

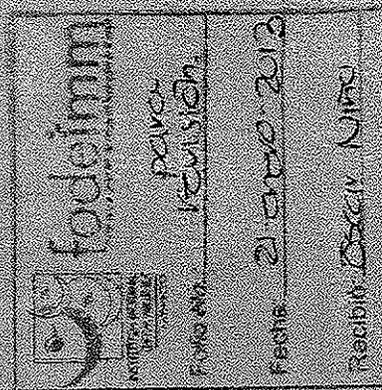


fodeimm



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

HUATUSCO DE CHICUELLAR, VERACRUZ



“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM.”

“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

DIRECTORIO

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE HUATUSCO

C. Miguel Ángel Sedas Castro	Presidente Municipal
Profra. Nadia Torres Demuner	Síndica Única
Adrián Moreno Villafuerte	Regidor Primero
Aurelio Hernández Fernández	Regidor Segundo
Prof. Rodolfo Sandoval Vera	Regidor Tercero
Lic. Humberto Cuauhtle Márquez	Secretario
Lic. Aurora Cantón Croda	Tesorera
Prof. Ignacio Domínguez Munguía	Oficial Mayor
C. Maribel Villafuerte Sánchez	Directora del Instituto de la Mujer Huatusqueña



CONTENIDO

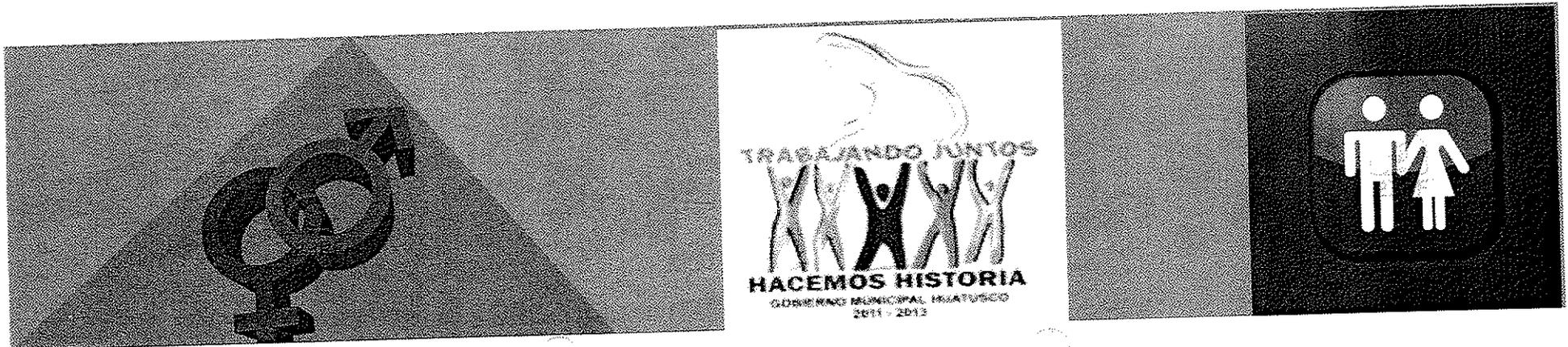
1. Presentación
2. Introducción
3. Marco Normativo
4. Objetivos y Alcance
5. Política de Igualdad
6. Ejes Estratégicos de Acción
 - 6.1 Reclutamiento y Selección de Personal
 - 6.2 Movilidad Vertical y Horizontal
 - 6.3 Catálogo de Puestos
 - 6.4 Salarios y Prestaciones
 - 6.5 Capacitación y Formación
 - 6.6 Conciliación de Vida Laboral y Familiar
 - 6.7 Violencia Laboral
 - 6.8 Lenguaje Incluyente
 - 6.9 Clima laboral
7. Evaluación y Seguimiento
8. Terminología
9. Referencias Bibliográficas



1. PRESENTACIÓN

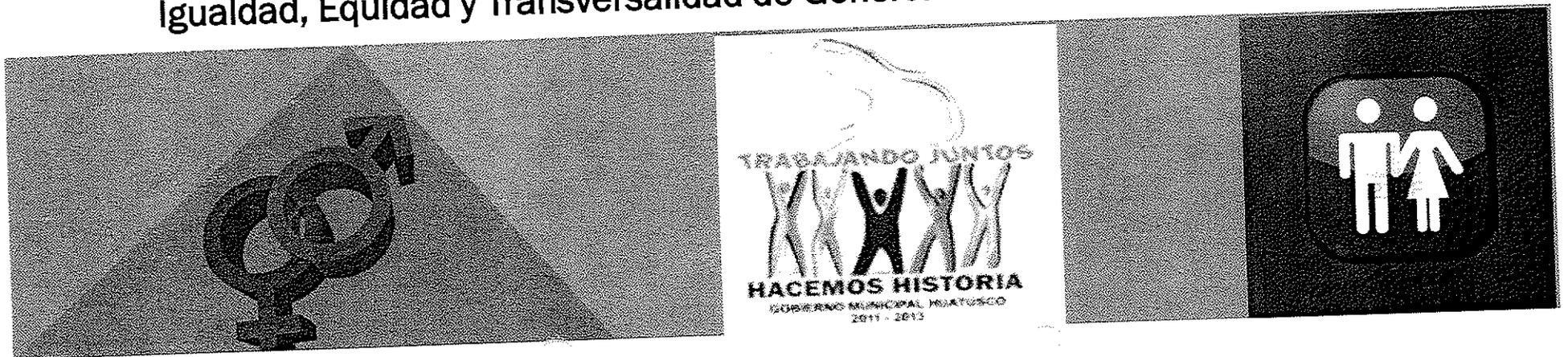
La Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres ha sido una de las prioridades del Gobierno Municipal 2011-2013 de Huatusco de Chicuellar, Veracruz. Por ello, Gobierno y Sociedad nos hemos dado a la tarea de sensibilizar, capacitar y proveer de herramientas metodológicas al conjunto de las y los actoras/es políticos y sociales que intervienen de alguna manera en las propuestas, diseño y ejecución de las políticas publicas para reducir las brechas de género existentes.

En este caso, corresponde a las funcionarias y funcionarios de la Administración Publica Municipal la planeación y ejecución de estrategias para hacer que el principio de Transversalidad de Género tenga una aplicación real en las actividades que ellas y ellos mismos realizan de manera cotidiana en este Ayuntamiento.



En este sentido, el H. Ayuntamiento y el Instituto de la Mujer Huatusqueña presentan esta propuesta de Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública del H. Ayuntamiento de Huatusco de Chicuellar, Veracruz de Ignacio de la Llave, como un proyecto para ubicar a nuestro municipio a la vanguardia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) del Instituto Nacional de las Mujeres.

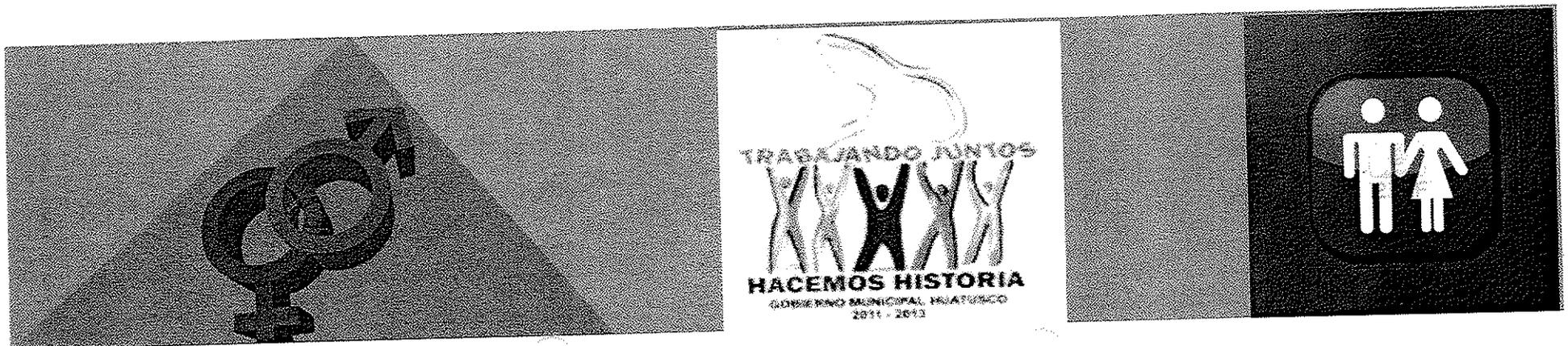
El presente documento constituye la base para implementar acciones afirmativas y políticas laborales a favor de quienes día a día laboran en este Ayuntamiento; funcionario/as públicos/as que lo conforman y hacen posible que el servicio a la ciudadanía sea cada vez más eficiente y eficaz, llevando así al municipio de Huatusco a ser parte de las ciudades de avanzada en la promoción y aplicación de políticas públicas para la Igualdad, Equidad y Transversalidad de Género.



