



Programa de Cultura Institucional



Para el Municipio de Metepec, Hgo.



2012



Política municipal y deberes institucionales ◦ Clima laboral ◦ Comunicación
incluyente ◦ Selección de personal ◦ Salarios y prestaciones ◦ Promoción
vertical y horizontal ◦ Capacitación y formación profesional ◦ Corresponsabilidad
entre la vida laboral, familiar, personal e institucional ◦ Hostigamiento y acoso
laboral y sexual



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

DIRECTORIO

C. Marcelino Carbajal Oliver
Presidente Municipal Constitucional de Metepec, Hgo.

Lic. Josué Yeriel Gómez Tenorio
Secretario Municipal

C. Sara Elizabeth Osornio Hernández
Tesorera Municipal

L.C.C. Lizeth Aline Pérez Badillo
Titular de la Instancia Municipal de la Mujer de Metepec, Hgo.

Dra. Tania Meza Escorza
Mtro. Vladimir Meza Escorza
Luis Alberto Rodríguez Ángeles

Diseño, investigación y sistematización del Proyecto

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

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	4
Presentación	5
Introducción	6
Capítulo I. Programa de Cultura Institucional	10
1.1 Conceptos	11
1.2 Marco normativo	17
1.3 Estructura del PCI	18
Capítulo II. El contexto sociodemográfico de las mujeres en el municipio de Metepec, Hgo.	34
2.1 Sociodemografía del municipio	35
2.2 Situación que guardan los Derechos Humanos de las Mujeres para un nivel de vida adecuado en Metepec, Hgo.	40
Capítulo III. Estructura de la APM de Metepec, Hgo.	43
3.1 Contratación y ubicación de las mujeres	44
3.2 Salarios de las mujeres	46
Capítulo IV. Diagnóstico del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Metepec, Hgo.	48
4.1 Percepción general	49
4.2 Percepción específica	60
Capítulo V. Propuestas para el Código de Ética y el PCI en Metepec, Hgo.	77
5.1 Propuestas para el Código de Ética	78
5.2 Propuestas para el PCI	79
Fuentes	93

Resumen Ejecutivo

Este documento ha sido diseñado a partir de los parámetros establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres, adaptado al contexto del H. Ayuntamiento Municipal. Contiene los conceptos, marcos y estructura del Programa de Cultura Institucional (PCI), un panorama sobre el contexto sociodemográfico de las mujeres en el municipio, un diagnóstico con perspectiva de género sobre el fondo y la forma de la actual estructura organizacional, así como los objetivos estratégicos, las estrategias y las líneas de acción para implementar el Programa de Cultura Institucional en el Municipio de Metepec, Hgo.

PRESENTACIÓN

El presente **Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Metepec, Hgo.**, permite al Ayuntamiento 2012-2016 fortalecer uno de los principales pilares de esta administración: La equidad de género, que en esta ocasión no únicamente beneficia a la población municipal que nos permite servirle, sino a quienes laboran al interior de la Administración Pública Municipal.

La Igualdad Real entre Mujeres y Hombres es uno de los objetivos centrales de nuestro Plan Municipal de Desarrollo 2012-2016, en donde nos propusimos generar y promover las bases desde la administración pública para lograr una equidad entre los géneros, erradicando toda forma de desigualdad, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres. Con este **Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Metepec, Hgo.**, damos el ejemplo empezando a transversalizar la perspectiva de género desde adentro.

Así pues, mediante el diseño e implementación de este Programa, el Ayuntamiento de Metepec, Hgo., coloca a nuestro municipio entre el grupo de entidades nacionales que están a la vanguardia, no sólo en el cumplimiento de leyes y tratados estatales, nacionales e internacionales, sino entre los punteros en el compromiso por el respeto, la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres.

C. Marcelino Carbajal Oliver

Presidente Municipal Constitucional de Metepec, Hgo.

Noviembre de 2012

INTRODUCCIÓN

En el impulso institucional por contribuir a que las mujeres tengan pleno acceso a sus derechos, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) promueve que diferentes dependencias y entidades den cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual establece: La “sociedad mexicana sólo se humanizará en la medida en que mujeres y hombres actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida”, “se fortalecerán las instituciones públicas”, y se mejorará el “rendimiento de las estructuras orgánicas de la administración pública, para satisfacer las necesidades” de la población.

Para lograrlo, mediante el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (Fodeimm), Inmujeres impulsa el Programa de Cultura Institucional (PCI), cuya propuesta operativa es reforzar y consolidar una nueva cultura institucional, con los siguientes componentes:

- Promover y lograr la conjunción de esfuerzos institucionales
- Articular el PCI con el Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG) mediante el replanteamiento de un nuevo sistema de valores y la mejora en la calidad de los bienes y servicios
- Incidir en los sectores, las instituciones y en general los actores relevantes que promuevan su cumplimiento
- Coordinación técnica interinstitucional
- Establecer mecanismos y lineamientos para el seguimiento de avances y resultados.

El PCI, señala el Inmujeres, constituye una herramienta novedosa para muchas servidoras y servidores públicos, quienes al aplicar algún plan, programa o política pública, afrontan resistencias que les impiden alcanzar objetivos, más aún cuando

tales acciones suponen la modificación de complejas desigualdades –sean sociales, políticas, económicas o culturales– en la sociedad.

Así pues la cultura organizacional vivida en las entidades federales, estatales o municipales puede ser de gran ayuda o de gran perjuicio en el adelanto de las mujeres, dependiendo de la visión de inclusión o exclusión con que dichas organizaciones ser rijan.

“Es más fácil deshacer un átomo que un prejuicio”, decía Albert Einstein. Así pues, establecer un Programa de Cultura Institucional incluyente, resulta en un gran reto si se considera el androcentrismo que rige múltiples ámbitos de la vida colectiva en México. Más aún, el PCI hace una inclusión específica de la perspectiva de género, con lo cual no sólo se establecen acciones compensatorias como acto de elemental justicia, sino que incide en la disminución de fuertes gastos a las instituciones, ya que una cultura institucional cruzada por la misoginia disminuye el potencial humano de quienes la integran y reduce la productividad no sólo porque genera un ambiente laboral adverso, sino porque en ocasiones llega a impactar negativamente en la salud de las personas que ahí laboran.

De este modo, el presente Manual del Programa de Cultura Institucional para el Ayuntamiento de Metepec se compone de cuatro capítulos: El Programa de Cultura Institucional, el contexto sociodemográfico de las mujeres en el Municipio de Metepec, Hgo., estructura de la Administración Pública Municipal (APM) de Metepec, Hgo., diagnóstico del PCI en la APM de Metepec, Hgo., propuestas para el Código de Ética y el PCI en la APM de Metepec, Hgo.

El capítulo uno, correspondiente al Programa de Cultura Institucional, nos muestra los conceptos básicos que maneja tanto el programa como herramientas en la transversalización de las perspectiva de género. Asimismo, se expone el marco normativo mexicano en la cual se fundamente el PCI, para posteriormente

mostrarnos con detalle la estructura de este programa, segmentada en ejes, objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción.

El contexto sociodemográfico de las mujeres del Municipio de Metepec queda plasmado en el capítulo dos, a partir del Diagnóstico sobre la Condición y Posición de las mujeres, elaborado en el año 2010 con recursos del Programa Fodeimm. Con base en dicho diagnóstico, se muestra la situación que guardan los derechos humanos de las mujeres para un nivel de vida adecuado en el municipio.

Más adelante, en el tercer capítulo se presenta la estructura de la Administración Pública Municipal de Metepec, Hgo., desagregada por sexos. En este apartado se muestra un comparativo cuantitativo de las condiciones de contratación, salario y cargo de las mujeres, con respecto de los hombres en el actual Ayuntamiento.

El diagnóstico del Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal de Metepec, Hgo., se presenta en el capítulo cuatro. Dicho diagnóstico es resultado de una encuesta representativa, integrada por la aplicación de 100 cuestionarios a diferentes servidoras y servidores públicos del Ayuntamiento.

Del mismo modo, los resultados del diagnóstico se basan en la aplicación de 10 entrevistas a profundidad con servidoras y servidores públicos de áreas estratégicas, así como en las propuestas planteadas por las y los asistentes a los talleres sobre el PCI, y en la observación directa de la consultoría.

Finalmente, el quinto capítulo contiene las propuestas para el Código de Ética y el Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Metepec, Hgo. Ambas propuestas basadas en el trabajo cuantitativo y cualitativo presentado en este manual.

CAPÍTULO I. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

1.1 Conceptos

A continuación se enumeran los conceptos básicos en que se fundamenta el PCI. Del inciso “A” al “C” fueron extraídos de la “Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal”. Los incisos “D” y “E” corresponden a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Del inciso “F” al “J” los conceptos se extrajeron de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Del “K” al “N” provienen del documento “Programa de Cultura Institucional”, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública.

A) Principio de Igualdad: Se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuje los campos de la Filosofía, Economía, Política y Derecho. De esta forma, se configura como un ideal de toda organización social que, desafortunadamente, aún continúa interpretándose de manera dispar.

Entre los significados de igualdad tenemos que es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptualarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias.

En este sentido, “el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres [...] y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley”, principio elevado a rango de garantía individual en el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos

implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

B) Género: Concepto que se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres (lo masculino) y mujeres (lo femenino)

Las sociedades configuran una serie de responsabilidades, papeles y funciones y determinan diferencias en el acceso a los recursos, en las necesidades y en la visión del mundo de las mujeres y los hombres. De ahí se derivan necesidades y requerimientos diferentes de hombres y mujeres para su desarrollo y realización personal.

Se distingue del término “sexo”, pues alude a diferencias socioculturales y no biológicas. Al ser una construcción social está sujeta a modificaciones históricas, culturales y aquellas que derivan de cambios en la organización social; así en la construcción de los géneros intervienen factores como la tradición, las costumbres y los valores de una comunidad.

C) Enfoque de género: El enfoque de género es una condición sociocultural que atribuye características, actitudes, comportamientos a las mujeres o a los hombres y a las relaciones que se establecen entre ambos en los diversos ámbitos de convivencia, mismos que explican la posición y valores de las mujeres y los hombres, tomando en cuenta la dimensión social en que están inscritos.

El género es un concepto marcadamente relacional, pues no se refiere exclusivamente a la posición social que ocupan mujeres y hombres, también enfoca analíticamente el actuar político, profesional, institucional y civil para así

comprender las posibilidades de esta diversidad en la organización social que le ofrece a las mujeres y a los hombres.

El enfoque de género contempla también el análisis de la calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades que una sociedad ofrece a mujeres y hombres; es decir, analiza la intrincada red conformada por sus diversas relaciones y conflictos que definen su actuar, pues la única forma de enfrentar la cotidianidad de esta diferencia en que se encuentran inmersos es comprendiéndola.

D) Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.

E) Transversalidad.- Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

F) Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;

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

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

I) Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

J) Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

K) Institución: Las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo. Las instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).

En este sentido, las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría, considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

L) Organización: La organización es la forma y estructura de la institución. La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.

La organización como proceso, coordina, dispone y ordena los recursos humanos, financieros, físicos, poder y las actividades necesarias, de tal manera que se alcancen los fines para los que fue creada.

Una organización sólo existe cuando hay personas dispuestas a comunicarse y a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común. De aquí que la organización sea una entidad social y también un proceso.

Las instituciones se distinguen de las organizaciones porque las primeras son marcos distintivos de reglas, y las segundas, formas estructurales específicas que las instituciones toman.

M) Cultura: La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad.

La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación. La cultura tiene dos niveles: uno explícito (que lo hace observable directamente) y otro implícito (que es necesario inferir de la observación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas). En este sentido, la cultura mexicana no puede describirse ni categorizarse en su totalidad. Por ejemplo, algunos de sus rasgos predominantes –que han sido estudiados y clasificados por estudios sociológicos o antropológicos y han contribuido a comprenderla– no son estáticos

ni compartidos por todos las y los mexicanos, ni durante toda su vida con la misma intensidad; por tanto es posible modificarlos mediante esfuerzos de cambio planeados y sostenidos.

Si bien las y los mexicanos compartimos rasgos culturales muy positivos, como la solidaridad en momentos difíciles o una herencia artística, científica y tecnológica de enorme riqueza, también tenemos retos importantes a vencer. La cultura mexicana que a su vez se refleja en las instituciones, se ha caracterizado también por una centralización rígida del poder de decisión, incluyendo la poca tolerancia hacia el desacuerdo, participación y sugerencias. Esta centralización del poder impide a algunas personas participar en la toma de decisiones y se les imposibilita la experiencia de influir en los resultados.

N) Cultura institucional: Aunque en la literatura especializada suele emplearse como sinónimo de cultura organizacional, el concepto que usaremos será el siguiente: Cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la APF, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (emanadas de la cultura institucional de la APF).

Es necesario en este momento señalar la pertinencia del Programa de Cultura Institucional, ya que la perspectiva de género ha permitido analizar y explicitar estructuras y procesos que mantienen discriminadas a las mujeres en las instituciones públicas y en la sociedad en general, a pesar de que en todos los documentos de índole jurídico-normativo, desde nuestra Carta Magna hasta en los reglamentos interiores de trabajo, se plantea la igualdad para todas las personas sin importar su género.

1.2 Marco Normativo

La ejecución del Programa de Cultura Institucional (PCI), en el marco de la política nacional y deberes institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres, se articula con los siguientes ordenamientos jurídicos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, 2007
- Ley General de Planeación
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su Plan de Acción. 2007, entre otros

1.3 Estructura del PCI

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres para la implementación del Plan de Cultura Institucional (PCI) se estipulan los objetivos, estrategias y líneas de acción que a continuación se detallan.

EJES	Objetivos estratégicos	Estrategias	Líneas de acción
<p>1. Política municipal y deberes institucionales</p>	<p>OBJETIVO Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.</p>	<p>1. Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.</p>	<p>Línea de acción 1.1.1 Implementar mecanismo e instrumentos como unidades o redes de género, acciones afirmativas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la APM</p> <p>Línea de acción 1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de ética institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.</p> <p>Línea de acción 1.1.3 Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.</p>
		<p>Estrategia 1.2 Implementar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la APM</p>	<p>Línea de acción 1.2.1 Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al plan de acción que propicie</p>

2. Clima laboral

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

Estrategia 2.1
Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

Línea de acción 2.1.1
Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal

Línea de acción 2.1.2
Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de

cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APM

Línea de acción 1.2.2
Establecer estrategias tendientes a transversalizar la equidad de género en las distintas áreas de la APM con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.

Estrategia 1.3
Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implementación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional

Línea de acción 1.3.1
Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia de la APM

Línea de acción 1.3.2
Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional

oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad

Estrategia 2.2

Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género

Línea de acción 2.2.1

Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades

Línea de acción 2.2.2

Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase

Estrategia 2.3

Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales

Línea de acción 2.3 1

Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género

Línea de acción 2.3 2

Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad,

3. Comunicación incluyente

confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente

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

Estrategia 3.1
Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social

Línea de acción 3.1.1
Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia

Línea de acción 3.1.2
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista

Línea de acción 3.1.3
Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente

Estrategia 3.2
Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación

Línea de acción 3.2.1
Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.

Estrategia 3.3
Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres,

Línea de acción 3.3.1
Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.

