



CÉDULA 10

PRODUCTO 2

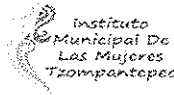
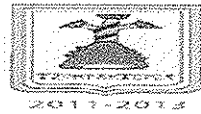
PROGRAMA DE

CULTURA

INSTITUCIONAL Y

PLAN DE ACCIÓN

“ESTE PRODUCTO ES GENERADO CON RECURSOS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, FODEIMM”



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL.
 PROPUESTA PARA SU EJECUCIÓN EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE TZOMPANTEPEC,
 TLAXCALA.

PROYECTO: "TRANSFORMANDO TZOMPANTEPEC CON IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
 HOMBRES"

Documento elaborado por:
 Dra. Aurelia Flores Hernández
 Mtra. Luz María Martell Ruíz.

Folio No.	
Fecha	11/12/12
Firma	<i>Oscar</i> <i>e. flores</i>

INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE TZOMPANTEPEC 2011-2013

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

INDICE

Introducción	3
I. Delineando la PPCI-PG-Tzompantepec	6
II. Propuesta para incorporar la Perspectiva de Género en un Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal de Tzompantepec	15
III. Ejes centrales	17
3.1. Clima laboral	17
3.2. Comunicación incluyente	23
3.3. Selección de personal	25
3.4. Salarios y prestaciones	27
3.5. Capacitación formación profesional	28
3.6. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	30
3.7. Hostigamiento y acoso sexual	33
Referencias bibliográficas	37
Glosario de abreviaturas	37
Directorio de autoridades municipales	38

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este documento es concertar una Propuesta de Programa de Cultura Institucional desde la óptica de la perspectiva de género para el Municipio de Tzompantepec, Tlaxcala (PPCI-PG-Tzompantepec). Esta iniciativa forma parte de las acciones afirmativas y estrategias que el gobierno federal ha emprendido, y es resultado de las recomendaciones emitidas por organismos internacionales. En los diferentes niveles de gobierno en México y en las distintas instituciones que conforman la administración pública (AP) se ha llevado a cabo esta iniciativa, posterior a la exploración de las dinámicas e inercias que están presentes como parte de la cultura de las instituciones.

Este ejercicio de exploración ha permitido dar cuenta de cómo los prejuicios y la idiosincrasia de la cultura institucional tienen un impacto negativo en los procesos de planificación, programación, clima organizacional y, por supuesto, en la manera en cómo se otorgan los bienes y los servicios a la población en las diferentes instancias gubernamentales (federales, estatales, municipales y/o de comunidad).

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

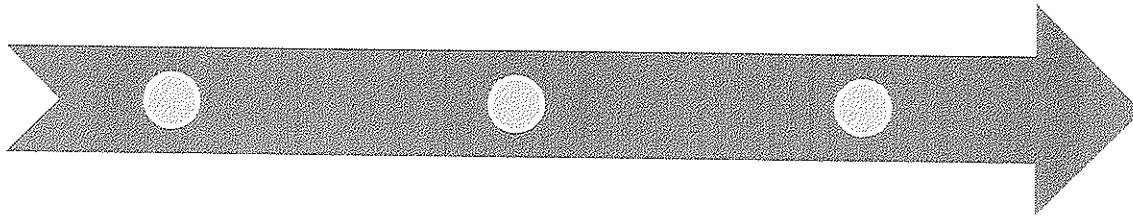
El sondeo sobre la cultura institucional permite hacer visible las complejas desigualdades sociales, políticas, económicas, culturales y de género, que se encuentran insertas en la sociedad, y que han sido vistas como “naturales, tradicionales y comunes”. Una mirada en la cultura institucional permitirá el reconocimiento de las necesidades y las problemáticas diferenciadas de hombres y mujeres.

La **PPCI-PG-Tzompantepec** debe observarse como una estrategia que permitirá a mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer cotidiano de la función pública en este municipio para lograr que el servicio se brinde con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, con compromiso y respeto por la dignidad y la diversidad humana.

¿De qué forma se puede lograr? Ejecutando acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, lo que implica incorporar la mirada de género como categoría de análisis en la planeación estratégica, es decir, en los programas y proyectos del gobierno municipal de Tzompantepec, y en los servicios que se brindan a

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

través de las diversas áreas que lo conforman. Pero principalmente, en el conjunto de voluntades, que sumen esfuerzos para consolidar una administración pública (AP) atravesada por el género en pro de una sociedad más justa y dignificante. Para alcanzar las metas propuestas es necesario entender cómo se puede generar el cambio.



I.- DELINEANDO LA PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

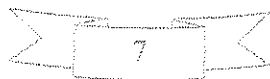
La cultura institucional de la AP, se nutre de las prácticas cotidianas de quienes laboran en cualquier instancia gubernamental -federal, estatal, municipal y/o de comunidad. Estas prácticas son resultado del sistema de valores y creencias que fundamentan la forma en la que los seres humanos se sitúan en el mundo y se explican la vida, en lo que cada agente cree “deben ser” y “tienen que hacer”. Algunas de éstas promueven y legitiman actitudes basadas en prejuicios, discriminación, rechazo, abuso, es decir, en prácticas violentas que

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

vulneran la dignidad humana. Además, impiden que las personas alcancen su pleno potencial, representan un gasto importante para las instituciones, sus políticas y programas, que afectan los resultados que estos últimos tienen sobre la población en general, e influyen en el ánimo laboral y, muchas veces, en la salud del personal de la administración pública (PAP).

A partir de que México firma en el año de 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, México se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es una de las tantas acciones que se han implementado para atender esos compromisos. La posibilidad de lograrlo radicarán en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, las estructuras, los procesos y la cultura de las instituciones.