Las acciones contenidas en esta propuesta implican la participación y responsabilidad de cada una de las entidades y áreas de la Administración Pública Municipal, para lo cual se requiere un trabajo articulado y sostenido en el tiempo.

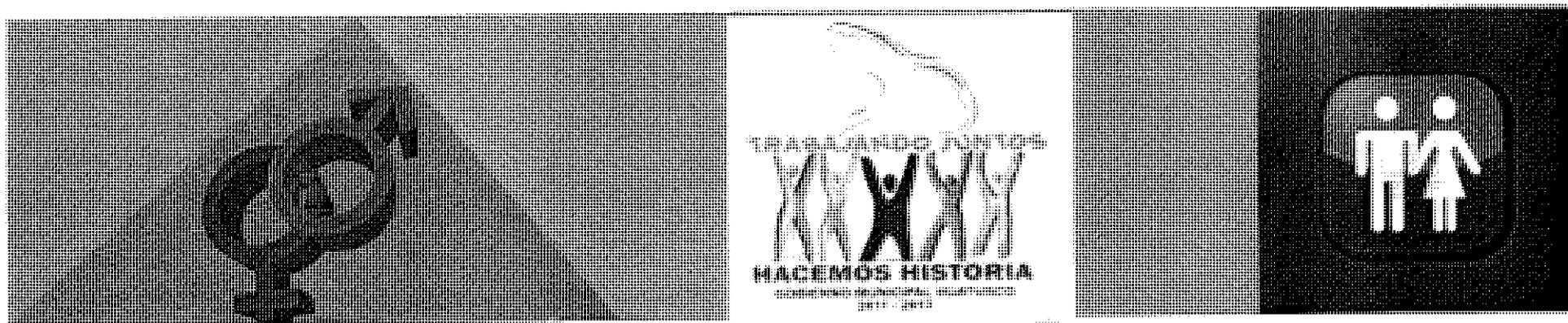
Este programa pretende ser una herramienta estratégica que responda a los intereses de las mujeres y hombres del Ayuntamiento de Huatusco, dejando claro que es un proceso a mediano y largo plazo.

La implementación de una cultura institucional para la igualdad de género implica un cambio en los comportamientos más arraigados de los seres humanos. Cambiar los procesos de socialización que nos convierten en hombres y mujeres conlleva tiempo y trabajo constante, el cual estamos iniciando ahora juntos, Gobierno, Sociedad y Administración.



La igualdad de género es un tema de suma importancia; por ello, es necesario sumar esfuerzos y trabajar día a día en un cambio de paradigma con el fin de lograr que aquellas diferencias naturales no sean causa de desigualdad social.

En este contexto, la presente propuesta constituye un avance para abrir más espacios para la participación política de las mujeres en la Administración Pública Municipal, que esperamos sea el antecedente para que futuras administraciones de este Ayuntamiento continúen con la institucionalización y transversalización de la Perspectiva de Género en las políticas públicas municipales.

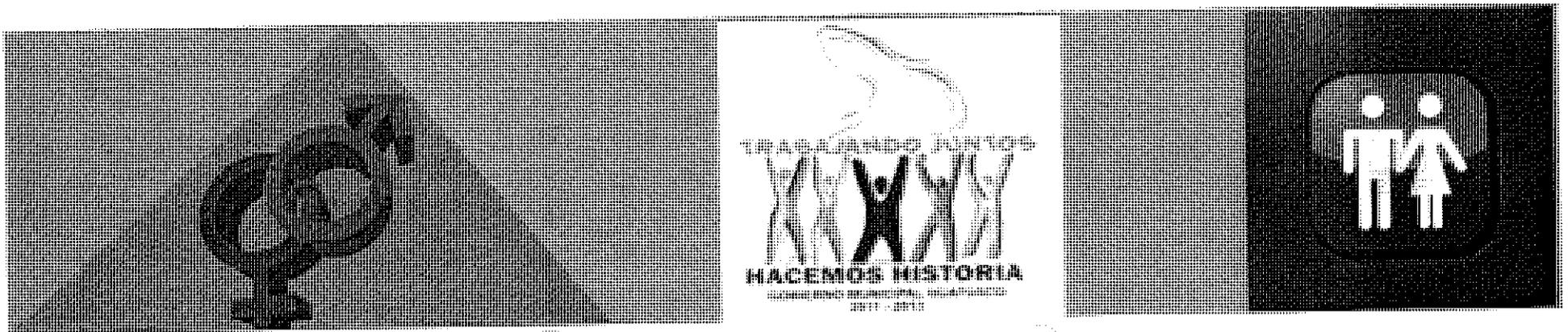


2. INTRODUCCIÓN

El Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Municipal de Huatusco 2012-2013 pretende establecer las líneas estratégicas de acción respecto a la igualdad de género en la propia administración.

Esta propuesta ha sido elaborado con el objetivo de contar con un documento rector que comprometa a cada uno/una de los/las funcionarios/as públicos/as que laboran en este ayuntamiento a promover - tanto al interior como hacia la ciudadanía- la igualdad de género en todos sus ámbitos: político, económico, cultural, familiar y social.

Para la implementación del PCI, será necesario además de un estricto seguimiento y monitoreo, la voluntad política y el impulso institucional de cada área y dependencia de la Administración Pública Municipal.



La transversalidad de género ha cobrado mayor relevancia a partir de los diversos tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), de los cuales nuestro país forma parte.

Asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que el principio de igualdad es un derecho que expresa el respeto que debe darse a la dignidad de todas las personas y establece la obligación para el Estado de abstenerse de desarrollar cualquier diferencia arbitraria o discriminatoria contra las personas y de promover la igualdad de oportunidades.

La incorporación de las mujeres a la vida pública ha sido notable, no se pueden negar los significativos adelantos obtenidos gracias a la lucha feminista; dicha incorporación ha cambiado paradigmas, significados y estereotipos, proceso que ha tenido consecuencias lógicas en las sociedades sustentadas por la dominación masculina.



En esta etapa de la vida democrática de nuestro país, hablar de igualdad de género no se refiere únicamente a las mujeres. Es necesario entender la Perspectiva de Género como una mirada analítica de las consecuencias para mujeres y hombres en cada ámbito de la sociedad.

Implementar la igualdad de género no es beneficiar a las mujeres, sino brindar una mejor calidad de vida para ambos sexos.