Línea de acción 3.3.2
Difundir y aplicar el

4. Selección de personal

tanto al interior como al exterior de las dependencias

manual de identidad institucional.

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

Estrategia 4.1
Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género

Línea de acción 4.1.1
Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.

Línea de acción 4.1.2
Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal

Estrategia 4.2
Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.

Línea de acción 4.2.1
Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona

Estrategia 4.3
Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios

Línea de acción 4.3.1
Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria.

Línea de acción 4.3.2
Lograr que aquellas servidoras y servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un

estilo de gestión no discriminatorio.

Estrategia 4.4

Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.

Línea de acción 4.4.1

Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.

Línea de acción 4.4.2

Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación de género.

Estrategia 4.5

Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Municipal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.

Línea de acción 4.5.1

Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

Línea de acción 4.5.2

Crear espacios que ayuden a la simplificación de las actividades de las y los servidores públicos, como guarderías infantiles.

Estrategia 4.6

Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no

Línea de acción 4.6.1

Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.

Línea de acción 4.6.2

5. Salarios y prestaciones

discriminación y la igualdad de género.

Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.

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

Estrategia 5.1
Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.

Línea de acción 5.1.1
Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.

Línea de acción 5.1.2
Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.

Estrategia 5.2
Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Línea de acción 5.2.1
Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.

Línea de acción 5.2.2
Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.

Estrategia 5.3
Establecer salarios y

Línea de acción 5.3.1

prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.

Promover el uso de estrategias gerenciales eficientes conciliadoras, no discriminatorias y que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad, orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal.

Estrategia 5.4
Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.

Línea de acción 5.4.1
Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.

Línea de acción 5.4.2
Asignar salarios y prestaciones con base en descripciones y perfiles de puestos que consideren criterios objetivos, transparentes y equitativos.

Estrategia 5.5
Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean coherentes con el uso no discriminatorio de arreglos prácticos, espacio y tiempo.

Línea de acción 5.5.1
Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades, tales como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería u otros

Estrategia 5.6
Eliminar criterios

Línea de acción 5.6.1

6. Promoción vertical y horizontal	<p>subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones.</p>	<p>Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.</p> <p>Línea de acción 5.6.2 Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.</p>	
	<p>Estrategia 5.7 Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la Administración Pública Municipal.</p>	<p>Línea de acción 5.7.1 Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de cada institución.</p> <p>Línea de acción 5.7.2 Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar los cambios observados.</p>	
	<p>Estrategia 5.8 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.</p>	<p>Línea de acción 5.8.1 Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.</p> <p>Línea de acción 5.8.2 Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores y el otorgamiento de permisos de paternidad.</p>	
	<p>Objetivo 6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo</p>	<p>Estrategia 6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de</p>	<p>Línea de acción 6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Municipal.</p>

de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal. valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

Estrategia 6.2
Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la Administración Pública Municipal.

Línea de acción 6.2.1
Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.

Estrategia 6.3
Asegurar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que promuevan la movilidad sin discriminación alguna.

Línea de acción 6.3.1
Promover entre las y los directivos de la Administración Pública Municipal el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la Administración Pública Municipal

Estrategia 6.4
Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.

Línea de acción 6.4.1
Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Municipal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas “suaves” y a los hombres dentro de las áreas “duras”.

Estrategia 6.5

Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.

Línea de acción 6.5.1

Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas dentro de la Administración Pública Municipal cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo

Estrategia 6.6

Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.

Línea de acción 6.6.1

Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre las y los servidores públicos y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.

Estrategia 6.7

Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.

Línea de acción 6.7.1

Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.

Estrategia 6.8

Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de

Línea de acción 6.8.1

Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y

7. Capacitación y formación profesional

revisión y evaluación para los ascensos.

procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.

Línea de acción 6.8.2

Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

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

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

Línea de acción 7.1.1

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

Línea de acción 7.1.2

Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

Estrategia 7.2
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

Línea de acción 7.2.1

Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.

Línea de acción 7.2.2

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

Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.

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

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

Línea de acción 8.1.1
Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Municipal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

Línea de acción 8.1.2
Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia 8.2
Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para

Línea de acción 8.2.1
Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.

	hombres.		<p>Línea de acción 8.2.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y servidores públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.</p>
		<p>Estrategia 8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.</p>	<p>Línea de acción 8.3.1 Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.</p>
			<p>Línea de acción 8.3.2 Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.</p>
			<p>Línea de acción 8.3.3 Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.</p>
	<p>Estrategia 8.4 Garantizar que las descripciones de</p>		<p>Línea de acción 8.4.1 Desarrollar</p>

9. Hostigamiento y acoso sexual

puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.

descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales.

Línea de acción 8.4.2

Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.

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

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

Línea de acción 9.1.1

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

Línea de acción 9.1.2

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

Línea de acción 9.1.3

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

Estrategia 9.2: Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento

Línea de acción 9.2.1

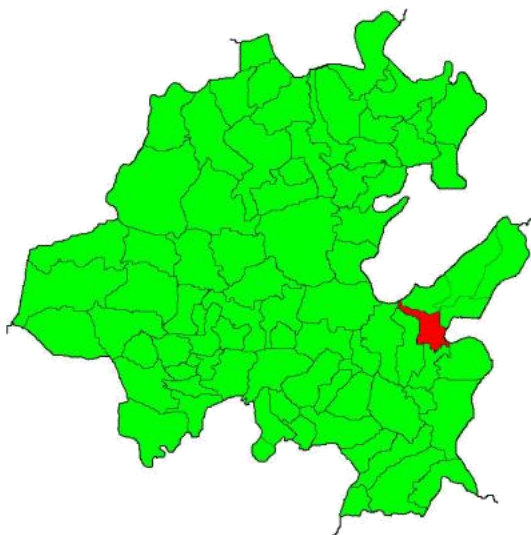
Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública

	<p>inapropiado dentro de la Administración Pública Municipal.</p>	<p>Municipal.</p> <p>Línea de acción 9.2.2 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.</p>
	<p>Estrategia Difundir el procedimiento de denuncia de casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>9.3</p> <p>Línea de acción 9.3.1 Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.</p> <p>Línea de acción 9.3.2 Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>Línea de acción 9.3.3 Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.</p>

CAPÍTULO II. EL CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE METEPEC, HGO.

2.1 Sociodemografía del municipio

Localización



El municipio se localiza al centro-oriental del Estado de Hidalgo, a una altitud sobre el nivel del mar de 140 metros, su localización geográfica es por el norte latitud $21^{\circ} 08' 34''$ y por el oeste longitud $98^{\circ} 25' 11''$. Las colindancias son: Norte: Municipios de San Bartolo Tutotepec, Tenango de Doria y Agua Blanca. Sur: Con Tulancingo, Acaxochitlán y Acatlán. Oeste: Municipios de Acatlán y Huasca de Ocampo. Este: Con el Estado de Puebla y con los Municipios de Tenango y Acaxochitlán. Se localiza a una distancia de 70 kilómetros de la capital del estado. Los centros poblados del municipio son la cabecera municipal y 15 localidades menores de las cuales destacan: Ignacio Zaragoza, Tortugas, Ferrería de Apulco, Estación de Apulco Temaxcalillos, Peña Colorada, San Salvador, San José Palmillas, San Antonio la Palma y Hacienda Apulco.

Medio ambiente

Superficie total (Hectáreas), 2005	14,635
Superficie de agricultura (Hectáreas), 2005	12,454
Superficie de pastizal (Hectáreas), 2005	158

Superficie de bosque (Hectáreas), 2005	843
Superficie de vegetación secundaria (Hectáreas), 2005	1,000
Superficie de cuerpos de agua (Hectáreas), 2005	135
Superficie de áreas urbanas (Hectáreas), 2005	45
Superficie reforestada (Hectáreas), 2008	15

Servicios Básicos

Tanto la cabecera municipal como algunas localidades del municipio cuentan con los siguientes servicios, agua potable entubada en vivienda, terrenos y tomas públicas en un 80% del municipio, con 9 sistemas beneficiando a 12 localidades, drenaje conectado a la red pública, fosa séptica, río o barranca en un 24% del municipio, cuenta con 5 sistemas en 5 localidades, electricidad con 1,507 tomas eléctricas domiciliarias y públicas beneficiando al 78%, además de contar con el servicio de salud, educación, transporte, seguridad pública, en servicio de limpia cuenta con transporte recolector y 8 hectáreas destinadas a basureros públicos, talleres mecánicos, talleres eléctricos, gasolineras, y vulcanizadoras.

Vías de Comunicación

Está comunicado con una red carretera de 122 km., esta red carretera la conforman; 51.70 km. de carretera estatal y 70.30 km. de caminos rurales.

Medios de Comunicación

Los medios de comunicación que se ofrecen son el servicio telefónico que llega a 19 localidades, 15 localidades cuenta con el servicio de la telefonía rural celular, y con 7 oficinas postales. En sistemas de radio comunicación cuenta con 15 usuarios de banda civil, 1 servicio de radio de telefonía privada. Los medios de transporte con los que cuenta son los siguientes; taxis, camiones de pasajeros, camiones de carga, automóviles particulares, motocicletas.

Economía

La superficie total que se utiliza para el cultivo es de 8,394.9 hectáreas, los productos más conocidos por el grado de productividad que tienen son; el maíz, la cebada en grano, el frijol y la alfalfa verde. El maíz se produce tanto en tierras de temporal como en las tierras de riego, se siembran en total 4, 990 hectáreas, 3,350 son de temporal las 1,630 restantes de riego, se cosecha la mitad de hectáreas de las tierras de temporal y el total de las tierras de riego. De la cebada en grano se siembran 2,137 hectáreas de temporal, de las cuales se cosechan 1,798. Por su parte el frijol se siembra y se cosecha en 100 hectáreas, es decir se produce todo lo que se cultiva. La alfalfa verde se siembra en 73 hectáreas, todas son de riego, y se cosechan todas las hectáreas sembradas. De los productos perennes se obtiene el nopal tunero, el maguey pulquero y la manzana.

Silvicultura

La superficie forestal con que cuenta el municipio es de 7,970 hectáreas. Se obtiene de sus zonas forestales los siguientes productos por metros cúbicos en rollo de coníferas y latifoliadas; 918 mts³ de pino y 664 mts³ de encino, de estos dos productos forestales, se obtiene los mayores beneficios económicos del pino. Cuenta con 3 permisos para realizar sus actividades forestales para su explotación y aprovechamiento, así como con 11 aserraderos, se registra un incendio por año, hasta la fecha la superficie siniestrada ha sido de 1 hectárea, además cuenta con un vivero forestal. Su producción consiste en trozo de larga y corta dimensión, material celulósico, brazuelo combinado con carbón, hongo blanco y musgo. El destino de la producción es el interior del Estado y México, D.F.

Ganadería

La población ganadera es la siguiente; bovino, porcino, ovino, caprino, aves, guajolotes y colmenas. Se destina a esta actividad 2,618 hectáreas. Los animales que se crían y engordan para la producción de carne son todas pero de las que se

obtiene el mayor volumen son el ganado bovino y las aves, además son las principales fuentes de ingreso de este municipio.

Pesca

El lugar en donde se desarrolla principalmente la actividad pesquera es la presa de Metepec, cuenta con 4 sociedades pesqueras, 47 productores y 16 embarcaciones, los cuales se dedican a la captura y reproducción de la carpa, éste es su principal producto y cuyo destino es de consumo local.

Población Económicamente Activa

De acuerdo con cifras al año 2000 presentadas por el INEGI, la población económicamente activa de 12 años y más del municipio asciende a 3,225 de las cuales 70 se encuentran desocupadas y 3,155 se encuentran ocupadas.

Industria y comercio

Existen 33 establecimientos cuyo personal ocupado asciende a 54 personas. Las unidades de comercio y abasto con las que cuenta el municipio son 4 tiendas rurales Diconsa, una bodega y un tianguis. La industria artesanal que realiza el municipio es de madera, cuenta con una empresa y un productor. La industria manufacturera está compuesta por dos microempresas, cuyo personal ocupado es de 24 empleados. Los productos de estas industria son; alimentos y bebidas, lácteos y muebles.

Población

La población residente en Metepec descendió: en el 2000, el número de habitantes fue de 10,200; para 2005, se contabilizó en 9,278 personas. Las mujeres registraron un incremento en su participación porcentual, ya que en 2000 representaron el 52% y cinco años después el porcentaje se elevó a 53%.

Población

Población	Metepec		Hidalgo	
	2000	2005	2000	2005
Mujeres	5,330	4,931	1,153,598	1,220,326
Hombres	4,870	4,347	1,081,993	1,125,188

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005.

Índice de femineidad

	Metepec		Hidalgo	
	2000	2005	2000	2005
Índice de femineidad	109	113	107	108

Número de mujeres por cada 100 hombres. Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

Comunidades

NOMBRE DE LA LOCALIDAD	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN TOTAL MASCULINA	POBLACIÓN TOTAL FEMENINA
METEPEC	1,670	805	865
ESTACION DE APULCO	1,449	674	775
FERRERIA DE APULCO	625	308	317
PALO GORDO (EJIDO NOPALILLO)	604	283	321
COLONIA IGNACIO ZARAGOZA	572	273	299
COLONIA NUEVA EXHACIENDA DE APULCO	497	236	261
ACOCUL, EL	459	223	236
NOPALILLO	427	185	242
VICTORIA, LA	405	196	209
PALO GACHO	372	172	200
ACOCUL CEBOLLETAS	346	182	164
SABINO, EL	336	160	176
TEMAXCALILLOS	316	146	170
TORTUGAS	305	158	147

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

2.2 Situación que guardan los Derechos Humanos de las Mujeres para un nivel de vida adecuado en Metepec, Hgo.

Salud

En el año 2000, del total de la población de 5 años y más que habitaba en Metepec, 83 de cada 100 personas era no derechohabiente. Para 2005, 88 de cada 100 habitantes carecía de acceso a servicios de salud. Por otro lado, en cuanto a la distribución por sexo del total de la población no derechohabiente, en el año 2000, el 47.7% de los afectados eran hombres y el 52.3% fueron mujeres. Cinco años después, esta tendencia se mantuvo y las mujeres representaron el 53.2% de población en esta condición.

El sistema de salud en el municipio cuenta con un hospital de zona del IMSS, pero es necesaria una mayor atención a los pacientes, ya que el traslado a las unidades médicas cercanas (Tulancingo) requiere de por lo menos 30 minutos de camino. Los requerimientos de la zona deben crearse en función de tiempos de traslado y recursos destinados a la profesionalización de personal asistente en salud dentro en los centros existentes y las comunidades distantes. Asimismo, se cuenta con consultorios rurales.

Educación

En Metepec se imparte la educación básica; preescolar, primaria y secundaria. Para ello se cuenta con una infraestructura de 34 planteles con 112 aulas, 6 laboratorios, 3 talleres y 122 anexos, en todo el municipio y sus localidades. Se dispone de una biblioteca pública que atiende aproximadamente a 11,148 usuarios durante el año, ésta otorga sus servicios a estudiantes así como al público en general.

