21 de noviembre de 2017. Número 27

MANUAL PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA DEL MUNICIPIO DE TOTOTLÁN, JALISCO.

El Suscrito LIC. JUAN GUADALUPE ACEVES DELGADO, Presidente Municipal Constitucional de Tototlán, Jalisco, a los habitantes del mismo, les hago saber:

Que en sesión ordinaria número 28, celebrada por el Pleno del H. Ayuntamiento Constitucional de Tototlán, Jalisco el pasado día 15 quince de noviembre del año 2017 dos mil diecisiete, al discutirse el punto sexto, se aprobó el Manual para el uso del Lenguaje No Sexista del Municipio de Tototlán, Jalisco el cual a la letra dice:

EXPOSICION DE MOTIVOS:

Los nuevos postulados del artículo 1º Constitucional, que establecen: "En los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.", compelen a los órganos de gobierno, entre los que se encuentra el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco, al cumplimiento de protección y tutela de los derechos humanos, entre ellos además se prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, personas con discapacidad, condición social, de salud, la religión, opiniones, preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual manera, se establece en su numeral cuarto, que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, por ello, la inquietud del H. Ayuntamiento Constitucional, para generar los mecanismos necesarios que permitan promover la prevención, brindar atención, acompañamiento, investigación y erradicación de la violencia contra las y los trabajadores, cuando ésta sea atribuible a su propio personal.

Por otra parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en sus artículos 4 y 9, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), firmada en 1979, la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo cuarta reunión, apartado 1 del párrafo 2, aprobada en 1987, la Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3, en el año 1989, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, artículo 4, firmado en el año de 1983, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 41 y 42 y la Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, establecen como obligación de los entes públicos, en el ámbito de su competencia, fomentar la formación y capacitación de los servidores públicos en materia de Equidad de Género. Por lo que, proveer al Gobierno Municipal de mecanismos normativos internos a fin de dar cumplimiento a las diversas leyes que atienden y son relativas a la Equidad de Género, es una labor primordial.





Para tal objeto, se crea el presente Manual Para evitar el uso del Lenguaje Sexista en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco que permitirá establecer los instrumentos necesarios para atender las acciones del Gobierno Municipal, bajo los principios de legalidad, certeza jurídica, celeridad, oportunidad, eficiencia y eficacia, buscando siempre la integración social, establecer políticas e impulsar acciones de implementación, continuidad, análisis, seguimiento y evaluación y mejora del Modelo de Equidad de Género.

Por otra parte, los atributos asociados a las distintas expresiones de género, y su vínculo con el sexo masculino o femenino, han creado situaciones de desigualdad en todo el mundo, especialmente para las mujeres.

La Perspectiva de Género, llamada también enfoque de género, se basa en la Teoría de Género permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias.

Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen.

La mejor forma de expresar nuestra concepción del mundo y de reflejar cómo es nuestra sociedad, es a través del uso del lenguaje. Éste es un instrumento de cambio, de transferencia de conocimiento y cultura, pero también puede ser una de las expresiones más importantes de desigualdad, ya que manifiesta por medio de la palabra la forma de pensar de la sociedad y cómo en ésta se hace invisible toda forma femenina.

El uso del lenguaje sexista de ninguna manera puede ser intrascendente, ya que mientras se siga utilizando no podremos conformar una sociedad igualitaria. En la actualidad no existe sociedad alguna en el mundo donde mujeres y hombres reciban un trato equitativo, pues se constata una discriminación generalizada hacia las primeras en todos los ámbitos de la sociedad. Esta discriminación, sustentada únicamente en el hecho de haber nacido con un determinado sexo (mujer), atraviesa categorías sociales como el nivel socioeconómico, la edad o la etnia a la que se pertenezca y se transmite a través de formas sutiles que impregnan nuestra vida.

Es un error muy común confundir el sexismo lingüístico con el social y, es por ello conveniente matizar las diferencias entre ambos a fin de evitar malentendidos.

El sexismo lingüístico, consiste en la emisión de un mensaje que debido a su forma, y no a su fondo, es discriminatorio por razón de sexo; mientras que en el social, la discriminación radica en el fondo, nunca en la forma Una vez esclarecido este punto el Manual tratará cada uno de los tipos de sexismo existentes a efecto de evitar su uso. En primer lugar, analiza el sexismo léxico, que no es otra cosa que la utilización de ciertas palabras aisladas con carácter discriminatorio. Este campo puede dividirse, a su vez, en doce aspectos: tratamientos de cortesía, pares incorrectos, duales aparentes, olvido de la mujer, nombres y apellidos, vacíos léxicos, vocablos ocupados, tacos e insultos, chistes y refranes, palabras androcéntricas, cargos, oficios y profesiones y, finalmente, la voz hombre; de los cuales trataremos a continuación los más comunes o polémicos. En el campo de la redacción de textos, la premisa de utilizar un lenguaje incluyente busca garantizar que la comunicación se refiera en la misma medida, pero considerando necesidades específicas, a mujeres y hombres; esto es emplear formas o modos de comunicación que permitan establecer sinergias para lograr la igualdad. En la actualidad no existe sociedad alguna en el mundo donde mujeres y hombres reciban un trato equitativo, pues se constata una discriminación generalizada hacia las primeras en todos los ámbitos de la sociedad. Esta discriminación, sustentada únicamente en el hecho de haber nacido con un determinado sexo (mujer), atraviesa categorías sociales como el nivel socioeconómico, la edad o la etnia a la que se pertenezca y se transmite a través de formas más o menos sutiles que impregnan nuestra vida

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

COMITÉ: El Comité para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.