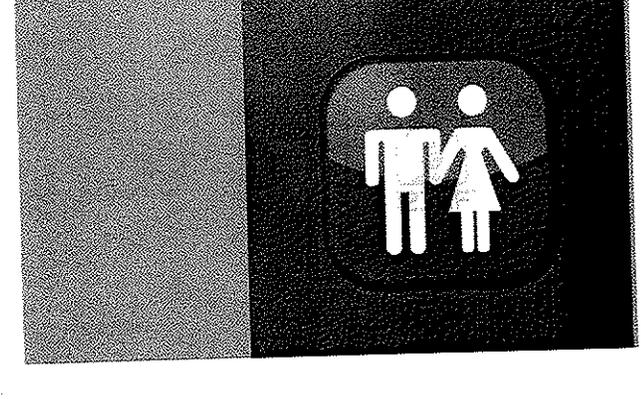
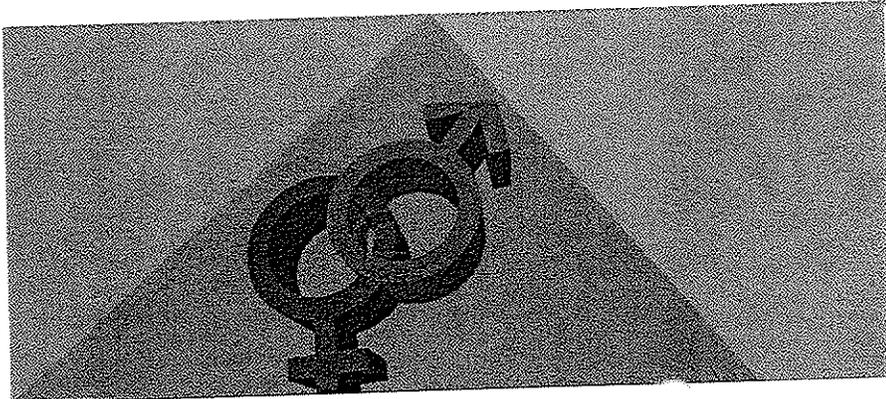
El Programa Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal de Huatusco 2012-2013 considera los aspectos principales de la cultura institucional para la igualdad de género y se apoya en documentos oficiales referentes al tema, creados por el Instituto Nacional de las Mujeres, la norma mexicana para la igualdad laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, documentos internacionales, leyes nacionales y estatales.

En la parte final de este documento se establece medidas de seguimiento, necesarias para garantizar un cumplimiento eficiente y con resultados del presente programa.



EJES RECTORES

1. Reclutamiento y Selección de Personal
2. Movilidad Vertical y Horizontal
3. Catálogo de Puestos
4. Salarios y Prestaciones
5. Capacitación y Formación
6. Conciliación de Vida Laboral y Familiar
7. Violencia Laboral
8. Lenguaje Incluyente
9. Clima Laboral



3. MARCO NORMATIVO

La creación del PCI se sustenta en distintas disposiciones normativas a nivel internacional, nacional y estatal.

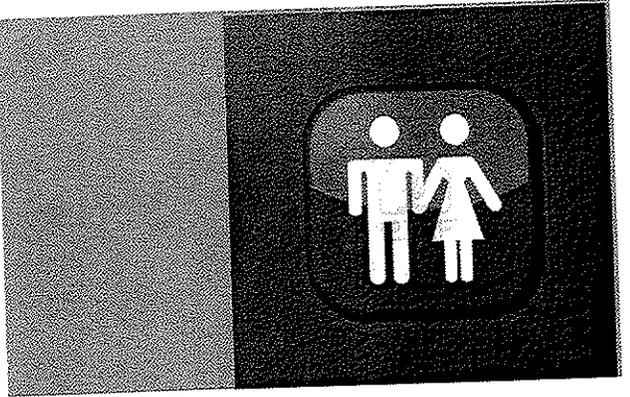
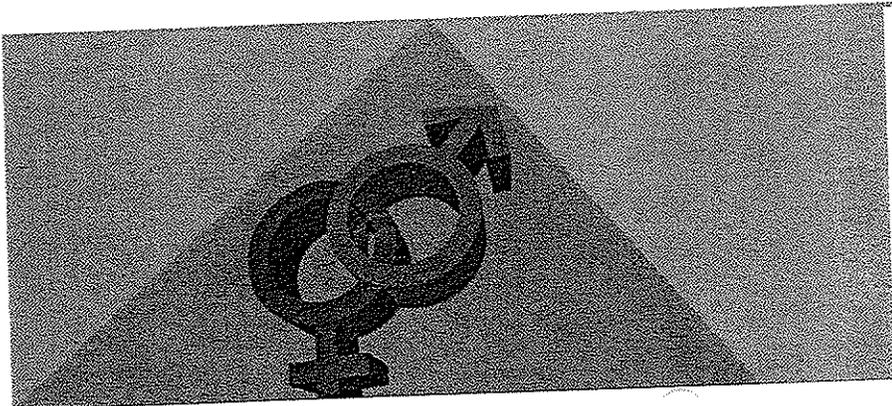
Desde que México firma y ratifica la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, en el año 1995, se han diseñado e implementado diversas acciones, planes, programas y proyectos de gobierno para el adelanto de las mujeres.

Sin embargo, a pesar de dichas acciones, los Municipios se han quedado rezagados en la implementación de la transversalidad de género, dejándola en manos del gobierno federal y estatal.

Los instrumentos internacionales, nacionales y estatales mas importantes que fundamentan esta propuesta son:



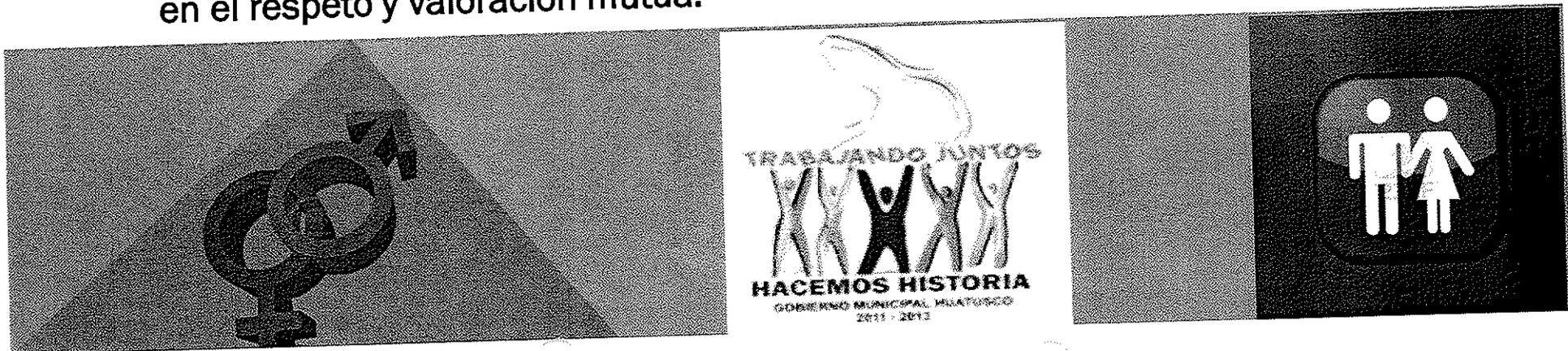
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) 1979
- Convención de Belem do Para, Brasil, 1994
- Plataforma 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
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016
- Ley de Planeación del Estado de Veracruz
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, 2008
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 2009



El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en sus Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, inciso 3.5, Objetivo 16, establece el compromiso de “eliminar cualquier discriminación por motivos de genero y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”.

El Gobierno del Estado en su Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016, en el Capitulo III CONSTRUIR EL PRESENTE: UN MEJOR FUTURO PARA TODOS, apartados III.2 Igualdad de Oportunidades: un deber compartido y III.2.1 Igualdad de Género, establece como principio, un enfoque de desarrollo humano, cuya pretensión es contribuir a la construcción de una sociedad mas igualitaria y justa, en la que todos sus ciudadanos y ciudadanas accedan a las mismas oportunidades y beneficios.

Compartiendo estos objetivos, el H. Ayuntamiento de Huatusco, a través del Instituto de la Mujer Huatusqueña, se suma a este esfuerzo promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres basados en el respeto y valoración mutua.



El Programa de Cultura Institucional fortalece gradualmente las competencias y capacidades de las dependencias municipales, orientando a las y los servidores públicos hacia el desarrollo de competencias en materia de equidad, así como reducir los costos económicos que representa la discriminación.

En todo el mundo se ha comprobado el enorme costo que representa la discriminación, al originar, entre otras consecuencias, la desvalorización de la persona humana, además de suscitar un desperdicio innecesario de recursos humanos que de otra forma se estarían desempeñando en otras posiciones. En este sentido, el PCI busca disminuir la discriminación a través de prácticas que protejan la igual dignidad de mujeres y hombres, y la reducción de ineficiencias y desperdicio de recursos.

Sin embargo, es necesario que todo esfuerzo de mejora de la gestión incorpore la equidad entre mujeres y hombres, ya que aunque la mayor discriminación la sufren las mujeres, también tiene un impacto significativo en los varones.



