



	
<small>SECRETARÍA DE GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</small>	
Folio No.:	
<b>PARA EL</b> Fecha: 14-12-12 para Revisión: Recibió: Oscar Niño	

## I N D I C E

### PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL MUNICIPIO DE RÍO BRAVO

<b>TEMA 1. INTRODUCCIÓN A UNA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO</b>	
1.1 Introducción.....	2
1.2 Conceptos Generales.....	2
1.3 Marco Normativo.....	6
<b>TEMA 2. PERSPECTIVA DE EQUIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL</b>	
2.1 Cultura de la Equidad.....	8
2.2 Algunos consejos prácticos.....	16
<b>TEMA 3. PLANEACIÓN DE LA PRACTICA A UNA NUEVA CULTURA INSTITUCIONAL MEDIANTE LA POLÍTICA PÚBLICA</b>	
3.1 Planificación estratégica de acciones.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Métodos de difusión.....	21
<b>TEMA 4. ESTRATEGIAS CLAVE.....</b>	<b>23</b>

## **TEMA 1.**

# **INTRODUCCIÓN A UNA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

### **1.1 Introducción**

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, tiene como objetivo en cuanto al tema de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual, se establecen a la par distintas estrategias que permitan el logro del objetivo antes planteado, de las cuales es de resaltar la estrategia 16.1, misma que consiste en:

“Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.”

El plan Nacional de Desarrollo en congruencia con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en su artículo primero prohíbe toda discriminación con motivo de género o cualquier otra que anule o menoscabe los derechos de las personas, plantea una estrategia encaminada a fomentar una cultura institucional de equidad de género en los servidores públicos de todas las esferas de competencia, misma que se ve materializada en el presente manual.

### **1.2 Conceptos Generales.**

#### **¿Qué es Género?**

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su

participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

La identidad de las personas y su posicionamiento social, provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad y a la “femineidad”, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.



Con base en estos postulados, se distingue el “sexo” del “género” como categorías que hacen alusión a procesos diferentes

### **Sexo.**

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

### **Género.**

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, los valores y las relaciones entre mujeres y hombres.

## ¿Qué es la Equidad de Género?

Es la Defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad. Consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos.

## Equidad Vs Igualdad

La **igualdad** social es el contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general. Todos los seres humanos por nuestra dignidad como personas, debemos de gozar de los mismos derechos, sin que se establezcan privilegios ni discriminación por causa alguna.

La **equidad** es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras. Es dar a todas las personas idéntico trato, ante iguales situaciones.



## Perspectiva de género

Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Esencialmente, la distinción entre sexo y género enfatiza que cualquier cosa que los hombres y las mujeres hagan y todo lo que se espera de ellos, exceptuando las funciones sexualmente definidas (el parto, la lactancia, la fecundación), puede cambiar -y cambia- a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores sociales y culturales.

Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una *nueva mirada* a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son "naturales".
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

### 1.3 Marco Normativo

#### **Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres NMX.R.025.SCFI-2009**

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos

compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.



## TEMA 2.

# PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

### 2.1 Cultura de la Equidad

El Gobierno de la República se ha comprometido a promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en nuestro país. En el caso del Estado, éste tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este propósito.

Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos, es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye en una meta a lograr a través de la incorporación de esta perspectiva en la cultura institucional.





Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

Las políticas de igualdad de oportunidades tienen la finalidad de garantizar que tanto las mujeres como los hombres puedan participar en todas las esferas de la vida económica, política, social y de toma de decisiones. Se trata de políticas que garanticen los derechos humanos de las mujeres y promuevan su empoderamiento.

Pugnar por la inclusión de los principios de la equidad de género en las políticas públicas supone, en consecuencia, generar las condiciones necesarias para que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades para su desarrollo integral.



Pero, ¿Cómo generar una cultura de equidad e igualdad en las instituciones públicas?

La dimensión de género no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones, este ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan.

Las investigaciones en varios países indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestra tendencias que se expresan así:

- Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.
- Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres.
- La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. Un ejemplo: La periodista Carmen Aristegui recibía un salario mucho muy inferior al de Pedro Ferris De Con, cuando ambos desempeñaban la misma función dentro de Multimedios Radio, solo por mencionar un caso.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, normas y acciones específicas por parte de las instituciones para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos de medición capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.

- Disposición de recursos económicos suficientes para llevar a cabo la ejecución de un plan de acción que introduzca políticas institucionales a favor de la equidad de género.

