

INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE REYNOSA, TAMAULIPAS

PROYECTO:

EN REYNOSA, TRABAJAMOS EN LA
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GENERO

PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA
INSTITUCIONAL DE REYNOSA, TAMAULIPAS.

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) 2012, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES	3
II.	MARCO NORMATIVO	4
III.	MARCO CONCEPTUAL	5
IV.	PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE REYNOSA, TAM.	12
	A. Estrategias de la administración pública municipal desde la perspectiva de género	12
	B. Clima Laboral	12
	C. Lenguaje Incluyente	13
	D. Reclutamiento, selección, contratación y evaluación del personal	14
	E. Salarios y prestaciones	15
	F. Mecanismos de promoción vertical y horizontal con perspectiva de género.	15
	G. Capacitación y formación personal	16
	H. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-personal	17
	I. Eliminación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, laboral y discriminación	18

I. ANTECEDENTES

El proceso de evolución del desarrollo humano de las mujeres, las ha llevado a incursionar de forma masiva en muchos de los campos considerados tradicionalmente para hombres. Una de las principales áreas donde las mujeres se han incorporado de forma rápida es en el servicio público municipal, estatal y federal, sin embargo en estos ámbitos ocupan de forma mayoritaria los cargos operativos, es decir donde la toma de decisiones y el manejo de presupuestos se encuentran lejanos.

Esta incorporación de las mujeres a los campos productivos, ha ocasionado una mejoría en el ingreso familiar, sin embargo la carga de trabajo de las mujeres se ha incrementado, porque mientras que ellas se incorporan a colaborar en el ingreso, ellos continúan en el rol tradicional únicamente de proveedores, lo cual dificulta grandemente el proceso de las mujeres.

De igual forma sucede en las áreas de trabajo, la normatividad, comunicación y acciones internas aun esta masculinizada, lo cual indica que difícilmente se visibiliza el trabajo y la capacidad con la que se desempeñan las servidoras públicas, es aquí precisamente donde se requieren realizar acciones como las planteadas en el Programa de Cultura Institucional, cuyo principal objetivo es incorporar la perspectiva de género en el ámbito público, de tal forma que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres, en equidad de condiciones.

El programa de cultura institucional planteado por el Gobierno federal, contiene 9 objetivos, sobre los cuales las administraciones públicas estatales y municipales deberán trabajar, y que son:

1. Estrategias de la administración pública municipal desde la perspectiva de género
2. Clima Laboral
3. Comunicación incluyente.
4. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.
5. Salarios y prestaciones
6. Mecanismos de promoción vertical y horizontal con perspectiva de género
7. Capacitación y formación profesional
8. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-personal.
9. Eliminación de prácticas de hostigamiento y Acoso Sexual y laboral

II. MARCO NORMATIVO

Los documentos legales que rigen el PCI, tiene su origen en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, dentro del cual se plantea en el Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo en el Eje Rector 5, relativo a Democracia Efectiva, se plantea la profesionalización del servicio público; el PCI es una estrategia que apoya la profesionalización del servicio público mediante la eliminación de la discriminación y diferencias en oportunidades entre hombres y mujeres al interior de la Administración Pública.

A continuación se enlistan los documentos normativos que rigen el presente estudio:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✓ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (DECAW), 1979.
- ✓ Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- ✓ Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- ✓ Objetivos para el Milenio, (ONU) 2000.
- ✓ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001. México.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006. México.
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. México.
- ✓ Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003. México.
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México.
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008- 2012. México.
- ✓ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007. México.
- ✓ Modelo para la Equidad de Género, (INMUJERES), 2003.

III. MARCO CONCEPTUAL

Género

Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo

5

Sexo

Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace.

Enfoque de género

El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres.

Análisis de género

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

Necesidades prácticas de género

Se refiere a las necesidades derivadas de las condiciones materiales de vida de hombres y mujeres en la comunidad.

Necesidades prácticas de mujeres

Son aquellas necesidades que comparten con la familia y se dirigen a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres a partir de sus requerimientos inmediatos en un contexto específico y con frecuencia en relación a su rol reproductivo (acceso al agua, servicios sanitarios, educación, salud, vivienda, etc.); son de corto plazo y su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican su posición (estatus) en la sociedad.

6

Necesidades estratégicas de género

Son de largo plazo y consisten básicamente en la posibilidad de igualar y hacer equitativa la posición de género de hombres y mujeres en la sociedad.

Necesidades estratégicas de mujeres

Las necesidades estratégicas de mujeres, son todas aquellas que tienden a lograr un cambio en la posición o estatus social, es la división genérica del trabajo y en las relaciones entre los géneros, así como a facilitar su acceso o las oportunidades de empleo, capacitación, tenencia de la tierra y toma de decisiones. Están relacionadas con su posición de desventaja en la sociedad, son de largo plazo y consisten en igualar con equidad la posición de hombres y mujeres en la sociedad.