Esto significa que nos afecta a todas y todos, por lo que el PCI propone una nueva visión que beneficie de forma integral a la persona, incorporándola a las políticas públicas de las instituciones, de manera que se fomente y se incida en la construcción de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para lograr este cambio, 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 que sitúen en primer lugar el valor de la persona, sin distinción de sexo



4. OBJETIVOS Y ALCANCE

OBJETIVOS

- **Establecer una cultura institucional para la igualdad de género en la Administración Pública Municipal de Huatusco, con el fin de garantizar a la plantilla laboral el acceso a condiciones igualitarias de trabajo para ambos sexos.**
- **Mejorar la calidad de vida del personal labora en el Ayuntamiento, así como su entorno social al interior de la Administración Pública Municipal y en el servicio que brinda a la ciudadanía.**
- **Erradicar toda forma de acoso sexual y discriminación laboral.**

ALCANCE

El PCI esta dirigido a todo el personal que labora en el H. Ayuntamiento de Huatusco de Chicuellar, Veracruz de Ignacio de la Llave, y en los organismos descentralizados de la Administración Pública Municipal.



5. POLITICA DE IGUALDAD

La Política de Igualdad se integra por tres dimensiones concurrentes:

1. Cultural: Búsqueda de una Cultura de la Igualdad.
2. Gestión: Gestión de la Igualdad.
3. Legal: aplicación de la normatividad internacional, nacional y estatal de igualdad.



Estas tres dimensiones permitirán conseguir un cambio en la forma y el contenido de las dinámicas laborales internas, que es en donde se vive una política adecuada de diversidad de género. Es en la gestión diaria dónde se observa la igualdad real.

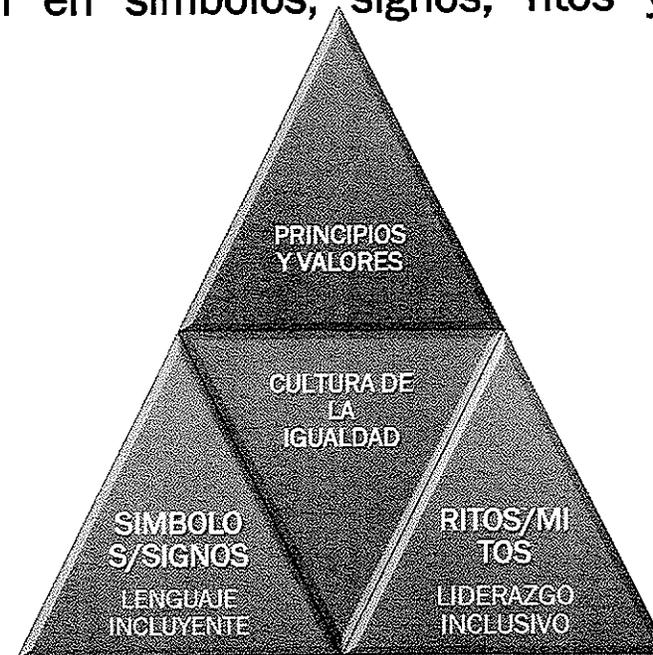
La gestión de la igualdad abarca elementos clave en cualquier organización, incluyendo la Administración Pública, estos elementos constituyen los ejes de acción del presente documento, además constituyen valores y prácticas necesarias para implementar cambios reales y perdurables en las organizaciones.



La Cultura Institucional es consecuencia de la aplicación de la normatividad interna, principios y valores que le dan identidad a una organización.

La Administración Municipal de Huatusco tiene claro que la cultura no cambia sola, sino que evoluciona con el impulso de los mandos superiores, la participación y compromiso de todos y de la comunicación, generando estilo y valores que se expresan en símbolos, signos, ritos y mitos culturales.

MODELO DE CULTURA DE IGUALDAD



6. EJES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN

6.1. Reclutamiento y Selección de Personal.

El Ayuntamiento se compromete a que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades de empleo, tanto en los procesos de reclutamiento y selección, como en la estructura de decisión, estructura organizativa, cobertura de vacantes, formación y desarrollo profesional, así como salarios y prestaciones.

Lo anterior se verá reflejado en las políticas internas del ayuntamiento y en el Procedimiento para la Selección, Ingreso y Promoción del Personal.

A través de la Oficialía Mayor y el Departamento de Recursos Humanos se promoverá la incorporación de políticas incluyentes e igualitarias al resto de las dependencias y áreas del Ayuntamiento.



El Ayuntamiento se obliga a reflejar en sus políticas, prácticas y procedimientos la promoción de la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, además queda explícitamente prohibido realizar exámenes de gravidez y de VIH a cualquier persona que desee ingresar a laborar a la Administración Pública Municipal.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal se llevarán a cabo con transparencia en cuanto a sus criterios de selección, eliminando las prácticas sexistas de contratación, evaluación y causas de despido.

El Ayuntamiento, en congruencia con el PCI, se asegurará que:

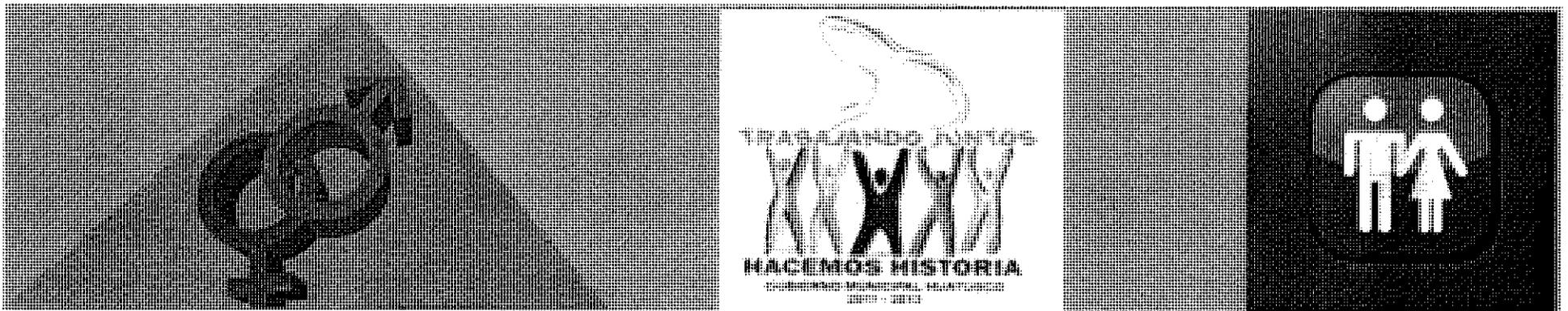
1. Los aspirantes para un puesto sean evaluados/as bajo criterios definidos y que las entrevistas aplicables sean iguales, con lo cual se logra eliminar cualquier tipo de valoración subjetiva y cualquier estereotipo en el proceso de reclutamiento.
2. Se promueva la igualdad de oportunidades cuando exista el mismo nivel en cuanto a la educación, experiencia y responsabilidad.



3. Los documentos relacionados con la solicitud de empleo deberán aludir exclusivamente a cuestiones laborales y funciones del puesto.
4. Los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo (en las áreas que lo necesiten) serán expresados en lenguaje no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria.

Lo anterior deberá quedar plasmado en los procedimientos internos de la Oficialía Mayor y/o cualquier otra área y dependencia que así lo requiera.

La Administración Pública Municipal, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, procurará que los criterios de permanencia en el trabajo y las evaluaciones del personal se realicen de manera no sexista.

