos de violencia familiar, salud mental.
- Más sensibilización con los encargados del orden al tema de género, mayor información de procedimientos y apoyo para la realización de sus labores.



Presentación de PCI a los Encargados del Orden de Yurécuaro, Michoacán.

El intercambio de experiencias fue importante entre los encargados del orden de las diferentes comunidades, así como la vinculación que se debe establecer con la Instancia Municipal de la Mujer, se detectó la problemática de la violencia familiar y la necesidad de acceder a los programas sociales de promoción del empleo y de proyectos productivos, que la

Instancia de Mujeres y otras áreas del Ayuntamiento están desarrollando para beneficio de las mujeres y de las comunidades del Municipio.

Resumen de Propuestas

En la presentación y discusión del Programa de Cultura Institucional se encontraron diferentes problemáticas que reflejan la desigualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Municipal, por lo tanto las propuestas que surgen al respecto, van encaminadas a planear nuevas Actividades Institucionales, para la elaboración del Presupuesto Operativo Anual, con el fin de hacer un Presupuesto que sea sensible al género y que permita destinar los recursos necesarios para disminuir las brechas paulatinamente, considerar la inclusión de la siguiente propuesta en el Presupuesto Municipal asignado.

| Partida Presupuestal | Actividad Institucional |
|--|---|
| Capitulo 1000: Servicios Personales (Personas que prestan servicios) | Promover mayor número de mujeres en áreas donde no hay equidad de género |
| | Capacitación a funcionarios y a todo el personal en cursos de equidad y género, a técnicos y operativos en habilidades para el trabajo y desarrollo personal. |
| | Habilitar servicio de Guardería para atender a las hijas e hijos de servidoras y servidores públicos. |
| | Establecer la Licencia Paterna y los permisos y apoyos para madres y padres solteros. |
| Capitulo 3000: Servicios Generales | Garantizar los insumos para la realización de las actividades al interior de la Administración Pública, especialmente en las áreas donde trabajan las mujeres con escasos materiales. |
| Capítulo 5000: Bienes Muebles e Inmuebles | Cubrir las necesidades de equipamiento de las áreas de atención a mujeres, garantizando un servicio de calidad |

CONCLUSIONES.

Propuestas de la consultoría externa para el PCI Administración Pública del Municipio de Yurécuaro. Michoacán. El Municipio de Yurécuaro cuenta con rezagos en materia educativa, salud, empleo y participación política de la mujer. El grueso de la población se encuentra en edad productiva y carecen de oportunidades de desarrollo, lo que provoca migración. Será necesaria la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión, la justicia social y la equidad de género para que dichos rezagos comiencen a ser superados en el corto plazo.

Es fundamental promover y fomentar una cultura de equidad entre los servidores públicos del municipio, la administración de Yurécuaro es muy joven por lo que el gobierno municipal tiene la oportunidad de generar mecanismos de transparencia que lo fortalezcan desde el ámbito interno con sus empleados y al mismo tiempo lo proyecte hacia la comunidad. Se deberán observar los siguientes puntos:

- Elaboración de una base de datos que permita transparentar la información del personal que labora en la administración pública municipal de Yurécuaro. Se debe incluir los siguientes campos: nivel de estudio, salario, prestaciones, sexo, número de hijos, puesto, departamento, año de ingreso, categoría, RFC, CURP, para generar un Sistema **de Información de Género**.
- Impulsar campañas de **lenguaje no sexista**, que favorezcan la inclusión social de las mujeres en el ámbito laboral, educativo, económico y político.
- Modificar paulatinamente la forma de selección del personal, ya que es un mecanismo que reproduce la inequidad de género, puede impulsarse la creación de un **Comité de Selección de personal con balance de género**, su reglamento y sus procedimientos.
- Desarrollar un Plan de Capacitación Anual para el Municipio, el Plan debe incluir un análisis con la perspectiva de género, para que servidoras y servidores públicos estén informados y puedan acceder en igualdad de condiciones, se puede iniciar a partir de realizar la detección de necesidades laborales.
- Establecer una política que permita el desarrollo y la profesionalización de las trabajadoras y trabajadores del municipio, para el mejoramiento del nivel de vida del personal, especialmente el de las mujeres que son madres de familia y madres solteras, quienes cuentan con menos oportunidades de trabajo.
- Implementar la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, generando permisos paternos y maternos para quienes lo requieran en la APM.

Glosario

Acciones afirmativas. Conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre hombres y mujeres. Son políticas de carácter temporal, ya que –idealmente en el momento en que las pautas culturales llegan a ser más equitativas, gracias a la implementación de esas medidas, la acción afirmativa deja de ser necesaria.

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.²⁴

Comunicación Incluyente. Se refiere a la comunicación emitida por los medios masivos de difusión, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres²⁵.

Cultura Institucional. Conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman, se presenta a través de normas y reglamentos o convenciones no escritas pero entendidas, con características propias que constituyen su cultura organizacional única.

Derechos Humanos de las mujeres. Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), la Convención de los Derechos de la Niñez, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Equidad de Género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.²⁶

Estadísticas desagregadas por sexo. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces “desagregadas por género”.

Enfoque de Género. El enfoque de género implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y acciones para la intervención. Es una forma de observar la realidad en base a las variables del sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

²⁴ Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.

²⁵ Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. 2009 México. Pág. 116.

²⁶ Artículo 5 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, 2001.

Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta además las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión. El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades

Indicadores. Un indicador define el nivel cuantitativo y/o cualitativo que debe alcanzarse para lograr un objetivo.

Índice de Desarrollo Humano relativo al Género. Mide la calidad de vida de los seres humanos según su género en el entorno dónde se desenvuelve. Se compone de tres parámetros: Tiempo de vida y salud, educación (años de estudio obligatorios, tasa de analfabetismo en adultos y tasa bruta de matrícula) y nivel de vida (medido por el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita en dólares).

Intereses Estratégicos. Se definen con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres, por ejemplo la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. El término género no es sinónimo de mujer, hace referencia a lo socialmente construido.²⁷

Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Políticas Públicas. Es un conjunto de acciones que realiza el gobierno para paliar las problemáticas sociales identificadas, las cuales pueden iniciar su proceso con el diagnóstico, la planeación, la implementación y la evaluación; en el proceso de construcción de la política se requiere de un clima democrático, en el cual los actores establezcan una relación de corresponsabilidad con el Gobierno y vigilen la aplicación de los recursos a las problemáticas prioritarias, exigiendo la rendición de cuentas a los encargados de tomar las decisiones del rumbo de los programas públicos.

Violencia Laboral. La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la

²⁷ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. *La Equidad de Género en la Administración Pública. Fundamentos Teóricos.* Pág. 192

intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género²⁸.

Hostigamiento Sexual. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/ o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.²⁹

Unidad de Género. Espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia.³⁰

²⁸ Artículo 11 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.

²⁹ Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.

³⁰ Programa de Cultura Institucional. Pág. 89

Bibliografía

- Dieterich, Heinz, México (1996). Nueva guía para la investigación científica. Editorial Ariel
- Guerreo, Omar. (1979). *La Administración Pública en el Estado Capitalista*. Editorial Avelar.
- Guzmán, Flérida. *Segregación Ocupacional por Género*, (consultado: 20/10/11)
<http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>
- Harmon, Michael y Mayer, Richard, México (1999). Teoría de la Organización para la Administración Pública, Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Incháustegui, Teresa y Ugalde Yamileth, (2004) *Materiales y Herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, México DF.
- Instituto de las Mujeres. (2007) *ABC del Género en la Administración Pública*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2009) *Programa de Cultura Institucional*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2009) *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. México.
- Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. (2007) *La Equidad de Género en la Administración Pública. Fundamentos Teóricos*. México D.F.
- Lamas, Martha. (2002) *Cuerpo: Diferencia Sexual y Género*. Editorial Taurus. México.
- Lechner, Norbert (Coordinador), México (2000). Estado y Política en América Latina, Editorial Siglo XXI.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, (2007) México, D.F.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. (2001) México.
- Martínez Medina, María Concepción. (2003) *Guía para Elaborar Presupuestos Municipales con Enfoque de Equidad de Género*. México D.F.

Otras fuentes de información:

Censos de población y vivienda INEGI, 2010

Consejo Nacional de Población (CONAPO), <http://www.conapo.gob.mx/>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), <http://www.conapred.org.mx/>

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL), http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/agrupadores_xml/ages23.xml&xsl=/agrupadores_xml/agrupa_listado.xsl

<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mich/default.aspx?tema=me&e=16>

Portal de Municipios del Estado de Michoacán <http://www.municipiosmich.gob.mx> (Consultado 8 de agosto de 2012).

GABINETE MUNICIPAL

Lic. Rigoberto López Serrato
Presidente Municipal
Lic. José Jesús Delgado Tovar
Síndico Municipal

REGIDORES

Dr. José Juan Maya Romero
Salud, Asistencia Social de la Mujer, Juventud y Deporte
C. Luis Martínez Campos
Obras Públicas y Desarrollo Urbano
Lic. Lilia Araceli Huaracha García
Educación Pública, Cultura y Turismo
Ing. Florencia Rocha Granados
Asuntos Agropecuarios y Pesca
Prof. Víctor Baeza Godínez
Fomento Industrial, Comercio y de Acceso a la Información Pública
C. Ana María Ramírez Sandoval
Asuntos Migratorios y de Planeación, Programación y Desarrollo
Lic. Rosaura Roa Covarrubias
Ecología

Lic. Alfredo Carbajal Rosas
Secretario Municipal
Lic. Everardo Serrato Vázquez
Contralor Municipal
C.P. María Isabel Contreras Sansores
Tesorero Municipal
C. Sigifredo Schopp Sánchez
Oficial Mayor
C. Sergio Sotelo Cortes
Director de Seguridad Pública
Arq. Denisse Ortega Limón
Director de Urbanismo y Obras Públicas
Ing. César Murillo Delgado
Coordinador de Fortalecimiento Social
C. Martha Patricia Miranda Ayala
Directora de Desarrollo Social y Vivienda
Ing. Antonio Ayala Sierra
Director de Desarrollo Rural
Prof. Juvenal Delgado González
Director de Juventud y Deporte
C. José Ceja Romero
Director de Fomento Económico y Empleo

Bio. María Teresa Godínez Tovar
Directora de Salud y Ecología
DIF Municipal
C. Esperanza Rodríguez Escoto
Presidenta
C. María de Lourdes García Arellano
Directora
Lic. René Martínez Valadez
Director de Casa de Cultura
Lic. Miguel Ángel Sánchez Rodríguez
Director de COMAPA
C. Ana María Licea Cervantes
Directora de Biblioteca Pública