Participación

Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida.

Por este proceso hombres y mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones

de su propio desarrollo, ya no como simples beneficiarios sino como protagonistas.

Planificación participativa

Es un proceso flexible y dinámico de negociación en el cual sus beneficiarios tienen la posibilidad de intervenir ampliamente en las decisiones para solucionar los problemas priorizados, asegurar que los beneficios que se generen estén ajustados a sus aspiraciones, y que las estrategias para lograrlos estén de acuerdo con sus condiciones sociales, culturales, ambientales, y con los recursos disponibles. Cada actor involucrado tratará de influir en las decisiones, para balancear sus costos (aportes y esfuerzos) contra los beneficios esperados. Este es un proceso de enseñanza - aprendizaje continuo y transformador.

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

Género y desarrollo sostenible

Es un proceso de desarrollo que no solamente busca la satisfacción de necesidades básicas, sino también la participación de hombres y mujeres en la construcción de formas de interacción para asegurar la base de los recursos naturales, de tal forma que la población actual no comprometa la capacidad productiva, social y ecológica de las futuras generaciones con el propósito de satisfacer sus propias necesidades actuales.

Género en la construcción social y cultural

En la mayoría de las sociedades existe una desigualdad en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres, en la cual la mujer está marginada. Bajo el enfoque de género, hombres y mujeres deben construir conjuntamente en la sociedad, espacios de entendimiento, participación, acceso y distribución con equidad de los recursos y beneficios.

Discriminación de género

A) Discriminación

Trato desigual. Relación diferenciada de una y otra persona en la sociedad.

La discriminación es toda distinción, exclusión o preferencia que se hace de las personas, basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

B) Discriminación de Género

Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, de los derechos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquiera otra esfera.

Brechas de género

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto

individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

Desigualdad en género

Situación desfavorecida de un género frente al otro en cuanto al acceso y/o control sobre recursos, servicios y beneficios. El acceso a algún factor de producción no implica necesariamente el control sobre los beneficios.

Situación en la cual no se presentan u otorgan iguales oportunidades, recursos, beneficios, derechos o satisfacción de necesidades a hombres y mujeres, quedando en situación de

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 estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Éste se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad

Acto de justicia social y económica basado en una noción ética, política y práctica que supera a una acción redistributiva. En este sentido, son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas, y el respeto a las diferencias y a la cultura.

Diferencia entre igualdad y equidad

Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.

Acceso a recursos y oportunidades

Con el análisis de género, se busca conocer quienes (hombres y mujeres) tienen acceso y control a los recursos humanos, materiales y naturales, así como a las oportunidades que brinda la

10

Control de recursos

Se refiere a la capacidad, oportunidad y habilidad de definir el uso de los recursos e imponer esta definición otros.

Machismo

Es la expresión del hombre muy "macho", valiente, agresivo, machista, dominante con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a las que sitúan en condición de inferioridad. Fundamentalmente por su sexo.

Feminismo

Movimiento social y político que surge a finales del Siglo XVIII, momento en que las mujeres como grupo colectivo humano toman conciencia de la dominación y explotación de que han sido objeto en la sociedad patriarcal. El feminismo lucha por la igualdad entre varones y mujeres.

Estima

La autoestima es un juicio personal de mérito que se expresa en actitudes positivas que el individuo mantiene acerca de él mismo. Es una experiencia subjetiva que el individuo comunica a los otros mediante reportes verbales y otras conductas expresivas abiertas.

Sensibilización en género

Proceso de comunicación social, se basa en el manejo de emociones o sensaciones (superficiales y personales) para transmitir un mensaje. Se considera la percepción de las personas de acuerdo a patrones de conducta característica, estereotipos. Conductas psicológicas, etc. En forma individual.

Concientización en género

Proceso acompañado de la reflexión. Es un proceso de comunicación participativo, en el cual en base a la situación de los participantes o de la comunidad, con experiencias vivenciales y experiencia de campo y de las personas, se retroalimenta la información y se genera una doble vía de la misma. Implica la internalización de la información por las personas por medio de la reflexión.

Información desglosada por sexo

Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos.