Cada institución se distingue y diferencia de otras a partir de las formas de ser y hacer las cosas, esto significa que toda institución es portadora de una "personalidad", mejor conocida como cultura organizacional. La

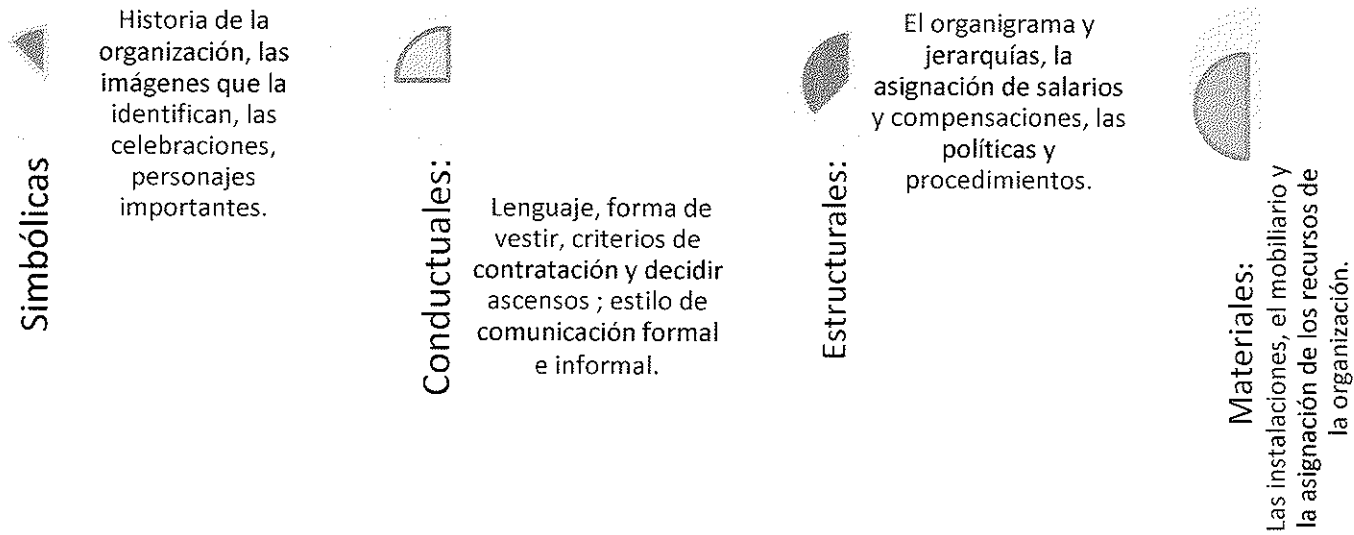


PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

organización es la forma y estructura de la institución. Es ese 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. Una organización sólo existe cuando hay personas dispuestas a comunicarse y a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común.

En esta **PPCI-PG-Tzompantepec**, se entiende como cultura organizacional al conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartido por las personas que integran la institución. Siguiendo a García Álvarez (2005) alude al conjunto [...] de significados que han sido naturalizados por los integrantes de la organización, en el marco de un orden hegemónico, los cuales se convierten en el horizonte simbólico de interpretación y orientadores de conductas y prácticas que van a diferenciar a la institución. Existen aspectos tanto explícitos como implícitos que hacen tangible a esa cultura organizacional:

ESQUEMA 1.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

Este conjunto de creencias y valores, de aspectos simbólicos, conductuales, estructurales y materiales son percibidos y explicados, vividos y sentidos de distinta manera por mujeres y hombres. Para poder entender el impacto que tiene esta percepción y construcción de significados en la cultura organizacional es necesario conocer como las personas que son parte de ella, entienden e interpretan sus experiencias, le dan sentido a

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

sus prácticas cotidianas y a sus discursos; los cuales están mediatizados por relaciones de poder en las que se da “una lucha por el control de significados” (García Álvarez, 2005) y que lamentablemente, en la cultura organizacional violentan a las mujeres real y simbólicamente.

Para poder implementar un **PPCI-PG-Tzompantepec**, es necesario develar los discursos hegemónicos y los discursos marginales, esto permitirá entender los conflictos, las contradicciones y las actitudes negativas que pudieran estar violentando la situación y la condición de mujeres y hombres en la organización y que lamentablemente pudieron ya haber sido naturalizados como parte de las dinámicas e inercias de la institución.

Al implementar un Programa de Cultura institucional con y desde la perspectiva de género, se promueven procesos de toma de conciencia y desnaturalización de prácticas y discursos que reproducen y legitiman la violencia de género en todas sus dimensiones y modalidades. Llegado a este punto se puede hablar entonces de la posibilidad de orientar el cambio hacia nuevas maneras de comprensión y de relación organizacional.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

Recordemos 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 todas las iniciativas, convenciones, acuerdos que han sido homologados en un marco jurídico-normativo que busca la igualdad para todas las personas sin importar su género y en el que se fundamenta esta iniciativa a nivel federal, estatal y municipal aún queda mucho por hacer, solo podremos hablar de cambios significativos cuando éstos ocurren a nivel actitudinal.

El proceso de cambio motivado a través del Programa de Cultura Institucional ocurre bajo la siguiente lógica: el cambio da inicio con la sensibilización y culmina con el cambio representacional y actitudinal a nivel individual/personal- y se extiende a otros niveles. Cuando las personas han logrado cambios en sus representaciones y actitudes, sus relaciones interpersonales se construyen en un marco de respeto a la diferencia y la dignidad humana lo que permite consolidar organizaciones con sentido de pertenencia, solidaridad, redes de apoyo y disposición para trabajar en conjunto. Lo anterior se verá reflejado en

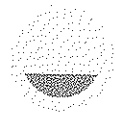


PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

instituciones conformadas por mujeres y hombres conscientes de su ser, pensar y hacer, y comprometidos con el servicio que brindan a través de su trabajo. Para cumplir con el Objetivo General que el Programa de Cultura Institucional sugiere: **Incorporar la mirada de género en la administración pública**, y que éste se extienda con resultados tanto al interior como a través de las funciones y servicios que se dirigen a atender a la ciudadanía, se deben conducir tres fases:

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

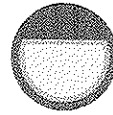
ESQUEMA 2.



FASE INICIAL

Creación de mecanismos e instrumentos que permitan explorar la situación y condición de mujeres y hombres que prestan servicios en la APM y favorecer la incorporación de la perspectiva de género.

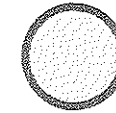
Revisión de la normativa municipal y del código de ética.



FASE DE DESARROLLO

Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores de la institución- código de ética, normativa institucional- para promoción de la igualdad, la no discriminación, la justicia, y el respecto a la dignidad de mujeres y hombres.

Involucrar a quienes toman las decisiones en la revisión de estos aspectos y en la subsecuente modificación, así como difundir los cambios de la normatividad y las acciones derivadas.