EL PRESIDENTE: La o el Representante designado por el Pleno H. Ayuntamiento Constitucional que conducirá los trabajos del Comité para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

SECRETARIA TÉCNICA: La Secretaría Técnica del Comité para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

MANUAL: El presente Manual de uso no sexista del Lenguaje desde la perspectiva de género. POLÍTICA: Política de uso no exista del lenguaje desde la perspectiva de Equidad de Género.

MUNSPEG: Modelo para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco

PERSONAL: Trabajador o trabajadora del Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

Así mismo, para los efectos del presente Manual, se definen los siguientes conceptos:

ANDROCENTRISMO: Organización del orden simbólico, sus estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante.

ACCIONES AFIRMATIVAS: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación, así como el uso sexista del lenguaje entre los servidores públicos Municipales.

ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL: Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, no importando su relación jerárquica.

ACOSO SEXUAL: Es todo asedio, acoso o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD: Son observaciones que denotan la necesidad de realizar actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice una mejora en la implantación del sistema de gestión del Modelo para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

DISCRIMINACIÓN: Todo distingo, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto anularlo, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que agrede a personas o a grupos en particular.





DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Consiste en actitudes y prácticas que propagan ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o que alientan el desprecio hacia personas o grupos determinados.

Aun cuando el objeto inmediato y tangible no sea anular o limitar el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, sí contribuye a recrear las condiciones sociales y culturales que legitiman su exclusión.

También se considera discriminación indirecta aquella que favorece la negación de derechos y oportunidades al establecer condiciones que no puede cumplir una parte específica de la población.

EQUIDAD: Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

EQUIDAD DE GÉNERO: a) Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente evitando con ello el establecimiento de estereotipos o discriminación. b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

ESTEREOTIPO: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismo o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos. Evidencia: Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba y otros medios.

GÉNERO: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

HOMOFOBIA: Es la aversión, miedo o intolerancia hacia las personas que no cumplen con el papel establecido para cada uno de los géneros.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es todo asedio, acoso, molestia o solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales superior e inferior jerárquica que los relacione en el campo laboral.

IGUALDAD: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Indicadores de equidad de género: Datos/características de control representadas de forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Se refiere a tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. Reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual

ROL: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

SEXISMO: Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres.

SECCIÓN PRIMERA
GENERALIDADES
TÍTULO ÚNICO.
CONSIDERACIONES GENERALES:

LENGUAJE Y SEXISMO

En su sentido más llano, los lenguajes se definen como sistemas de comunicación que se componen de códigos, símbolos y signos, los cuales cobran significado en el contexto de las comunidades que los utilizan. Las complejas facultades de representación y comunicación que intervienen en el lenguaje son distintivas de los seres humanos y una de las claves del desarrollo de nuestra especie. A través de la palabra, verbal o escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración, perpetuando sus usos y costumbres y consolidando las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura.



En el lenguaje, la distinción entre lo femenino y lo masculino en sí misma no es indicativa de sexismo ni de discriminación, ya que en ocasiones resulta necesario nombrar separadamente a las mujeres de los hombres. De hecho, el uso del género gramatical cambia de un idioma a otro. Por ejemplo, en alemán el Sol es un sustantivo femenino y la Luna, masculino. En cambio, en inglés los artículos son neutros, al igual que algunos sustantivos. En el caso de la lengua española todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a realidades sexuadas.

El sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra. El problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que hace invisible y descalifica lo femenino. En dichos casos, los sistemas lingüísticos presentan una marcada óptica masculina, que se ha denominado androcentrismo. Esta palabra deriva del griego andros (hombre) e implica la prevalencia de la mirada masculina, centrada en la consideración de que el hombre es el modelo, la medida y la representación de la humanidad. Tal visión proviene de una falsa idea según la cual se justifica la desigualdad de género como resultado de las diferencias biológicas y las funciones reproductivas de hombres y mujeres. Visión que ha sido construida a través del lenguaje mediante explicaciones que reflejan el peso de dichas creencias, cuya influencia se manifiesta a su vez en la mentalidad y la manera de sentir y actuar de los seres humanos.

