


Manual de Organización

Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes

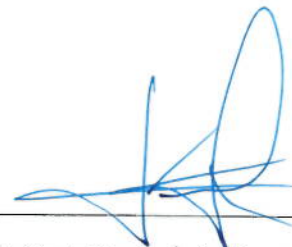


Secretaría de
Administración

Dirección de Calidad y Mejora Regulatoria
Departamento de Mejora Regulatoria y Desarrollo Organizacional



M.F. Néstor Andrés Rosales Rosales
Jefe/a Administrativo



MBA. Karla Paola Ávila Rentería
Titular de la dependencia



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

1.0 CONTENIDO

1.0	Contenido-----	1
2.0	Objetivo del Manual-----	2
3.0	Descripción de la Dependencia-----	2
4.0	Antecedentes-----	2
5.0	Filosofía Institucional-----	3
	a) Misión-----	3
	b) Visión-----	3
	c) Código de Ética-----	3
6.0	Participación en el Plan de Desarrollo Municipal-----	11
7.0	Marco Legal-----	12
8.0	Estructura Orgánica-----	13
	a) Organigrama de Código-----	14
9.0	Atribuciones-----	15
10.	Inventario de Puestos-----	18
11.	Directorio-----	19

2.0 OBJETIVO DEL MANUAL

Este Manual de Organización contiene, en forma ordenada y sistemática, la información y/o las instrucciones sobre su marco jurídico-administrativo, atribuciones, organización, estructura y funciones del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, constituyéndose además en un instrumento de



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

apoyo administrativo, que describe las relaciones orgánicas que se dan entre las unidades administrativas, siendo ello, un elemento de apoyo a su funcionamiento

3.0 DESCRIPCIÓN DE LA DEPENDENCIA

El Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes (IMMA), a nivel municipal, es la institución encargada de dirigir las políticas públicas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en las acciones del municipio.

En este sentido, el IMMA como instancia rectora de la política en materia de igualdad de género, promueve el aprendizaje de nuevas prácticas culturales y sociales, así como la re significación de roles y estereotipos de género y la construcción de relaciones entre mujeres y hombres de manera equitativa, para transformar la realidad social y consolidar una cultura de igualdad, libre de violencia y discriminación en los distintos ámbitos de la vida social.

Por ende, su principal encomienda es favorecer el desarrollo y bienestar de las mujeres aguascalentenses, a través de la emisión de políticas públicas que integren y respondan a las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres.

4.0 ANTECEDENTES

El Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes fue creado por acuerdo de Cabildo el 18 de abril del año 2008, siendo publicado su reglamento de trabajo en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes el 12 de mayo del mismo año. El IMMA fue concebido como un Organismo Municipal Descentralizado con personalidad Jurídica y patrimonios propios, y con el objeto de impulsar la aplicación de políticas, estrategias y acciones dirigidas al desarrollo de las mujeres del municipio, a fin de lograr su plena participación en los ámbitos económico, político, social, cultural, laboral y educativo para mejorar su condición social en un marco de equidad entre los géneros. La última reforma a diversos artículos del reglamento del IMMA fue publicada en el Periódico Oficial del Estado el 30 de agosto del 2021.



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

Actualmente el IMMA cuenta con:

- Dirección General.
- Departamento Administrativo.
- Departamento Jurídico.
- Coordinación de Difusión y Vinculación Interinstitucional.
- Coordinación de Transversalización de Perspectiva de Género y Proyectos.
- Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género.
- Coordinación de la Casa Rosa para Mujeres en el Municipio de Aguascalientes.

Las anteriores colaboran conjuntamente para lograr una mejor perspectiva de género, generación de proyectos de investigación y estadísticas de género y la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.

5.0 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

a) Misión

Hacer que Aguascalientes sea un municipio Seguro, Solidario, Saludable, Sostenible y Sobresaliente.

b) Visión

Ser la Ciudad de tu Vida.

Gracia

c) Código de Ética

**CÓDIGO DE ÉTICA PARA
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEL MUNICIPIO DE AGUASCALIENTES**



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Naturaleza jurídica del Código. El Presente Código es el instrumento normativo a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Órgano Interno de Control del Municipio de Aguascalientes conforme a los lineamientos establecidos en términos de la Ley General en cita y de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación. El presente Código es de observancia general y de aplicación obligatoria para todos los Servidores Públicos de la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes, en el desempeño de empleo, cargo o comisión, incluyendo a sus Organismos Públicos Descentralizados que no cuenten con su propio Órgano Interno de Control, en tanto, aquellos Organismos que, si lo contemplan en su estructura, quedarán sujetos al Código de Ética y al de Conducta que al efecto emita su Órgano Interno de Control.