En la Administración Pública, es necesario identificar los factores fundamentales del proceso de institucionalización de la perspectiva de género y, en consecuencia, del cambio cultural institucional. En este proceso se identifican dos factores elementales:

- 1) La voluntad política y disposición al cambio
- 2) La identificación de resistencias

Para que la voluntad se concrete en estrategias y mecanismos de acción, ésta debe traducirse en un agente potencial de cambio, el cual puede tratarse de una(s) o un(os) funcionarios de la institución y necesita en su desempeño de la consideración de tres elementos necesarios

- a) Establecer objetivos y el compromiso de generar el cambio.

- b) Entendimiento de la cultura institucional
- c) El planteamiento de estrategias flexibles.

El agente de cambio tiene la responsabilidad de alentar la consecución de metas de género; para ello se debe destacar que éstas benefician tanto a los hombres como a las mujeres de la institución, y que en muchas ocasiones lo aprendido refuerza patrones de equidad en la familia y en la comunidad.

El planteamiento de cualquier tipo de cambio en la institución genera barreras, en la mayoría de las ocasiones. Si se toma en consideración que el o los cambios que se proponen implican el logro de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres, es necesario conocer y tomar en cuenta las posibles resistencias que se presenten, a fin de combatirlas y erradicarlas.

Estas resistencias dan lugar a modelos y respuestas por parte de la institución que pueden modificarse. Así, es posible identificar distintas situaciones de género en la institución y plantear estrategias que pueden ser utilizadas por el o la agente de cambio:

Una oportunidad para generar una mayor aceptación de la idea de cambio en relación con el género, se refiere a la necesidad de identificar aquellos elementos que son susceptibles de ser modificados. Para ello, es indispensable contar con la voluntad política y la tarea del agente de cambio, ya que será a través de éste que se detectara el problema, entendido éste como las situaciones y espacios propicios para construir una cultura con equidad.

El diagnóstico es una de las etapas fundamentales del proceso; éste comprende en una primera instancia el planteamiento de una hipótesis, basada en un análisis de la institución en la que se respondan cuestiones tales como:

¿Qué debemos cambiar?

¿Por qué?

¿Qué beneficios se obtienen?

¿Qué problemas se pueden generar de no haber un cambio?

¿Qué tipo de cambio se necesita?

¿A qué nivel?

¿Éste será individual o colectivo, de estructuras o de los principios básicos de la institución?

El planteamiento de estas cuestiones coadyuvará a definir el o los mecanismos y estrategias a través de los cuales se puede lograr el cambio.

Un diagnóstico completo deberá considerar el análisis de los siguientes elementos:

1. Contexto externo e interno de la institución
2. Identificación de aliados y construcción de consensos
3. Estructura de personal
4. Discriminación y hostigamiento sexual

El contexto general nacional en el que trabaja la institución.

Determinar si existe interés por el tema de género, si éste se encuentra incorporado a la agenda de gobierno, si diversos grupos presionan o no para la incorporación del tema

Estudiar la normatividad interna. Aspectos de la cultura institucional, de la normatividad vigente y de las reglas de operación que regulan la vida laboral, la cual opera a través de reglamentos internos, así como de manuales y normas. Es importante considerar que, en ocasiones, la normatividad no corresponde a la práctica y ejercicio cotidiano, por lo que es necesario identificar aquellas prácticas que no contemplen una visión de género en el respeto a los derechos y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

Uno de los factores indispensables para arribar a un cambio es el de hacer sentir al personal de la institución que forma parte de un proceso. En este sentido, es necesario encontrar personas dentro de la dependencia con las cuales trabajar en la construcción de consensos en torno a la resolución de un problema de género.

Asimismo, es conveniente identificar los apoyos externos que ayuden a impulsar los mecanismos de cambio.

Contar con información es elemental para analizar las políticas de recursos humanos de la institución. Para ello, resulta conveniente reflexionar sobre las diferentes funciones que conforman la gestión de los recursos humanos y, cuando esto sea posible, recopilar y contrastar la información estadística de que se disponga para cada una de las áreas. Para efectos prácticos, se distinguen cinco grandes apartados

Plantilla de personal

- b. Reclutamiento y selección del personal
- c. Actualización y capacitación
- d. Promoción
- e. Política salarial y de prestaciones



Asegurar que no existen discriminaciones en los procesos de reclutamiento y de selección de personal y que se ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la institución, constituye una de las piezas clave de una política efectiva de igualdad de oportunidades.