IV. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

A. ESTRATEGIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

LINEA ESTRATEGICA

1. **GARANTIZAR EL ACCESO DE CONDICIONES DE RESPETO Y DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISITRACION PÚBLICA MUNICIPAL**

ACCIONES

- 1.1 Incorporar la Perspectiva de género en las acciones cotidianas de la Administración Pública Municipal
- 1.2 Realizar una revisión exhaustiva a la normatividad interna, para garantizar la no discriminación de las mujeres

B. CLIMA LABORAL

LINEA ESTRATEGICA

1. **CREAR LAS CONDICIONES NORMATIVAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

ACCIONES

- 1.1 Diseñar una estrategia de distribución de trabajos y condiciones laborales que sean equitativas para mujeres y hombres
- 1.2 Implementar las estrategias diseñadas en el programa de igualdad municipal para mujeres y hombres

LINEA ESTRATEGICA

2. **CREAR UN SISTEMA DE EVALUACION DE IGUALDAD DE LA ADMINISRACION PUBLICA MUNICIPAL**

ACCIONES

- 2.1 Diseñar un programa de seguimiento y evaluación permanente, coordinado por el Instituto Municipal de la Mujer, para garantizar la aplicación del programa de igualdad, y la eliminación de la discriminación contra las mujeres.
- 2.2 Asignar la supervisión de dicho programa a la comisión de equidad de género del Cabildo Municipal

C. LENGUAJE INCLUYENTE

LINEA ESTRATEGICA

1. IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INCORPORACION DEL LENGUAJE INCLUYENTE A LAS ACCIONES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA

ACCIONES

- 1.1 Revisar la normatividad interna, manuales, programas comunicados, etc. para incorporar el lenguaje incluyente
- 1.2 Girar las instrucciones necesarias a jefes/as de departamento y directivos de áreas sobre el uso del lenguaje incluyente en comunicados oficiales internos y externos
- 1.3 Diseñar campañas publicitarias y de comunicación social con el uso del lenguaje incluyente

LINEA ESTATEGICA

2. CAPACITAR AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE

ACCIONES

- 2.1 Implementar una estrategia de capacitación y formación del personal de la administración pública para la utilización permanente del lenguaje incluyente
- 2.2 Supervisar de forma permanente apoyados por el Instituto Municipal de la Mujer la incorporación del lenguaje incluyente en los comunicados oficiales y en la comunicación interna

D. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL

LINEA ESTRATEGICA

1. INSTITUIR SERVICIO CIVIL DE CARRERA MUNICIPAL

ACCIONES

- 1.1 Instituir el Servicio civil de carrera municipal, que promueva y establezca u mecanismo de designación, promoción y oportunidades de puestos, de acuerdo al perfil equitativo de actitudes, preparación académica y experiencia en el campo, formalizado con las prestaciones de ley.
- 1.2 Diseñar un manual de reglas de contratación de personal que permita equilibrar la asignación de puestos para mujeres y hombres de forma indistinta
- 1.3 Establecer un control de evaluación y del desempeño laboral, que permita el municipio disponga de un recurso humano profesional, ético y humano

E. SALARIOS Y PRESTACIONES

LINEA ESTRATEGICA

1. ADECUAR CON PEG LOS MANUALES DE SALARIOS Y PRESTACIONES

ACCIONES

- 1.1 Realizar una revisión con Perspectiva de género de los manuales de salarios y prestaciones de la administración pública municipal
- 1.2 Difundir los manuales reestructurados

LINEA ESTRATEGICA

2. DISEÑAR MECANISMOS DE EVALUACION Y SUPERVISION DE SALARIOS Y PRESTACIONES CON EQUIDAD

ACCIONES

- 2.1 Establecer la aplicación de exámenes psicométricos a hombres y mujeres a contratar
- 2.2 Asignar puestos tomando en cuenta el resultado de los exámenes aplicados
- 2.3 Asignar puestos de acuerdo a capacidades, sin importar el sexo de la persona a contratar
- 2.4 Respetar el pago de días de asueto, horas extras, de forma equitativa
- 2.5 Actualizar el tabulador salarial

F. MECANISMOS DE PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

LINEA ESTRATEGICA

- 1. DISEÑAR UNA ESTRATEGIA QUE PERMITA EQUILIBRAR EL NUMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA AREA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA**

ACCIONES

- 1.1 Levantar una estadística sobre el número de mujeres y hombres por área, incluido el nivel del puesto que desempeñan
- 1.2 Analizar el resultado de la estadística desde la perspectiva de género
- 1.3 Iniciar con mecanismos de rotación horizontal que permitan con el personal ya contratado equilibrar el número de mujeres y hombres por áreas.

LINEA ESTRATEGICA

- 2. GARANTIZAR MECANISMOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVOS**

ACCIONES

- 2.1 Reestructurar el manual de contratación de servidores/as públicos para incorporar acciones afirmativas que permitan equilibrar el número de mujeres y hombres en las áreas detectadas.
- 2.2 Realizar un seguimiento sobre la contratación de nuevos servidores/as públicos por parte de la Comisión de género del H. Cabildo

G. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERSONAL

LINEA ESTRATEGICA

- 1. DISEÑAR UN MARCO NORMATIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL QUE FOMENTE E INCENTIVE LA CAPACITACION DE LAS MUJERES EN TERMINOS DE EQUIDAD**

ACCIONES

- 1.1 Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de las servidoras públicas.
- 1.2 Implementar una estrategia de capacitación acorde a las necesidades detectadas, que se adecue a sus horarios, intereses y expectativas.