FASE DE CONSOLIDACIÓN

Favorecer y promover entre quienes integran la APM, la introyección de una nueva cultura institucional con y desde la perspectiva de género reforzando desde pequeñas acciones hasta capacitando y modelando formas distintas de realizar las actividades diarias y brindar el servicio con una mirada de género.

Legitimar los cambios al código de ética y la normativa municipal ante las instancias pertinentes.

Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

Cada frase del proceso ocurre a tiempos específicos acorde con los resultados de la exploración de la condición y situación de género en la administración pública municipal (APM) y de las necesidades de capacitación y acompañamiento para la introyección de una nueva cultura institucional. Entre las acciones más complejas de atender están el discutir, consensar y proponer cambios a la normativa institucional y

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

posteriormente, buscar su legitimación por las instancias pertinentes, pues no solo se requiere que se involucren quienes toman las decisiones sino quienes integran en general, la APM. El conjunto de voluntades dará seguimiento a las acciones afirmativas requeridas al interior de la organización.

II.- PROPUESTA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE TZOMPANTEPEC

Para incorporar un **PPCI-PG-Tzompantepec**, es necesario atender mínimamente los siguientes ejes estratégicos que se articulan y dan sentido a la estructura y dinámica de la organización:

- Clima laboral
- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Capacitación y formación profesional
- Corresponsabilidad de la vida laboral, familiar, personal e institucional
- Hostigamiento y acoso sexual

A continuación se detallan las sugerencias y las acciones que deberán emprenderse para incorporar el cambio y fortalecer la estructura y dinámica de la organización desde una mirada de género.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

De hecho, todos y cada uno de los ejes están interrelacionados y actúan como parte de un sistema: la organización. Si alguno de estos ejes falla, tendrá un impacto en el sistema, si bien, este tratará de mantenerse para seguir funcionando, sabemos que no lo hará en el total de sus capacidades, sino con un constante y continuo malestar que mermará el desempeño de otros elementos y del sistema en general.

III. EJES CENTRALES.

3.1. Clima laboral

Toda institución pública pretende que sus servicios se brinden con calidez y calidad, que sean eficientes y eficaces y que quienes los solicitanse vayan satisfechos con el trato y atención que se le otorga. Para lograr este propósito, es necesario atender y reconocer que los recursos humanos de la administración pública municipal de Tzompantepec (APM-Tzompantepec) son fundamentales para llevar a cabo la transformación.

Las relaciones e interacciones sociales ocurren en espacios y tiempos específicos, siempre condicionados por relaciones de poder, de conflicto, de negociación y significación. Estas formas de relacionarse y de interactuar van a influir en el desempeño laboral, el cual está situado en el contexto organizacional. De acuerdo a Mayo (1972) el desempeño del personal está directamente relacionado con el ambiente del grupo e incidencia significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los objetivos de la organización.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

Parte de la cultura organizacional de la APM se determina a partir de la apropiación de los ámbitos y espacios de quienes laboran en ella. En esta intersubjetividad se construyen significados en torno a las actividades y servicios, mismos que constituyen y son constituyentes de la realidad organizacional y al mismo tiempo de los procesos identitarios de quienes la conforman.

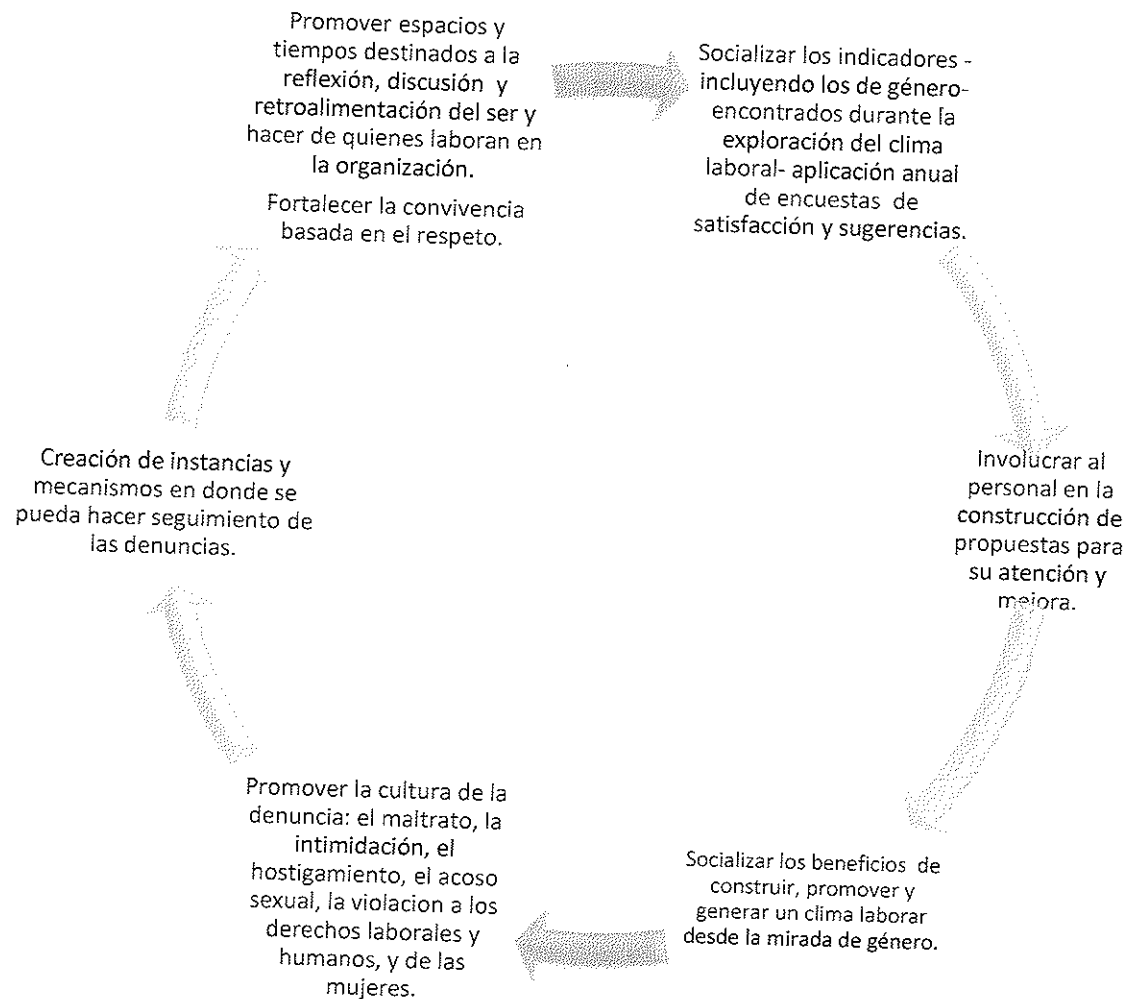
En este sentido, debemos concebir a la cultura institucional como el conjunto de “rutinas, normas, rituales, comportamientos, que han sido negociados e instituidos y que por tanto son productos de aprendizajes pasados exitosos que le siguen dando sentido al presente, promoviendo la estabilidad y el orden. Sin embargo, la existencia de significados compartidos que les permiten a los miembros de la organización coordinar sus acciones y reducir la variabilidad, no implica que en el contexto organizacional no haya lógicas alternativas que cuestionen las dominantes” (Abma, 2000 citado en García Álvarez, 2006:168) y que generen malestar. Tal es el caso de la situación y condición de los géneros en la organización.