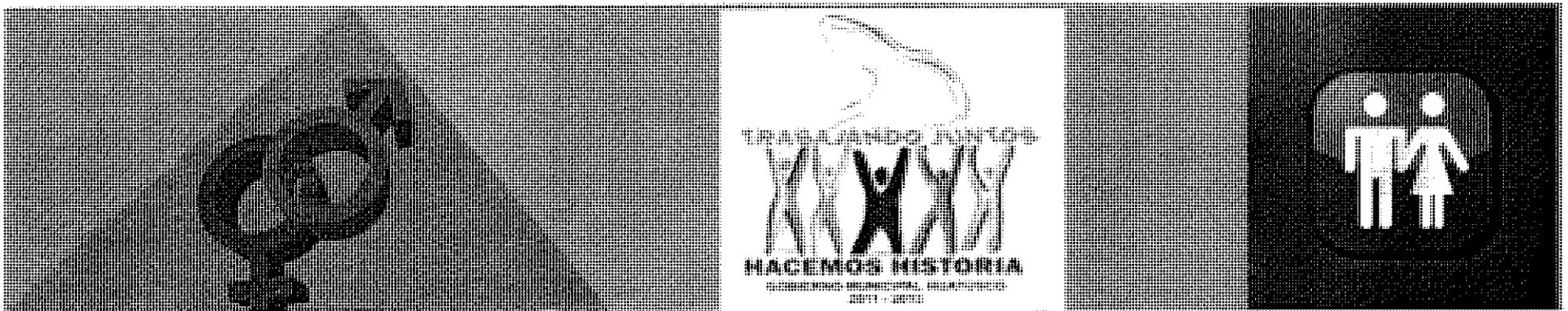


6.2. Movilidad Vertical y Horizontal

El Ayuntamiento garantizará la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a cargos, incluyendo aquellos de mayor complejidad jerárquica o funcional.

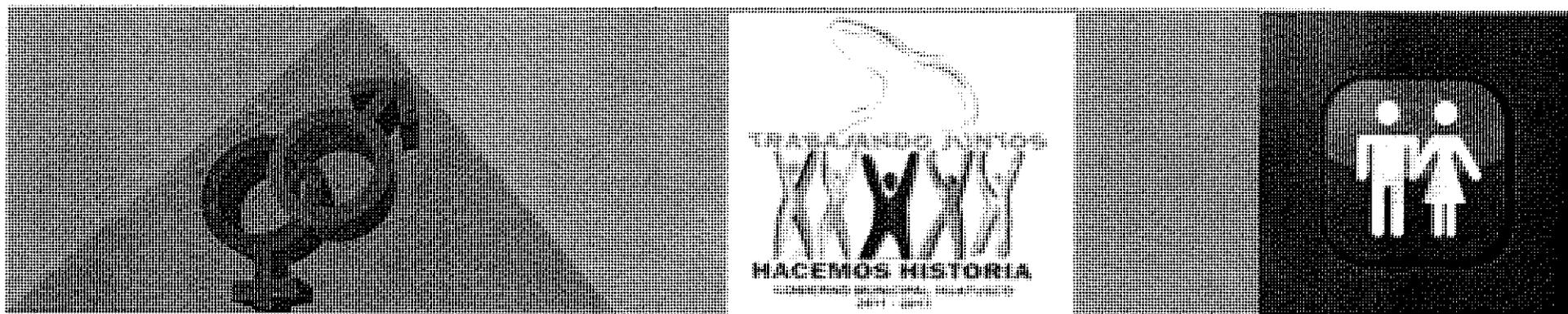
Debe comprometerse a que, en caso de igualdad de circunstancias, se otorgue preferencias a las personas del sexo subrepresentado, para lograr la representación paritaria de ambos sexos. De esta manera, se promoverá que los cargos o categorías de mayor nivel jerárquico o funcional estén representados por al menos 25% de un mismo sexo.

De esta manera, se promoverá que la distribución por sexo en los cargos o categoría de mayor nivel jerárquico o funcional sean, al menos 25%-75%.



El Ayuntamiento reconoce como su deber el asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y que propicien el desarrollo de las capacidades de quienes laboran en el Ayuntamiento. Por eso, aún con las divergencias contrastantes de las organizaciones privadas, la Administración Pública Municipal promoverá:

1. La inclusión en los reglamentos y/o procesos correspondientes la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.
2. Cuotas mínimas de participación para personas del sexo sub-representado que, en este caso se propone sea de un 25%.
3. Fomentar una promoción vertical y horizontal justa a través de la descripción adecuada de puestos y perfiles.



6.3. Catálogo de Puestos

El Ayuntamiento tiene el compromiso de diseñar y evaluar que las descripciones y perfiles de puesto asuman un lenguaje incluyente y que éstos sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo.

Las funciones y actividades que desempeña el personal corresponderán fehacientemente a la descripción del puesto para el que se contrata.

El catálogo debe considerar los siguientes aspectos:

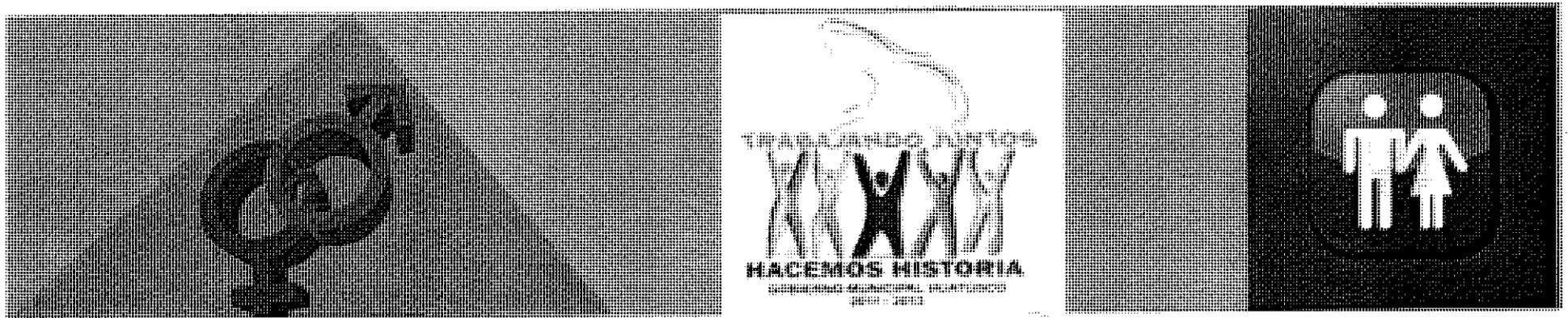
1. Aptitudes o competencias profesionales exigidas.
2. Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia de complejidad inherente.
3. Nivel de esfuerzo físico necesario.
4. Nivel salarial y política de compensación.
5. Equipo necesario en caso de contar con alguna persona con discapacidad.



Respecto a los y las trabajadores/as que no cuentan con un nombramiento definitivo y están laborando en el Ayuntamiento bajo contratos temporales, honorarios, interinatos y otras, el Ayuntamiento los considera como parte fundamental de la Administración, por lo que están igualmente favorecidos por las acciones afirmativas que se deriven del presente plan.

6.4. Salarios y Prestaciones

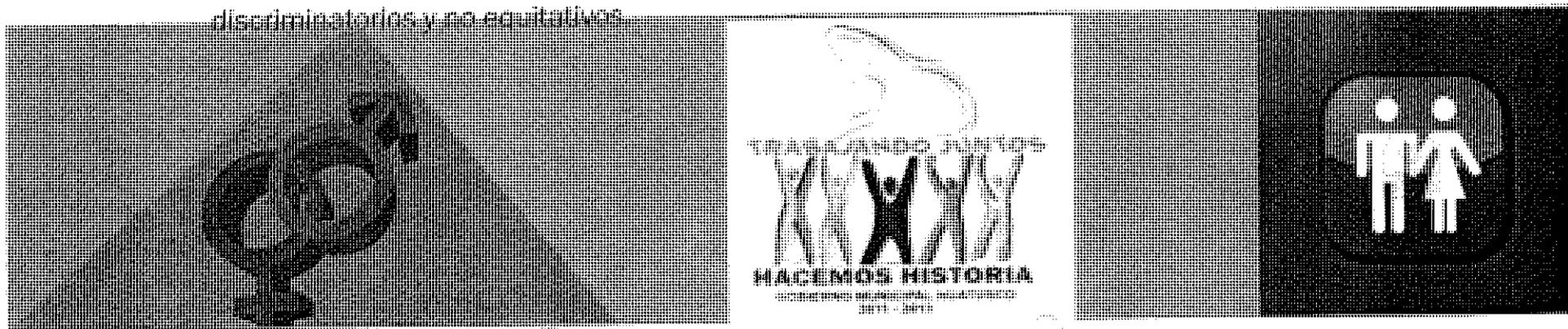
En la medida que lo permita la ley en la materia, el Ayuntamiento adquiere el compromiso de asignar las remuneraciones de sueldos, salarios, y compensaciones, así como cualquier otro derecho monetario de manera igualitaria, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, género, sexo, ideología política, religión o discapacidad.