En este municipio más del 90% de la población es alfabeta, lo que quiere decir que existe un bajo nivel de analfabetas, para esta población se otorga la educación para adultos con el fin de alfabetizarlos, a esta educación se incorporan

cerca de 100 personas cada año, con 32 alfabetizadores que prestan sus servicios, aunque la mayoría de los que se inscriben no terminan, cerca del 69% logran ser alfabetizados. Para la educación media superior se cuenta con un bachillerato con 9 aulas, 17 maestros y 200 alumnos que se inscriben anualmente, el porcentaje de deserción es de 11.5 % del total que llega a inscribirse.

ASISTENCIA ESCOLAR

Tasa de asistencia escolar	Metepec		Hidalgo	
	2000	2005	2000	2005
Mujeres	88.7	88.0	90.8	93.0
Hombres	89.2	88.4	91.4	92.8

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad. Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.. Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

PROMEDIO DE ESCOLARIDAD

Promedio de escolaridad	Metepec	Hidalgo
	2005	2005
Mujeres	6.3	7.3
Hombres	6.3	7.6

No. de años de educación formal promedio que han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más
Fuente: INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005.

Derechos económicos

Los derechos humanos de las mujeres rurales e indígenas se ven vulnerados al no tener la posibilidad de tener acceso a la propiedad de la tierra.

Empleo

En Metepec, se observa una profunda precarización del empleo, ya que más de la mitad de la población recibía menos de 2 salarios mínimos o no percibía ingreso económico por el trabajo que realizaba. El 15.2% de hombres y el 22% de mujeres no perciben salario alguno.

Las condiciones precarias en el ingreso para la mayor parte de la población, son factores que afectan con mayor énfasis a la población femenina, ya que, parte de

estos grupos se hacen cargo de actividades del hogar, ocupando dobles jornadas de trabajo, con bajos ingresos o sin pago. En general se tiene un panorama de empleo precario, no sólo por el nivel de ingresos, también por la ausencia de prestaciones; tal es el caso del acceso a servicios de salud. Esto deriva en una brecha de desigualdad en el acceso a recursos económicos.

Participación Política

Las desigualdades de género marcan un desafío constante para la consolidación de la democracia. Los estudios sobre el índice de desarrollo de género señalan que las oportunidades para las mujeres han aumentado, pero estos avances son insuficientes para reducir la brecha de género y para contribuir en esta tarea se han creado instituciones, programas y políticas a nivel municipal.

La defensa por el respeto a los derechos humanos de las mujeres continúa siendo un asunto de mujeres. Persiste una cultura discriminatoria de género sostenida en la familia, la comunidad, las escuelas y las instituciones del Municipio. Las mujeres sufren situaciones asimétricas respecto del reconocimiento de su aporte al bienestar y a la riqueza generada en el municipio.

CAPÍTULO III.

ESTRUCTURA DE LA APM DE METEPEC, HGO.

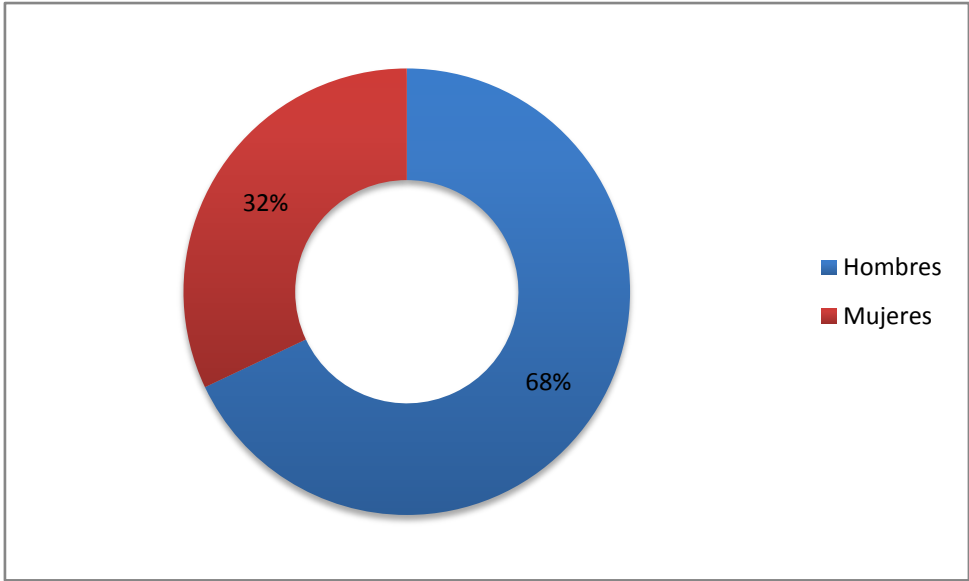
La información presenta a continuación ha sido graficada e interpretada por la consultoría, basada en datos cuantitativos proporcionados por el personal administrativo del Ayuntamiento, encabezados por la Tesorería Municipal.

3.1 Contratación y ubicación de las mujeres

En el Ayuntamiento de Metepec, tanto las mujeres como los hombres carecen de contrataciones bajo el régimen de base. Todas y todos tiene contrato como personal de confianza, carecen de organizaciones sindicales y, por ende, de todos los derechos que ello pueda brindarles.

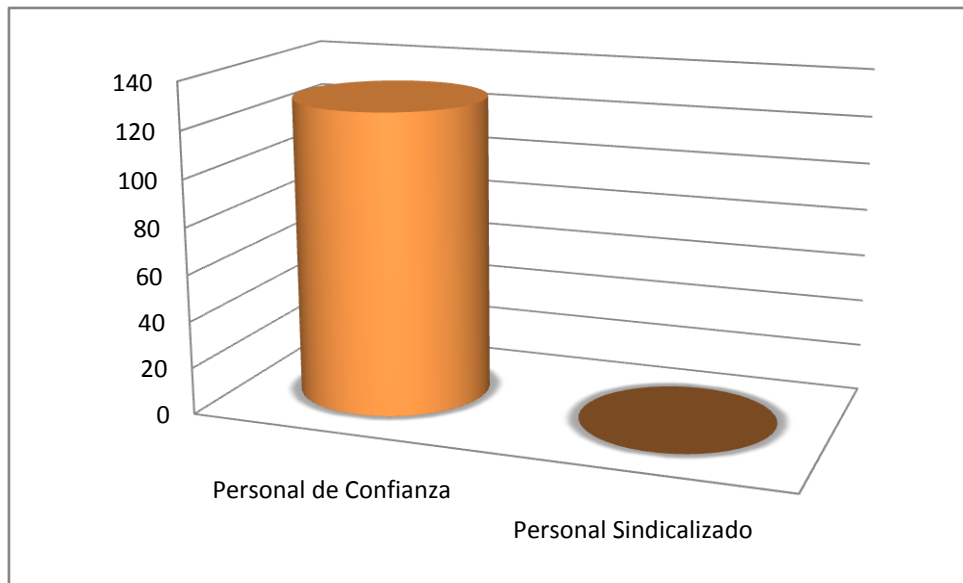
La ubicación de las mujeres en los puestos de la Presidencia Municipal es como a continuación se muestra:

En el Ayuntamiento de Metepec, Hgo., trabajan un total de 128 personas, de las cuales 41 son mujeres y 87 son hombres



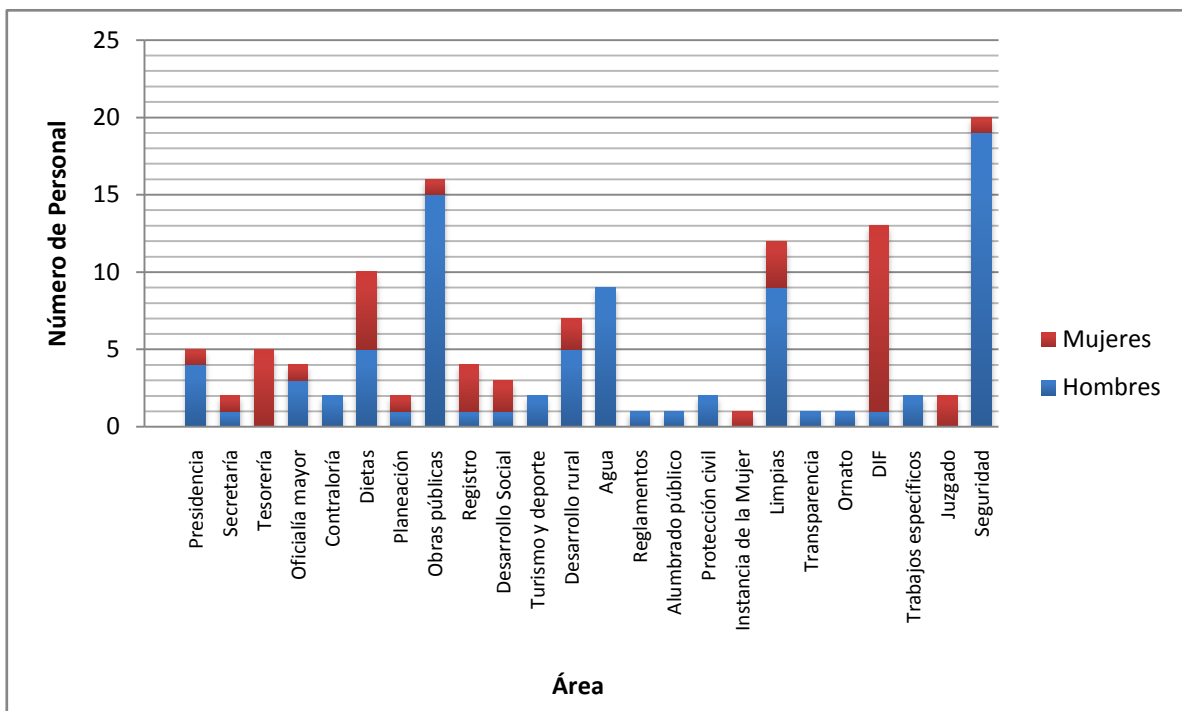
"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

En el Ayuntamiento de Metepec, Hgo., todo el personal (hombres y mujeres) está contratado bajo el régimen de confianza, ya que no existe ningún sindicato.



"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

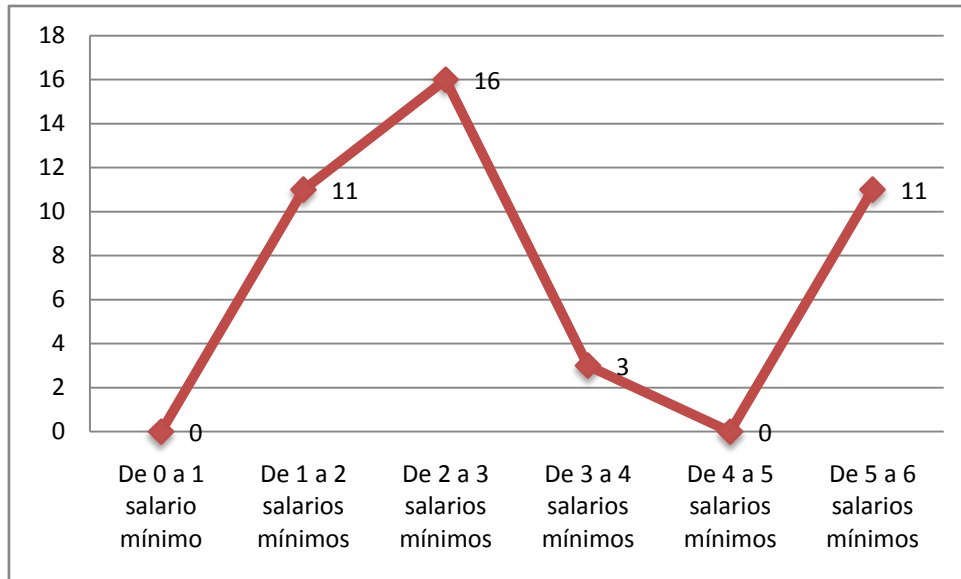
Distribución de personal por género en áreas específicas del ayuntamiento de Metepec, Hgo.



"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

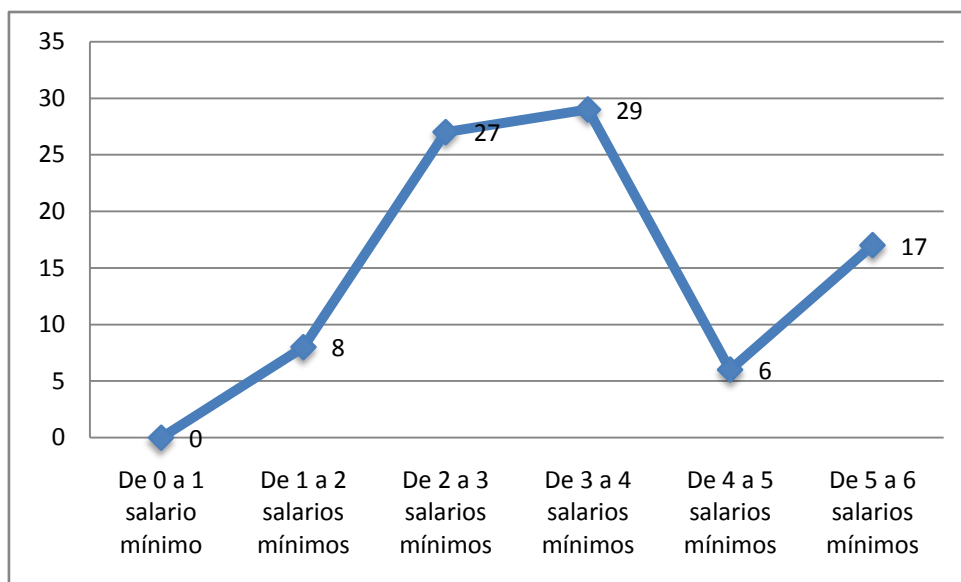
3.2 Salarios de las mujeres

Rango salarial de las MUJERES que laboran en el Ayuntamiento de Metepec, Hgo.



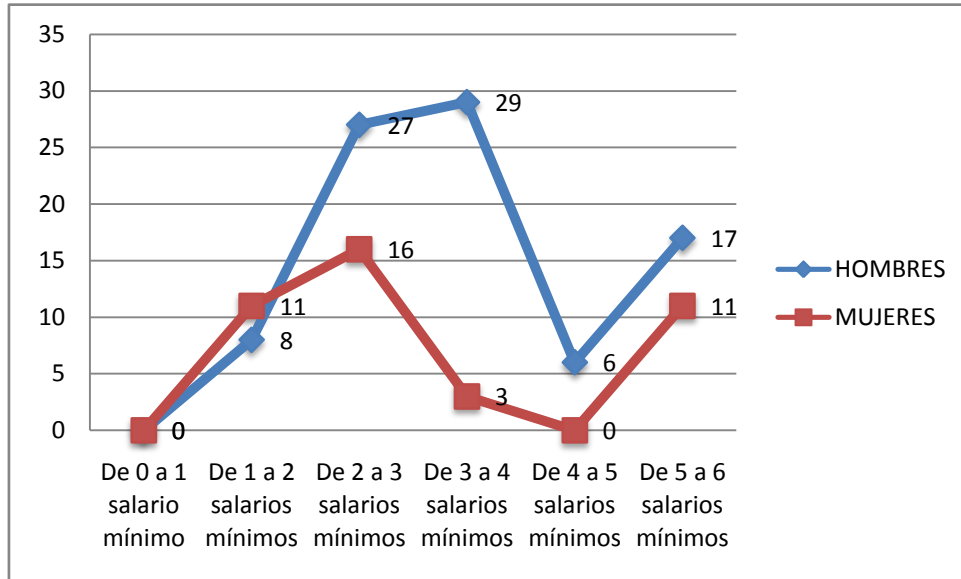
"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

Rango salarial de los HOMBRES que laboran en el Ayuntamiento de Metepec, Hgo.



