



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Municipio de Guanajuato.

I. CONSIDERANDO

A) Que en el estado de Guanajuato se realizó una iniciativa denominada “Innovación para el desarrollo sostenible. Declaración de Guanajuato”, la cual es una estrategia local que coloca a la innovación como centro del quehacer público del estado de Guanajuato, tomando como base los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, en complemento de otros tratados y principios que promueven el desarrollo. En esta estrategia se enuncian especialmente aquellos objetivos que se enfocan en la educación de calidad (ODS 4), **el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8)**, la industrialización inclusiva (ODS 9), la construcción de ciudades sostenibles (ODS 11), la producción sostenible (ODS 12), así como lo dedicado en la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible (ODS 17). (Gobierno del Estado de Guanajuato, UNESCO, 2018).

B) Que el Gobierno Municipal de Guanajuato como parte de los sistemas nacional, estatal y municipal de planeación, cuyos criterios generales están establecidos desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe orientar sus planes y programas a las estrategias estatales.

El Gobierno Municipal de Guanajuato alinea su Plan Municipal de Desarrollo de Guanajuato 2040, con la Estrategia Estatal, específicamente para el desarrollo de la presente Política, a la iniciativa denominada “Innovación para el desarrollo sostenible”, en donde agrupa cuatro dimensiones, para cada una de la cuales se realizó un diagnóstico, una visión y lineamientos, objetivos y estrategias. Destacando para el planteamiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación; las tres que a continuación se mencionan:

PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2040

Dimensión humana y social, 1.1 Bienestar social. Objetivo 1.1.4 Asegurar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Dimensión económica, 2.1 Empleo y competitividad. Objetivo 2.1.1 Promover el empleo de calidad, inclusivo y bien remunerado, formado y capacitado para la empleabilidad, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Dimensión administración pública y estado de derecho, 4.1 Gobernanza. Objetivo 4.1.1 Incrementar la eficiencia y la eficacia del sector público estatal, con el involucramiento corresponsable de la sociedad y Objetivo 4.1.2 Consolidar una gestión pública abierta, transparente y cercana a la ciudadanía, sin cabida para la corrupción. Objetivo 4.1.3 Fortalecer las capacidades institucionales de las administraciones públicas municipales, para que su actuación se conduzca con apego a los procesos de planeación, transparencia y evaluación de resultados que requiere la sociedad.

EJE PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO GUANAJUATO 2040

2. Población, 2.1.1. Grupos en situación de vulnerabilidad (Niñas, niños y adolescentes, Adultos mayores, personas con discapacidad, migrantes, seguridad alimentaria) 2.1.2. Juventud 2.1.3. Familia 2.1.4. Género y Derechos sexuales.

3. Gobierno

3.4. Gobernanza corresponsable

C) Que el Plan Municipal de Desarrollo 2040 establece en su apartado V. Políticas de Desarrollo y modelo de desarrollo integral, V.2. Modelo y políticas sociales numerales objetivos 4 y 5 establece que:

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos: Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

D) Que el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Guanajuato¹, establece que; su objetivo es regir la actuación de todas y todos los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Guanajuato, de conformidad con el previsto de las leyes del Sistema Estatal Anticorrupción, y de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, describe de manera clara y precisa las situaciones específicas que orienten el criterio que deberán observar las y los Servidores Públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones para prevenir y disuadir la comisión de faltas administrativas en los términos de los lineamientos generales para el desarrollo de la función pública. Quienes deben observar, entre otros, los principios de Legalidad e Integridad, así mismo que las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, deberán observar, entre otros, los valores de **respeto a los derechos humanos, igualdad, no discriminación y equidad de género**, todo ello en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizando que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones,

¹Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Guanajuato, Guanajuato¹ artículos 1º, 3º, 5º, 6º y 20.

posibilidades y oportunidades. De igual manera determina que las y los servidores públicos, en su actuación reconocen el valor intrínseco de los individuos y por tanto observa y tutela, en sus relaciones sociales el respeto a las personas y los derechos humanos de éstas.