Es importante recopilar información sobre las personas que han ascendido de categoría dentro de la dependencia durante los últimos años. El análisis detallado de las promociones resulta útil para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y hombres, en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales. Este análisis dará cuenta del posicionamiento de las mujeres en el ejercicio de la toma de decisiones y si existen obstáculos o reglas internas que limiten su participación.

Uno de los problemas de género más frecuentes en el ámbito laboral es el que se refiere al hostigamiento sexual. La hostilidad y el hostigamiento sexual son una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual; constituyen un verdadero problema de género, cuya atención y erradicación contribuyen a la construcción de ambientes laborales sanos.

Con el propósito de ir construyendo una cultura de equidad, libre de estereotipos, es conveniente plantear soluciones a problemas cuyo tratamiento es sumamente sensible. En este sentido, se propone tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

- Emitir una posición institucional formal en relación con el hostigamiento sexual.
- Definir valores y conductas que eviten cualquier tipo de agresión sexual hacia las y los trabajadores.
- Instrumentar procedimientos de queja formales.
- Definir los procesos de protección del personal afectado

## 2.2 Algunos Consejos prácticos.

**Compromiso con la igualdad de género y la promoción de la sensibilidad de género.** Es el primer requisito, destinado a un cambio en la cultura institucional con una mayor sensibilidad respecto a género; si el cambio ha de ser significativo y tener peso, los niveles más altos de la dirección de la institución deben asumir este compromiso.



- **Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que el personal conozca más a detalle del tema, si no el cambio de cultura, el cual si se vive internamente en la dependencia, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la dependencia.





- **Canales de información Interna:**

A todo el personal es necesario dar a conocer:

1. Información acerca en qué consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.

2. Las leyes actuales existentes en el estado y políticas internas en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

3. El código de ética y conducta interno de la dependencia.

4. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la dependencia, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención.

5. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

### **TEMA 3.**

## **PLANEACIÓN DE LA PRÁCTICA A UNA NUEVA CULTURA INSTITUCIONAL MEDIANTE LA POLÍTICA PÚBLICA**

### **3.1 Planificación estratégica de acciones**

Los modelos de planeación que más se recomiendan para trabajar equidad de género son aquellos en los cuales se trabaje en torno al cambio, sin embargo, habrá algunas instituciones que requieran trabajar la corrección de errores y superar déficit, lo cual puede incorporarse a la planeación de tipo estratégico<sup>9</sup> o a la prospectiva.

Se recomienda asumir el tipo de planeación que mejor se adapte a las características de la institución.

Mejorar y optimizar el clima laboral en las dependencias del gobierno local, podría convertirse en elemento clave para generar una alta calidad en los resultados de las políticas empleadas o en el desempeño de las funciones ejercidas. Un buen clima laboral podría incluso significar, la inexistencia de violencia de género, una adecuada comunicación, un ánimo armónico y un placer por desear acudir al centro de trabajo; los beneficios son amplios.

No obstante, esta es una tarea que corresponde en primer término a quienes dirigen las dependencias de gobierno, pues deben garantizar independientemente del género, un clima laboral apropiado, aunque en específico poniendo interés a las diferencias existentes entre mujeres y hombres que en muchas ocasiones permiten un desánimo por esa intensa lucha de superioridad que se da al interior.

Una vez que se cuenta con el diagnóstico, se puede iniciar un proceso de planeación a partir de:

- Reconocer las desigualdades laborales, estereotipos de género, actitudes sexistas y hostigamiento sexual como elementos por cambiar.
- Buscar la eliminación de todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos o cargos que impliquen toma de decisiones, y a incorporarse a puestos en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres.

Para trabajar en el logro de un cambio, es necesario seguir algunos mecanismos institucionales tales como:

- a) Unidad de género
- b) Plan marco de acción
- f) Acciones afirmativas o positivas

**Unidad de Género.** La Unidad de género es una instancia creada para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género en el interior y en el exterior de la propia dependencia.

La creación de una unidad de género en el interior de cada institución resulta una medida indispensable para la institucionalización de la perspectiva de género, toda vez que su función será la de proporcionar conocimientos e información sobre el tema, catalizador de ideas y como grupo de apoyo o soporte de los asuntos prioritarios de atención.

Es importante destacar que la Unidad de género tendrá la competencia para coordinar las acciones para incorporar y transversalizar la perspectiva de género en la instancia de la dependencia, sin embargo, no es responsable directa, para ello deberá establecer vínculos de acción y definir responsables de ejecución.