"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

Comparativa de rango salarial por género del personal que labora en el Ayuntamiento de Metepec, Hgo.



"FUENTE: Elaboración propia con datos proporcionados por la Tesorería Municipal de Metepec, Hgo."

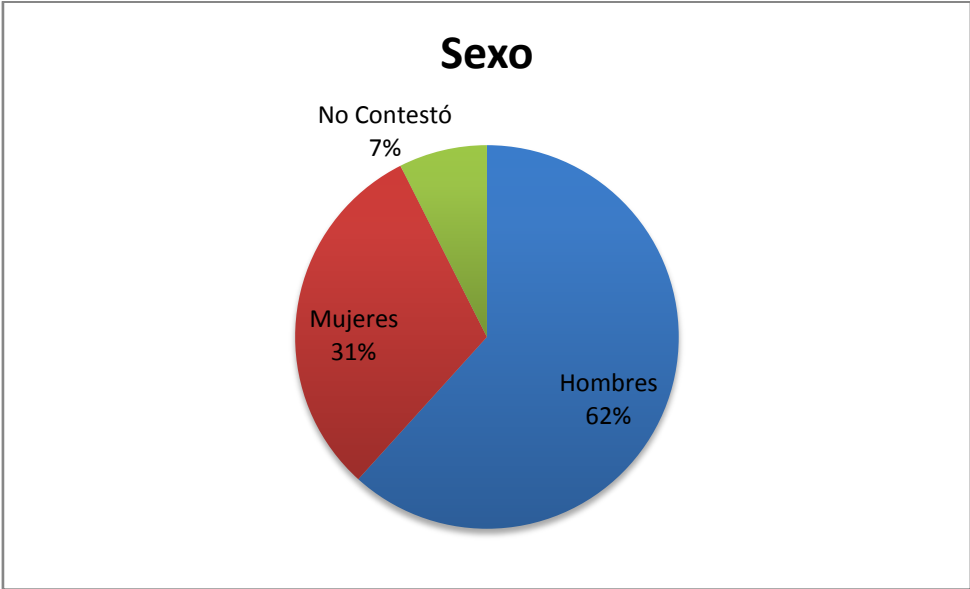
CAPÍTULO IV.
DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA
DE CULTURA INSTITUCIONAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL DE METEPEC, HGO.

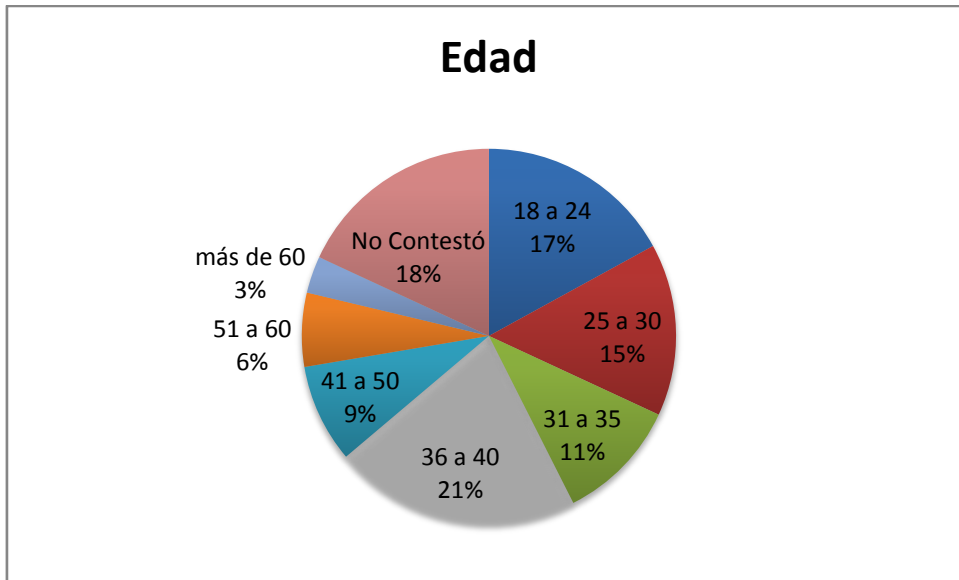
El presente diagnóstico se expone en dos partes. En primer lugar, se presentan los resultados de la encuesta realizada entre el personal de todos los niveles de gobierno del Ayuntamiento de Metepec, para lo cual se aplicaron cien cuestionarios anónimos par conocer la percepción de las y los trabajadores de la alcaldía, respecto de los nueve ejes señalados por el Programa de Cultura Institucional, detallados anteriormente en al apartado 1.3

En segundo lugar, se exponen los resultados arrojados por la aplicación de 10 entrevistas profundas a personal de áreas estratégicas del ayuntamiento, las cuales se han dividido en tres grandes grupos: Áreas sociales, áreas administrativas, áreas de seguridad y justicia.

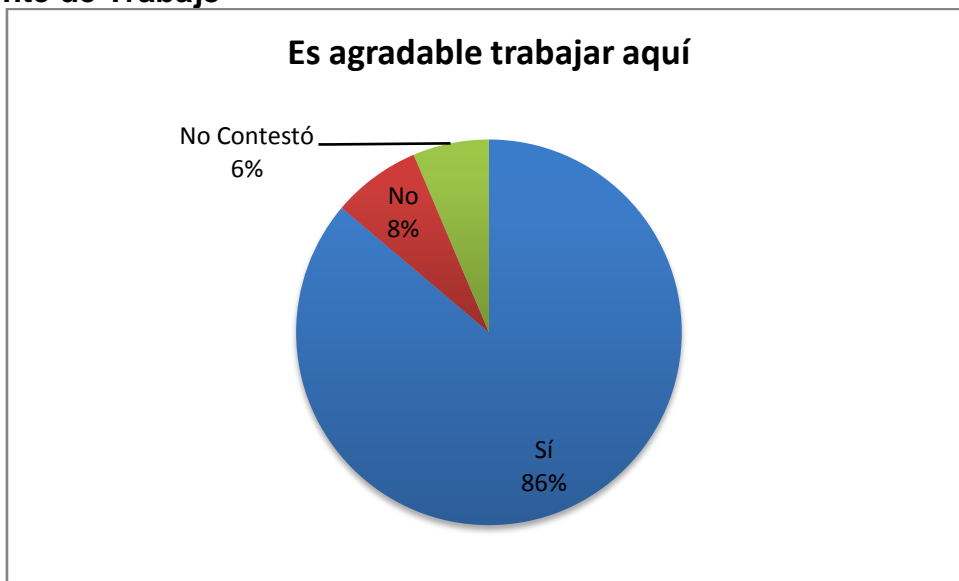
4.1 Percepción general

Perfil de personas entrevistadas





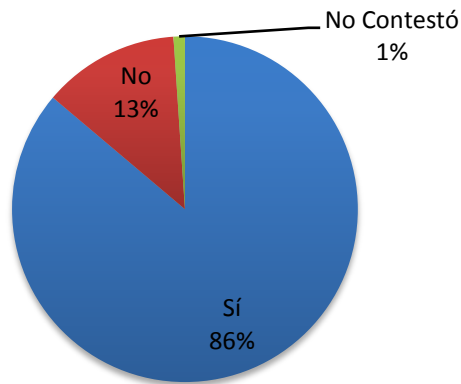
Ambiente de Trabajo



Quienes contestaron que NO es agradable su ambiente:

- Son hombres
- 57% tiene menos de 35 años
- 57% considera que sí existe un ambiente de respeto entre hombres y mujeres
- 43% afirma que les exigen trabajar horas extra son considerar actividades personales

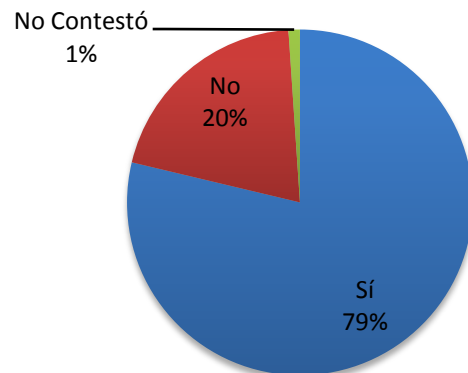
Existe un ambiente de respeto entre las mujeres y los hombres que aquí laboramos



Quienes dicen que No existe un ambiente de respeto entre sexos:

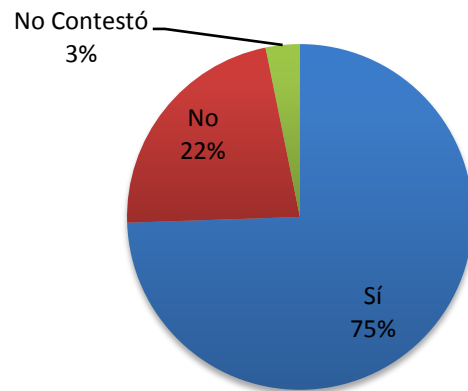
- 67% son mujeres, de las cuales, 88% afirmó anteriormente que sí es agradable trabajar en el ayuntamiento.
- 83% de todas las personas entrevistadas afirma que los hombres No son respetuosos con las mujeres.
- 75% de todas las personas entrevistadas afirma que las mujeres No son respetuosas con otras mujeres.

La forma en que mis compañeros se expresan de las mujeres es respetuosa



- 42% de quienes afirman que los hombres No son respetuosos con las mujeres, son del sexo masculino, de los cuales el 38% afirma que no existe un ambiente de respeto en sus áreas de trabajo.

La forma en que mis compañeras se expresan de las mujeres es respetuosa

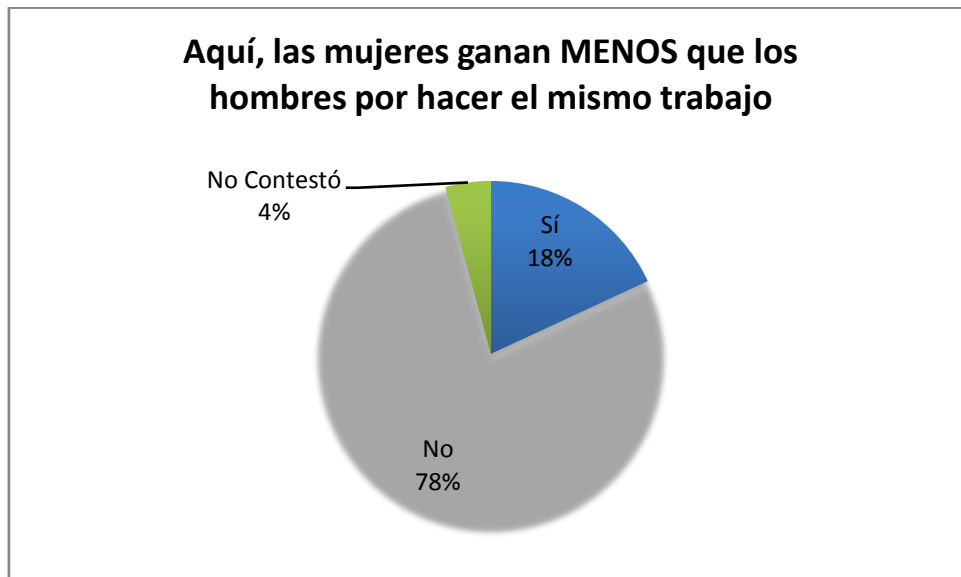


- 52% de quienes creen que las mujeres no tratan con respeto a otras mujeres, son hombres.
- 28% del total de mujeres entrevistadas afirma que las mujeres del ayuntamiento no se expresan con respeto entre ellas.
- 11% de todas las personas entrevistadas considera que ni hombres ni mujeres tratan con respeto a las mujeres del ayuntamiento

Dinámica de Trabajo



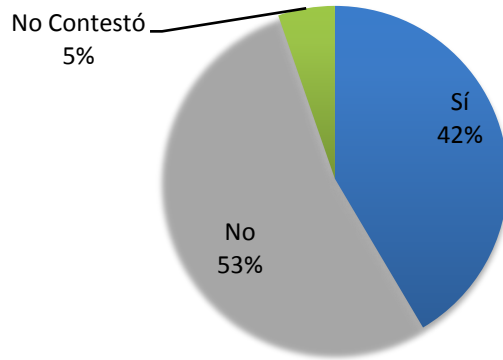
- Aunque el 84% del total de personas entrevistadas No consideró que el sexo sea un motivo de peso para la selección de personal, el 75% de quienes dijeron que Sí es una ventaja ser hombre, son del sexo masculino.



Quienes respondieron que Sí:

- 24% considera que es más fácil ingresar a trabajar al ayuntamiento si se es hombre.
- 53% son hombres.
- 35% son mujeres y todas ellas, a pesar de dicha percepción de desigualdad, consideran que Sí es agradable trabajar en la alcaldía.

Constantemente nos brindan cursos de capacitación útiles para nuestro trabajo



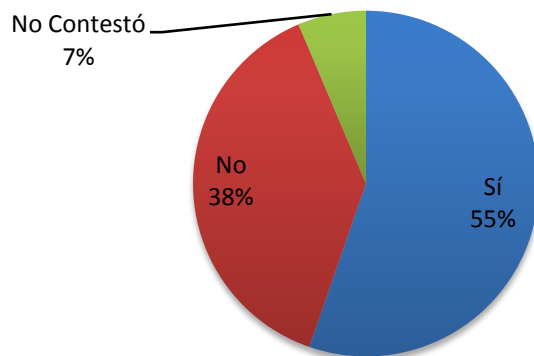
Quienes afirman que Sí reciben capacitación útil:

- 41% tiene entre 30 y 40 años
- 62% son hombres

Quienes afirman que No reciben capacitación útil:

- 40% tiene menos de 30 años

Aquí, entre más estudios tengas, mejor es tu puesto y mayor tu salario



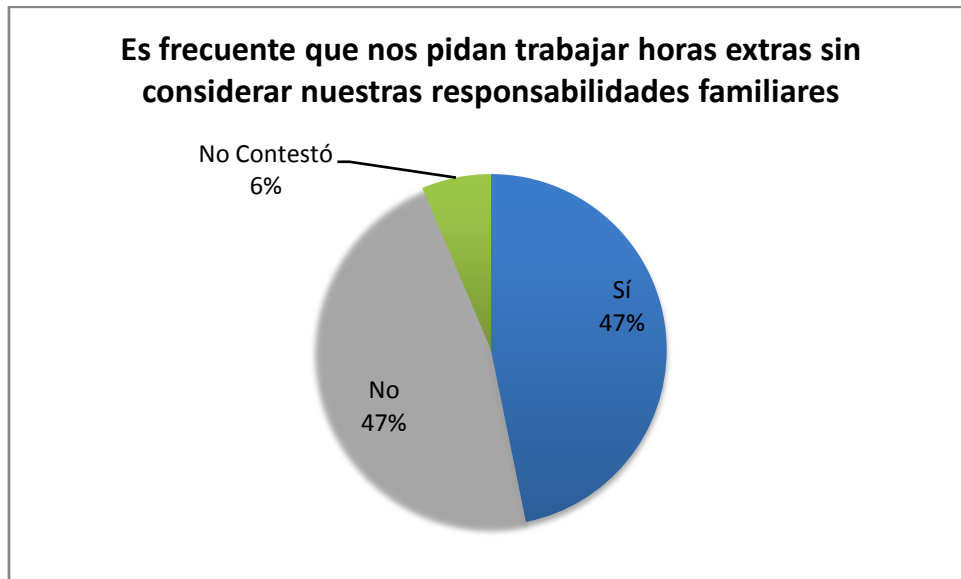
Quienes afirman que Sí:

- 72% de las mujeres entrevistadas tiene esta percepción.