La asignación de salarios obedecerá en todo momento al catálogo de puestos y perfiles, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño, independientemente del sexo.

Además, el Ayuntamiento en concordancia con la guía para la implementación de una cultura institucional deberá de:

- Analizar la estructura salarial para identificar diferencias por puesto y salario, identificando la segregación salarial existente.
- Establecer, en base a dicho análisis, las acciones afirmativas necesarias para una reestructuración de los niveles salariales en la medida que el tiempo y la ley lo permitan.
- Otorgar a mujeres y hombres prestaciones con perspectiva de género.
- Cerrar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres, tomando en cuenta que a igual encargo y diferente sexo, igual remuneración.
- Ofrecer los estímulos y prestaciones en especie o efectivo iguales para mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos internos que establezcan la aplicación de prestaciones y estímulos a modo que éstos no tengan por ningún motivo conceptos discriminatorios y no equitativos.



6.5. Capacitación y Formación

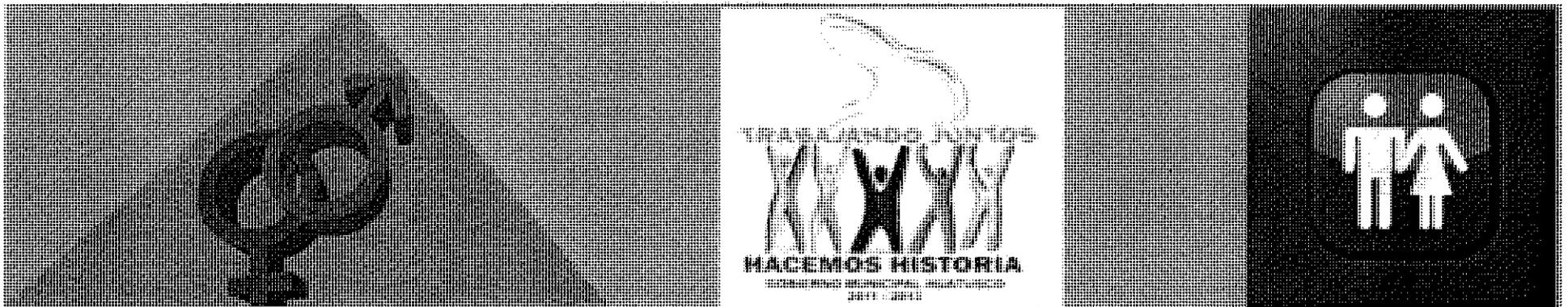
En el Ayuntamiento de Huatusco considera que la capacitación y formación de quienes conforman la Administración Pública es vital, ya que promueve el desarrollo de las personas y éstas a su vez lo traducen en mejores servicios y bienes públicos.

La igualdad de género como uno de los objetivos de mejora profesional del personal es vital y necesaria. Es por eso, que el Ayuntamiento se compromete a promover que:

- Se brinde capacitación al personal sobre qué es la igualdad de género y su implementación en la Administración Pública Municipal.
- Exista acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación y/o capacitación.
- Las capacitaciones y/o cualquier actividad de formación se lleven a cabo en los horarios normales de trabajo.



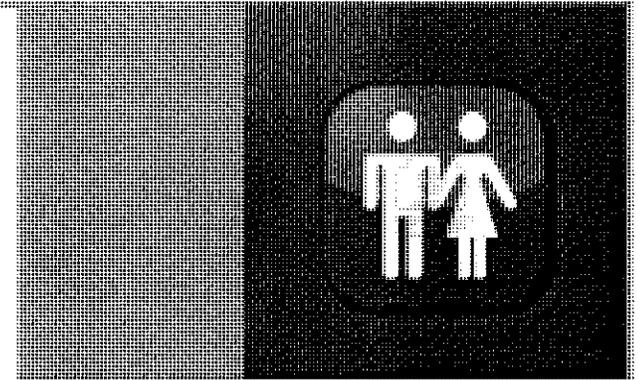
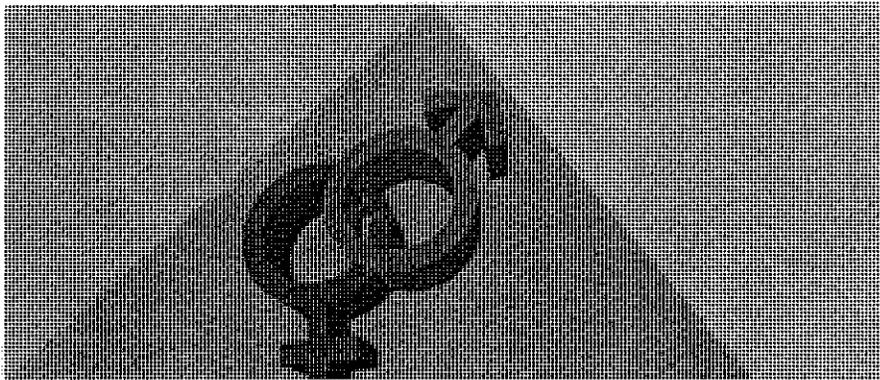
- El personal de recursos humanos esté capacitado sobre la inclusión de una cultura institucional con perspectiva de género.
- El diseño de los cursos/talleres y o cualquier otro medio de capacitación contenga lenguaje incluyente, además del uso de imágenes, símbolos y significados que favorezcan la asistencia de todo tipo de personal.
- Se diseñen estrategias de seguimiento y evaluación que permitan medir la eficacia de la formación impartida y su contribución al objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se garantice la participación igualitaria entre mujeres y hombres.
- Los horarios de las actividades de formación y capacitación sean adecuados a las necesidades de las y los trabajadores y favorecer su impartición durante el horario de trabajo.
- La detección de capacitaciones al personal desagregado por sexo se realice conforme al procedimiento administrativo.



6.6. Conciliación de Vida laboral y Familiar

El Ayuntamiento brindará apoyo a su personal con el fin de contribuir a un equilibrio entre su vida familiar y profesional, lo cual tendrá efectos positivos en el desarrollo diario de las labores. De esta manera, se establecerán medidas que serán aplicadas por el área correspondiente:

- El personal del ayuntamiento (bajo el procedimiento aprobado) deberá de cumplir con las horas de trabajo que marque la ley, si es posible y la carga de trabajo lo permite, en el menor número de días, siempre y cuando esté en las condiciones señaladas por el procedimiento en la materia.
- Se contemplará la posibilidad de combinar las horas de trabajo en la Administración Pública y en el hogar, siempre y cuando las funciones del puesto lo permitan.
- Cuando las funciones del cargo lo permitan y si la persona titular del área correspondiente así lo determina, será posible establecer teletrabajo desde casa, siempre y cuando la persona que lo solicite tenga responsabilidades familiares de cuidado, urgencia, y/o alguna otra necesidad que manifieste por escrito y bajo protesta de decir verdad.



- Las y los empleados podrán adelantar las horas de entrada y salida a su trabajo, siempre y cuando exista un previo acuerdo con su superior jerárquico inmediato y cumpla con los requisitos señalados en el procedimiento de recursos humanos.
- No se realizarán reuniones laborales de toma de decisión fuera del horario de trabajo, ni en lugares ajenos al centro de trabajo.
- Los hombres tendrán derecho a dos días libres con goce de sueldo por paternidad, presentando la constancia de alumbramiento de su hijo/a y siguiendo el procedimiento establecido por la Oficialía Mayor.
- Aquellos empleados/as que requieran permisos especiales para el cuidado y atención de familiares adultos mayores o enfermos, podrán solicitarlo previo acuerdo con el superior jerárquico inmediato y cumpliendo los requisitos establecidos por el procedimiento en la materia.
- Se otorgarán becas para aquellos/as que deseen continuar sus estudios, y/o facilidades para los estudios de sus hijos/as mediante convenios con universidades, colegios y bachilleratos.



