

## DATOS GENERALES DE LA EXPERIENCIA

<b>1. Título de la experiencia</b> Cultura institucional con perspectiva de género en el Municipio de Aguascalientes		
<b>2. Municipio/Ciudad</b> AGUASCALIENTES, AGUASCALIENTES	<b>Teléfono y correo electrónico institucional:</b> 0444499163610 ext 113, imma@ags.gob.mx	<b>3. País</b> MEXICO
<b>4. Entidad o área responsable de la experiencia:</b> INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE AGUASCALIENTES		
<b>5. Resumen de la experiencia/Descripción:</b> <p>Para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Municipal 2014-2016 se consolidó el Programa de Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres del Municipio de Aguascalientes, el cual contempla como uno de sus ejes estratégicos el tema de Cultura Institucional.</p> <p>Bajo éste contexto, el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes (IMMA) diseño una metodología que garantizará la implementación de prácticas laborales que coadyuvaran en la promoción de la igualdad laboral en las y los servidores públicos, así mismo, erradicarán prácticas discriminatorias y de violencia laboral.</p> <p>Para garantizar la implementación de dicha metodología, se partió del análisis de los requerimientos previstos en la Norma Mexicana para la igualdad laboral, insumo normativo que es impulsado por la Secretaría Federal del trabajo y previsión social. Tal insumo fue el referente para sustentar un plan de acción que posibilitará que el IMMA brindara asesoría puntual y seguimiento para lograr que catorce Dependencias de la Administración Pública Municipal mantuvieran el certificado de la Norma previamente mencionado.</p> <p>El desarrollo del plan de acción se logró mediante el trabajo coordinado que se estableció con la Red Interinstitucional para la promoción de la igualdad de género, la cual se encuentra integrada por enlaces de género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.</p> <p>Por lo anterior, el eje estratégico denominado Cultura Institucional facilito su transformación, mediante el trabajo impulsado por las integrantes de la Red Interinstitucional para la promoción de la igualdad de género. Dicho eje se conformó de 8 líneas de acción las cuales tienen como objetivo realizar un ejercicio de planeación municipal articulado en la gestión e innovación gubernamental incorporando en ellos la visión de género, es decir, el cambio de actitudes y creencias basadas en estereotipos de género que redundan en oportunidades desiguales para mujeres y hombres. En este sentido se busca permear e introducir en las dependencias municipales políticas de igualdad sustantiva relacionadas con el diagnóstico, revisión y análisis de sus rasgos estructurales; su estilo administrativo, su liderazgo, su toma de decisiones, su administración personal y en generar estrategias de intervención articulada con las áreas de planeación e innovación gubernamental.</p> <p>Dicho eje, permitió impulsar cambios institucionales que erradiquen la discriminación y la desigualdad de género, toda vez, que intervino con temas como corresponsabilidad de la vida</p>		

laboral y familiar, uso de lenguaje incluyente, difusión y sensibilización sobre cultura institucional, prevención del acoso y hostigamiento sexual.

## 6. Objetivos

Objetivo:

Promover el cambio institucional a favor de la igualdad y la no discriminación de género, mediante el diseño e impulso de buenas prácticas que fortalezcan el clima laboral y el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las y los trabajadores.

objetivos específicos siguientes:

- Articular y dar seguimiento a la Red Interinstitucional para la promoción de la igualdad de género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.
- Impulsar el uso del lenguaje incluyente en la misión y visión de las Dependencias y documentos rectores para la administración de los recursos humanos y procedimientos administrativos, así como, las comunicaciones al interno y externo.
- Diseñar y desarrollar procesos de sensibilización en el personal de la Administración Pública Municipal, en materia de género, conciliación de la vida laboral y familiar y en la construcción de nuevas masculinidades
- Impulsar el diseño de buenas prácticas al interno de la Administración Pública Municipal para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Diseñar e implementar un mecanismo que permita detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación laboral.