- 44% del total de las personas entrevistadas considera que Sí ha recibido capacitación útil

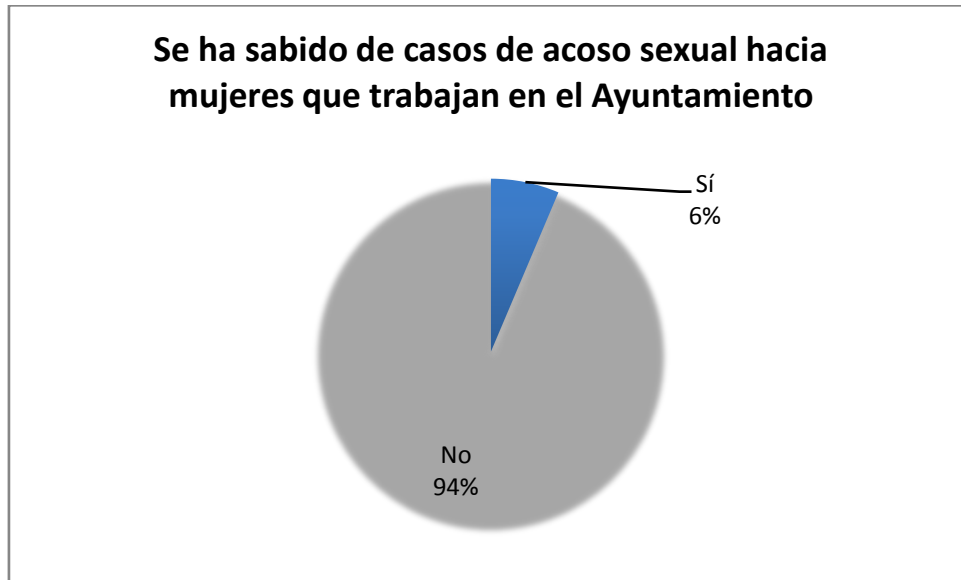
Quienes afirman que No:

- 72% son hombres
- 61% también considera que, de haberla recibido, la capacitación no le ha sido útil



- 49% de las mujeres entrevistadas afirmó que frecuentemente se les pide trabajar horas extra, de las cuales el 9% también afirmó anteriormente que a los hombres se les paga más por hacer el mismo trabajo que ellas.

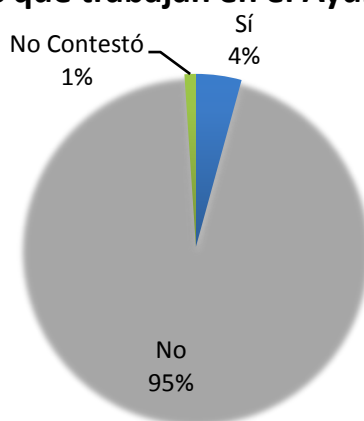
Acoso Laboral



Aun cuando la mayoría afirmó no conocer ningún caso de acoso sexual a mujeres dentro del ayuntamiento, del porcentaje que afirmó que Sí existe este fenómeno:

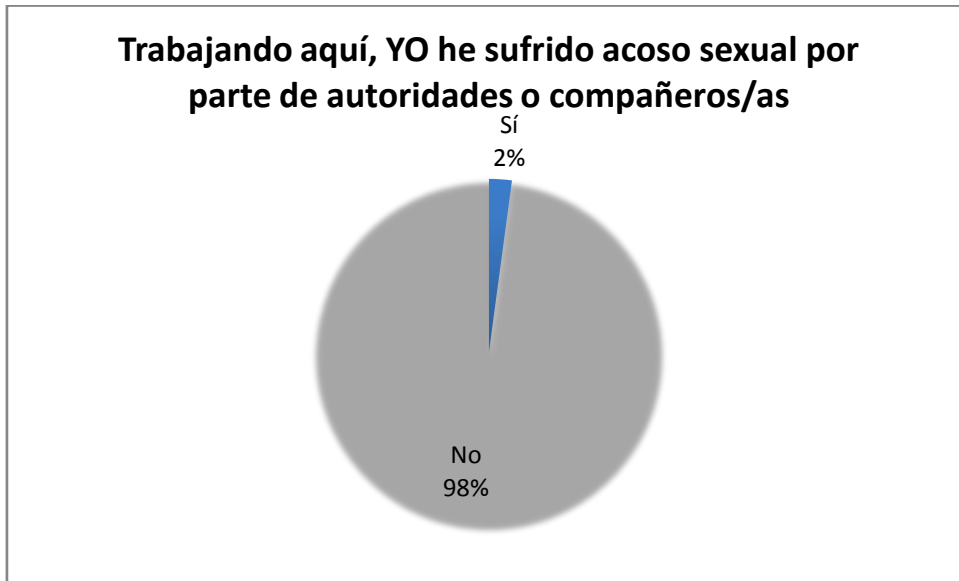
- 33% dice que No existe un ambiente de respeto en su área de trabajo.
- 67% afirma que es necesario tener una relación extra laboral con los sus jefes o jefas para tener un ascenso.
- 83% señaló que frecuentemente les piden quedarse a trabajar horas extra.
- La mitad afirma que también los hombres sufren este fenómeno.
- 50% son mujeres

Se ha sabido de casos de acoso sexual hacia hombres que trabajan en el Ayuntamiento



Aun cuando la mayoría afirmó no conocer ningún caso de acoso sexual a hombres dentro del ayuntamiento, del porcentaje que afirmó que Sí existe este fenómeno:

- 50% dice que No existe un ambiente de respeto en su área de trabajo
- 75% afirma que es necesario tener una relación extra laboral con los sus jefes o jefas para tener un ascenso;
- Este mismo grupo señaló que frecuentemente les piden quedarse a trabajar horas extra;
- Y finalmente expresaron que también las mujeres sufren este fenómeno.
- 75% son mujeres



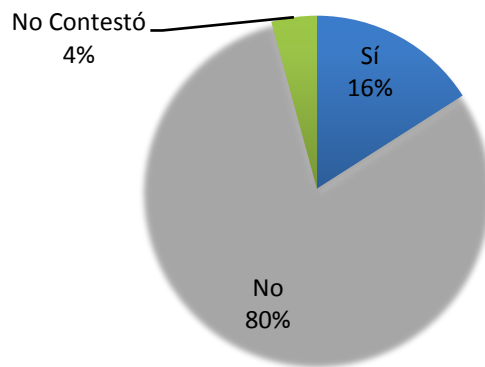
Aunque la gran mayoría afirmó no haber sufrido personalmente acoso sexual dentro del ayuntamiento, del porcentaje que dijo Si haber sido víctima de este fenómeno:

- Unánimemente señalaron que:
 - Las mujeres sí sufren acoso sexual
 - Les piden quedarse horas extra de su horario normal
 - Es necesario tener una relación extra laboral con los sus jefes o jefas para tener un ascenso

- A pesar de haber pasado por esto, Sí es agradable trabajar en el ayuntamiento y existe un ambiente de respeto en su áreas

- 50% son hombres y la otra mitad no dio ningún tipo de dato de identificación

Aquí, para tener un ascenso debes tener una relación extra-laboral con jefes y jefas

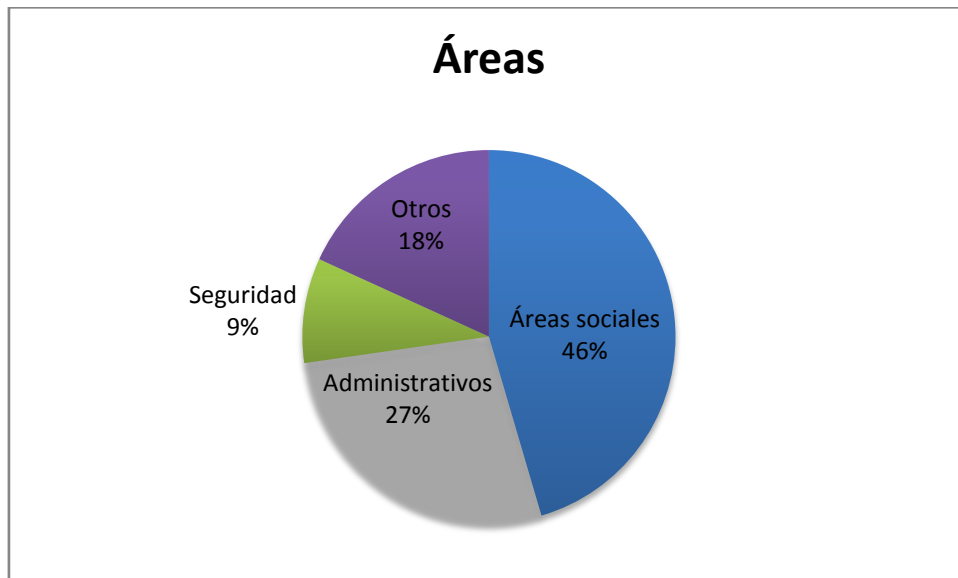
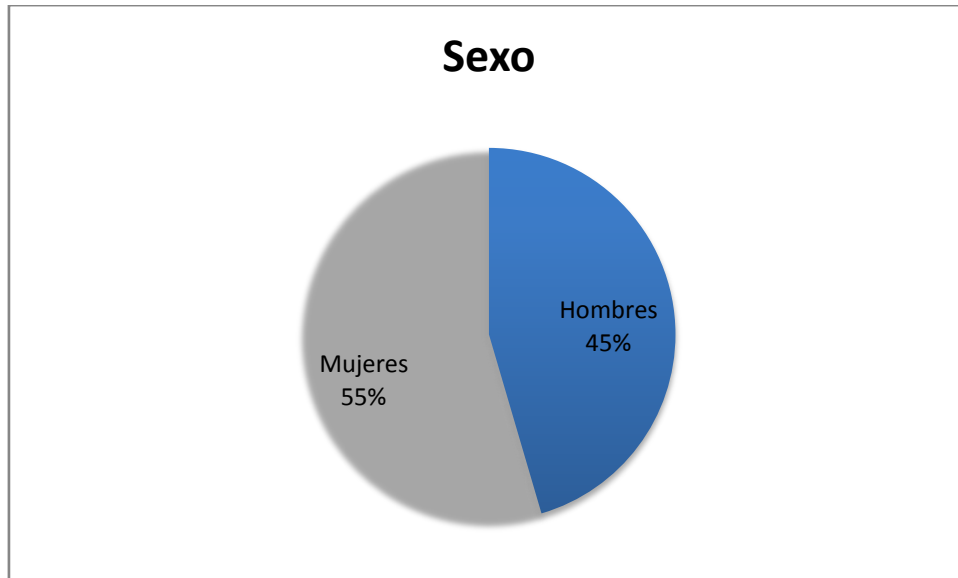


Quienes respondieron que Sí:

- 80% considera que sí existe un ambiente de respeto en sus áreas de trabajo
- Al 73% le piden quedarse horas extra de su horario normal.
- 27% dice haber sabido de un caso de acoso sexual en el ayuntamiento.
- 13% dice haber sufrido personalmente acoso sexual en el ayuntamiento.
- 60% son hombres
- 27% son mujeres

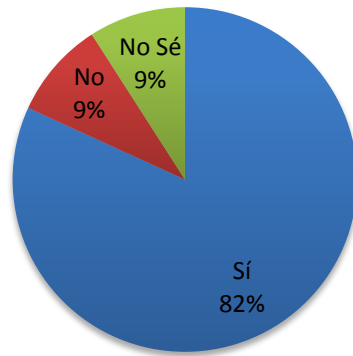
4.2 Percepción específica

Perfil de personas entrevistadas:



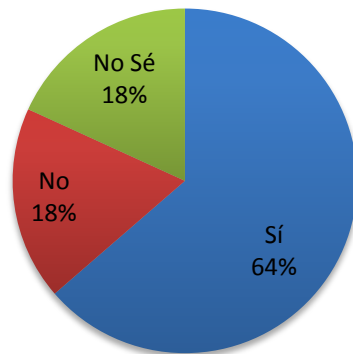
Ambiente Laboral

¿Sabe usted que en el país y el estado existen leyes que garantizan la equidad de género?



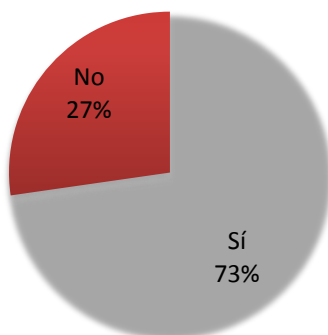
- Del 9% que contestó que no, todas son mujeres

¿Sabe si en esta administración municipal hay un área encargada de la equidad de género?

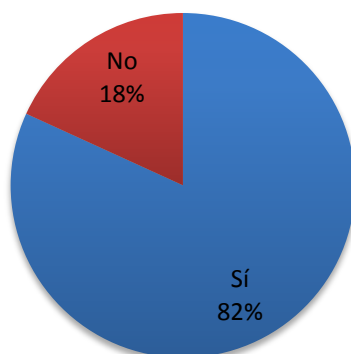


- Del total de respuestas que no tiene seguridad de que exista un área a fin en la alcaldía, son mujeres.
- 50% de quienes definitivamente no saben que existe la instancia, también son de sexo femenino.

En su área de trabajo, ¿las cargas y responsabilidades son iguales para mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto?

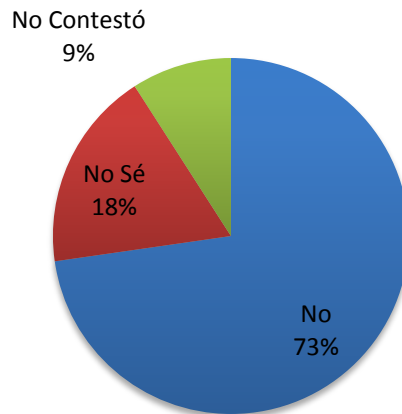


¿En su área de trabajo existe un ambiente de igualdad entre mujeres y hombres?

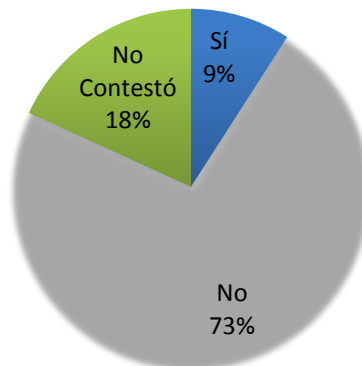


- 34% de quienes afirman que No existe una distribución equitativa de responsabilidades, consideran sin embargo, que a pesar de ello sí existe un ambiente de igualdad entre géneros.
- Lo anterior puede interpretarse como una condición cultural a que las mujeres deben realizar mayor esfuerzo para ser consideradas como iguales ante sus compañeros varones.