LINEA ESTRATEGICA

- 2. IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACION EN GENERO PARA TODO EL PERSONAL**

ACCIONES

- 2.1 Integrar un programa permanente de capacitación en temas de género, en colaboración con el Instituto Municipal de la Mujer, con el propósito de formar capacidades en el tema y lograr la incorporación de la perspectiva de género
- 2.2 Diseñar estrategias de difusión permanente sobre temas de género
- 2.3 Desarrollar estrategias comunitarias de difusión del tema de equidad de género.

H. CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA INSTITUCIONAL-FAMILIAR-PERSONAL

LINEA ESTRATEGICA

1. DISEÑAR UN PROGRAMA QUE FOMENTE LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

17

ACCIONES

- 1.1 Diseñar e implementar una campaña de sensibilización sobre la importancia de fomentar la corresponsabilidad familiar, laboral y personal al interior y exterior de la presidencia municipal
- 1.2 Diseñar e impartir talleres de formación para servidores/s públicos sobre corresponsabilidad familiar, personal y laboral

LINEA ESTRATEGICA

2. DISEÑAR UN PROGRAMA DE PATERNIDAD RESPONSABLE

ACCIONES

- 2.1 Impartir talleres a servidores públicos sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y el ejercicio de la paternidad responsable
- 2.2 Implementar una campaña en la comunidad sobre la paternidad responsable
- 2.3 Diseñar una estrategia de capacitación para mandos medios y superiores, de tal forma que puedan prepararse y concientizarse sobre el tema.
- 2.4 Diseñar programas que incluyan a las escuelas, empresas, sociedad civil, y académicos sobre el tema

LINEA ESTRATEGICA

3. IMPLEMENTAR MECANISMOS DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ACCIONES

- 3.1 Designar un área donde pueda efectuarse mediación en casos familiares y laborales
- 3.2 Difundir las acciones del área designada

18

LINEA ESTRATEGICA

4. CREAR EL PROGRAMA DEL “HOMBRE ALFA”

ACCIONES

- 4.1 Diseñar un programa del “Hombre Alfa” donde se motive a los hombres a ser el líder de sus compañeros, inspirando a otros a realizar un cambio en la sensibilización de la igualdad de género

I. ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

LINEA ESTRATEGICA

1. *DESIGNAR PRESUPUESTOS MUNICIPALES PARA COMBATIR EL TEMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACION*

ACCIONES

- 1.1 Desarrollar un programa con presupuesto municipal, aprobado por el cabildo para implementar acciones de difusión, capacitación y seguimiento sobre acciones de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- 1.2 Dar seguimiento al programa por el Instituto Municipal de la Mujer

1.3 Crear el reglamento de ética del administrador/a público municipal

LINEA ESTRATEGICA

**2. CREACION DE UN AREA DE PREVENCION Y ATENCION AL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

19

ACCIONES

- 2.1 Diseñar con apoyo del Instituto Municipal de la Mujer un Reglamento sobre la eliminación del Hostigamiento y acoso sexual y laboral
- 2.2 Diseñar el reglamento de dicha área
- 2.3 Enviarlo para su revisión y aprobación al cabildo municipal
- 2.4 Dar seguimiento y atención permanente a los casos detectados
- 2.5 Diseñar la estrategia de denuncia anónima y protegida la confidencialidad de las víctimas,
- 2.6 Diseñar la ruta de atención a víctimas.

LINEA ESTRATEGICA

**3. IMPLEMENTAR UN EQUIPO DE PSICOLOGOS Y ABOGADOS EN APOYO AL
AREA DE ELIMINACION DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y
LABORAL.**

ACCIONES

- 3.1 Capacitar a profesionistas que participaran en el equipo de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

LINEA ESTATEGICA

**4. DISEÑAR UN PROGRAMA DE DIFUSIÓN PARA LA ELIMINACION DEL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

ACCIONES

- 4.1 Implementar una estrategia permanente de difusión, mediante trípticos, carteles, talleres, conferencias, etc., que permita, enterar sobre el problema a todos/as los involucrados.
- 4.2 Implementar estrategias de capacitación al personal de nuevo ingreso sobre el tema y la normatividad vigente en la administración pública municipal
- 4.3 Impartir talleres de sensibilización sobre la problemática a servidores/as públicos municipales.