



PRODUCTO: DOCUMENTO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL Y PLAN DE ACCIÓN

PROYECTO

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE JIMENEZ CHIHUAHUA

PRESENTACIÓN

En el presente documento se realizará un programa de cultura institucional para el municipio, lo anterior partiendo del análisis que realizaron el personal de la Administración Pública acerca de la discriminación que sufren las mujeres de Jiménez y la escasa o nula oportunidad que tienen en el acceso a los servicios de salud, educación, trabajo remunerado entre otras.

ANTECEDENTES

El presente documento surge a partir de la investigación que realiza la Instancia Municipal de la mujer de Jiménez acerca de la inequidad que existe en el Municipio, por tal razón dicha dependencia basada en lo establecido en la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres y vio la necesidad de revisar el comportamiento que las diferentes dependencias de la administración pública tenían que contribuía a continuar con esta inequidad.

Así pues el programa de cultura institucional permite conocer las creencias sexistas, el lenguaje, los valores y normas que emplea cada dependencia, permite conocer que hace el personal, como lo hace y si dicho personal se encuentra cómodo con su quehacer.

Una vez que se realizó la capacitación y sensibilización en el tema, se pudo destacar que la mayoría del personal conoce en poca medida el tema de la violencia, pues solo distinguen la violencia familiar o social, pero no la laboral e institucional, desconoce el significado de acoso laboral entre otros temas incluidos en los nueve ejes.

Se destaca también que la mayoría de los puestos de mando son ocupados por varones, aunque en la práctica es la mujer quien realiza el trabajo mas pesado y son ellas las únicas que no cuestionan ni las condiciones ni el salario.

De ahí la importancia de crear un programa de cultura institucional que permita la protección de los derechos humanos de las mujeres.

OBJETIVO. Generar habilidades y herramientas necesarias en las y los funcionarios del gobierno municipal y la Instancia Municipal de la Mujer para respaldar un proceso de transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública.

RESULTADO ESPERADO. Que el gobierno municipal cuente con un programa de cultura institucional, que transforme sus normas y formas de organización e

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

incluya propuestas de mejora de relaciones de género en los siguientes ejes: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, hostigamiento y acoso laboral y sexual.

INTRODUCCION

A continuación, se presentan los elementos conceptuales y normativos que aunados al los antecedentes ya mencionados, sustentan la elaboración del Programa de cultura institucional, Decálogo de Ética Para una Cultura Institucional con PEG, y su plan de acción los cuales representan un avance en el institucionalización de la PEG en el Municipio de Jiménez Chihuahua.

El Programa de Cultura Institucional contiene los objetivos, las estrategias y las líneas de acción que con la guía general del Instituto Nacional de las Mujeres y una adaptación a las condiciones generales y las necesidades tanto del estado como de los municipios se plantean para la ejecución del Programa de Cultura Institucional, y la Gestión Pública que debe de plantearse.

MARCO NORMATIVO

La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir de que México firma en 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. Esta estrategia se ha venido implementando en nuestro país durante las tres últimas administraciones del Ejecutivo Federal, y en las cuales se ha legitimado como una de las herramientas clave de buen gobierno y función pública.

En la actual administración, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje Rector 5 del PND 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicarán en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

El marco normativo que sustenta el PCI de la APF es el siguiente:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008- 2012
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus modificaciones
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

Es así, que para lograr cambios que sean permanentes se requiere no sólo la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas, sino también implantar cambios en la filosofía y valores institucionales de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas. Esto es, acciones que modifiquen los procesos internos de las instituciones.

La determinación de que la intervención de cambio ha tenido éxito se dará cuando la cultura se haya transformado y las nuevas conductas encuentren su raíz y sostén en la estructura organizacional, y su motivación y fundamento más profundo en una nueva filosofía y en nuevos valores.

DOCUMENTO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL Y PLAN DE ACCIÓN.

El siguiente documento, es el resultado final de todas las actividades, en donde resalta la incorporación del lenguaje incluyente así como la incorporación de diversas disposiciones tendientes a eliminar los obstáculos y estereotipos de género.