En su área de trabajo ¿Se les informa qué son las prácticas de intimidación y/o maltrato laboral?

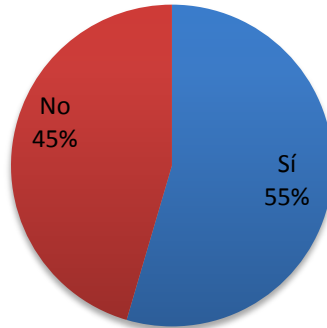


En su área de trabajo ¿Se les informa cómo prevenir las prácticas de intimidación y/o maltrato laboral?



- Ninguna de las personas entrevistadas afirmó haber recibido alguna vez información acerca de cuáles son las características del maltrato laboral.
- A pesar de esta unanimidad, 9% afirmó posteriormente que sí se les informa sobre la prevención de éste fenómeno. Dicho porcentaje son hombres que afirmaron no saber cuáles son las características del maltrato laboral.

Dentro de esta administración municipal ¿se utiliza un lenguaje no discriminatorio hacia mujeres y hombres en la comunicación formal?



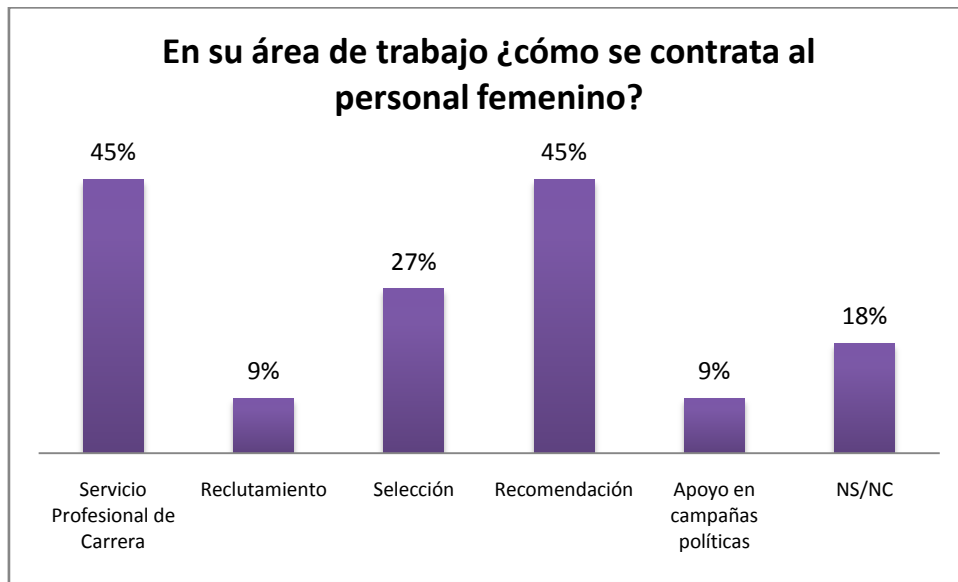
Quienes afirman que Sí se promueve un lenguaje equitativo:

- 34% son hombres y no saben con seguridad si alguna vez se les ha hablado de intimidación laboral
- 50% afirman que no conocen las características del maltrato laboral

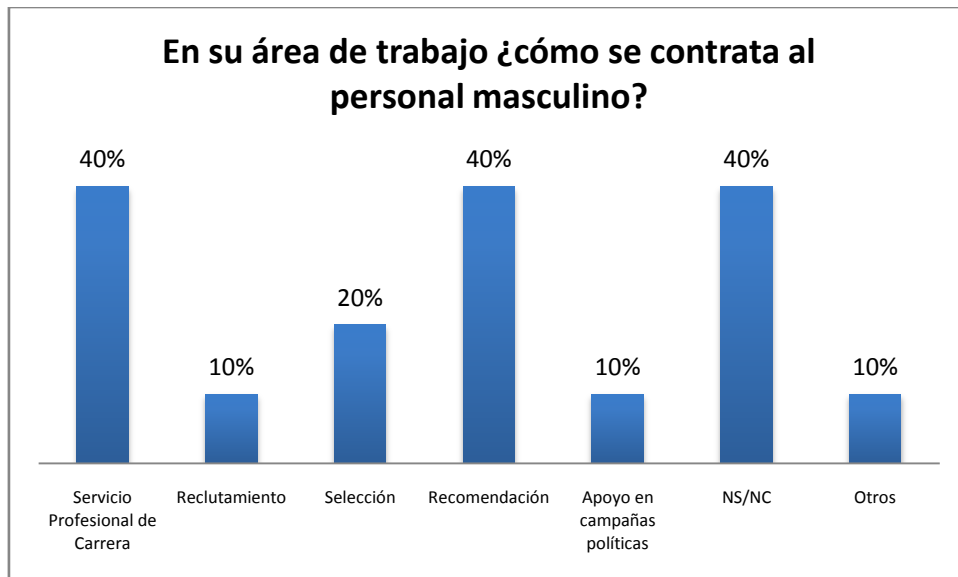
Quienes afirman que No se promueve un lenguaje equitativo:

- 60% afirmó anteriormente que Sí existe un ambiente de igualdad
- 80% dice conocer la existencia de leyes que garantizan la equidad de género.

Contratación

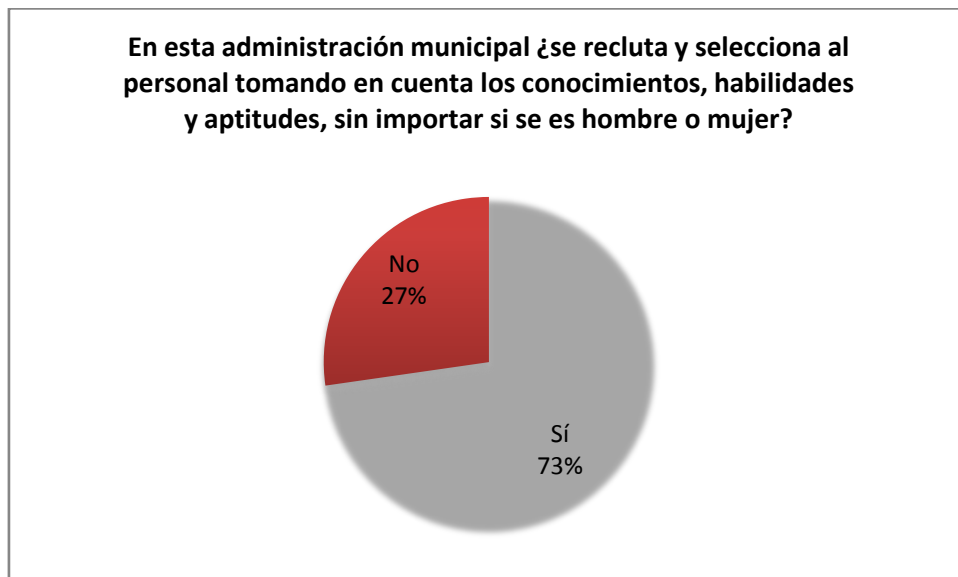


- Las personas entrevistadas consideran que los principales motivos de contratación de mujeres son en igualdad de veces, por razones profesionales como por recomendaciones o motivos personales.
- De quienes afirmaron que es por recomendación, el 60% considera que Sí existe un ambiente de igualdad en su área de trabajo

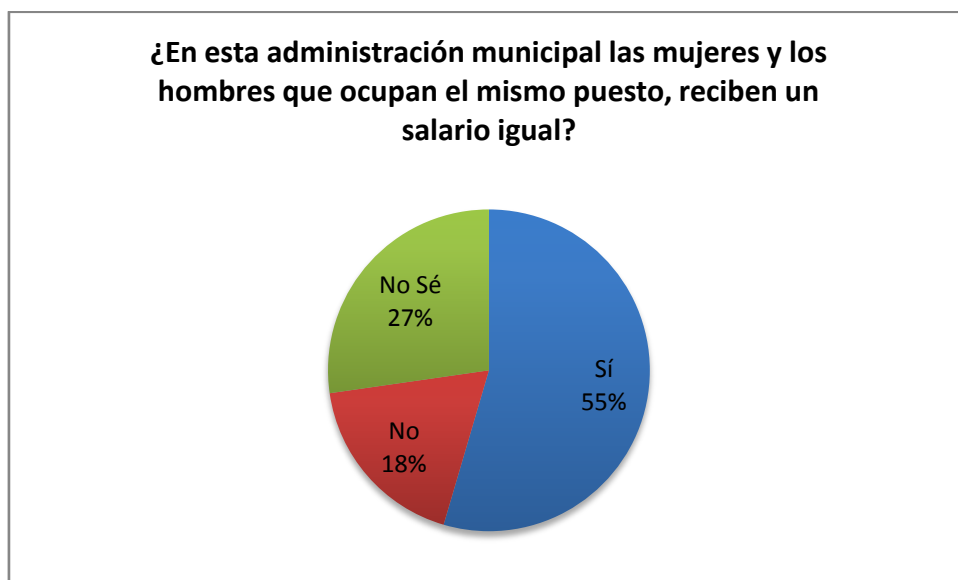


- Las personas entrevistadas consideran que los principales motivos de contratación de hombres son en igualdad de veces, por razones profesionales como por recomendaciones o motivos personales.

- Del quienes afirmaron que es por recomendación, el 75% considera que Sí existe un ambiente de igualdad en su área de trabajo

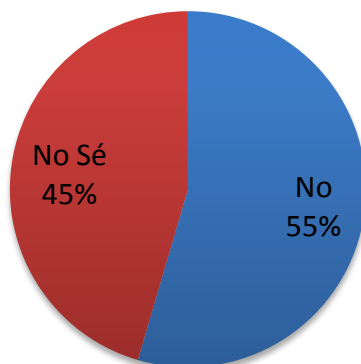


- De aquellas personas que afirmaron que NO se toman en cuenta conocimientos o sexo, 67% considera que es por recomendación la contratación tanto de hombres como de mujeres.



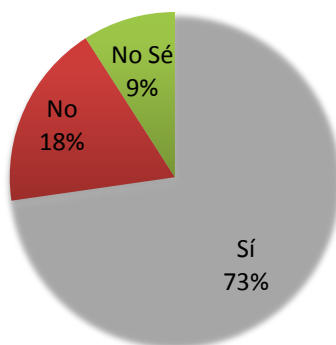
- Del porcentaje que contestó que los salarios entre hombres y mujeres No son iguales, 50% afirmó anteriormente que se encontraban en un área de trabajo equitativa, lo que muestra la naturalidad con que se ve dicha desigualdad de trabajo y salarios.

¿La administración municipal anuncia oportunamente las plazas disponibles para contratación y/o promoción?



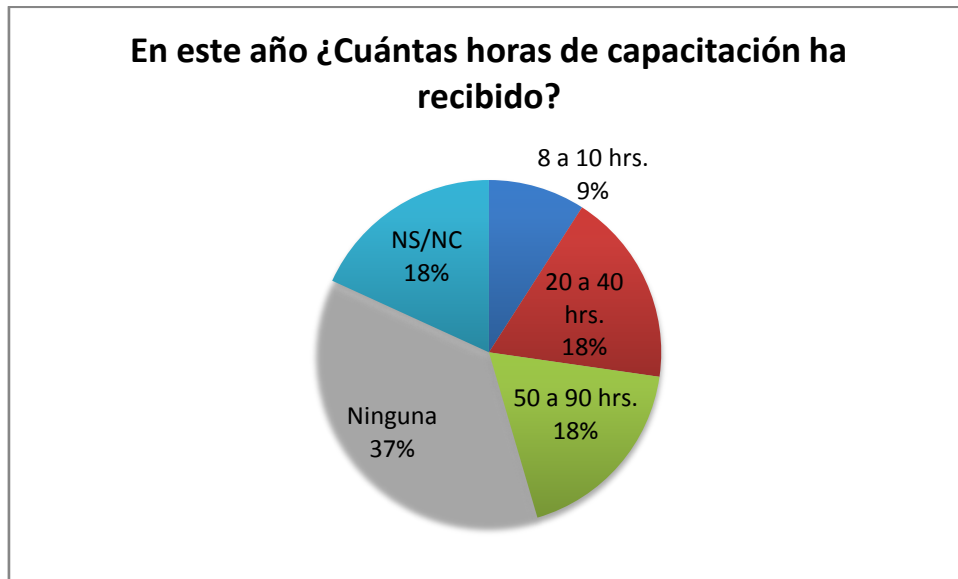
- A destacar el hecho de que no hubo respuestas positivas. En caso de sí existir el anuncio de plazas o promociones, es necesario revisar los métodos de comunicación de las mismas.

¿En esta administración municipal se promueve el acceso de mujeres y hombres por igual para ocupar puestos de mandos medios y superiores?

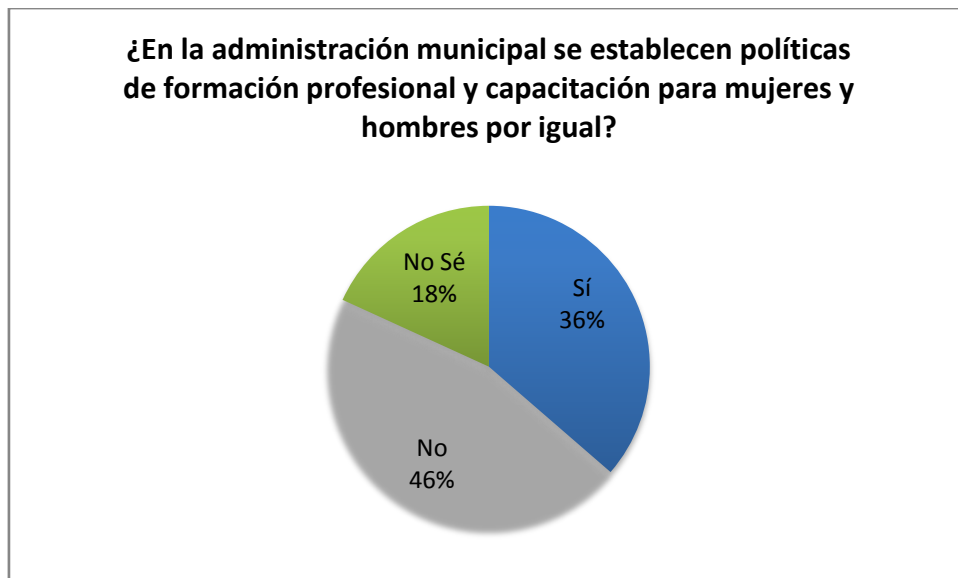


- Todas las personas entrevistadas que afirmaron que no se promueve de forma equitativa el acceso a mandos superiores, también consideran que la contratación de nuevo personal es por la vía de la recomendación

Capacitación

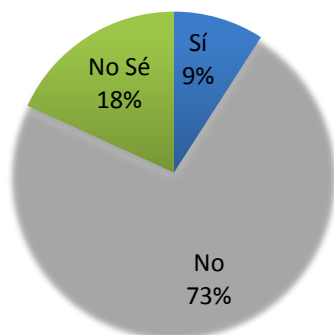


- 75% de las personas entrevistadas que afirmaron NO haber recibido capacitación, consideran que el otorgamiento de puestos y ascensos se debe a conocimientos y aptitudes.