El androcentrismo ha consolidado una visión que segmenta el papel de las mujeres y los hombres según los roles que deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y la vida privada. Así, las mujeres se ligan indefectiblemente con la maternidad, la vida íntima de las familias y el mundo de las emociones, mientras que los hombres se conciben como proveedores, racionales y arquitectos del orden social y la vida pública.

La visión androcéntrica también impone un tipo de masculinidad que anula el reconocimiento de la diversidad social, aun entre los propios hombres. El modelo masculino que aparece como representación de la humanidad reúne un conjunto de atributos prototípicos de cierta condición social, preferencias sexuales, credo religioso y apariencia física. Así, la representación de la figura masculina se distingue por ser joven, jefe de familia, profesional, físicamente apto, blanco y heterosexual. De ahí que todas aquellas personas que no cumplen con dichos atributos (personas con discapacidad, adultas mayores, pobres, obreros, homosexuales e indígenas, entre otros) son invisibles o estigmatizadas con expresiones lingüísticas o imágenes que refuerzan la vigencia de estereotipos sexistas claramente discriminatorios.

Además, existe una discriminación de segundo orden a las mujeres que conviven con hombres a su vez discriminados.

En suma, se puede afirmar que el sexismo en el lenguaje es expresión de convenciones sociales construidas en torno a las experiencias, mensajes y discursos que se gestan en una sociedad y estigmatizan las formas de ser y actuar de mujeres y hombres, desconociendo el carácter social e histórico de las identidades. Tales concepciones son recreadas en la comunicación cotidiana, generalmente sin tener conciencia de ello, por lo que circulan como expresiones del sentido común. Por ello es necesario hacer conciencia de los usos sexistas del lenguaje y promover formas alternativas de expresión y comunicación.

En esta tesitura, eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: hacer visibles a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género. El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres, y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas públicas y privadas. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad, y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

El presente manual que se propone al Pleno del H. Ayuntamiento Constitucional, plantea una serie de recomendaciones de utilidad práctica para transformar, de manera deliberada y consciente, los usos sexistas del lenguaje, e introducir en el Gobierno Municipal formas de comunicación incluyentes, afines con las nuevas y diversas realidades de las mujeres y los hombres del siglo XXI, analizándose los siguientes temas:

I. USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL

Un buen número de sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se incurre en el error de reforzar la asociación del "todo" con los hombres.





Existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, como por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados, las palabras "personas o personal"; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino:

Expresión sexista: El hombre ha creado sistemas... Los derechos del hombre... Niños de la calle... Los trabajadores... Las enfermeras

Alternativa no sexista: La humanidad ha creado sistemas... Los derechos humanos... La gente en situación de calle... El personal... El personal de enfermería

II. USO DE ABSTRACTOS

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, haciendo invisibles a las mujeres. Para corregir esto se recomienda utilizar abstractos:

Expresión sexista: Enviar los documentos a los coordinadores... Es responsabilidad de cada jefe de departamento... Se van a reunir todos los directores...

Alternativa no sexista: Enviar los documentos a las coordinaciones... Es responsabilidad de las jefaturas de departamento... Se van a reunir los y las titulares de las direcciones...

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras "quien" o "quienes":

Expresión sexista: Será el juez el que lo juzgue... El supervisor emitirá su opinión.... Tras la planeación los administradores iniciarán el proceso.

Expresión no sexista: Quien juzgue determinará... Quien supervise emitirá su opinión... Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...

III USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista: Será el juez el que lo determine... El supervisor emitirá su opinión... Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo... Los usuarios morosos deben

Expresión no sexista: Quien juzgue determinará... Quien supervise emitirá su opinión... Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo... Las y los usuarios morosos deben.

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres "nos", "nuestro", "nuestro", "nuestro" o "nuestras", tal y como se muestra a continuación:

Expresión sexista: Es bueno para el bienestar del hombre

Alternativa no sexista: Es bueno para el bienestar de la humanidad... Es bueno para nuestro bienestar...





Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino es utilizar la tercera persona del singular (véase primer ejemplo), o bien recurrir a formas impersonales, empleando el verbo en voz pasiva refleja, es decir, con el verbo conjugado en tercera persona, precedido de la palabra se, como se muestra en el segundo ejemplo.

Expresión sexista: A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente.

Alternativa no sexista: Recomendamos que utilice su tarjeta correctamente... Se recomienda un uso correcto de la tarjeta.

IV. EL USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS EN LOS VOCATIVOS

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

Expresión sexista: Estimado, Interesado

Alternativa no sexista: Estimada/o Interesado(a):

V. USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las ocupaciones en masculino. Evite el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

Expresión sexista: Teresa Peralta, asesor del presidente

Alternativa no sexista: Teresa Peralta, asesora del presidente...

Expresión sexista: La médico Teresa Peralta...

Expresión no sexista: La médica Teresa Peralta.

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra "personal" al sustantivo:

Expresión sexista: Las secretarias...

Alternativa no sexista: El personal secretarial...

Expresión sexista: Las enfermeras... Las terapistas...