Artículo 3º.- Objeto del presente Código es:

I.- Constituir un elemento de la política de integridad de la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes, para fortalecer la prestación de servicios públicos de manera ética e íntegra;

II.- Precisar los principios y valores fundamentales para el adecuado ejercicio de la función pública;

III.- Incidir en el comportamiento y desempeño de los Servidores Públicos del Municipio de Aguascalientes, para formar una ética e identidad profesional compartida, y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público;

IV.- Promover el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

V.- Establecer mecanismos de capacitación de los Servidores Públicos del Municipio de Aguascalientes, en el razonamiento sobre los principios y valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en situaciones concretas;

VI.- Establecer mecanismos de difusión para promover el conocimiento y aplicación de este Código, y facilitar su eficacia en la prevención de la corrupción;
y



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

VII.- Establecer las bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética del Ente Público.

Artículo 4º.- Glosario. Para efectos del presente Código, se entenderá por:

I.- Código: Al Código de Ética para la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes;

II.- Código de Conducta: Al Código de Conducta del Municipio de Aguascalientes;

III.- Comité: Al Comité de Ética de la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes;

IV.- Ente Público: Municipio de Aguascalientes;

V.- OIC: Órgano Interno de Control del Municipio de Aguascalientes; y

VI.- Servidores Públicos: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes conforme a lo dispuesto en el artículo 108, párrafos primero y cuarto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 73, párrafo primero de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS RECTORES Y DIRECTRICES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 5º.- Definición de principios. Los principios constitucionales y legales que rigen al servicio público, y a los que deben sujetar su actuación los Servidores Públicos, son:

I.- Legalidad: Consiste en que los Servidores Públicos hagan sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento sometan su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

II.- Honradez: Consiste en que los Servidores Públicos se conduzcan con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

III.- Lealtad: Consiste en que los Servidores Públicos correspondan a la confianza que el Municipio les ha conferido; tengan una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfagan el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

IV.- Imparcialidad: Consiste en que los Servidores Públicos den a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

V.- Eficiencia: Consiste en que los Servidores Públicos actúen en apego a los planes y programas previamente establecidos, y optimicen el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

VI.- Economía: Consiste en que los Servidores Públicos, en el ejercicio del gasto público, administren los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

VII.- Disciplina: Consiste en que los Servidores Públicos desempeñen su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

VIII.- Profesionalismo: Consiste en que los Servidores Públicos deben conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a particulares con los que llegue a tratar.

IX.- Objetividad: Consiste en que los Servidores Públicos deben preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deben ser informadas en estricto apego a la legalidad.



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

X.- Transparencia: Consiste en que los Servidores Públicos, en el ejercicio de sus funciones, privilegien el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difundan de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

XI.- Rendición de cuentas: Consiste en que los Servidores Públicos asuman plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

XII.- Competencia por mérito: Consiste en que los Servidores Públicos deben ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

XIII.- Eficacia: Consiste en que los Servidores Públicos actúen conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

XIV.- Integridad: Consiste en que los Servidores Públicos actúen siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos del compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

XV.- Equidad: Consiste en que los Servidores Públicos procuren que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Artículo 6º.- Directrices. Para la efectiva aplicación de los principios descritos en el presente Capítulo, los Servidores Públicos observarán las directrices



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

La promoción sobre el conocimiento y aplicación de dichas directrices, se realizará en los términos de lo previsto en los artículos 23 y 24 fracción II de este Código.

CAPÍTULO III VALORES

Artículo 7º.- Definición de valores. Los valores a los que deberán sujetar su actuación los Servidores Públicos, son:

I.- Interés Público: Consiste en que los Servidores Públicos actúen buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

II.- Respeto: Consiste en que los Servidores Públicos se conduzcan con austeridad y sin ostentación, y otorguen un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

III.- Respeto a los derechos humanos: Consiste en que los Servidores Públicos respeten los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garanticen, promuevan y protejan de conformidad con los Principios de:

- a) Universalidad, que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
- b) Interdependencia, que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
- c) Indivisibilidad, que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y
- d) Progresividad, que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

IV.- Igualdad y no discriminación: Consiste en que los Servidores Públicos presten sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

V.- Equidad de género: Consiste en que los Servidores Públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garanticen que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