La actitud hacia el trabajo y el desempeño laboral, está directamente condicionada por el clima de la organización. Si el clima está permeado por la hostilidad, la incongruencia, la inconsistencia y /o el desacuerdo con las maneras de ser y hacer de la organización, ello se verá reflejado en el trabajo y la prestación de bienes y servicios.

Por ello es de vital importancia la aplicación de instrumentos que permitan explorar el clima laboral de la APM, considerando indicadores de género que determinen las estrategias a seguir para generar los cambios necesarios en este ámbito. Una vez que se ha realizado la exploración y se tiene un diagnóstico previo se sugiere un conjunto de acciones para llevar acabo estos cambios:

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

ESQUEMA 3.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

Idóneamente sugerimos que el **área de recursos humanos** sea la encargada de evaluar y dar seguimiento al personal, al clima laboral, al desempeño, a realizar promociones y reconsideraciones de puestos de trabajo, entre otras funciones. Esta área es clave en la incorporación de la **PPCI-PG-Tzompantepec**. Quienes estén al frente deberán ser tomadores de decisiones proactivos, conscientes, constantes y respetuosos de la diversidad y dignidad humana, pues serán quienes faciliten los procesos de apropiación del Programa.

Quienes son responsables de esta área tendrán que monitorear las acciones emprendidas. Se sugiere que se conforme un equipo multidisciplinario que apoye las actividades que le corresponden como parte del seguimiento. Se indica, que sea esta área quien se encargue de programar y aplicar al menos una vez al año, un instrumento de evaluación respecto del clima laboral para identificar cambios y resistencias en la puesta en práctica de la **PPCI-PG-Tzompantepec**.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

Desde esta área deberá convocarse a quienes laboran en la APM-Tzompantepec para la aplicación de estrategias que involucren a todo el personal en la reflexión y la proposición de acciones tendentes a mejorar el clima laboral. Una estrategia podría ser reuniones mensuales para socializar los beneficios de construir, promover y generar un clima laboral desde la mirada de género a partir de sus experiencias de capacitación. Igualmente, podría considerarse estímulos y premios a la Mejor Área Promotora de la Igualdad de Género, por ejemplo. Las estrategias dependerán de la creatividad y el compromiso de quienes representen el área de Recursos Humanos.

Se sugiere que dentro de las capacitaciones que se pudieran programar, se consideren talleres que permitan habilitar al personal de servicio público municipal en la cultura de la denuncia, esto va enlazado con la difusión en materia de derechos humanos, y derechos de las mujeres, derechos laborales y el marco jurídico legal desde el cual se puede fundamentar la denuncia en casos de maltrato, intimidación, hostigamiento, acoso sexual, violación a los derechos humanos y laborales, violencia de género contra las mujeres, etcétera. En este sentido, es igual de importante considerar la creación de una instancia y/o la

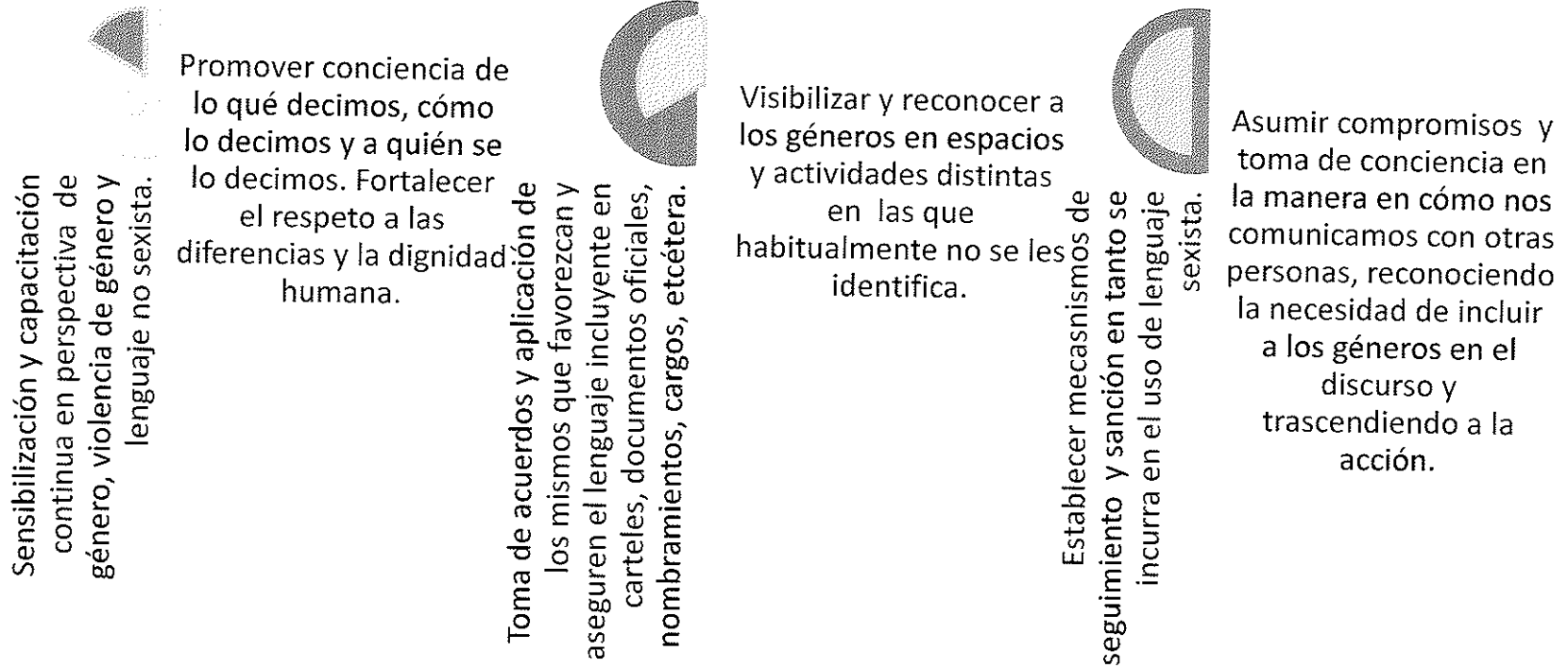
vinculación con alguna de orden estatal y/o federal, así como mecanismos a través de los cuales se promuevan y de seguimiento a las denuncias. Además, el Área de Recursos Humanos deberá promover para quienes laboran en la APM-Tzompantepec espacios y tiempos destinados a la reflexión, la discusión, y la retroalimentación con la finalidad de fortalecer la convivencia y el respeto.