## **Plan Marco de Acción.**

En el caso de decidir por la elaboración de un plan marco que regule los trabajos en el interior de la institución, éste deberá contar con la comprensión total del personal encargado de llevarlo a cabo. Puesto que la instrumentación del plan estará a cargo de cada departamento o área, las acciones han de ser diferenciadas atendiendo a las características de las mismas para realizar el seguimiento y la evaluación.

Se deben definir metas concretas que fomenten el mejoramiento de la situación de las mujeres.

- Sensibilización y capacitación en género a hombres y mujeres, como clave para la concientización y el desarrollo de los recursos humanos.
- Diseño e instrumentación de acciones afirmativas o positivas que fomenten el incremento de mujeres en los mandos de toma de decisiones.

## **Acciones afirmativas o positivas.**

Las acciones positivas o afirmativas son medidas encaminadas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y a aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida con una mejor posición; tanto en las instituciones, las empresas, las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. Son la estrategia por excelencia entre las políticas de igualdad de oportunidades y tienen como finalidad eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres; para lograrlo, es necesario implementar medidas compensatorias, que permitan superar los efectos negativos, así como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, y con ello ubicarlas en una situación de igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Para el diseño de acciones afirmativas o positivas se propone iniciar con:

- Detectar y analizar los principales problemas a resolver
- Establecer los ámbitos prioritarios de acción
- Detectar aliados y áreas de oportunidad
- Diseñar objetivos generales y particulares a alcanzar
- Diseño de acciones concretas viables
- Identificar actores
- Determinar cronogramas
- Fijar metas

Los resultados de esta etapa harán visibles los cambios de actitudes, hábitos y conductas detectadas para modificar o erradicar; y se podrán reflejar en la imagen de la institución al exterior a través de la imagen y representación que se tiene de la misma.

### **3.2 Métodos de Difusión.**

Un método de difusión es aplicado con el propósito de promover las políticas institucionales para la modificación de la manera de pensar del funcionario público. Es aquel instrumento específico que plantea sus acciones de cara a impulsar de manera integral y decidida los derechos de las mujeres, el respeto a la diversidad, la lucha por alcanzar la equidad de género, su búsqueda por lograr la equidad, la intención por disminuir los niveles persistentes de discriminación, o las campañas que pretenden quebrar el lenguaje sexista para transformarlo en incluyente.

Asimismo, los medios de difusión interna son también los de comunicación entre el personal, la cual se encuentra determinada por la interrelación que se desarrolla dentro de ambiente de los propios funcionarios de la institución. Algunas de las formas que le dan identidad institucional al conducto de difusión-

comunicación, se basa en los símbolos, comunicados, cartelones, circulares, reuniones para el trato y transmisión directa, etc., pudiéndose dar en un sentido directo, indirecto, vertical, horizontal, formal e informal. Para ser certeros en dicha difusión interna, se requiere en primera instancia que los medios resulten ser altamente proactivos, mas no reactivos, además de necesitar un impulso que les genere situaciones motivacionales, es decir, que el receptor tenga una orientación que permite hacer sinergia.

#### **TEMA 4.**

#### **ESTRATEGIAS CLAVE.**

Diseñar un manual de conducta interno municipal dirigido a los servidores públicos que desempeñan la actividad en sus diversas dependencias, que de acceso a las oportunidades, así como el reconocimiento y conservación de los derechos humanos del personal sin importar su género, entre otros de similar importancia.

Establecer un protocolo de intervención para casos de discriminación, acoso y hostigamiento laboral.

Considerar las opiniones, sugerencias o exigencias de los trabajadores del servicio público sin importar que sean del género femenino, poniendo atención especial cuando ese sea el caso.

Representar en comisiones, eventos o actos protocolarios por igual a la dependencia donde labora, alejando toda posibilidad a que sea la mujer quien es excluida a asistir, quien no habla o quien se limita a contestar las llamadas telefónicas.

A través de las Unidades de Género, de cada dependencia, crear metas, compromisos, talleres, capacitaciones y pláticas intergubernamentales entre las dependencias involucradas al gobierno municipal, con el propósito de fortalecer las enseñanzas de manera periódica y formar un espíritu de superación por aprender la temática multicitada.

Las Unidades de Género deberán, gestionar, dar seguimiento, evaluar y coordinar las acciones de equidad de Género implementadas en cada dependencia. Informar periódicamente a la instancia responsable de este proceso, sobre el desarrollo, nivel de cumplimiento y beneficios de las acciones



afirmativas y/o acciones a favor del personal así como de la consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género. Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones de discriminación



**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LAS ACTIVIDADES  
FODEIMM 2012, MUNICIPIO DE RÍO BRAVO**