VI.- Entorno Cultural y Ecológico: Consiste en que los Servidores Públicos, en el desarrollo de sus actividades, eviten la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asuman una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promuevan en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

VII.- Cooperación: Consiste en que los Servidores Públicos colaboren entre sí y propicien el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

VIII.- Liderazgo: Consiste en que los Servidores Públicos, sean guía, ejemplo y promotores de este Código y de las Reglas de Integridad que contiene; fomenten y apliquen en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, y las demás que las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública

Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

6.0 PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

EJE	POLÍTICA	PROGRAMA	OBJETIVO
EJE 1. Municipio Seguro	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y todas, y contribuir a todos los niveles institucionales eficaces e inclusivas que rindan cuentas	Prevención de las Violencias y la Delincuencia	Impulsar herramientas y la tecnología de primer nivel en un gran avance para la prevención de las violencias y la delincuencia de manera integral (pulsera segura).
EJE 2. Municipio Solidario	Incrementar la solidaridad para con los grupos y sectores vulnerables en el Municipio de Aguascalientes para contribuir al desarrollo integral de todos los sectores poblacionales que residen en el mismo.	Ciudad Segura para Mujeres	Prevenir el acoso sexual y los diversos tipos de violencia que padecen las mujeres y niñas en los espacios públicos.
		Incorporación de la perspectiva de género en la Cultura Institucional	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal que promueva una cultura de igualdad entre mujeres y hombres con respeto pleno a sus derechos humanos, y que se manifieste en las relaciones laborales y las prácticas cotidianas de las y los servidores públicos, así como en el quehacer institucional de todas y cada una de las dependencias municipales.
		Transversalización de la Perspectiva de Género en el Gobierno Municipal	Promover y establecer los criterios para el diseño e implementación de políticas y programas municipales que aseguren una atención y prestación de servicios acordes a las necesidades reales de hombres y mujeres, abordando desde una mirada multidisciplinaria e integral las problemáticas de la población y sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros, a fin de cerrar las brechas de desigualdad existentes.
EJE 3 Municipio Saludable	Incrementar los servicios de atención de salud de la persona en el municipio de Aguascalientes para contribuir al desarrollo integral de la población que reside en el mismo.	Mujer Salud	Promover el cuidado de la salud de las mujeres mediante acciones estratégicas que velen por su derecho a la salud y por su bienestar sexual y reproductivo, buscando mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.





Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

7.0 MARCO LEGAL

El Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes está regulado por el siguiente Marco Normativo:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 115, fracción. I y II.
- Constitución Política del Estado de Aguascalientes. Artículos 4, 12, 30, 66, 67, 68 y 69.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 50 y 56.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 12, 15d, 16 y 17.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes. Artículo 3, 70, 109 y 115.
- Código Municipal de Aguascalientes. Artículo 1, 6 fracción X, 6 bis, Artículo 16 bis, 338 fracción XI, 342 fracción XII y XV, 344 fracción IV y VIII, 1185 bis y 1298 bis.
- Comité para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Artículo 1.
- Convención de Belem do Pará. Artículo 1 y 10.
- Reglamento del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes.
- Reglamento de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Familiar, Sexual y de Género del Municipio de Aguascalientes.
- Reglamento de Igualdad y no Discriminación del Municipio de Aguascalientes.
- Reglamento de Observancia Policial en materia de Órdenes de Protección para las Mujeres del Municipio de Aguascalientes.



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

8.0 ESTRUCTURA ORGÁNICA

ARTÍCULO 6. del Reglamento del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes:

El Instituto está integrado por las siguientes áreas:

I. El Consejo Municipal de la Mujer.

II. La Dirección General.
Asistente de Dirección.

Departamento Jurídico.
Asesor/a Jurídico/a.

Departamento Administrativo.
Analista de Recursos Financieros, Materiales y Humanos.
Intendente.

Coordinación de Difusión y Vinculación Interinstitucional.
Auxiliar.

III. La Coordinación de Transversalización de Perspectiva de Género y Proyectos.

- a) Analista de Transversalización de Perspectiva de Género.
- b) Analista de Planeación y proyectos

IV. La Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género.

- a) Trabajador/a Social
- b) Psicólogo/a
- c) Analista de las nuevas masculinidades.