II. JUSTIFICACIÓN

Por lo antes expuesto el compromiso de llevar a cabo un cambio en las políticas Institucionales para lograr la Igualdad Laboral y No Discriminación, representa una de las estrategias del Gobierno Municipal de Guanajuato, para transformar la cultura de las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

En el marco anterior, el Gobierno Municipal de Guanajuato busca distinguirse por ser un organismo incluyente, respetuoso de los Derechos Humanos de todo el personal que labora en el mismo, que acepta cualquier tipo de manifestación y que atiende las quejas y denuncias del personal que las presenta, sin ningún tipo de prejuicio, pronunciándose como un Gobierno Municipal en el que no se tolera ningún tipo de Discriminación, sino por el contrario, se promueve que las y los servidores públicos se conduzcan dentro y fuera de la dependencia municipal a la que pertenecen con estricto apego a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Así mismo buscamos promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sea obstáculo para la inclusión laboral y donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

III. ANTECEDENTES

En año 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, implementó el Modelo de Equidad de Género, con el objetivo de desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

De igual manera, en el 2009, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, Instrumentó la Norma Mexicana NMX-R -025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación laboral, previsión social, implementados en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad

nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Así mismo en el 2011, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación Institucional “institución Comprometida con la inclusión (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de la igualdad laboral y no discriminación.

A raíz de los cambios normativos en los temas que abordaba la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual busca entre otras cosas eliminar la discriminación en los centros de trabajo.

En el 2013, el Gobierno del Estado de Guanajuato, comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres, fue la única entidad en lograr certificar en un solo acto a los tres poderes en el Modelo de Equidad de Género, siendo el estado con el mayor número de dependencias y entidades certificadas.

El 31 de Diciembre se da por terminado el modelo 2015 de Equidad de Género, y entra en sustitución del mismo, la Norma Mexicana NMX- R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, dando inicio a un nuevo proceso de certificación. Esta Norma de carácter voluntario es adoptada por el Gobierno Estatal y que de igual manera el Gobierno Municipal adopta como mecanismo que coadyuve al cumplimiento de responsabilidades, facultades y atribuciones que emanan del marco jurídico normativo aplicable en materia de derechos humanos, entre ellos derecho al trabajo digno y decente, igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación en el ámbito laboral, mismo que sustenta la creación de la presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación del Municipio de Guanajuato.

IV. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la implementación, evaluación, mantenimiento y mejora de las prácticas de Igualdad Laboral y no discriminación del Gobierno Municipal de Guanajuato, que garantice el trabajo digno y decente, así como la igualdad de trato y oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal.

V. ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labore en este Gobierno Municipal de Guanajuato.

VI. OBJETIVOS ESPECIFICOS

I. Institucionalizar y consolidar en el Gobierno Municipal de Guanajuato una cultura laboral que garantice:

- a) Un ambiente laboral en los que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos y el acceso a condiciones de trabajo decente.
- b) El respeto a la diversidad e igualdad de trato, oportunidades y beneficios.
- c) La plural convivencia respetuosa e incluyente.
- d) Erradicación de toda práctica laboral que atente contra la dignidad de las personas.
- e) La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de tal manera que tengan acceso a condiciones de trabajo con igualdad de oportunidades para su crecimiento y desarrollo laboral y personal.
- f) El rechazo de toda forma de violencia por razones de género.
- g) La prevención, atención y eliminación de todo acto de discriminación.
- h) La inclusión laboral y productiva de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación laboral.
- i) El Rechazo total y absoluto a todo acto de violencia, maltrato y segregación hacia el personal y entre el personal.

VI. IMPLEMENTACIÓN

Para garantizar el cumplimiento a la normatividad aplicable en materia derechos humanos, igualdad de oportunidades, no discriminación, así como del código de conducta vigente y para mantener un ambiente de respeto mutuo entre el personal en todos sus niveles y áreas del Gobierno Municipal de Guanajuato, la presente Política se implementa bajo un enfoque sistémico y participativo (planear, ejecutar, evaluar, mejorar o fortalecer) las siguientes acciones:

- a) Creación de una política para la igualdad laboral y no discriminación.