- Se procurará que el Ayuntamiento establezca convenios de guardería con las instituciones autorizadas para ello, con el fin de obtener beneficios para quienes laboran en la Administración Pública Municipal.
- La Oficialía Mayor y el Instituto de la Mujer Huatusqueña diseñarán y promoverán actividades deportivas, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar, tanto en el periodo ordinario como en el período vacacional.



6.7. Violencia Laboral

El Ayuntamiento de Huatusco tiene un compromiso firme de eliminar y sancionar cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

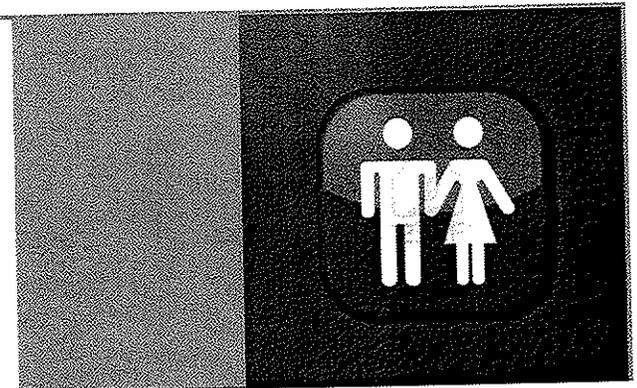
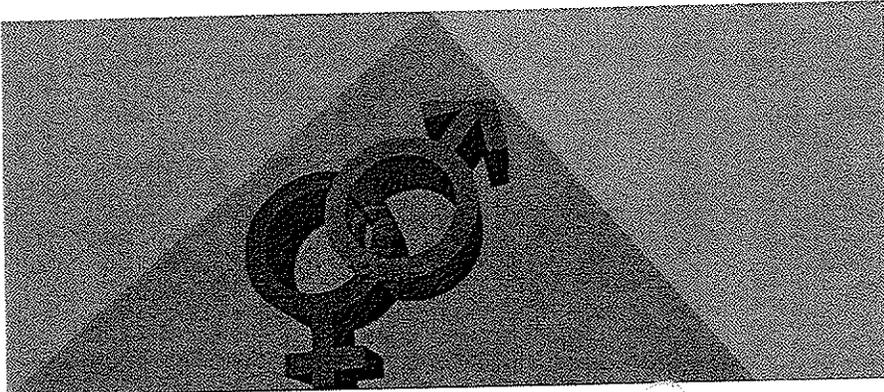
Las prácticas de violencia laboral se entienden como el conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, segregación ocupacional, el acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexual, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier maltrato psíquico, social y físico.

Esta violencia es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



En todo momento, el H. Ayuntamiento y/o el organismo o dependencia que designe, supervisará que:

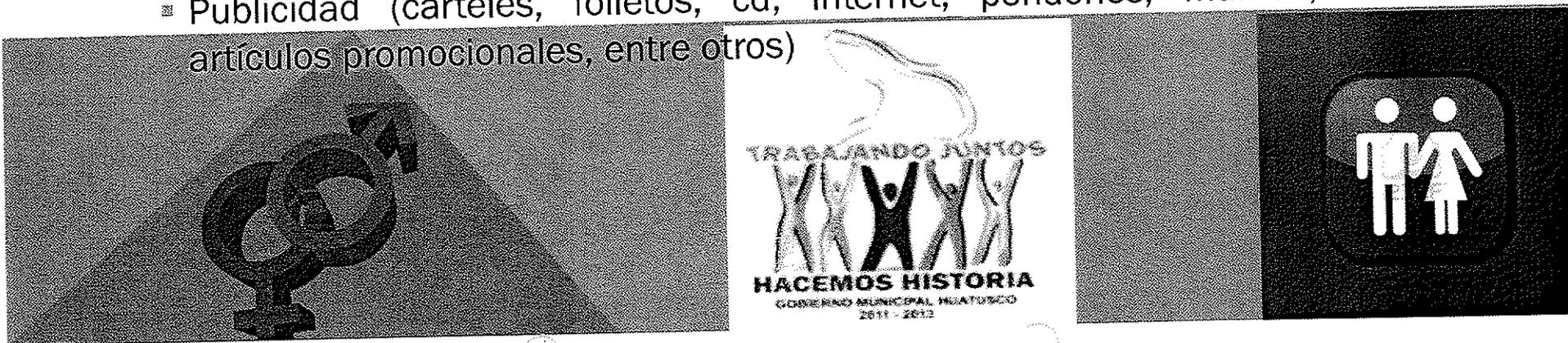
- ▣ Se establezcan políticas, programas y mecanismos de previsión, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.
- ▣ Se cuente con un procedimiento y/o mecanismo de denuncia seguro y confidencial, así como transparente para cualquier caso de violencia laboral.
- ▣ Los mecanismos existentes contengan reparación del daño justa y transparente.
- ▣ Implementen acciones para prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
- ▣ Se brinde capacitación a los/las empleados/as sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como sobre los procedimientos para denunciarlos al interior y en otras instancias, así como las acciones que son consideradas delitos y prácticas violentas.
- ▣ Se mida de manera anual los niveles de violencia laboral e instrumentar acciones a favor del personal para revertir este fenómeno.



6.8. Lenguaje Incluyente

La Administración Pública Municipal promueve el uso del lenguaje incluyente, tanto en la comunicación interna como externa. Es por eso que impulsar la igualdad de género desde el lenguaje es una tarea prioritaria para el cambio cultural. Las áreas y dependencias de la Administración Pública Municipal promoverán la igualdad de género en:

- ▣ Programas de comunicación social.
- ▣ Políticas de comunicación social.
- ▣ Comunicados internos y externos de cualquier tipo.
- ▣ Contratos y convenios que elabore la Administración Pública Municipal.
- ▣ Programas y políticas públicas.
- ▣ Formatos internos y externos de trámites.
- ▣ Capacitaciones.
- ▣ Publicidad (carteles, folletos, cd, Internet, pendones, mantas, vehículos, artículos promocionales, entre otros)



6.9. Clima laboral

La importancia de un clima laboral adecuado se refiere a la obtención de mejores resultados tanto al interior de la Administración Pública como al exterior, en beneficio de la ciudadanía. Integrar el enfoque de género en la política institucional requiere de la voluntad política de cada área y dependencia municipal.

El Ayuntamiento promoverá la aplicación de una encuesta anual que mida los principales aspectos del clima laboral, así como el diseño e implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal en base a los resultados de las encuestas desagregadas por sexo.

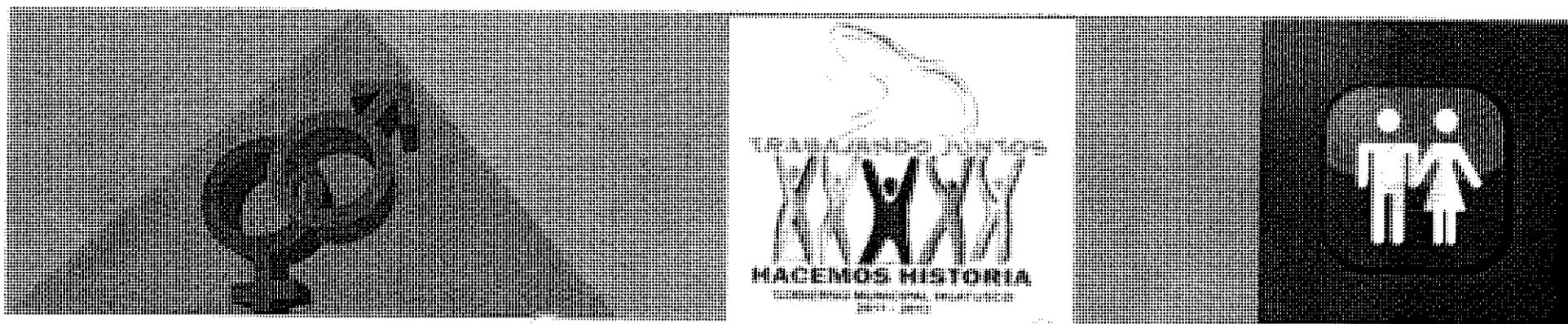


7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El Ayuntamiento con el fin de dar seguimiento y evaluar que las disposiciones en el presente Programa de Cultura Institucional se lleven a cabo, formará un Consejo por la Equidad Laboral, el cual se asegurará que se implementen las acciones comprometidas. El Consejo estará integrado por los ediles y la directora del Instituto de la Mujer Huatusqueña,

El Instituto de la Mujer Huatusqueña elaborara un informe semestral con las acciones realizadas y las áreas de oportunidad encontradas.