- Todas las personas entrevistadas que respondieron que “Sí”, también consideran que Sí existe equidad en el ingreso a mandos medios y superiores.
- 60% de quienes respondieron que “No”, también afirman que no han recibido ningún tipo de capacitación durante este año

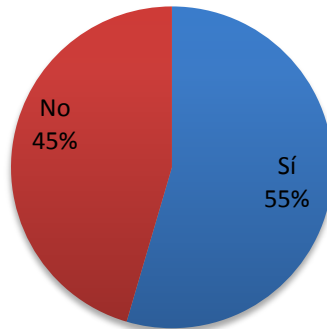
¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la administración municipal se consideran para promociones y ascensos?



- 50% de quienes que anteriormente respondieron que sí existen políticas de formación personal equitativas, afirma que el recibir dicha capacitación no se consideran para promoción; mientras que el 50% restante lo desconoce.

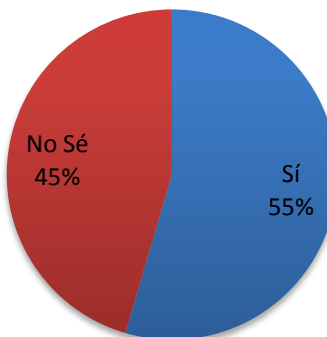
Horario de Trabajo

El horario de trabajo establecido ¿permite a mujeres y a hombres realizar otras actividades en el ámbito familiar y personal?



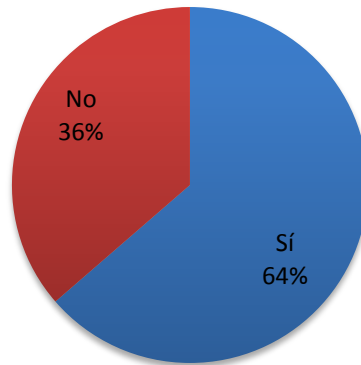
- Quienes respondieron que “No”, unánimemente afirman con anterioridad que existe un ambiente de trabajo equitativo, pero al mismo tiempo, 80% afirma que no ha recibido información sobre prácticas de intimidación y/o maltrato laboral.

¿En la administración municipal se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o licencias para atender asuntos personales?



- 80% de quienes no saben la dinámica de las licencias de maternidad, afirmaron anteriormente que su horario de trabajo no les permite realizar otras actividades en el ámbito familiar

¿En su área de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días festivos?

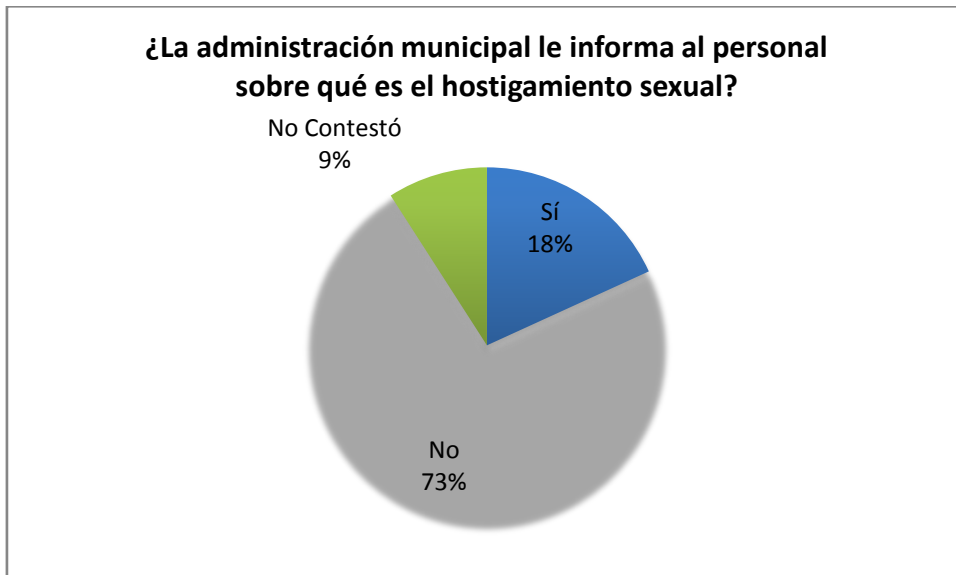


- 58% de quienes afirmaron que sí se llevan a cabo reuniones **fuera** del horario normal, afirman también que no les queda tiempo para desarrollar actividades personales o familiares.
- 75% de quienes afirman que las reuniones son **dentro** de su horario establecido, también afirman que sí tiene tiempo para otras actividades personales y familiares.

Violencia Laboral



- Prácticamente todos los encuestados señalaron que no existe este tipo de agresión en su trabajo, Includido el porcentaje que anteriormente mencionó que No existía equidad dentro de su área, así como aquellas personas que posteriormente señalaron que sí existe el hostigamiento en sus oficinas.

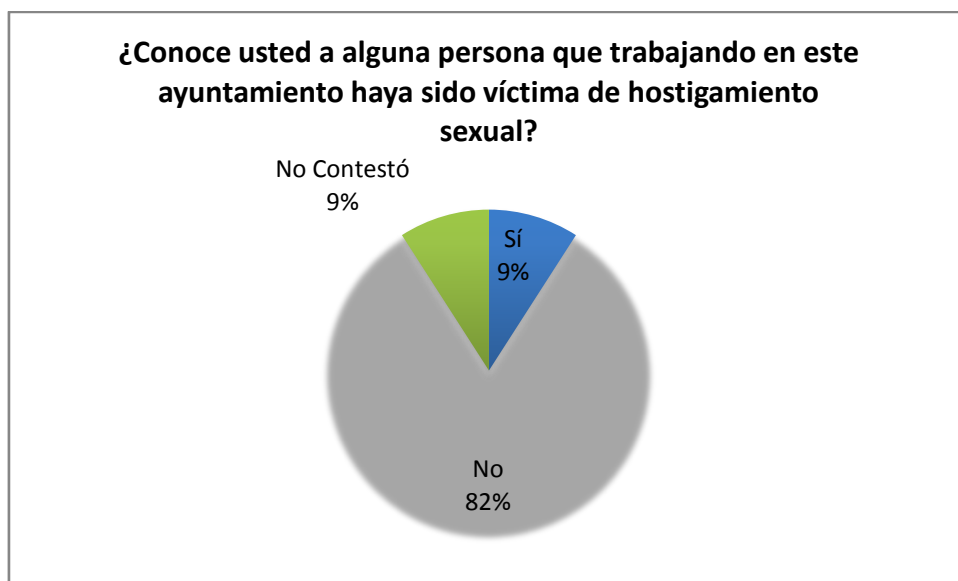
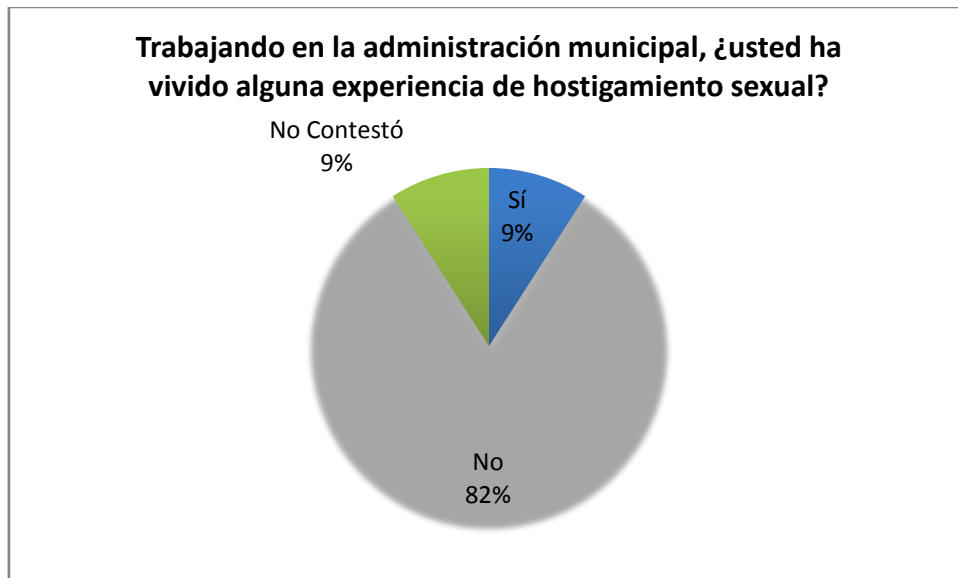


Quienes contestaron que Sí:

- Son hombres
- 50% están en áreas de enfoque social
- La mitad afirmó que el ayuntamiento sí informa cómo prevenir prácticas de maltrato laboral

Quienes contestaron que No:

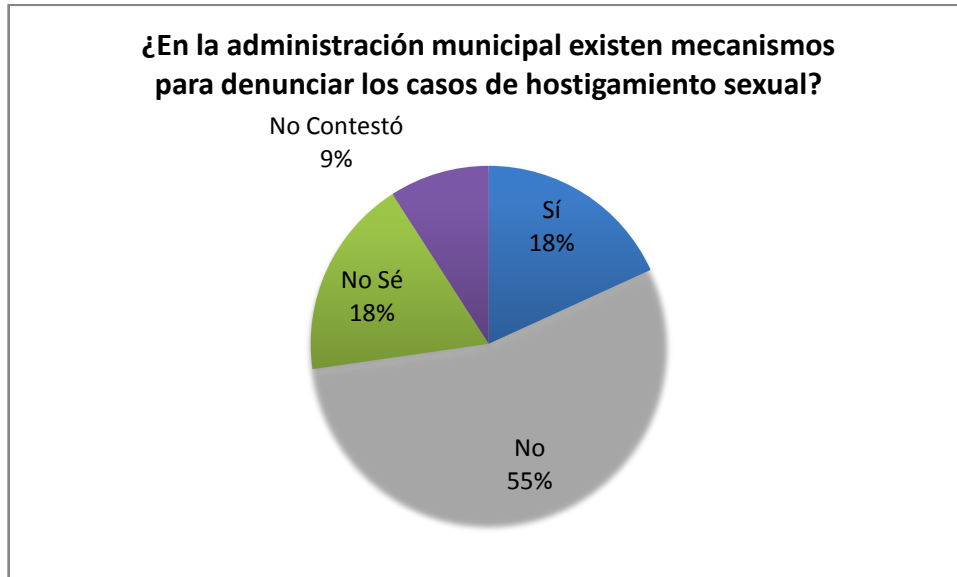
- Están en este sector aquellas personas que posteriormente afirmaron que han vivido algún tipo de hostigamiento



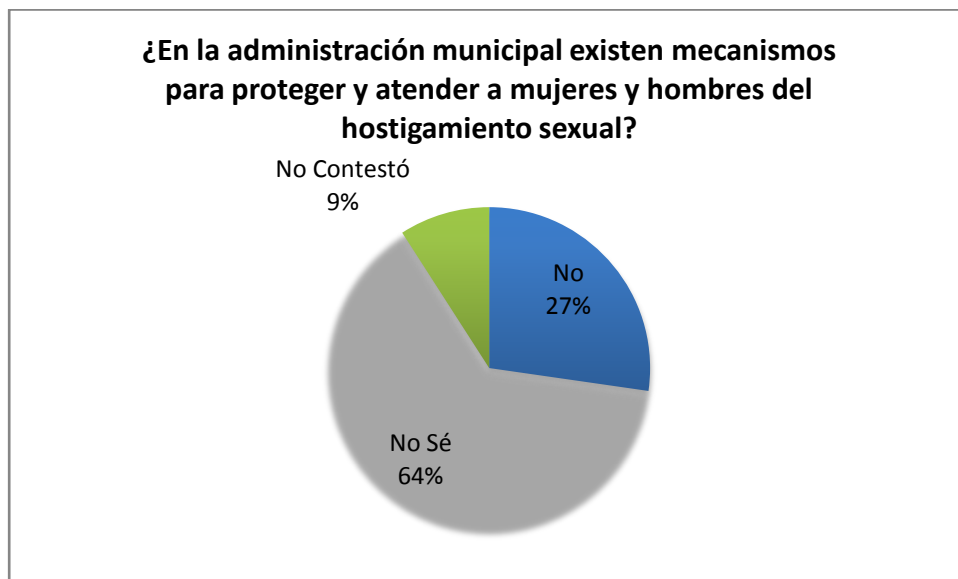
Quienes contestaron que sí a estas dos preguntas:

- Son mujeres
- Aseguraron anteriormente que no se les da información de cómo prevenir el maltrato laboral.
- Reafirmaron dentro de los comentarios finales del cuestionario que dicho fenómeno sí existe en la alcaldía

Mecanismos de Denuncia

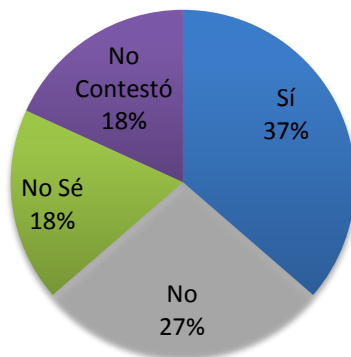


- Las mismas personas que contestaron anteriormente que la administración Sí informa qué es el hostigamiento (todos ellos del género masculino), señalaron también que Sí existen mecanismos de denuncia contra este fenómeno.
- El total del porcentaje de personas que afirmaron haber sufrido o conocer a alguien que sufrió hostigamiento, están dentro del sector que dice que No existen estos mecanismos de denuncia.

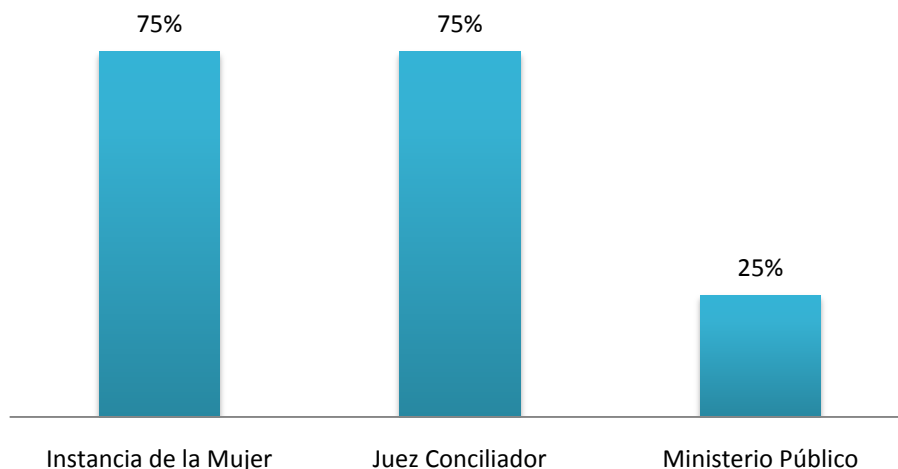


- Todos los hombres que afirmaron que Sí existe información y defensa contra el hostigamiento, dijeron desconocer cuáles son los mecanismos de protección.
- El total del porcentaje de personas que afirmaron haber sufrido o conocer a alguien que sufrió hostigamiento, están dentro del sector que dice que No existen estos mecanismos de protección.