3.2. Comunicación incluyente

La comunicación es uno de los procesos que da sentido a las organizaciones. Es vital en tanto no solo implica el intercambio de información, sino estilos propios de interacciones y relaciones sociales, de retóricas y contenidos discursivos. Hay estilos y formas de comunicarse: sutiles, difusos, verticales, basados en autoritarismo, intimidantes, elocuentes, indiferentes o invisibilizadores.

La comunicación incluyente se aborda aquí como un eje independiente, sin embargo, es parte fundamental del clima laboral. Para lograr que la comunicación sea incluyente, que respete la diferencia, no promueva la discriminación, no excluya y al contrario fortalezca la dignidad humana se requiere:

ESQUEMA 4.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

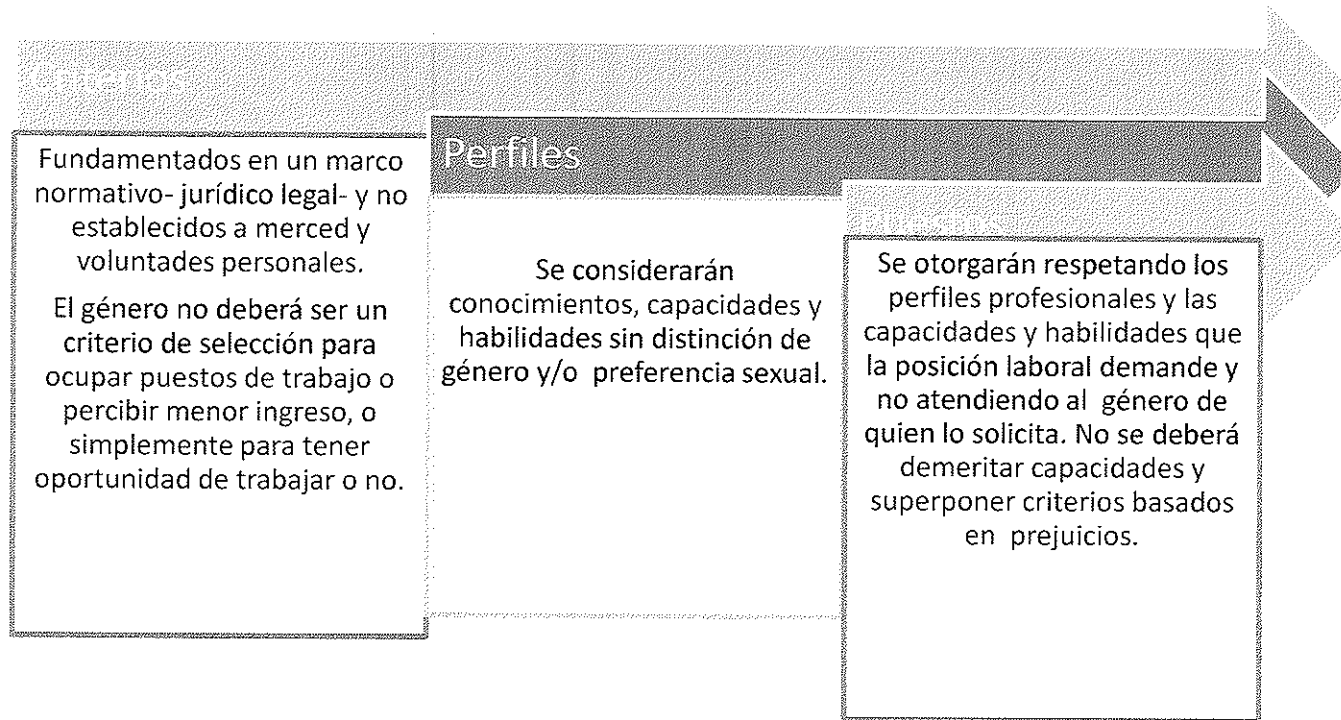
Poner en práctica la comunicación incluyente, favorece un clima laboral menos discriminatorio, en el que se propician espacios para reconocer las capacidades y las habilidades de los géneros. Se contrapone a la

comunicación vertical (autoridad/subordinación o poder/opresión) y promueve la comunicación horizontal, es decir, el dialogo "tú a tú", persona a persona. Evita el autoritarismo y la intimidación como medios de control. Pero sobre todo, la comunicación incluyente reconoce y respeta el lugar, la labor, el pensar y el hacer de las mujeres.

3.3. Selección del personal

La selección de personal, los salarios y las prestaciones son elementos concatenados de la cultura organizacional. En éstos se pretende modificar vía normativa institucional, los criterios establecidos para su ejecución ya que están enmarcados sin considerar la mirada de género. Es decir, no son tomadas en cuenta las necesidades diferenciadas por género y este último actúa como una categoría a discriminar y anteponiéndola a los conocimientos, capacidades y habilidades de mujeres y hombres. Se sugiere estimular acciones concretas para disminuir la brecha de género tales como: (a) cuotas de representación paritaria en la contratación; (b) innovación de mujeres en puestos considerados socialmente como masculinos y a la inversa, hombres en jerarquías socialmente consideradas femeninas.