- b) Instalación de un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia, del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.
- c) Contar con procesos de reclutamiento, selección, contratación, movilidad interna y permanencia sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- d) Medir periódicamente el clima laboral en el centro de trabajo, con la finalidad de identificar el ejercicio más amplio de los derechos laborales y bienestar del personal.
- e) Contar con un código de ética o equivalente que, entre otros aspectos, prohíba todo tipo de discriminación y que esté armonizado con lo establecido en la presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- f) Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
- g) Contar con procesos transparentes, accesibles y libres de sesgos sexistas o discriminatorios para el acceso, permanencia y desarrollo (movilidad horizontal y vertical) de las y los servidores públicos.
- h) Puesta en marcha de mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, y adiestramiento del personal.
- i) Ejecutar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación con alcance a todo el personal del centro de trabajo y de manera específica a personal de recursos humanos, integrantes del comité y personal auditor interno.
- j) Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible en la documentación, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.
- k) Gestionar y poner en marcha políticas y/o normatividad interna que fomente la corresponsabilidad y el balance entre la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
- l) Documentar y ejecutar un plan de accesibilidad integral en el centro de trabajo.
- m) Puesta en marcha de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y en su caso sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.
- n) Evaluar de manera periódica y mediante procesos de auditoría la aplicación y observancia de la presente política.

VII. PRONUNCIAMIENTO

Por lo antes expuesto:

“En la Presidencia Municipal de Guanajuato, se trabaja permanentemente en la promoción de los derechos humanos y la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, actuando con responsabilidad social hacia los grupos de interés de esta administración, combatiendo la discriminación, incentivando un ambiente organizacional libre de violencia laboral y de cualquier tipo de hostigamiento o acoso sexual. De manera explícita en el Gobierno Municipal de Guanajuato queda prohibida toda forma de maltrato, violencia, segregación y *discriminación*² por motivos de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”.

VIII. EVALUACIÓN Y MANTENIMIENTO

Para su mantenimiento, la política considera un proceso de evaluación continua mediante las siguientes acciones:

- a) Al menos una auditoría interna anual.
- b) Diseño de planes de acción con un enfoque sistémico, considerando los resultados obtenidos de diagnósticos de autoevaluación, auditorías internas, no conformidades, acciones correctivas, resultados de estudios de clima laboral y análisis de denuncias.
- c) Medir el clima laboral mediante aplicación de cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación.
- d) Análisis de denuncias por discriminación y/o violencia laboral interpuestas a través del .
- e) Evaluación de la Implementación de las acciones definidas en el apartado “implementación”.

² Artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”. La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, prohíbe explícitamente el maltrato, la violencia, la discriminación y segregación entre las Autoridades, de éstas hacia el personal y entre el personal dentro del Gobierno Municipal de Guanajuato.

Como acción de vigilancia se solicitará una auditoría de tercera parte, misma que se solicitará al organismo certificador correspondiente con una periodicidad de dos años como acción de vigilancia y cada cuatro años con fines de certificación o recertificación, según corresponda.

A partir del (os) informe(s) de auditoría de tercera parte, el centro de trabajo podrá observar las fortalezas y áreas de oportunidad, para emprender acciones hacia la mejora continua.

Nota: en caso de obtener el reconocimiento a las prácticas implementadas (certificación) el centro de trabajo deberá demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación: a los 2 años es necesario programar una auditoría de vigilancia para mantener la vigencia del certificado.