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

En el Programa de Cultura Institucional se proponen nueve objetivos estratégicos y parte de la condición y posición de las mujeres dentro de la Administración Pública Municipal.

1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal y municipal, promoviendo la igualdad.
2. Propiciar un clima laboral armónico en la administración pública estatal y municipal, beneficiando al personal y a la ciudadanía.
3. Lograr una comunicación incluyente en la administración pública estatal y municipal, promoviendo la igualdad de género y la no discriminación.
4. Obtener una selección de personal sin discriminación, basándose sólo en aptitudes y habilidades.
5. Contar con una administración pública municipal en las que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad acordes a cada contexto, eliminando brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
6. Asegurar mecanismos de promoción verticales y horizontales justos, propiciando el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública municipal.
7. Proporcionar capacitación y formación profesional, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de la administración pública municipal, acorde con la perspectiva de género en el otorgamiento servicios públicos.
8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, en el personal de la administración pública municipal.
9. Establecer mecanismos para eliminar el hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la administración pública municipal promoviendo el sistema de quejas y sanciones.

OBJETIVO 1.

Incorporar la perspectiva de género en la Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal, promoviendo la Igualdad

Estrategias:

- 1.- Promover dentro de la cultura organizacional de las dependencias, la aplicación de la Perspectiva de Género.

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

2.- Implementar el Programa de Cultura Institucional en todas las dependencias de la Administración Municipal y vigilar su ejecución, evaluación y cumplimiento.

Líneas de Acción:

- Realizar cursos de capacitación y sensibilización acerca de la perspectiva de género a todas y todos los empleados de la Administración Pública.
- Promover programas sobre el respeto a los Derechos Humanos
- Diseñar programas para poner en funcionamiento el programa de Cultura Institucional
- Diseñar programas para verificar que realmente sea incorporada la perspectiva de género en la Cultura Institucional.

OBJETIVO 2.

Propiciar un clima laboral armónico en la administración pública municipal, beneficiando al personal y a la ciudadanía.

Estrategias:

- 1.- Establecer un clima laboral que tenga como base los valores, promoviendo la igualdad y las oportunidades.
- 2.- Establecer un clima laboral sin discriminación y con igualdad de trato y oportunidades.
- 3.- Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en imágenes y símbolos en los mensajes institucionales.

Líneas de Acción:

- Elaborar programas que incidan a mejorar el clima laboral en las dependencias municipales.
- Promover e incorporar la igualdad de trato y de oportunidades salariales.
- Impulsar el trabajo en equipo sin discriminación e impulsando liderazgos incluyentes.
- Crear programas de capacitación acerca de la prevención a los abusos de poder, combate a la discriminación y cultura de la denuncia.

OBJETIVO 3.

Lograr en la administración pública municipal, comunicación incluyente promoviendo la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategias:

- 1.- Promover la perspectiva de género y la institucionalización de la igualdad de género en la comunicación de la organización beneficiando a la sociedad.
- 2.- Promover un sistema incluyente de valores en la organización que promueva la no discriminación.

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

3.- Fomentar la comunicación de la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de Imágenes y lenguaje no sexista al interior y exterior de la organización.

Líneas de Acción:

- Dar a conocer el Programa de Cultura a todo el personal de la Administración Pública Municipal a fin de que lo ejecuten
- Crear programas de sensibilización acerca de la perspectiva de género y el lenguaje incluyente.
- Crear programas de capacitación sobre el lenguaje no sexista y lenguaje incluyente
- Fomentar el uso del decálogo de ética para la igualdad.

OBJETIVO 4.

Obtener una selección de personal sin discriminación, basándose solo en aptitudes y habilidades.

Estrategias:

1.- Promover la selección de personal sin discriminación con base en habilidades y aptitudes, con prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.

Líneas de acción:

- Promover un sistema para la selección de personal que considere a la persona por sus aptitudes, habilidades, experiencia y currículos y no por el sexo o cualquier aspecto discriminatorio.
- Actualizar los manuales de selección de personal con criterios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO 5.