Expresión no sexista: El personal de enfermería... El personal de terapia...

En gramática no existen sustantivos invariables. La feminización de las palabras está determinada por los cambios en la realidad social y en el consenso de la comunidad de hablantes. Por ello, evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino, y use los artículos y concordancias correspondientes:

Expresión sexista: La senador Mayra Hernández... La juez Mayra Hernández... La jefe de sección Mayra Hernández

Alternativa no sexista: La senadora Mayra Hernández... La jueza Mayra Hernández... La jefa de sección Mayra Hernández





VI. USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea "señorita/señora" para referirse a la mujer soltera o casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado "señor" con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con éstos (es decir, si está casada o por parentesco).

Asimismo, el término "señora" suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad en relación con el esposo, empleando por ejemplo "Señora de Pérez" o "Señora Pérez", situación inexistente en el caso de los hombres casados.

En consecuencia, para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía, se sugiere utilizar el término "señora" sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición "de".

Expresión sexista: Señora de Pérez o Señora Pérez o Señora Erika Gómez de Pérez

Alternativa no sexista: Erika Gómez o Señora Gómez

Cuando se dirige una invitación a una pareja, suele emplearse "Sr. Pérez y esposa" o "Sr. y Sra. Pérez", lo cual soslaya el hecho de que la mujer es una persona singular, independientemente de la relación marital. En estos casos se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, antecedido por la abreviatura "Sra." o "Sr.", o bien referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación.

VII. USO DE LA ARROBA

No utilice la arroba –@– para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

Uso incorrecto: Funcionari@s... Director@s... Maestr@s...

Alternativa no sexista: Funcionarias y funcionarios... Directores y directoras... Las y los maestros...

VIII. SIGNIFICADOS SEXISTAS

Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través del significado que le atribuimos a ciertas palabras o expresiones, cuyo sentido explícita o implícitamente refuerza concepciones que como se ha indicado son androcéntricas, porque ocultan la presencia de lo femenino e institucionaliza lo masculino, como referente principal.

El sexismo en el léxico se produce específicamente cuando se utilizan palabras cuyos significados califican los atributos físicos y morales según se trate de mujeres u hombres, reforzando estereotipos de género.

Sirva de muestra el siguiente listado de palabras que expresan creencias o estereotipos sexistas que suelen utilizarse en la familia, la escuela, los centros de trabajo, los medios de comunicación, anuncios publicitarios, canciones, chistes, frases hechas, refranes o dichos, cuentos, etcétera.

De igual manera, el lenguaje sexista discrimina a los grupos que no cumplen con los atributos asignados al hombre como representación de la humanidad, tales como grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH sida, adultos mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad.





Mujeres:

Aventurera: prostituta Mujerzuela: prostituta Mujer pública: prostituta

Soltera: Quedada anda buscando

Hombres:

Aventurero: osado, valiente, arriesgado

Hombrezuelo: hombrecillo

Hombre público: el que interviene en los negocios, la política

Soltero: codiciado

Es importante erradicar los términos peyorativos que se usan en el lenguaje común para estigmatizar a estos grupos, refiriéndolos con el respeto que merecen.

Uso incorrecto:

Los indígenas Minorías étnicas

Alternativa no sexista:

Las comunidades indígenas Las y los indígenas Los pueblos indígenas

Uso incorrecto:

Las marimachas Los desviados Las tortilleras

Alternativa no sexista:

Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual Lesbianas

Uso incorrecto:

Las vestidas

Alternativa no sexista:

Personas travestis Personas transgénero

Uso incorrecto:

Los enfermos de sida Los sidosos

Uso no sexista:

Personas que viven con VIH sida Personas con VIH sida

Uso incorrecto:

Los viejitos Los ancianos Las personas de la tercera edad





Uso no sexista:

Personas adultas mayores

Uso incorrecto:

Los mojados Los braceros

Uso no sexista:

Personas migrantes

Uso incorrecto:

Las sectas religiosas

Uso no sexista:

Grupos religiosos

Uso incorrecto:

Los discapacitados Personas con capacidades diferentes Los minusválidos

Uso no sexista:

Personas con discapacidad

IX. USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS

- Las imágenes también son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones, públicas y privadas, muestran:
- Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
- Un modelo físico de mujer donde las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.
- Mujeres como objetos sexuales asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.
 - Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.
- Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia.
 - Mujeres re-victimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.
- Como se observa, de forma reiterada, se reproducen estereotipos que en la mayoría de los casos refuerzan relaciones desiguales y sesgos sexistas en las concepciones de lo humano.

Algunos criterios que nos pueden orientar en el uso no discriminatorio del material visual con el que trabajamos pueden ser: presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.

- Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.





- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
 - Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
 - Mostrar a la mujer con deseos y voluntad propia.
 - Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
 - Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

X. LENGUAJE GESTUAL

Casi la totalidad de la comunicación entre los seres humanos incluye o se acompaña de gestos, signos corporales y expresiones no verbales.