V. La Coordinación de la Casa Rosa para Mujeres en el Municipio de Aguascalientes

- a. Médico/a
- b. Psicólogo/a
- c. Trabajador/a Social

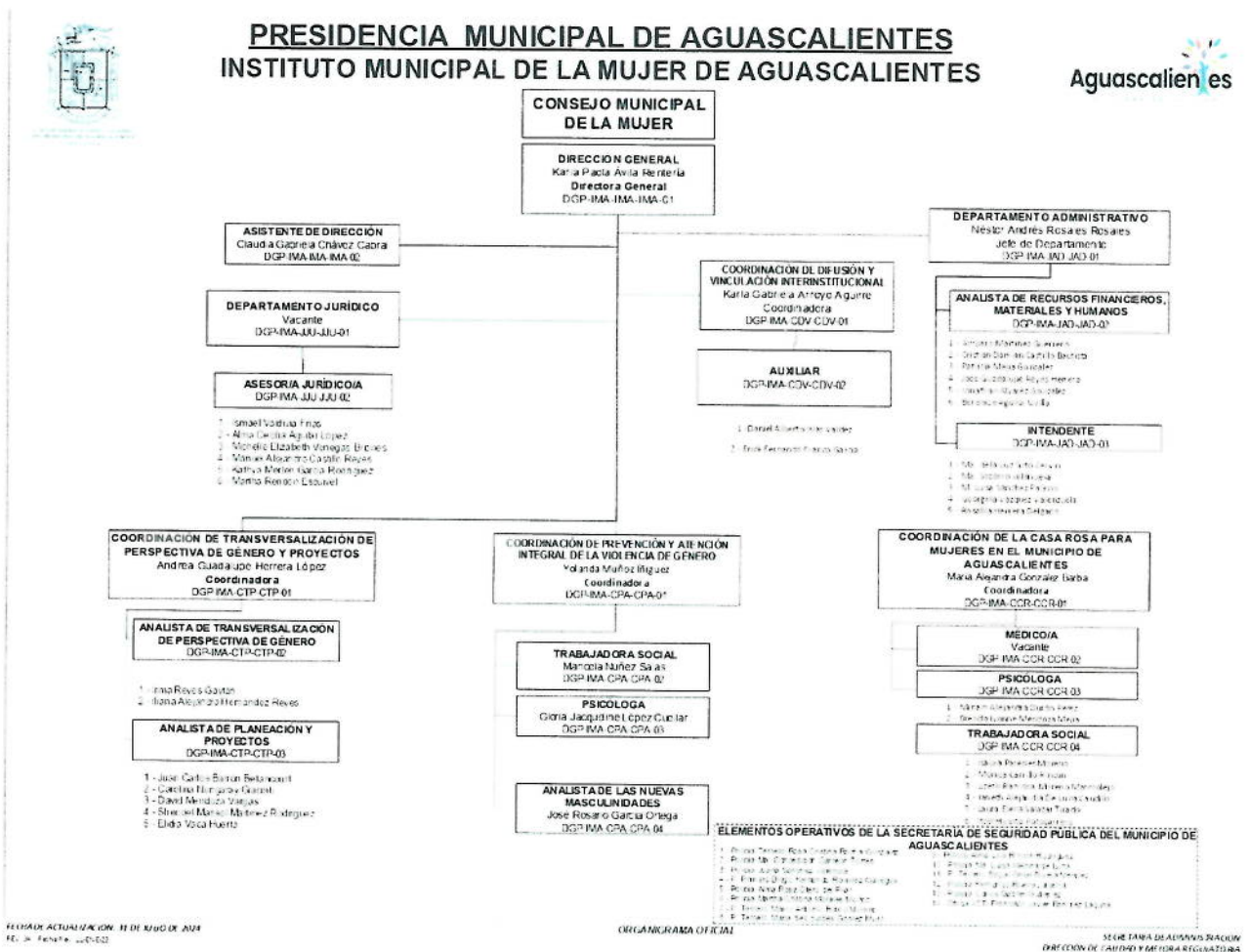
Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

Organigrama de Código



9.0 ATRIBUCIONES

CAPITULO II
DE LAS ATRIBUCIONES ESPECIFICAS DEL INSTITUTO



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

ARTÍCULO 5.- El Instituto tendrá las siguientes obligaciones y atribuciones:

- I. Promover la perspectiva de género, mediante la participación de las instancias municipales en el diseño de los planes y programas del mismo ámbito;
- II. Coadyuvar con el Municipio, para diseñar el programa operativo anual, en el apartado relativo a las acciones gubernamentales a favor de las mujeres, el cual deberá contemplar sus necesidades básicas en materia de trabajo, salud, educación, cultura, participación política, desarrollo y todas aquellas en las cuales se deba lograr una participación efectiva y proporcional en relación a los hombres;
- III. Fungir como órgano de apoyo del Ayuntamiento en lo referente a las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres;
- IV. Apoyar a las y los representantes del Municipio ante las autoridades estatales, para tratar todo lo referente a los programas dirigidos a las mujeres y la igualdad de género;
- V. Aplicar las acciones contenidas en el Programa Estatal de la Mujer que correspondan al ámbito municipal;
- VI. Promover la celebración de convenios con perspectiva de género entre el Ayuntamiento y otras autoridades, que coadyuven en el logro de sus objetivos;
- VII. Promover y concertar acciones y/o convenios de colaboración con los sectores social y privado, en particular con organizaciones de la sociedad civil, con el fin de unir esfuerzos participativos a favor de una política de igualdad de género entre mujeres y hombres;
- VIII. Coordinar entre el Municipio, Gobierno del Estado y Gobierno Federal, así como Instituciones Públicas y Privadas la elaboración de estudios y diagnósticos sobre la mujer, a fin de intercambiar datos, estadísticas y registros;
- IX. Coordinar acciones con el Instituto Municipal de Planeación de Aguascalientes a fin de asegurar la disposición de datos estadísticos, indicadores de registro y otro tipo de información desagregada por sexo que sirva como base para la elaboración de diagnósticos;
- X. Elaborar e instrumentar, con base en los diagnósticos de cada sector involucrado, el Programa Municipal de las Mujeres, que constituirá el

Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

- documento que oriente la conducción del quehacer público para mejorar la condición social de las mujeres en un marco de igualdad;
- XI. Integrar, con base en los programas de los sectores involucrados, el apartado relativo del programa operativo anual de acciones gubernamentales a favor de las mujeres;
 - XII. Asesorar al Gobierno Municipal para la realización de acciones encaminadas al logro de los objetivos de los Programas Nacional, Estatal y Municipal de las Mujeres;
 - XIII. Promover ante el Ayuntamiento, a través de quienes pueden hacerlo, iniciativas de acciones, reformas y adiciones a la reglamentación municipal, con el fin de asegurar el marco legal que garantice la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres;
 - XIV. Promover, en el marco del Programa Municipal de las Mujeres, la creación de instancias de atención integral de las mujeres;
 - XV. Promover la realización de programas de atención para niñas, mujeres de la tercera edad, mujeres con discapacidad, madres solteras y otros grupos en situación de vulnerabilidad;
 - XVI. Instrumentar acciones tendientes a abatir las desigualdades en las condiciones en que se encuentran las mujeres;
 - XVII. Promover la capacitación y actualización de las y los servidores públicos responsables de emitir las políticas públicas, de cada sector del Municipio, sobre herramientas y procedimientos para incorporar la perspectiva de género en la planeación local y los procesos de programación presupuestal;
 - XVIII. Celebrar convenios de colaboración con las dependencias de la Administración Pública Municipal, a efecto de capacitar y sensibilizar al personal de las mismas en la atención y prevención de violencia familiar y/o de género;
- (REFORMADO EN EL P.O. 30 DE AGOSTO DE 2021)
- XIX. Brindar servicio de asesoría jurídica, acompañamiento, atención psicológica, trabajo social y aquellas que resulten necesarias e indispensables a las mujeres del Municipio ante las instancias judiciales, así como también ante organismos públicos, privados y sociales competentes y que así lo requieran por haber sido víctimas de violencia, maltrato o cualquier otro acto tendiente a la discriminación por razón de su condición sexual y/o genérica o estar en riesgo de ello;





Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

- XX. Promover ante las autoridades del sector salud, los servicios integrales, cálidos y oportunos; antes, durante y después del embarazo, así como promover campañas de prevención y atención al cáncer de mama y cervicouterino, VIH/SIDA, infecciones de transmisión sexual y aquellas que registren mayores índices de morbimortalidad en el municipio, así como la educación para la salud y la salud reproductiva;
- XXI. Promover, ante la instancia que corresponda, las modificaciones pertinentes a la legislación estatal o a la reglamentación municipal, a fin de asegurar el marco jurídico que garantice la igualdad de oportunidades en materia de educación, salud, capacitación, ejercicio de derechos, trabajo y remuneración;
- XXII. Estimular la capacidad productiva de la mujer, con base en aptitudes, capacidades y habilidades, fomentando cualquier tipo de actividad económica o empresarial;
- XXIII. Elaborar programas con perspectiva de género que fortalezcan a las mujeres, los hombres y las familias, en el ámbito de igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades, sin distinción de sexo;
- XXIV. Coadyuvar en el combate y eliminación de todas las formas de violencia de género, especialmente la ejercida en contra de la mujer y la violencia familiar;
- XXV. Diseñar los mecanismos para el cumplimiento y vigilancia de las políticas de apoyo a la participación ciudadana de las mujeres en los diversos ámbitos del desarrollo municipal;
- XXVI. Promover una cultura social de respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres y los hombres, que tienda a eliminar los estereotipos de género;
- XXVII. Difundir permanentemente los derechos y protección de las mujeres y los hombres dentro de la familia y la sociedad, fomentando el desarrollo de prácticas de respeto e igualdad;
- XXVIII. Promover el estudio e investigación de las causas y efectos sociales de la violencia por razón de género.
- XXIX. Promover la reivindicación y revaloración de la imagen de las mujeres en los medios masivos de comunicación.
- XXX. Todas aquellas que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, objetivos y atribuciones.
- XXXI. Recibir las quejas por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género, que en materia de



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

violencia laboral, discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual se presenten por el personal del Municipio y sus organismos descentralizados, realizando las diligencias necesarias que le permita recabar los medios de prueba correspondientes; hecho lo anterior turnar su investigación a la Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral, para que esta determine si se inicia o no el procedimiento correspondiente.

XXXII. Las que le confieran otras disposiciones legales aplicables respecto a los sistemas de violencia e igualdad.

10.0 INVENTARIO DE PUESTOS

PUESTO	CÓDIGO DE LA DGP
Director/a General del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes	DGP-IMA-IMA-IMA-01
Asistente de Dirección	DGP-IMA-IMA-IMA-02
Jefe/a de Departamento Administrativo	DGP-IMA-JAD-JAD-01
Analista de Recursos Financieros, Materiales y Humanos	DGP-IMA-JAD-JAD-02
Intendente	DGP-IMA-JAD-JAD-03
Jefe/a de departamento Jurídico	DGP-IMA-JJU-JJU-01
Asesor/a Jurídico/a	DGP-IMA-JJU-JJU-02
Coordinador/a de Difusión y Vinculación Interinstitucional	DGP-IMA-CDV-CDV-01
Auxiliar	DGP-IMA-CDV-CDV-02
Coordinador/a de Transversalización de Perspectiva de Género y Proyectos	DGP-IMA-CTP-CTP-01
Analista de Transversalización de Perspectiva de Género	DGP-IMA-CTP-CTP-02
Analista de Planeación y Proyectos	DGP-IMA-CTP-CTP-03
Coordinador/a de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género	DGP-IMA-CPA-CPA-01
Trabajador/a Social	DGP-IMA-CPA-CPA-02
Psicólogo/a	DGP-IMA-CPA-CPA-03
Analista de las Nuevas Masculinidades	DGP-IMA-CPA-CPA-04



Código
MDO-IMM-B

Fecha de Emisión
28 de mayo de 2012

Revisión
14

Fecha de Revisión
30 de agosto de 2024

Coordinador/a de la Casa Rosa para Mujeres en el Municipio de Aguascalientes	DGP-IMA-CCR-CCR-01
Médico/a	DGP-IMA-CCR-CCR-02
Psicólogo/a	DGP-IMA-CCR-CCR-03
Trabajador/a	DGP-IMA-CCR-CCR-04
Elementos Operativos de la Secretaría de Seguridad Pública	DGP-IMA-CCR-CCR-05

11.0 DIRECTORIO

NOMBRE DEL PUESTO	NOMBRE DEL O LA OCUPANTE DEL PUESTO
Directora General	MBA. Karla Paola Ávila Rentería
Jefe de Departamento Administrativo	M.F. Néstor Andrés Rosales Rosales
Jefe/a de Departamento Jurídico	Vacante
Coordinadora de Difusión y Vinculación Interinstitucional	Licda Karla Gabriela Arroyo Aguirre
Coordinadora de Transversalización de Perspectiva de Género y Proyectos	Psic. Andrea Guadalupe Herrera López
Coordinadora de Prevención y Atención integral de la Violencia de Género	Psic. Yolanda Muñoz Íñiguez
Coordinadora de la Casa Rosa para Mujeres en el Municipio de Aguascalientes	Licda. María Alejandra González Barba