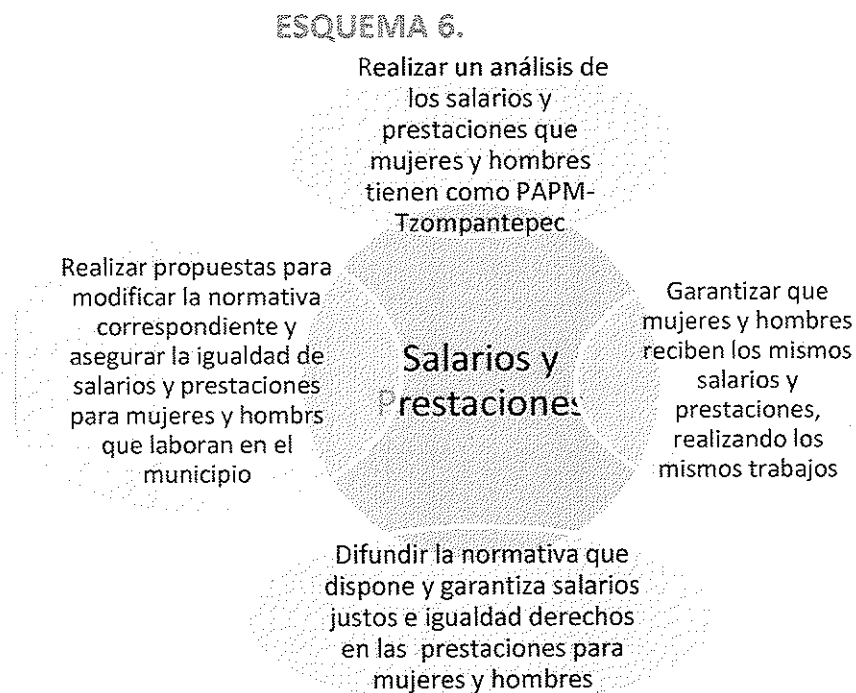
ESQUEMA 5.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

3.4. Salarios y prestaciones

La PPCI-PG-Tzompantepec tiene entre sus objetivos garantizar el pago de salarios y brindar prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad salarial y social entre mujeres y hombres. Para lograrlo es necesario:



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

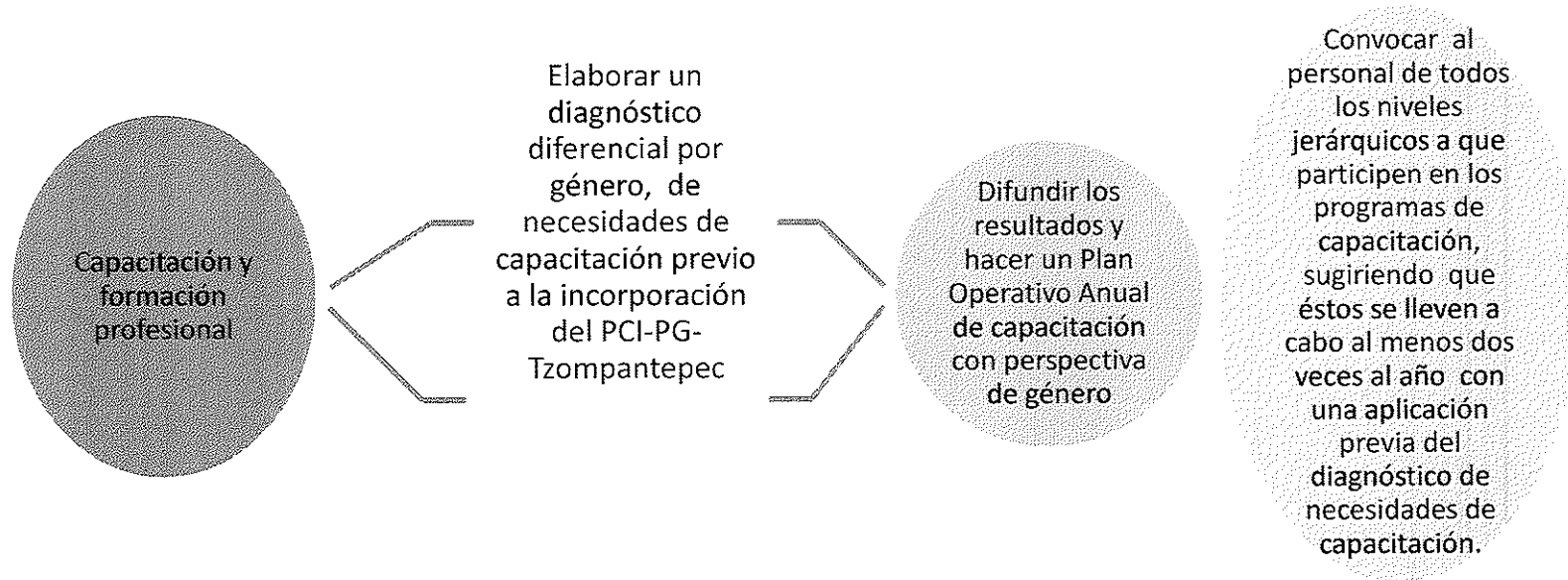
En este sentido, a quien corresponda la toma de decisiones en la APM-Tzompantepec deberá asumir la responsabilidad y la conciencia de que el trabajo que habrá de realizarse para lograr un ambiente de igualdad de género será arduo e implicará romper los esquemas ya de largo plazo estructurados. Obligará a una repartición justa en términos de las percepciones salariales, la homologación de los sueldos considerando algunos principios éticos basados en la valoración, el respeto y el reconocimiento a las funciones desempeñadas por el personal. Ello representaría una acertada estrategia para mejorar el clima laboral. Indiscutiblemente, las prestaciones y las promociones laborales tendrán también que estar contenidas en la normativa institucional.