IX. RESPONSABILIDADES

a) Titular de la presidencia municipal:

- Fomentar una cultura de servicio público sustentada en el bien común con personal que priorice su lealtad a la Constitución, las leyes y los principios éticos frente al beneficio particular, así como a los principios universales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación e igualdad de género.
- Fomentar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, lo que implica que, a responsabilidades iguales, remuneraciones iguales, con las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Facultar y apoyar a las y los servidores públicos para que, con equidad e igualdad de condiciones en el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, eleven su desempeño mediante la realización de sus tareas con calidad, fomentando el respeto de sus derechos humanos.
- Gestionar los recursos y generar las autorizaciones correspondientes para llevar a cabo las acciones, planes y programas que se generen de la presente política para asegurar su eficaz cumplimiento.

b) Secretaría Ejecutiva:

Esta figura recae en la persona Titular de la Tesorería, quien en conjunto con el comité de igualdad laboral y no discriminación, será responsable de establecer mecanismos de coordinación interinstitucional y tendrá bajo su encargo el diseño, promoción y evaluación de

políticas públicas y mecanismos en favor de la igualdad laboral y no discriminación dentro del H. Ayuntamiento, como lo es la presente política.

c) Secretaría Técnica:

Esta figura recae en la Titular de la Dirección de Atención a la Mujer Guanajuatense municipal quien en conjunto con el comité de igualdad laboral y no discriminación, será responsable del seguimiento a las acciones para la implementación, mantenimiento, evaluación y mejora de la presente política, así como de los planes y programas para su cumplimiento.

d) Comité de igualdad laboral y no discriminación:

- Seguimiento a las acciones para la implementación, mantenimiento, evaluación y mejora de la presente política, así como de los planes y programas para su cumplimiento.
- Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación del Comité, en todo momento, este actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética, Código de Conducta, y la presente política
- El comité deberá operar de conformidad a lo estipulado en el acta de instalación y de sus lineamientos y operaciones correspondientes.

e) Dirección de Recursos Humanos

- Las y los servidores públicos que participan en procedimientos de administración de recursos humanos y de planeación de estructura, garantiza la objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades en los mismos. Art. 13³
- Respetar y hacer respetar los derechos humanos de las y los trabajadores con una perspectiva de género, desarrollando acciones que optimicen el entorno laboral favorable y las relaciones interpersonales en beneficio de quienes integran la institución; para así propiciar el desarrollo de una sociedad igualitaria.

³ Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Guanajuato, Guanajuato

- Integrar, implementar y ejecutar dentro de los procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral del personal de servicio público.

f) Personal Directivo titulares de área de responsabilidad:

- Cumplir y hacer cumplir la presente Política y de ser el caso:
 - a) Documentar y autorizar los planes de acción para la implementación, mantenimiento y mejora de las acciones y prácticas de igualdad laboral y no discriminación.
 - b) Cumplimiento eficaz a las responsabilidades asignadas de conformidad con la matriz de responsabilidades (anexo XX)

g) Personal de servicio público del Gobierno Municipal de Guanajuato.

- Realizar todas sus actividades preservando íntegramente el espíritu, la legislación y, en general, toda la normativa que rige el servicio público.
- Observar la normativa aplicable a la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna índole.
- Compartir y promover con la familia una cultura de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y de respeto a las personas.
- Participar en las acciones para la medición periódica del clima laboral en el centro de trabajo.

h) Equipo Auditor Interno:

- Evaluar de manera periódica y mediante procesos de auditoría, la aplicación y observancia de la presente política.

i) Otras partes interesadas (ciudadanía) :

Tendrán la certeza de que están recibiendo servicios de una institución comprometida con los derechos humanos, la igualdad de género y la inclusión, por lo que ésta es de consulta abierta a fin de que de

manera voluntaria y en la medida de lo posible contribuyan a su observancia y aplicación inclusive en sus propios centros de trabajo.

X. DISPOSICIONES GENERALES

Cualquier conducta o acto que atente contra el cumplimiento de la presente política será sancionado con medidas específicas, de conformidad con la normatividad vigente aplicable.

Resulta fundamental la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de mujeres y hombres dentro de su núcleo familiar e institucional y promover un ambiente laboral sano y armonioso, así como fomentar la sensibilización de la sociedad con respecto a las relaciones de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementando actividades en las cuales se incluya a los familiares de las y los servidores públicos.