## 7. Fecha Inicio de la Experiencia:

1/12/14

## 8. Fecha de conclusión de la Experiencia:

9/11/15

## 9. Datos de la persona contacto

### Nombre y apellidos:

LIC. ELSA CAROLINA  
GUZMAN MARTINEZ

### Cargo:

COORDINADORA DE  
TRANSVERSALIZACIÓN DE  
LA PEG Y PROYECTOS

### Correo electrónico:

elsagume@yahoo.com.mx

## 10. Materias

Administración Pública

## DETALLE DE LA EXPERIENCIA

---

### **1. Describa brevemente el escenario en el que se plantea y desarrolla la actuación.**

El Plan de Desarrollo Municipal 2014-2016 rige las políticas públicas para responder a las demandas de la ciudadanía a nivel local. Establece cinco ejes estratégicos: Nuestra gente; Tranquilidad y paz; Servicios públicos de calidad; Sustentabilidad y medio ambiente y Buenas cuentas.

A partir de un diagnóstico situacional definió cuatro políticas públicas a través de las cuales se brinda respuesta a la ciudadanía en los temas prioritarios: inclusión y obra social; participación ciudadana; fortalecimiento institucional y sistema municipal de planeación.

En su línea estratégica Desarrollo Humano, relacionado con el Eje 1, Nuestra gente, establece el Programa Municipio Incluyente, el cual tiene como objetivo: Incidir en la cultura de la inclusión, la igualdad y el respeto entre las personas, promoviendo acciones que permitan a los segmentos de la población en desventaja, el acceso a la construcción de las capacidades para gozar de su entorno de la misma forma que el resto de las personas.

Por lo anterior, el Plan Municipal de Desarrollo refiere dos estrategias fundamentales para el logro de la igualdad de género; transversalizar este enfoque en las políticas públicas e impulsar acciones afirmativas.

De manera, que los compromisos institucionales sustentan el quehacer de las acciones que promueve el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes y de todas las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.

Con el objeto de dar cumplimiento al Programa de Municipio Incluyente, el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes impulso la construcción del Programa de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres del Municipio de Aguascalientes 2014-2016, instrumento normativo y metodológico que define y orienta las políticas locales desde el enfoque de igualdad de género y derechos humanos.

El programa en comento es un documento estratégico que se fundamenta en las problemáticas municipales, en las voces de quienes la viven y en la escucha de quienes construyen las políticas públicas. En este sentido, este documento normativo, se elaboró a través de la consulta a diferentes actores a través de mesas de trabajo, entrevistas, talleres y un foro durante los meses septiembre, octubre y noviembre.

A través de dicha metodología se logró recabar propuestas ciudadanas, académicas, de las organizaciones de la sociedad civil y de quienes formulan las políticas en el gobierno municipal.

El Programa de igualdad sustantiva entre Hombres y Mujeres del Municipio de Aguascalientes 2014-2016 tiene como objetivo conducir las políticas internas y externas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación, con base en las facultades y responsabilidades que tiene el Municipio de Aguascalientes, se conforma de seis ejes estratégicos; Derecho a la Salud, Promoción de la Agencia económica de las mujeres, Violencia de género, Desarrollo humano y participación social, Institucionalización de la perspectiva de género y Cultura Institucional.

## **2. Descripción de la población beneficiaria de la Experiencia:**

A través del trabajo impulsado en la Administración Pública Municipal se logró beneficiar de manera directa a 1388 funcionarias/os de los cuales 765 fueron mujeres y 623 hombres.