No hay reglas que indiquen cómo expresarnos gestualmente sin sexismo, ya que muchos de los gestos adquieren sentido en el contexto específico de la comunicación.

No obstante, es importante reparar en varias expresiones cargadas de sexismo, tales como:

El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.

La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.

La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio. Para combatir estas prácticas es necesario tomar conciencia y reflexionar sobre el uso del repertorio gestual al momento de transmitir nuestras ideas y opiniones en la interacción social cotidiana.

Tenemos la expectativa de que las diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje sirvan como un mapa para transitar hacia una nueva visión del género gramatical, de los abstractos, artículos, pronombres, imágenes y de todos los elementos que estructuran y hacen funcionar nuestro sistema lingüístico.

Asimismo, exhortamos a tomar conciencia de la influencia que la interacción cotidiana parlante tiene en la reproducción del sexismo y la discriminación que tanto laceran la convivencia social y humana, especialmente en instituciones que han sido creadas para velar por el bien público.

SECCIÓN SEGUNDA

OBJETO, ALCANCE Y RESPONSABLES DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DEL MODELO DE GESTIÓN PARA EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO

TÍTULO I OBJETO

Este manual define el funcionamiento del MUSLPEG (Modelo para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco) así como la integración, facultades y funcionamiento del Comité para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.





TÍTULO II ALCANCE

Este manual aplica para todo el personal adscrito al Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco, incluyendo al Pleno del H. Ayuntamiento Constitucional.

TÍTULO III CAPITULO 1 RESPONSABILIDAD

Todo el personal, es responsable de atender y seguir lo definido en la política de la Institución, para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género y de todos los procedimientos que se desprendan para generar su cumplimiento. El Comité es responsable del nombramiento y definición de la implantación del MUSLPEG (Modelo para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco).

La o El Presidenta (e) del Comité, deberá informar al Pleno, lo concerniente al desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que se pretendan implementar en la Institución; los niveles de cumplimiento, logro de los objetivos y metas de la política para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de equidad de género, así como de los trabajos que se desarrollen al interior del Comité. La o El Presidenta (e) del Comité, tiene la responsabilidad de coordinar a las y los integrantes del propio Comité. La o El Presidenta (e) y la o el Secretaria (o) Técnica (o) del Comité de referencia, tendrán la responsabilidad de realizar o verificar que se implementen todos los requisitos del MUSLPEG.

CAPÍTULO 2 COMITÉ PARA EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE TOTOTLÁN, JALISCO.

El Comité tendrá la responsabilidad de mantener y mejorar el MUSLPEG teniendo las siguientes responsabilidades: Estudiar, analizar, diagnosticar y atender situaciones reales respecto al uso sexista del lenguaje, así como de prácticas de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación. Verificar la realización del diagnóstico anual de las condiciones de equidad de género.

Definir con base en el diagnóstico anual de las condiciones de equidad de género, las acciones afirmativas y/o a favor del personal y someterlas a consideración del Pleno del H. Ayuntamiento Constitucional.

CAPÍTULO 3 INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

Para el debido cumplimiento de sus facultades, funciones y objetivos, el Comité estará integrado por:

El Presidente Municipal o la persona que éste designe;

Una Secretaria (o) Técnica (o) que será un Regidor de la Comisión de Derechos Humanos;

Un(a) Director(a) de Área designado por el Presidente Municipal;

Un(a) Servidor(a) Público(a) de base designado por insaculación;

El o La Contralor (a);

El Titular de la Oficialía Mayor Administrativa.

CAPÍTULO 4 DE LAS SESIONES

- 1) El Comité deberá iniciar sus sesiones en enero de cada año, en la que se hará formal inicio de actividades, determinando y aprobando el calendario de sesiones ordinarias.
- 2) El Comité celebrará las sesiones en la fecha, hora y lugar preestablecidos.
- 3) El Comité sesionará de manera ordinaria y rendirá trimestralmente, los avances que se obtengan al Pleno.





- 4) Cuando el caso lo amerite, a solicitud de la o el Presidenta (e) o de alguno de sus integrantes, sesionará en forma extraordinaria, siempre y cuando éstas estén debidamente justificadas y realizando las mínimas indispensables.
- I. Las sesiones extraordinarias se celebrarán exclusivamente para tratar asuntos urgentes, plenamente justificados, el orden del día de estas sesiones no incluirá asuntos generales, y se desahogará conforme a lo dispuesto con anterioridad.
- II. No se justifica la presentación excesiva de asuntos en sesiones extraordinarias, motivada por la falta de integración de carpetas de sesiones ordinarias anteriores.
- 5) A las sesiones del Comité, deberán asistir puntual e invariablemente las y los integrantes.

Para ser válidas, las sesiones del Comité se efectuarán contando con la presencia de la o el Presidenta (e), quien habrá de presidirlas, conjuntamente con el o la Secretario (a) Técnico (a) y al menos dos de sus integrantes.