¿Conoce alguna instancia en la cual se pueda denunciar el hostigamiento sexual?



¿Cuál?

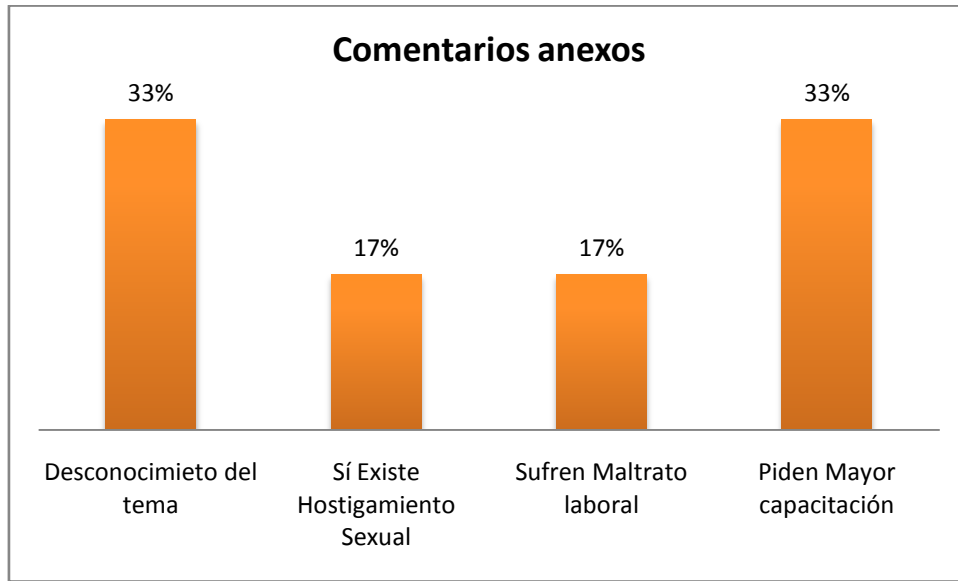


De quienes Sí fueron capaces de mencionar alguna instancia:

- 75% mencionó más de una.
- 50% son mujeres y 50% hombres
Se encuentra el 50% de los hombres que afirmaron que la alcaldía sí tiene mecanismos de denuncia y protección contra el hostigamiento.

De quienes No fueron capaces de mencionar alguna instancia:

- Está todo el porcentaje de mujeres que dicen haber sufrido o saber de alguien que sufrió hostigamiento sexual.



El 54% de las personas entrevistadas realizó comentarios acerca del tema de la entrevista, los cuales se pudieron agrupar de la siguiente manera:

- El desconocimiento del tema de igualdad de trato y leyes de protección para la equidad de hombres y mujeres
- Quienes piden al ayuntamiento mayores oportunidades de capacitación, así como la validez y reconocimiento de la misma dentro de los procesos de administración de la alcaldía.
- Señalamientos sobre maltrato laboral o exceso de cargas de trabajo dentro de sus áreas.
- Énfasis en la existencia de casos de hostigamiento sexual hacia las mujeres de sus áreas de trabajo.

**CAPÍTULO V.
PROPUESTAS PARA EL
CÓDIGO DE ÉTICA Y EL
PCI EN METEPEC, HGO.**

5.1 PROPUESTAS PARA EL CÓDIGO DE ÉTICA

El código de ética es una guía de conducta para quienes integran una organización, se integra por un conjunto de criterios y pautas de comportamiento ante situaciones específicas, casi siempre aplicadas al ámbito laboral. Mediante los parámetros establecidos en el código de ética, se pretende dar cumplimiento social al objetivo planteado.

Cuando un código de ética está transversalizado por la perspectiva de género, se basa en valores de equidad, igualdad y no discriminación. Debe poseer un lenguaje incluyente y una visión pormenorizada del contexto personal y profesional de quienes se regirán bajo los principios establecidos en dicho documento.

Las propuestas para el Código de Ética del Ayuntamiento 2012 – 2016 del Municipio de Metepec, Hgo., emanaron de los talleres, las entrevistas profundas y la aplicación de cuestionarios anónimos realizadas para la construcción del Programa de Cultura Institucional, pero para su clasificación se emplearon los preceptos sugeridos por el Instituto Nacional de las Mujeres; y son las que a continuación se enlistan:

- Principios de igualdad de oportunidad y trato. Dar igualdad de salarios a mujeres y hombres apegados al principio de: A trabajos iguales salarios iguales.
- Principio de equidad de género: Proporcionar trato digno e igualitario a todas las personas que laboren en el Ayuntamiento, así como a las y los pobladores que acudan a realizar trámites a la alcaldía, sin importar su género.
- Principio de la No Violencia: No debes presentar ninguna conducta violenta o amenazas de violencia como comportamiento, peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acecho.

- Principio de la No Discriminación: Impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, mediante la difusión de una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.

5.2 PROPUESTAS PARA EL PCI

De acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos y con las aportaciones realizadas durante los talleres por las y los integrantes de la Administración Pública Municipal de Metepec, Hgo; las propuestas que se realizan para la implementación del Programa de Cultura Institucional en este municipio, de acuerdo con los nueve ejes planteados por la Guía para la Ejecución del PCI en la APF, son las que a continuación se describen:

EJES	Objetivos estratégicos	Estrategias	Líneas de acción
1. Política municipal y deberes institucionales	OBJETIVO Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1. Estrategia Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1 la perspectiva de género en la
			Línea de acción 1.1.1 Implementar un programa de capacitación continua en PEG en la atención a clientes, mediante un convenio con el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Hidalgo (Icathi), con miras a la incorporación de la perspectiva de género en la APM
			Línea de acción 1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en código

		<p>de ética institucional del Ayuntamiento de Metepec, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.</p> <p>Línea de acción 1.1.3 Implementar una campaña de difusión de la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones municipales.</p>
	<p>Estrategia 1.2 Implementar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la APM</p>	<p>Línea de acción 1.2.1 Instrumentar y coordinar y el presente PCI en las dependencias y entidades de la APM</p> <p>Línea de acción 1.2.2 Implementar un programa de capacitación continua en PEG entre el personal de la APM, mediante un convenio con el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Hidalgo (Icathi), con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades</p>

paulatinamente.

2. Clima laboral

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

Estrategia 2.1 Fomentar un clima laboral organizacional que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad, justicia y no discriminación.

Línea de acción 2.1.1 Aterrizar el PCI a cada área de la APM, con miras a contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral.

Línea de acción 2.1.2 Implementar un sistema de reconocimiento al trabajo, teniendo en cuenta las diferentes jornadas laborales de las mujeres, con lo cual se propicie la igualdad de oportunidades de de los géneros, e impulsen el trabajo en equipo y la identidad con la APM

Estrategia 2.2 Incidir en la mejora del clima laboral con la promoción de la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.

Línea de acción 2.2.1 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los

3. Comunicación incluyente		roles de género Línea de acción 2.2.2 Implementar un programa de capacitación en comunicación y género entre el personal de la APM, impartido por el Instituto Hidalguense de las Mujeres.	
	Objetivo Lograr una comunicación incluyente, al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación	3. Estrategia 3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social	Línea de acción 3.1.1 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista Línea de acción 3.1.2 Establecer convenios de colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil para impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente
		Estrategia 3.2 Establecer una comunicación institucional que promueva la	Línea de acción 3.2.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el

4. Selección de personal	<p>igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten el respeto.</p>	<p>uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.</p> <p>Línea de acción 3.2.2 Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.</p>
	<p>Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo</p>	<p>Estrategia 4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria basado en habilidades y aptitudes, pero promoviendo las acciones afirmativas.</p>

		Estrategia 4.2 Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.	Línea de acción 4.2.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles de una persona para llevar a cabo sus funciones, excluyendo del formato de solicitud de empleo datos como la dirección, la edad, el lugar de procedencia o la fotografía.
			Línea de acción 4.2.2 Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación de género.
5. Salarios y prestaciones	Objetivo 5.	Estrategia 5.1	Línea de acción 5.1.1
	Contar con una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre	Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.
			Línea de acción

	mujeres y hombres.			<p>5.1.2 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.</p>
		<p>Estrategia 5.2 Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean coherentes con el uso no discriminatorio de arreglos prácticos, espacio y tiempo.</p>	<p>Línea de acción 5.2.1 Establecer parámetros de asignación salarial tendientes a eliminar criterios subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones.</p>	<p>Línea de acción 5.2.2 Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal tendientes a cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la Administración Pública Municipal.</p>
	<p>6. Promoción vertical y horizontal</p>	<p>Objetivo 6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que</p>	<p>Estrategia 6.1 Lograr una promoción vertical horizontal equitativa a través del establecimiento</p>	<p>Línea de acción 6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Municipal.</p>

	<p>propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal.</p>	<p>de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.</p>	<p>Línea de acción 6.1.2 Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p>
			<p>Línea de acción 6.1.3 Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos, mediante la publicación interna antes que externa de vacantes.</p>
		<p>Estrategia 6.2 Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.</p>	<p>Línea de acción 6.2.1 Promover entre las y los directivos de la Administración Pública Municipal el uso de estilos gerenciales no discriminatorios, que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que</p>

				fomenten la movilidad horizontal y vertical.
				Línea de acción 6.2.2 Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.
7. Capacitación y formación profesional	Objetivo 7:	Estrategia 7.1		Línea de acción 7.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.
	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	Establecer un sistema de capacitación continua y formación profesional que incorpore la igualdad y no discriminación.	7.1	Línea de acción 7.1.2 Gestionar un programa de capacitación continua en PEG entre el personal de la APM, mediante un convenio con el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Hidalgo (Icathi), que no sólo incremente los

		<p>conocimientos del personal con una visión incluyente, sino que forme parte de sus prestaciones laborales a través del enriquecimiento curricular.</p>
<p>8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</p>	<p>Objetivo 8: Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e</p> <p>Estrategia 8.1: Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través</p>	<p>Línea de acción 8.1.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de</p>

Estrategia 7.2
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

Línea de acción 7.2.1
Efectuar junto con el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Hidalgo (Icathi), la capacitación al personal directivos para liderazgos basados en el respeto y la no discriminación

Línea de acción 7.2.2
Capacitar al personal directivo como personal replicador de contenidos para impulsar diversos liderazgos incluyentes dentro de la APM

	<p>institucional entre de estructuras servidoras y organizacionales servidores que aseguren la públicos de la equidad y Administración flexibilidad para Pública Municipal. conjuntar las actividades laborales con las responsabilidades familiares.</p>	<p>padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, y los permisos a cuenta de vacaciones</p>
		<p>Línea de acción 8.1.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y servidores públicos compaginar sus responsabilidades laborales, familiares y personales.</p>
	<p>Estrategia 8.2 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.</p>	<p>Línea de acción 8.2.1 Elaborar un diagnóstico interno sobre las responsabilidades familiares del personal de la APM, con miras a establecer la necesaria corresponsabilidad, que permitirá el otorgamiento de permisos con o sin goce de sueldo,</p>

		prestaciones, licencias, y respeto por el horario laboral.
		<p>Línea de acción 8.2.2</p> <p>Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.</p>
<p>9. Hostigamiento y acoso sexual</p>	<p>Objetivo 9: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.</p>	<p>Estrategia 9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Municipal.</p>
		<p>Línea de acción 9.1.1</p> <p>Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.</p> <p>Línea de acción 9.1.2</p> <p>Generar un programa de denuncia que garantice la</p>

		confidencialidad de los casos, mediante la capacitación en materia y la difusión de los protocolos correspondientes.
		<p>Línea de acción 9.1.3</p> <p>Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.</p>
		<p>Estrategia 9.2</p> <p>Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Municipal.</p>
		<p>Línea de acción 9.2.1</p> <p>Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal. Además de firmar el compromiso por parte de la H. Asamblea con el personal del Ayuntamiento</p>
		<p>Línea de acción 9.2.2</p> <p>Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con</p>

base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

Línea de acción 9.2.3

Difundir amplia y permanentemente el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como el compromiso de la H. Asamblea por respaldar los casos de denuncias.

F U E N T E S

Fuentes bibliográficas

- Ávila González Rafael (2004). Crítica de la comunicación organizacional. México, D.F: UNAM / CONEICC, Colección Posgrado
- Congreso del Estado de Hidalgo (2007) Documento base de la Ley de Acceso a las mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Hidalgo Pachuca, Hgo. México.
- Enclave, equidad social y transparencia A.C. (2010) Diagnóstico sobre la condición y posición de las mujeres en el municipio de Metepec, Hgo. INMujeres - Fodeimm
- INEGI – INMujeres (2007) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Hidalgo Aguascalientes Ags. México. INEGI
- INEGI – IHMujer (2004) Las mujeres en Hidalgo Aguascalientes Ags. México. INEGI
- Instituto Hidalguense de las Mujeres (2011) Guía Metodológica para institucionalizar la perspectiva de género en los municipios del estado de Hidalgo. Pachuca, Hgo. IHM
- Instituto Hidalguense de las Mujeres (2007) Manual para institucionalizar la perspectiva de género en los municipios del estado de Hidalgo. Pachuca, Hgo. Méx. IHM – GIMTRAP
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2001) Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia (3ª edición) Madrid, España: horas y HORAS.
- Lamas, Martha -comp.- (2000) El género: La construcción cultural de la diferencia sexual México, D. F: UNAM - PUEG / Miguel Ángel Porrúa.
- Meza Escorza, Tania (2007) “Derechos de las Mujeres a la no Violencia”. En: Vargas González, Pablo (2007) Hidalgo. Agenda de Derechos Humanos. Hacia la formulación de una política pública local. Pachuca, Hgo. México. Instituto Nacional de Desarrollo Social
- Torres Falcón, Martha (2005) Violencia contra las mujeres y derechos humanos: aspectos teóricos y jurídicos. México, D. F. COLMEX-PIEM

Fuentes WEB

-Burch, Sally (2009) “Ellas tienen la palabras. Comunicación, organización y género”. Instituto de la Mujer de España y Agencia Latinoamericana de Información (ALAI) Quito, Ecuador. Ed. ALAINet

<http://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/comun-g-w.pdf>

- 4a Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma. Beijing 1995.

www.uneca.org/daweca/Documents/Beijing%20Declaration%20&%20Platform%20for%20Action%20SPANISH.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres (2009) “Programa de Cultura Institucional”. Inmujeres. México, D.F.

<http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/wp-content/uploads/2011/02/Programa-de-Cultura-Institucional-21.pdf>

- Instituto Nacional de las Mujeres (2009) “Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal”. Inmujeres. México, D.F.

<http://www.oic.sep.gob.mx/portal3/doc/GUIA.pdf>

- Instituto Sonorense de las Mujeres (2010) “Código de ética institucional con enfoque de género”. Hermosillo, Son. ISM – PFTPEG Inmujeres

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/sonmeta13_2.pdf

- Instrumentos Internacionales de la CIDH. Sistema Universal 2009

www.corteidh.or.cr

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Edo. de Hgo.

www.congreso-hidalgo.gob.mx/index.php?Biblioteca-Legislativa

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

- Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

- Martínez Hernández, Adiel (2011) “La categoría de género en la comunicación organizacional” Universidad del Distrito Federal

<http://udfororganizacional.blogspot.mx/2010/03/la-categoria-genero-en-la-comunicacion.html>