## **3. Descripción del Proyecto**

El proyecto denominado cultura institucional con perspectiva de género tuvo como objetivo impulsar prácticas laborales que contribuyeran en la erradicación de la violencia y discriminación laboral, para alcanzar dicho objetivo se plantearon los objetivos específicos siguientes:

- Articular y dar seguimiento a la Red Interinstitucional para la promoción de la igualdad de género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.
- Impulsar el uso del lenguaje incluyente en la misión y visión de las Dependencias y documentos rectores para la administración de los recursos humanos y procedimientos administrativos, así como, las comunicaciones al interno y externo.
- Diseñar y desarrollar procesos de sensibilización en el personal de la Administración Pública Municipal, en materia de género, conciliación de la vida laboral y familiar y en la construcción de nuevas masculinidades
- Impulsar el diseño de buenas prácticas al interno de la Administración Pública Municipal para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Diseñar e implementar un mecanismo que permita detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación laboral.

Para alcanzar los objetivos del proyecto previamente mencionados se planteó el diseño e implementación de las siguientes fases:

- Diseño del Plan de acción para impulsar buenas practicas laborales
- Implementación del Plan de acción para transversalizar el enfoque de género en la cultura institucional
- Evaluación

Para lograr el desarrollo del Plan de acción para incidir en la cultura institucional de manera transversal se realizaron las actividades siguientes:

- ü Reformas al Código Municipal de Aguascalientes para garantizar la incorporación de la igualdad sustantiva en políticas públicas y cultura institucional, así como, para armonizar la licencia de paternidad acorde a lo previsto por la Ley Federal.
- ü Modificaciones a la misión y visión del H. Ayuntamiento de Aguascalientes y de todas las Dependencias y Entidades.
- ü Modificaciones a los manuales de recursos humanos y procedimientos de las Dependencias que integran el H. Ayuntamiento de Aguascalientes, con el objeto de garantizar el uso del lenguaje incluyente.
- ü Capacitación a funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Municipal, en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar, sensibilización en género y violencia laboral.
- ü Asesoría y acompañamiento de manera personalizada, telefónica y por correo electrónico a 14 Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, para verificar el cumplimiento de los requerimientos previstos en la Norma Mexicana para la igualdad laboral, así como, la identificación de áreas de oportunidad para diseñar y realizar las acciones pertinentes.
- ü Diseño y difusión de campaña al interno de las 19 Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal en torno al mecanismo de atención de quejas del mecanismo de violencia laboral y hostigamiento sexual, la construcción de nuevas masculinidades e información de la Norma de igualdad laboral.
- ü Impulso de la conformación de una Red de lactarios en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, con el afán de promover y garantizar sus derechos sexuales

y reproductivos.

A través del proyecto previamente descrito se obtuvieron los siguientes logros:

- ü Mantenimiento del certificado de la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2012) en 14 Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.
- ü Existencia de infraestructura de apoyo para la lactancia. (espacio para la lactancia)
- ü Reformas al marco normativo local para armonizarlo acorde a la Ley Federal, la Licencia de paternidad de tres a cinco días
- ü Licencia con goce de sueldo por matrimonio. Las partes celebrantes acuerdan el otorgamiento de tres días con goce de sueldo por contraer matrimonio, siendo estos otorgados por primera vez.
- ü Cambio de misión y visión del H. Ayuntamiento, incluyendo los valores de No discriminación, Igualdad y Conciliación entre vida familiar y laboral.
- ü Promoción y difusión amplia, al interior de la administración, de acciones para promover la igualdad y no discriminación.
- ü Fomentar el teletrabajo, bajo circunstancias específicas y acordes a la Descripción general de puestos.
- ü Adopción del lenguaje incluyente y no discriminatorio en los manuales de organización y manuales de procedimientos de todas las dependencias.
- ü Diseño e implementación de la Política combate de la violencia laboral, la cual se materializa mediante la difusión de una campaña dirigida a las y los funcionarios del Municipio, así como de la instalación de buzones para la atención de quejas por violencia laboral, discriminación y hostigamiento o acoso sexual.
- ü Diseño y difusión de campaña al interno de las Dependencias para promover la construcción de nuevas masculinidades y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ü Modificaciones al Código Municipal de Aguascalientes para garantizar la incorporación de la igualdad sustantiva y la conciliación de la vida laboral familiar, entre ellas; Licencias con goce de sueldo para brindar cuidados a personas adultas mayores, hijas/os con el afán de garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, licencias de paternidad alineada a la ley federal, teletrabajo, permisos por contraer matrimonio, etc.