- 6) Para llevar a cabo formalmente las sesiones se deberá elaborar:
- I. La convocatoria que indique fecha, hora y lugar en que se celebrará la sesión, señalando si es de carácter ordinaria o extraordinaria:
- II. El orden del día que describa los asuntos que se presentarán a la consideración y resolución del Comité; y
- III. La carpeta deberá contener el planteamiento formal debidamente integrado y validado, y los documentos soporte de los asuntos, que permitan analizar, evaluar y resolver los mismos.
- IV. Debiendo entregarse, por el o la Secretario (a) Técnico (a), los documentos antes señalados, a las y los integrantes, cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la celebración de cada sesión ordinaria, y con 24 horas naturales en el caso de las extraordinarias.
- 7) Los comentarios, opiniones u observaciones que aporten las y los integrantes del Comité, deberán ser fundados, motivados y expuestos en forma clara y sucinta.
- 8) Cuando alguno de las o los integrantes del Comité, tuviere interés personal en algún asunto del cual conozca dicho órgano, deberá excusarse. Las razones que originaron tal excusa constarán en el acta correspondiente y ésta deberá ser calificada por el resto de los miembros, quienes aprobarán o desaprobarán según sea el caso.
- 9) Además de lo establecido en el Manual, el Comité podrá proponer ante el Pleno, para su autorización disposiciones que regulen su funcionamiento y aquellas que modifiquen su integración, cuando existan razones fundadas para ello.

CAPÍTULO 5 DEL DESARROLLO DE LAS SESIONES.

Previo al inicio de la sesión, todas y todos los participantes registrarán su asistencia en una lista que se elaborará conforme al formato establecido para ello (lista de asistencia).

- 1) La o El Secretaria (o) Técnica (o), verificará la lista de asistencia e informará a la o el Presidenta (e) si existe quórum.
- 2) La o El Presidenta (e), declarará formalmente si procede o se cancela la sesión, debiendo asentar los motivos.
- 3) Quien presida la sesión someterá a consideración de las o los integrantes, el acta de la sesión anterior. De no haber observaciones se procederá a declararla aprobada, de haberlas pedirá a la o el Secretaria (o) Técnica (o) se tome nota de las observaciones para que se hagan las modificaciones o adiciones correspondientes.
- 4) La o El Secretaria (o) Técnica (o), procederá a la formalización del acta aprobada, recabando la firma de las o los participantes que hayan asistido a la sesión de la que se dé cuenta.
- 5) La o El Presidenta (e), procederá a exponer los asuntos considerados en el orden del día previamente remitido, y preguntará a las o los asistentes, si tienen asuntos generales que tratar, de haberlos, deberá incluirlos en el punto correspondiente.
- 6) Los asuntos se presentarán en forma individual y serán objeto de análisis, evaluación y deliberación por parte de las o los integrantes del Comité.
- 7) Quien presida la sesión será la o el único facultado para ceder, limitar o suspender el uso de la palabra y procurará en todo momento que la exposición de los puntos de vista sean serios, responsables y congruentes con el asunto en análisis.
- 8) La o El Presidenta (e) del Comité instruirá a la o el Secretaria (o) Técnica (o) para vigilar que se registren en el acta correspondiente a la sesión, las principales consideraciones vertidas en torno a cada asunto tratado por el Comité.





- 9) Quien presida la sesión tendrá la facultad para compilar, resumir, sintetizar y precisar las propuestas o alternativas de solución de los asuntos.
- 10) Quien presida la sesión, deberá someter a votación la propuesta de cada caso y procederá a cuantificar los votos a favor y en contra. En el caso de la toma de decisiones por mayoría, se asentará en el acta el voto nominal de cada uno de las y los participantes.
- 11) La o El Presidenta (e) instruirá a la o el Secretaria (o) Técnica (o) para vigilar que se consignen en el listado del caso y en el acta, con toda claridad y precisión las resoluciones tomadas.
- 12) Desahogado el orden del día y registrados los hechos, opiniones y resoluciones, quien presida la sesión cederá la palabra a quienes hubiesen registrado algún asunto general a tratar, de no haberlo se proceda a declarar formalmente concluida la sesión, precisando para efectos de registro en el acta la hora en que concluye.
- 13) La o El Presidenta (e) instruirá a la o el Secretaria (o) Técnica (o) para elaborar el proyecto de acta y de acuerdos de cada sesión, documentos que quedarán sujetos a la consideración y aprobación de las o los integrantes del Comité en la siguiente sesión ordinaria o extraordinaria.

CAPÍTULO 6 DE LA VOTACIÓN

Todas y todos los integrantes del Comité tendrán derecho a voz y voto, y exclusivamente la o el Presidenta (e), será quien cuente con voto de calidad en caso de empate.