Contar con una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad acordes a cada contexto, eliminando brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Estrategias:

1.- Instituir salarios y prestaciones que se integren con criterios de igualdad y transparencia.

2.- Instituir salarios y prestaciones equitativos que promueva la gestión gerencial no discriminatoria, acorde con perfiles de puestos.

Líneas de Acción:

- Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos relacionados con

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

las prestaciones.

- Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados del personal, y no en estereotipos de género, o criterios de discriminación.
- Determinar salarios y prestaciones con base en descripción y perfil de puestos que considere criterios objetivos, transparentes y equitativos, eliminando la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones.
- Crear programas para que se homologue las prestaciones que otorgan las instituciones a las mujeres y hombres.

OBJETIVO 6.

Asegurar mecanismos de promoción verticales y horizontales justos, propiciando el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública municipal.

Estrategias:

- 1.- Diseñar promoción vertical y horizontal equitativa, estableciendo un sistema de valores institucionales equitativos y de no discriminación.
- 2.- Fomentar la promoción vertical y la movilidad horizontal equitativa a partir de la descripción de puestos que permitan modos prácticos de corresponsabilidad laboral equitativa.
- 3.- Lograr una promoción vertical y horizontal justa partiendo de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación

Líneas de Acción:

- Promover la movilidad equitativa en los ascensos y cambios del personal, fomentando el sistema de valores institucionales.
- Fomentar en el personal directivo, la gerencia, participación y el trabajo en equipo, promoviendo la movilidad horizontal y vertical en la administración pública estatal y municipal, con equidad y no discriminación.
- Promover las facilidades, prestaciones y apoyos a las personas de la administración pública municipal para que cuenten con oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin discriminación por sexo, permitiendo combinar sus responsabilidades laborales y personales.

OBJETIVO 7.

Proporcionar capacitación y formación profesional, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de la Administración Pública Municipal, acorde con la perspectiva de género en el otorgamiento de servicios públicos.

Estrategias:

- 1.-Diseñar e impartir capacitación y formación profesional que incorpore los

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

principios de igualdad de género y no discriminación.

2.- Promover la capacitación y formación profesional que fomente e liderazgo equitativo y no discriminatorio.

Líneas de Acción:

- Impartir talleres de capacitación acerca de la igualdad de género y la no discriminación
- Crear cursos de capacitación al personal de manera equitativa, no discriminatoria y en base a los requerimientos del puesto que se desempeña

OBJETIVO 8

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, en el personal de la administración pública estatal y municipal.

Estrategias:

1.- Fomentar la adopción de políticas que garanticen la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, partiendo de apoyos institucionales que favorezcan el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

Líneas de Acción:

- Adecuar la normatividad institucional de la administración pública municipal, con el propósito de aplicar mecanismos orientados al logro de condiciones de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
- Instituir la licencia de paternidad
- Crear casas de cuidado diario para las hijas e hijos de los varones que se encuentran laborando sin discriminación
- Adecuar los horarios laborales para que sin discriminación se armonice con los horarios escolares de las hijas e hijos de las y los trabajadores.
- Diseñar los puestos de tal manera que no se disminuya el potencial de la trabajadora o trabajador en sus responsabilidades con la familia.
- Crear un comité de vigilancia que de seguimiento a las normas o reglamentos a favor de la corresponsabilidad familiar.

OBJETIVO 9.

Establecer mecanismos para eliminar el hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la administración pública estatal y municipal promoviendo el sistema de quejas y sanciones.

Estrategias:

1.- Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual, partiendo del establecimiento de un sistema institucional que promueva prácticas de respeto el

personal de la institución.

2.- Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Municipal.

3.- Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Líneas de Acción:

- Capacitar al personal de la Administración Pública Municipal sobre formas de prevenir el hostigamiento y acoso sexual.
- Aplicar un protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya respuesta inmediata a quejas y denuncias.
- Divulgar mediante campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual, y la cultura de la denuncia.
- Crear un departamento que brinde apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.