La titular del Instituto de la Mujer Huatusqueña dará seguimiento a las acciones afirmativas para evaluar su eficacia y asegurará el cumplimiento del presente Programa, informando al Consejo por la Equidad Laboral.



Con el diseño, análisis y aprobación del presente documento, el Ayuntamiento de Huatusco, adquirirá el compromiso formal de trabajar por la implementación de un cambio en la cultura institucional de la Administración Pública Municipal.

La implementación del Programa de Cultura Institucional conlleva una serie de medidas, modificación de hábitos de trabajo, cambios en los procesos de selección y promoción de personal, programas específicos para mujeres con talento, medidas de conciliación y flexibilidad, que conducen a cambios en la cultura, en los procesos y, seguramente, en las vidas personales de quienes día a día dan servicio a la ciudadanía.



8. TERMINOLOGIA

Acciones Afirmativas: Son medidas temporales encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres.

Acoso Sexual: Acto cometido por quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Áreas de Oportunidad: Actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión.



Ayuntamiento: Ayuntamiento Constitucional de Huatusco.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas, que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual.



Hostigamiento Sexual: Acto cometido por quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique jerarquía.

Igualdad: La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

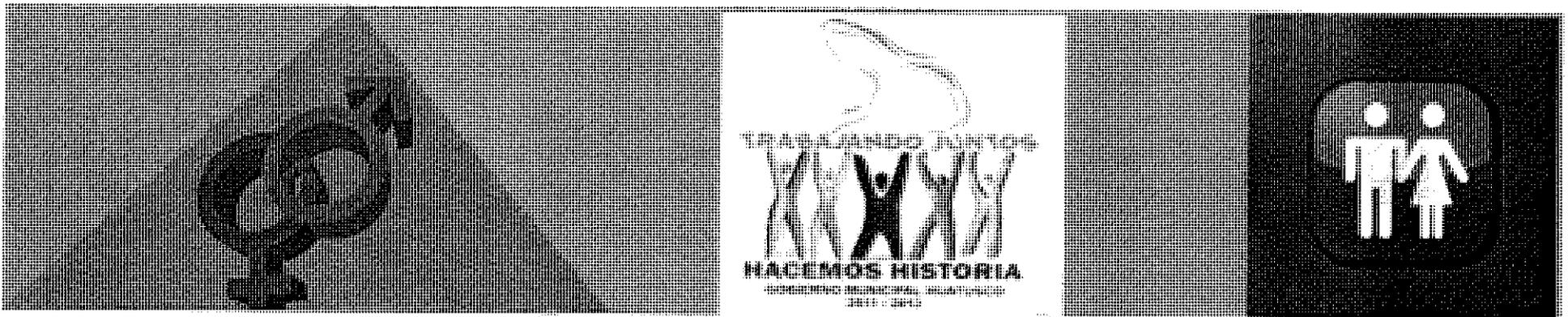
Igualdad de Oportunidades: Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.



Perspectiva de Género: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

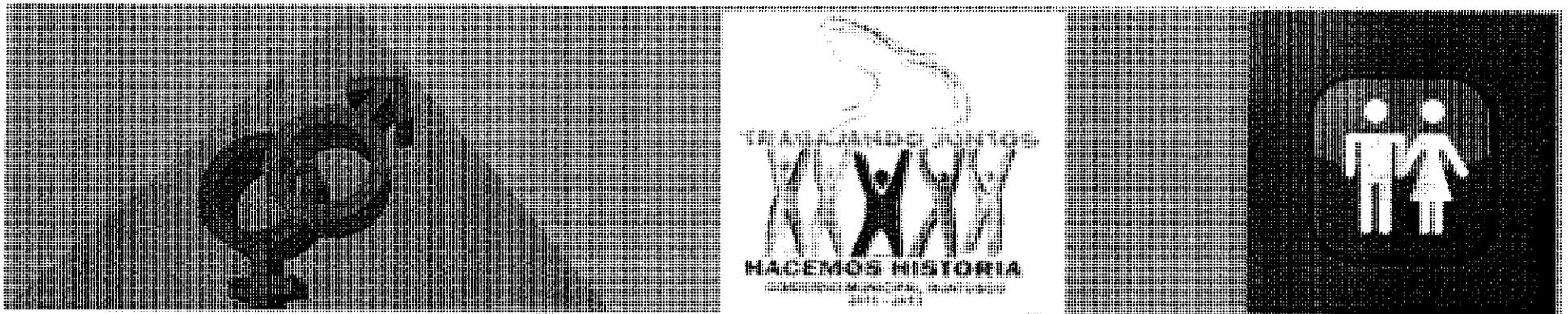
Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.



Transversalidad: En español se le ha dado la interpretación del termino que en ingles se conoce como *Gender Mainstreaming*. Este concepto fue adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas.

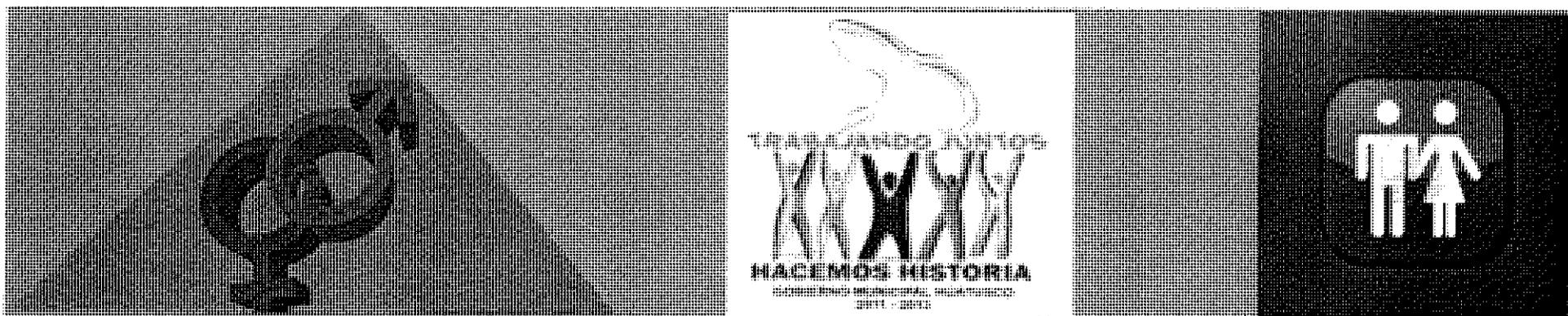


9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* (2003). México, DF, México: Porrúa.
2. Inmujeres. (2008). *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género: Una Herramienta Didáctica para la Capacitación en la Administración Pública. La Perspectiva de Género .* D.F. : Inmujeres.
3. Inmujeres (2007). *Glosario de Género.* D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
4. Inmujeres (2009) *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional.* D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
5. Inmujeres (2009) *Programa de Cultura Institucional.* D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.



6. Massolo, A. (2005). *Manual hacía un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género*. D.F.: GIMTRAP. Indesol.
7. Naciones Unidas. (2004). Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 1995. *Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (pág. 169). Nueva York: Naciones Unidas.
8. Naciones Unidas. (2004). Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. . *Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. (pág. 196). Nueva York: Naciones Unidas .
9. Organización de Estados Americanos. (6 de junio de 1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará. . *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará*. . Belém Do Pará , Brasil: OEA .



10. PETERS, B. Gay, *Cambios en la naturaleza de la Administración Pública: de las preguntas sencillas a las respuestas difíciles*, Pardo, María del Carmen.
11. Rico, M. N. (2000). *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. Lima, Perú: Comisión Económica para América Latina y el Caribe .

