

CONSTRUYENDO CAMINOS HACIA LA IGUALDAD EN ZUMPANGO “FODEIMM 2011”

AGENDA DE TRABAJO

UNA PROPUESTA DE ACCIONES RESULTADO DEL TALLER “PLANEACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PG”



Este material se realizó con recursos del FODEIMM, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo. Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

1 INTRODUCCIÓN

El presente documento enlista una serie de acciones que las y los funcionarios participantes en el Taller Planeación de Políticas Públicas con PG, realizaron en función de los retos que la administración municipal de Zumpango enfrenta para crear mejores condiciones para mujeres y hombres.

El grupo concluyó que estas acciones deben iniciarse al interior de la institución, por ello sus propuestas giran en torno a la cultura institucional. Como una base necesaria para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en el trabajo que se realiza.

Con fundamento en el Programa de Cultura Institucional y con apoyo del análisis de otros instrumentos como el MEG y la Norma para la Igualdad, las y los funcionarios concluyeron esta lista de acciones como una agenda de trabajo para la igualdad en el Municipio de Zumpango.

2 ACCIONES

1. La capacitación que hasta ahora se ofrece, que se imparte a través de cursos y/o diplomados para servidoras/es públicos, consecuencia de la aplicación de programas federales, no es para todas y todos, aún cuando sea el objetivo que se debe cumplir. Por ello se propone que se publiquen al alcance de todas y todos las convocatorias a través de carteles.
2. Que se establezcan programas definidos de capacitación, en coordinación con un plan de carrera.
3. En la administración municipal, en general no existe un adecuado clima laboral. Se propone impartir cursos de Desarrollo Humano, Liderazgo y Relaciones humanas, Trabajo en equipo, así como de perspectiva de género en todas las áreas.
4. A través de dicha capacitación conocer la normatividad, las funciones y atribuciones.
5. El lenguaje incluyente no se lleva a cabo. Se propone comenzar a capacitar a las y los servidores públicos para que en cualquier forma y medio de comunicación se utilice el lenguaje, en oficios, mantas, bardas, discursos.

6. Se propone crear los mecanismos para calificar y seleccionar el ingreso al servicio público basado en habilidades y aptitudes. Por ejemplo implementar el servicio profesional de carrera.

7. Se propone crear una unidad que verifique igualdad de salarios, las contrataciones, situaciones de acoso y hostigamiento tanto laboral como sexual y que esté integrado por personas sensibles al género, servidoras/ese públicos y ciudadanía.
8. Para el equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo se propone que no se trabaje los sábados y que se tomen algunas medidas como el corte de luz para que se obligue a las áreas a respetar los horarios de salida.
9. Crear un código de cultura institucional que sea aplicable a todas y todos.
10. Establecer sanciones para quienes condicionan la permanencia en el servicio público por motivos de filiación política y otras situaciones que se presentan.
11. Realizar un diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual.
12. Campaña contra hostigamiento que contribuya a las mujeres y hombres a identificar situaciones así como conocer el procedimiento de denuncia.
13. Implementar un procedimiento común para que el Instituto de la Mujer, el DIF, Seguridad Pública y otras instancias que por su trabajo son susceptibles de recibir o atender a mujeres y hombres en situación de violencia, tengan una misma forma de proceder. Lo que implica que se les capacite en la materia así como establecer las adecuaciones administrativas para su funcionamiento.
14. Que los horarios de capacitación se realicen en horas laborales, así como una campaña de conciliación laboral y familiar para que las y los funcionarios tengan la cultura de respeto a los horarios.
15. Incorporar a los programas de capacitación temas que promuevan y capaciten competencias para la toma de decisiones compartidas y con perspectiva de género.