**4. Indique las estrategias de género aplicadas en el proyecto, y detalle por qué:**

Transversalidad de género, Igualdad de género, Otros

**5. Criterios o factores que se considere dan especial valor a la experiencia**

Se reconoce el compromiso del presidente municipal de la actual administración, el cual es orientado a sentar las bases para transversalizar la perspectiva de género en la Cultura Institucional.

Es una experiencia que debe reconocerse pues da cuenta de que se mantiene un certificado en la norma de igualdad laboral, lo cual implica diseñar y fortalecer cada uno de los requerimientos planteados en dicha Norma, esto indudablemente posibilita que las Dependencias y Entidades se den a la tarea de incorporar y mantener prácticas orientadas a la erradicación de la violencia y discriminación laboral.

**6. Dificultades planteadas**

A través del proyecto se identificó que el tema indudablemente se enfrenta con una serie de obstáculos, entre ellos se subraya la resistencia a la temática, la insuficiencia de presupuestos, la falta de capacitación de las y los funcionarios de la administración pública y el desconocimiento de un marco normativo local y por ende, de los instrumentos internacionales que impulsan el resguardo de los derechos humanos de las mujeres.

**7. Medidas que se han empleado para solventar estas dificultades, en su caso**

No obstante, los obstáculos enfrentados fueron superados, toda vez, que el compromiso del Presidente Municipal, propicio que el tema se abordara desde el Gabinete, lo cual, permitió posicionar el tema como un asunto de agenda pública, y una obligación de las autoridades municipales para realizar las acciones conducentes para consolidar una Administración pública a nivel municipal incluyente a favor de la igualdad y no discriminación con un precedente significativo y comprometido por abatir las desigualdades y prácticas discriminatorias desde una visión objetiva, profesional, humana y en cumplimiento de nuestras responsabilidades como funcionarias/os públicos.

**8. Equipo técnico del proyecto**

El proyecto impulsado se desarrolló con personal del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, particularmente el diseño y validación estuvo a cargo de la coordinadora y tres profesionistas que integran la Coordinación de Transversalización de la Perspectiva de género y Proyectos.

**9. Coste total aproximado y fuentes de financiación del proyecto.**

El proyecto se desarrolló con presupuesto municipal y ascendió a un monto de \$ \$568,928.85.

**10. Actores implicados en el proyecto**

*Participantes, otras instancias colaboradoras o financiadoras del proyecto.*

Con el afán de garantizar la transformación de la cultura institucional desde el enfoque de igualdad de género y derechos humanos, el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes diseño e impulso el proyecto, mismo que fue adoptado por las Secretarías siguientes:

- ü Secretaría de Administración;
- ü Secretaría de Desarrollo Urbano;
- ü Secretaría de Obras Públicas;
- ü Secretaría Particular;
- ü Oficina Ejecutiva del Presidente Municipal;
- ü Coordinación General de Comunicación Social;
- ü Contraloría Municipal; Secretariado Técnico del Consejo de la Ciudad; Secretaría de Desarrollo Social;
- ü Comisión Ciudadana de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Aguascalientes;
- ü Instituto Municipal Aguascalentense para la Cultura;
- ü DIF Municipal y el
- ü Instituto Municipal de Planeación.

**11. Precedentes conocidos**

El proyecto en comento tenía como precedente que las 14 Dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal contaban con el certificado de la Norma de igualdad laboral,

no obstante, se dio un cambio de Administración y por ende, no se dio el seguimiento pertinente. Por lo tanto, el reto consistió en realizar lo conducente para dar cuenta ante una vigilancia del Organismo certificador sobre su adopción y transformación en la cultura institucional.