DOCUMENTOS DE APOYO:

- Planes de acción (al menos uno por cada acción conforme al numeral VII, "Implementación")
- Instrumentos de evaluación
- Instrumento de medición de clima laboral
- Lista de verificación para auditoría interna
- Mecanismo de atención a quejas y denuncias para casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.
- ANEXOS

ANEXO I: MATRÍZ DE RESPONSABILIDADES

MATRIZ DE REPSONSABILIDADES		
LINEA DE ACCIÓN	AREA(S) RESPONSABLE(S)	PA*
a) Creación, difusión evaluación mantenimiento y mejora mantenimiento de una política para la igualdad laboral y no discriminación.		
b) Instalación un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.		
c) Contar con procesos de reclutamiento, selección, contratación, movilidad interna y permanencia sin discriminación y con igualdad de oportunidades.		
d) Medir periódicamente el clima laboral en el centro de trabajo, con la finalidad de identificar el ejercicio más amplio de los derechos laborales y bienestar del personal.		
e) Contar con un código de ética o equivalente que, entre otros aspectos, prohíba todo tipo de discriminación y que esté armonizado con lo establecido en la presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.		
f) Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.		
g) Contar con procesos transparentes, accesibles y libres de sesgos sexistas o discriminatorios para el acceso, permanencia y desarrollo (movilidad horizontal y vertical) de las y los servidores públicos.		
h) Puesta en marcha de mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación y adiestramiento del personal.		
i) Elaborar y ejecutar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación con alcance a todo el personal del centro de trabajo y de manera específica a personal de recursos humanos, integrantes del comité y personal auditor interno.		
j) Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible en la documentación, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.		
k) Gestionar y poner en marcha políticas y/o normatividad interna que fomente la corresponsabilidad y el balance entre la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.		
l) Documentar y ejecutar un plan de accesibilidad integral en el centro de trabajo.		
m) Elaborar y poner en marcha de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y en su caso sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.		
n) Evaluar de manera periódica y mediante procesos de auditoria la aplicación y observancia de la presente política.		
*PA: Plan de acción correspondiente		

ANEXO II: GLOSARIO

Principios éticos Actitud, la actitud del servicio público debe ser positiva, amable, cordial, de respeto, y a pesar de que también tenemos problemas, el deber nos indica servir a la sociedad con dignidad y entusiasmo.

Amabilidad Debemos actuar siempre con agradecimiento a las instituciones y a la sociedad que nos brindan la oportunidad de servir y tener un trabajo honesto.

Calidad Realizar su trabajo buscando siempre la perfección, para que los procesos, bienes o servicios que produce sean los mejores.

Combatir la corrupción Debe existir una relación amplia entre el desempeño del/a servidor/a público y su obligación de informar de manera permanente, veraz y suficiente, sobre el uso y destino de los recursos públicos, así como de los resultados obtenidos con su aplicación.

Compromiso Servir a la sociedad por vocación. Por tanto, cuando trabajamos estamos desarrollando una obligación contraída, y debemos desempeñarla con entusiasmo, eficiencia y transparencia, para que el resultado de nuestro trabajo sea una contribución a la construcción de una sociedad cada vez mejor.

Dignidad Realizar nuestro trabajo con honor, excelencia y autoridad moral; la dignidad propia nos permite tratar con respeto y cortesía a la ciudadanía, en espera de que seamos tratados con la misma cordialidad y respeto.

Honestidad Practicar las buenas costumbres y conductas, hablar con la verdad, actuar con diligencia, cumplir íntegramente con el deber y actuar siempre con honor y transparencia.

Integridad Tener presente que la/el servidor/a público debe reunir en cada uno de sus actos, decisiones de trabajo y valores de tal forma que nuestro desempeño sea lo más recto y apegado al derecho y al interés social.