3.5. Capacitación y Formación Profesional

Para favorecer la incorporación del PPCI-PG-Tzompantepeces necesario considerar la capacitación continua como una oportunidad para fortalecer habilidades y nutrir de manera constante la sensibilización en perspectiva de género. La atención a la formación de capacidades y habilitación de técnicas deberá ser

integral y acorde a los requerimientos y necesidades previamente identificadas entre quienes laboran en este municipio. Se sugiere seguir la siguiente lógica:

ESQUEMA 7.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

La capacitación deberá llevarse a cabo en días y en el horario en el que se labora pues es importante respetar el tiempo que cada persona tiene destinado para atender otras dimensiones de su vida personal. La capacitación deberán otorgarla grupos de profesionales en el área que se requiera fortalecer y en el conjunto de herramientas en las que se necesite habilitar al personal. Es necesario, que quienes estén al frente de la capacitación tengan experiencias previas y formación en la perspectiva de género y/o que se conforme un grupo multidisciplinario entre el propio personal como una opción para reducir costos y tiempos.

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

Contrataciones justas otorgarán prestaciones justas. Estas últimas deberán considerar espacios y situaciones en el que el personal deberá hacer valer sus derechos laborales atendiendo necesidades diferenciadas por género. Tal es el caso de permisos, incapacidades, periodos de gravidez, negociación de horas extras de trabajo, vacaciones, y flexibilidad para atender las demandas de otras esferas sociales que contribuyen al desarrollo y bienestar integral: convivencia y fortalecimiento de los vínculos familiares, atención a la salud física y mental, satisfacción de necesidades sociales y culturales. Un ser humano que cubre sus necesidades

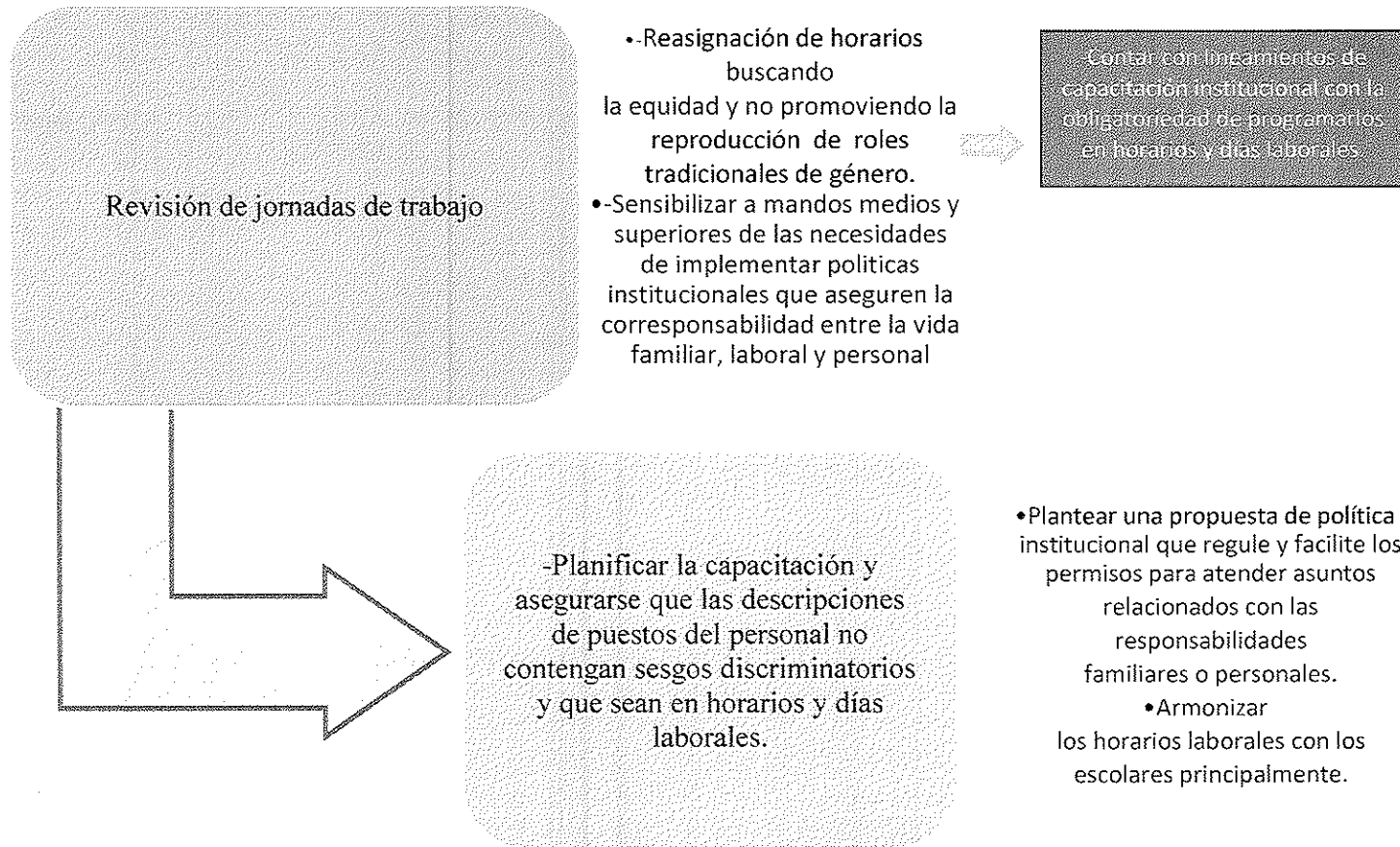
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

materiales, sociales y culturales estará en mejor disposición para el trabajo, tendrá una actitud positiva y proactiva para alcanzar los objetivos de la institución. Realizará su trabajo con calidez humana y mantendrá una actitud de servicio que favorecerá no solo a la institución sino a la ciudadanía en general que hace uso de los bienes y servicios que se le brindan. Se pueden innovar espacios de tiempo destinados para el ejercicio, cursos de elaboración de alimentos nutritivos, concursos y festejos que superen los tradicionales, involucrando en todos ellos, la participación sin distinción de género.

Nada de esto puede concretarse y ejecutarse sino existe un respaldo en la normativa de la institución, es entonces necesario que las autoridades y quienes toman decisiones, promuevan las acciones pertinentes para integrar estos ejes al marco normativo que rige la organización de su institución.