## 12. Observaciones

Se anexa al presente un documento que puntualiza el desarrollo del proyecto y parte de las evidencias obtenidas a través del proyecto.

## AUTOVALORACION DE LA EXPERIENCIA

Según cada uno de los criterios de evaluación que a continuación les presentamos, haga su valoración marcando el puntaje que considere que mejor represente el cumplimiento de este criterio por parte de la experiencia que ha desarrollado, luego explique detalladamente el porqué de esta valoración.

### 13. Pertinencia de la actuación

*Adecuación de los objetivos y resultados a la situación, contexto y estrategia existente en el ámbito nacional, regional o local donde la actuación se desarrolla*

1	2	3	4	5
				X

*Explique el por qué de esta valoración*

El desarrollo del proyecto se ejecuta en el marco del cumplimiento de la normatividad Internacional en materia de igualdad de género, así como, de los compromisos asumidos por la presente administración y visualizados en su Plan de Desarrollo Municipal 2014-2016. Por ende, el desarrollo del mismo se realiza en el cumplimiento de las atribuciones previstas en un marco normativo nacional, estatal y local, el cual sienta las bases para que la transversalidad de género sea una estrategia fundamental para consolidar mecanismos que garantice los derechos humanos de mujeres y hombres.

### 14. Eficiencia

*Medida del logro de los resultados en relación con los recursos empleados para lograrlos*

1	2	3	4	5
			X	

*Explique el por qué de esta valoración*

El proyecto fue eficiente toda vez que se fundamenta en una metodología diseñada, que permite verificar el cumplimiento del plan de acción establecido para el mantenimiento y adopción de los requerimientos que fundamentan la Norma de Igualdad laboral.

**15. Sostenibilidad**

*Manifestada en cambios duraderos en parámetros cuantificables y tangibles, tales como marcos legislativos, prácticas, cambios en la gestión pública, en políticas locales, etc.*

1	2	3	4	5
				X

*Explique el por qué de esta valoración*

Es sostenible por la metodología se fundamenta en un marco normativo local, el cual puntualiza que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es una responsabilidad de todas las autoridades municipales, por ende, la adopción de buenas practicas laborales y la responsabilidad de diseñar políticas locales desde el enfoque de género y derechos humanos.

**16. Viabilidad**

*Grado en que los efectos positivos derivados del proyecto continúan una vez finalizado éste*

1	2	3	4	5
				X

*Explique el por qué de esta valoración*

El proyecto es viable toda vez que la adopción de la Norma de igualdad laboral posibilita el desarrollo de acciones al interno de las dependencias que tiene la pretensión de transformar la cultura institucional, a partir de incorporar de manera estratégica la visión de género y derechos humanos, con el propósito de consolidar espacios laborales libres de violencia y prácticas discriminatorias, y para detonar cambios significativos se diseña e implementa en toda la Administración Pública una política de combate a la violencia laboral.

**17. Potencial de réplica y de transferencia a otras entidades**

*Capacidad que la experiencia, en su conjunto o en parte, tiene para ser aplicable en situaciones análogas o similares y puede beneficiar a otras entidades. En este punto será preciso describir qué condiciones se tienen que producir para que sean transferibles.*

1	2	3	4	5
				X

*Explique el por qué de esta valoración*

La experiencia desarrollada a nivel municipal es una buena práctica que se puede trasladar y replicar a nivel municipal, estatal y nacional toda vez que da cuenta que la estrategia de transversalidad de perspectiva de género solo se logra a la par del impulso de reformas al marco normativo local y el diseño de acciones que permitan el cumplimiento de cada una de las estrategias enunciadas en la normatividad vigente y aplicable.

Por lo anterior, se puede decir que esta enmarcada normativamente, se cuenta con una metodología documentada y resultados que dan cuenta de su cumplimiento.