Justicia Brindar a las ciudadanas y ciudadanos lo que les corresponde de acuerdo a sus derechos y a las leyes que nos rigen; la ciudadanía no debe ser condicionada, presionada o intimidada para otorgar o compartir algo que legítimamente le corresponde.

Legalidad Guardar armonía con la ley, cumplir con las normas y el espíritu de las leyes. Cuando un acto se haya iniciado o esté cometiéndose al margen de la ley, tenemos la obligación de reencausarlo o conciliarlo con la legalidad institucional.

Pluralismo Reconocer que nuestra función pública nos obliga a actuar con respeto y tolerancia ante los juicios de la ciudadanía, independientemente de su posición política o ideológica.

Prudencia Conducir con cautela, moderación y buen juicio, conscientes de nuestros derechos y obligaciones, actuando siempre en el marco de la legalidad, de la justicia y la equidad.

Objetividad La servidora y el servidor público deberán mantener un criterio definido de acuerdo a la normatividad, estableciendo una misma conducta en su actuar, en cualquier caso, bajo cualquier circunstancia, y ante cualquier actor social o institucional; sin influencia de criterios personales o de intereses particulares.

Imparcialidad La servidora y el servidor público deben ejercer funciones de manera objetiva y sin prejuicios, proporcionando un trato equitativo a las personas con quienes interactúen, sin que existan distinciones, preferencias personales, económicas, afectivas, políticas, de ideología o cultura y otros factores que generen influencia, ventajas o privilegios indebidos.

Confidencialidad La servidora y el servidor público deben salvaguardar el sigilo y la discreción en referencia a los hechos e información de los que tengan conocimiento en el ejercicio de sus facultades, siguiendo la normatividad de acceso y transparencia de la información pública.

Acoso Sexual Ninguna persona, cualquiera que sea su jerarquía o condición laboral, podrá intimidar, hostigar o tratar de forzar a otra para establecer una relación sexual obligada o condicionada.

Abuso de Autoridad Ningún/a servidor/a público del rango que sea, investido de autoridad administrativa o política, podrá denigrar, segregar, privar de sus derechos o despojar a otra/o servidor/a público de menor rango, por motivos de simpatía u otros.

Hostigamiento sexual: ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.

Violencia Laboral: Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador o trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.

Discriminación Será castigada cualquier actitud del servicio público que propicie: distinción, exclusión o preferencia, con base en motivos de raza, color, religión, género o posición política.

Enriquecimiento ilícito El servicio público debe acreditar el legítimo aumento de su patrimonio, y la legítima procedencia de sus ingresos o bienes que aparezcan a su nombre, de su cónyuge o hijas e hijos.

Impunidad No habrá impunidad para ningún/a servidor/a público, independientemente de su jerarquía. Todas las faltas, infracciones o hechos delictivos deberán ser sancionados conforme a la Ley.

Nepotismo Las y los servidores públicos no podrán beneficiar a familiares o amigas/os, otorgándoles un empleo, cargo, comisión o emolumento, aprovechando su cargo político o administrativo.

Prepotencia Es una actitud de dominio asociada a la soberbia, que generalmente deriva en mal trato hacia otra/o servidor/a público o a la ciudadanía, es una falta administrativa que afecta la calidad del servicio público, y que por tanto será sancionada por las instancias administrativas.

Centro de Trabajo: lugar o lugares tales como edificios, locales, instalaciones y áreas donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar: se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Cultura Institucional u organizacional: es la suma determinada de valores y normas, compartidas por personas y grupos de una organización, las cuales controlan la manera en que interactúan unas con otras, así como con el entorno de la organización.

Grupo de trabajo: equipo de trabajo integrado por las y los servidores públicos designados para implementar y dar seguimiento a las prácticas de igualdad laboral y No Discriminación en el Gobierno Municipal de Guanajuato, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores en su centros de trabajo, al tenor de los lineamientos de integración y operación que emita el Oficial Mayor.