CAPÍTULO 7 SISTEMA DEL MODELO DE GESTIÓN PARA EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Este sistema es un conjunto de procesos interconectados que define la responsabilidad, autoridad y metodología usada para que el Gobierno Municipal y el Pleno, cumpla con su implementación.

CAPÍTULO 8 EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

El Comité, evaluará anualmente el conocimiento, entendimiento y aplicación de la política de Equidad de Género, en todos los niveles del Gobierno Municipal, registrando los resultados de dicha avaluación para su presentación al Pleno del H. Ayuntamiento, para su conocimiento y revisión.

CAPÍTULO 9 COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Derivado de la política de equidad de género, existe el compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación en el acceso al empleo, la promoción y prevención del hostigamiento, acoso sexual y laboral y por consiguiente dar seguimiento a todos los compromisos derivados de la implantación del Modelo de Equidad de Género para evitar el uso sexista del lenguaje en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

CAPÍTULO 10 COMPROMISO PARA UN AMBIENTE SANO DE TRABAJO.

La política, a su vez, compromete a promover un ambiente sano y condiciones armoniosas de trabajo, desarrollando acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre el personal del Gobierno Municipal con los requerimientos del MUNSPEG. El propósito del sistema de gestión es: Apuntalar la Misión, Visión y Valores institucionales del Gobierno Municipal, mismos que se definen a continuación:

1.- MISIÓN: Tener un Gobierno Municipal conformado por servidores públicos consientes y reflexivos capaces de transformar las situaciones de sexismo vigentes, explícita o implícitamente, al interior de la administración y su estrecha relación con la violencia contra las mujeres.





2.- VISIÓN: Ser una Institución, plenamente autónoma, segura confiable y reconocida por garantizar el acceso efectivo a una equidad de género para evitar el uso sexista del lenguaje en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco.

El Modelo para evitar el uso sexista del lenguaje desde la perspectiva de género en el Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco está estructurado de la siguiente manera y consta de varias etapas.

TÍTULO IV

APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL RECLUTAMIENTO Y EN LAS RELACIONES LABORALES DEL GOBIERNO MUNICIPAL CON SUS SERVIDORES PÚBLICOS

Expone los temas que se promueven, en sí, la equidad de género. Es la parte medular del documento en donde se encuentra la razón de ser del mismo.

CAPÍTULO 1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

El Gobierno Municipal debe contar con un Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación del Personal, que garantice condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo dentro la institución, con las bases mínimas siguientes:

A.- COMPROMISO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL dicho procedimiento y normativa interna garantizan:

La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres. Garantizado por la difusión que se da hacia el exterior de que en el Gobierno Municipal, no existe discriminación de ninguna tipo en el acceso al empleo. Garantiza un proceso transparente de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.

B.-PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

En el Procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal, así como sus herramientas de gestión, se asegura: Que los anuncios de puestos vacantes reflejen el compromiso con la equidad de género y alienten a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes.

Que los (las) candidatos (as) para un puesto sean evaluados (as) de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, formación, habilidades y experiencia.

Prohibir solicitar examen de gravidez al contratar mujeres.

Verificar que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilicen para sesgar las oportunidades de los (las) candidatos (as).

3.- DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

El Gobierno Municipal en congruencia con su Política de Equidad de Género y el presente Modelo de Equidad de Género debe emitir la descripción de Perfiles de Puestos.

Dicho documento debe ser consistente con la no discriminación y permite que, en igualdad de circunstancias, hombres y mujeres sean reclutados y seleccionados a un puesto específico.

El perfil de puesto asegura lo siguiente:

Que el título del perfil de puesto se considera indistinto al sexo por lo que su ocupación aplica a hombre o mujer.

Que las funciones descritas en el perfil son indistintas al sexo.

Que el perfil de puesto no discrimina y, por el contrario, fomenta la inclusión de personas con discapacidad en ambas instituciones.





Que la escolaridad, experiencia, habilidades, edad, disponibilidad para viajar y competencias laborales, institucionales y del puesto son estrictamente correspondientes, adecuados y pertinentes a la función y perfil de puesto, no al sexo.

4.- RELACIÓN LABORAL

El Gobierno Municipal, congruente con su Política de Equidad de Género y los requisitos del presente Modelo, exhorta a la Oficialía Mayor Administrativa que en los documentos inherentes a la relación laboral se utilice el lenguaje incluyente al género, así como al compromiso de ir modificando en el futuro dicho lenguaje incluyente en los documentos que se emiten en dicha área.