El siguiente esquema muestra las acciones necesarias para ejecutar la **PPCI-PG-Tzompantepec**:

ESQUEMA 8.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

3.7. Hostigamiento y acoso sexual

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación. Este eje conduce a estimular entre el personal la cultura de la denuncia a partir de la información y la orientación de los derechos humanos y laborales. Sino existen instancias, estrategias y mecanismos que vigilen, sancionen y atiendan estos actos que laceran la dignidad humana de mujeres y hombres, el personal percibe esta posibilidad de reafirmar sus derechos como una propuesta vacía e inviable. De nada serviría promover el conocimiento y fortalecer la libertad de hacer valer los derechos humanos y laborales, sino no existe la manera de que sean atendidos.

La prevención juega un papel fundamental en la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral. Mujeres y hombres informados indudablemente estarán mejor preparad@s para enfrentar este tipo de situaciones. La APM-Tzompantepec deberá generar una ruta crítica para atender estos casos y en todo momento favorecer la puesta en marcha de acciones que promuevan el respeto a la dignidad y a los

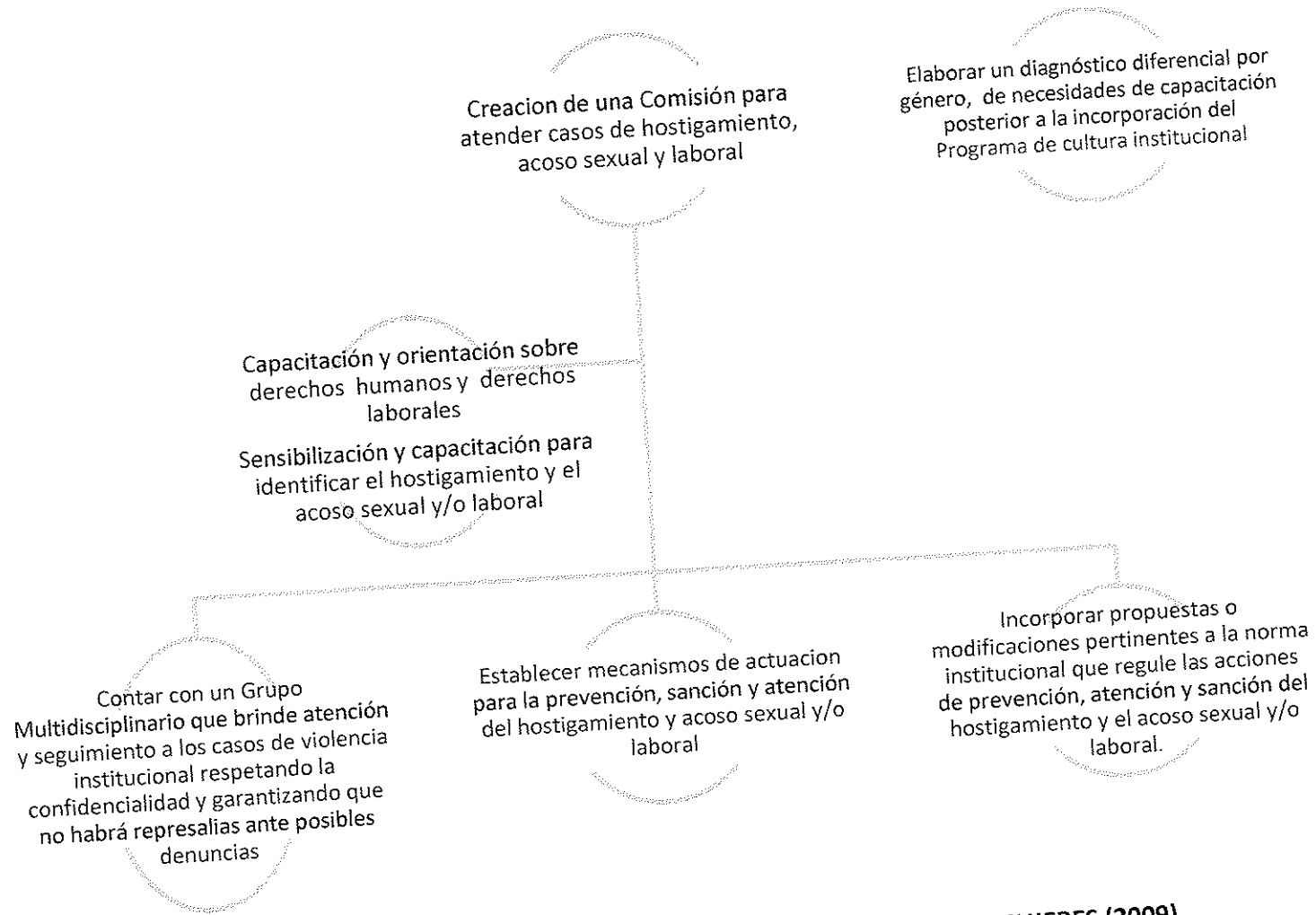
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

derechos humanos de mujeres y hombres. Con ello se busca atender una demanda de justicia y evitar represalias para quienes decidan denunciar, y al mismo tiempo otorgar confianza de que se tomarán las medidas pertinentes para que, quienes han sido víctimas de estos actos se decidan a denunciar sin temor alguno.

Se sugiere la integración de una Comisión para la atención de estos casos, que pudiera para un mejor funcionamiento estar conformada por un equipo multidisciplinario (abogacía, psicología, medicina, trabajo social) y un representante externo (por ejemplo de la Comisión Estatal de Derechos Humanos) que funja como intermediario. Esta persona podría encargarse de dar seguimiento y de registrar en expedientes cada situación, las denuncias reiterativas en una persona, deberán ser un indicativo de sanción y suspensión definitiva como PAPM-Tzompantepec.

A continuación se presenta en un esquema, las acciones que deberán ejecutarse:

ESQUEMA 9.



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (2009).

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. PPCI-PG-TZOMPANTEPEC.

La Propuesta del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Municipio de Tzompantepec busca contribuir a una sociedad tlaxcalteca más justa y al establecimiento de relaciones de género con igualdad, a través de la promoción de cambios en las estructuras, en los procesos y en los valores que sustentan la cultura organizacional, en este caso, de la APM-Tzompantepec y transformarlos en espacios de productividad, desarrollo humano e igualdad para el personal que esta administración colabora, y en consecuencia, para la población a quienes le prestan servicios: la ciudadanía.