Tráfico de influencias La/El servidor/a público no debe ni puede solicitar o aceptar dinero, beneficios, regalos, favores o promesas, a cambio de beneficiar personalmente o a través de otra/os servidora/es, a otra/o servidor/a público, a algún/a ciudadano/a o a sí mismo/a.

ANEXO IV:

MARCO INTERNACIONAL

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW

Convención Interamericana para Prevenir; Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belem Do Pará

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial CERD

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

MARCO NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Decreto por el que se declara el 19 de octubre de cada año como "Día Nacional contra la Discriminación".

Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

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

Ley General para la Igualdad entre Hombre y Mujeres

NORMATIVIDAD INTERNA

Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Guanajuato

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato

Protocolo para Prevenir y Atender la violencia Laboral, el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Guanajuato

Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Guanajuato, Guanajuato

Reglamento Interior del H. Ayuntamiento Constitucional de Guanajuato

ANEXO IV

CASTRO GARCÍA, Carmen Guía Práctica. La Inclusión de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales del CAMP DE MORVERDE, Ajuntament de Sagunt, España, 2004.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión', CONAPRED, México, 2011.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED, México, 2011. La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

COOPER, Jennifer, Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización, PUEG-UNAM, México, 2001.

FLACSO, Guía para la transversalización de género en el PNUD, Santiago de Chile, 2007.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de las Personas con Discapacidad.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, Glosario de Género, México 2007.

Guía Metodológica para la Sensibilización en Género Volumen I, II, III y IV,

INMUJERES, México 2008. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004
Programa de Cultura Institucional, México, 2009.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, 4ª ed., Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/ PNUD, México, 2008.

Manual para la Transversalidad la Perspectiva Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores, 1ª ed., Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/PNUD, México, 2006.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal”, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

Manual para la Armonización Legislativa con perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Congreso de la Unión, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, MAKE Consultors, México 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, OIT, Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

SANTIAGO JUÁREZ, Mario, Igualdad y Acciones Afirmativas, Serie Doctrina Jurídica, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México,

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Primera edición, México, 2007.

ANEXO V: PLANES DE ACCIÓN Y PROGRAMAS

El plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permitirá a las dependencias municipales orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones. Principios que orientan la elaboración del Plan de Acción: la elaboración del plan de acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestario, los cuales se encuentran alineados al Plan Municipal de Desarrollo.

Coordinación: Es la ejecución del plan de acción en coordinación con las diferentes áreas municipales a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.

Continuidad: El plan de acción debe garantizar la cabal culminación, aún al término de la administración, con los cuales se pretenden alcanzar los objetivos.

Eficiencia: El plan de acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.

Coherencia: Las acciones y proyectos aprobados en el plan de acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas por el Instituto Municipal de Planeación.

Planificación: El plan de acción debe permitir la concordancia institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.

Utilidad del Plan de Acción: servirá básicamente para:

- Organizar políticas públicas interinstitucionales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

Programa Identificación de áreas de oportunidad: Las áreas de oportunidad permiten focalizar los puntos críticos en los que las instituciones deberán incidir gradualmente para ir erradicando la inequidad de género, las prácticas no discriminatorias y la violencia laboral y sexual.

Programa Política Estatal y Deberes Institucionales: Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en la institución conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público desde el marco jurídico por la equidad entre mujeres y hombres.

Programa Clima Laboral: Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo las y los servidores públicos, así como la relación entre estos y cómo llega a influir en el desempeño cotidiano.

Programa Selección de Personal Los indicadores que se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la equidad entre mujeres y hombres.

Programa Salarios y Prestaciones: También se exponen en esta sección indicadores sobre la sensación de equidad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por las dependencias.

Programa Promoción Vertical y Horizontal: Los indicadores de Promoción Vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en equidad entre mujeres y hombres.

Programa Capacitación y Formación de Personal: Estos indicadores identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de las dependencias municipales.

Programa Conciliación de vida laboral, familiar y personal: considerar que se promueva la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la distribución del trabajo acorde a la jornada laboral.

Programa Hostigamiento y Acoso Sexual En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en el gobierno municipal y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