TÍTULO V DESARROLLO PROFESIONAL, CAPACITACIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, AMBIENTE LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

CAPÍTULO 1 DESARROLLO PROFESIONAL

El Gobierno Municipal, promoverá el desarrollo del personal de forma equitativa y en función de las habilidades y competencias, impulsando y garantizando la conservación del talento humano, buscando la promoción a puestos de mejor nivel, mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- 1. Criterios de Promoción. El Gobierno Municipal operará bajo mecanismos claros de evaluación del desempeño y promociones del personal a través del proceso de reclutamiento de personal y convocatorias para participar en concursos de selección.
- **2 Evaluación del desempeño.** Congruente con su Política de Equidad de Género, el Gobierno Municipal atendiendo a los requisitos del MUSLPEG y sus intereses por fomentar la superación del personal, establecerán mecanismos de evaluación del desempeño para estar en condiciones de acceder a puestos y cargos de mayor nivel y remuneración, incluyendo diversos cursos de actualización.

CAPÍTULO 2 CAPACITACIÓN

El Gobierno Municipal tiene como objetivo general establecer programas de formación y especialización incluyentes, con base en la naturaleza de las funciones del perfil de puesto y abarcando programas de formación básica y desarrollo profesional, por ello, se ha determinado como prioridad que las y los servidores públicos progresen en sus competencias, desarrollo laboral y personal, para lo cual se integrará un programa de capacitación con las mismas oportunidades y en forma igualitaria tanto para hombres como para mujeres, siendo el encargado de ello el Oficial Mayor Administrativo.

- 1.- Detección de necesidades de capacitación. El Oficial Mayor Administrativo generará un proceso de detección de necesidades de capacitación que permita determinar la situación ideal y actual, con criterios incluyentes a partir del año 2018.
- 2.- Programa de Capacitación. El programa de capacitación anualmente se generará a partir de las necesidades organizacionales y de su personal con el fin de desarrollar competencias y habilidades de las y los trabajadores, sin importar si es hombre o mujer.

CAPÍTULO 3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el Gobierno Municipal se garantizará la igualdad de oportunidades como el derecho que tienen las personas que laboran en la institución a ser tratados equitativamente, sin importar su color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad, grupo étnico, nacionalidad o creencias religiosas e ideológicas.

1.- Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación. En atención a la filosofía de diversidad, inclusión y buen ambiente laboral, el Gobierno Municipal contará con un: "Procedimiento de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación que pondrá a disposición de su personal en la Oficialía Mayor Administrativa. Lo anterior se deberá difundir de manera periódica a todo el personal a través de: posters, medios internos de comunicación y difusión, comunicados electrónicos, circulares, carteles, etc., con el objeto de fomentar el uso de estas herramientas para mejorar nuestras condiciones laborales y desempeño institucional.



2.- Igualdad de oportunidades. El Gobierno Municipal estará trabajando permanentemente para tener una mayor representación equitativa de hombres y mujeres en puestos estratégicos y apoyar la presencia de ambos géneros, por lo tanto se compromete a: Garantizar que los beneficios se otorguen a hombres y mujeres por igual. Promover la representación proporcional entre mujeres y hombres en equipos de trabajo, comités y proyectos especiales que contribuyan en el crecimiento personal y profesional de la persona. Brindar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres para representar a la institución en congresos, conferencias, seminarios, talleres y/o cualquier otra actividad académica o profesional que tenga por objetivo enriquecer intelectualmente su capital humano.

CAPÍTULO 4 AMBIENTE LABORAL EN EL TRABAJO

El Gobierno Municipal, promoverá las buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo, donde hombres y mujeres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la institución, generando mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

El ambiente laboral es un compromiso relevante del Municipio, ya que al ser bueno, garantiza productividad, competitividad y sentido de pertenencia de los servidores públicos con un enfoque de ganar-ganar.

CAPÍTULO 5 HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

El Municipio se pronuncia enérgicamente en contra del hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, lo cual queda establecido en su Política de Equidad de Género perfilada en el presente Manual. Por ello, a través del Procedimiento de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación y los diferentes mecanismos de denuncia que emanen de él, reafirma su intención de erradicar cualquier tipo de conducta de Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.

Asimismo, se garantiza la estricta confidencialidad de cada denuncia y de cada expediente del personal involucrado activa o pasivamente en investigaciones de esta naturaleza.

CAPÍTULO 6 SENSIBILIZACIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO

El Gobierno Municipal tiene como uno de sus objetivos y metas, sensibilizar a todo el personal en temas de Equidad de Género a través de: La difusión del presente manual, así como las acciones afirmativas y a favor del personal que se generan en éste. Promover cursos y talleres con temas de Equidad de Género para las y los trabajadoras y trabajadores de la Institución. Propiciar la modificación de prejuicios, roles, concepciones, actitudes y valores discriminatorios. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones internas y externas. Dar a conocer a las y los trabajadoras (es) de todos los niveles del Municipio, los mecanismos de operación del Modelo de Equidad de Género, a través del Comité, así como la forma en cómo se puede recurrir a ellos.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40, fracción II de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

ATENTAMENTE

Dado en la Presidencia Municipal, a los quince días del mes de noviembre del año dos mil diecisiete.

EL PRESIDENTE MUNICIPAL Lic. Juan Guadalupe Aceves Delgado.

EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO. Lic. Juan Gualberto Flores Velázquez.

