

PROPUESTA DE:

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA LA EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS EN EL SECTOR
GUBERNAMENTAL
DEL ESTADO DE OAXACA**

JOSEFINA ARANDA BEZAURY



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

INDICE

PRESENTACIÓN	3
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO LEGAL	6
III. DIAGNÓSTICO	8
i. Principales resultados	8
IV. Áreas de oportunidad	11
V. PLAN DE ACCIÓN	13
Objetivo general	13
i. Política institucional con perspectiva de género	13
ii. Capacitación y formación profesional	14
iii. Clima laboral	15
iv. Hostigamiento y acoso sexual	16
v. Comunicación inclusiva	17
vi. Selección de personal/procesos de reclutamiento	18
vii. Salarios y prestaciones	19
viii. Promoción vertical y horizontal	19
ix. Conciliación vida laboral, familiar y personal	20



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PRESENTACIÓN

La propuesta de Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, constituye un instrumento guía para las dependencias y entidades públicas del Estado de Oaxaca. Su propósito es el establecimiento y puesta en marcha de un Programa de Cultura Institucional “propio y apropiado” de acuerdo a sus necesidades, requerimientos, voluntades y recursos institucionales.

El documento base que da origen a este Programa, lo conforma el Diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género, realizado a fines del año 2012; dicho diagnóstico, sirvió para detectar los problemas y las áreas de oportunidad para la formulación de la propuesta que aquí se presenta, y que busca la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal.



I. INTRODUCCION

Si tomamos en cuenta que “el concepto de desigualdad de género en el ámbito organizacional implica la incapacidad de realizar o desarrollar algo en todo su potencial, acceder a la misma estructura de responsabilidades, oportunidades y derechos... [que sucede] cuando los individuos a los que se les atribuye un género determinado no tienen acceso a posibilidades sociales de igual nivel que los individuos de otro género”¹, un primer requisito es contar y difundir una visión de género integral, que no separe o segregue a hombres y mujeres, sino que los defina en función de las relaciones de inequidad que se presentan y debemos erradicar.

La cultura abarca los valores, creencias, costumbres y normas que permiten ordenar la realidad e interpretarla. En ese sentido, la cultura aparece como los anteojos bajo los cuales las personas ven las situaciones y la manera en que se espera que se reaccione ante ellas. Aunque la cultura es un factor de fuerte raigambre de la desigualdad de género, permite y justifica su reproducción cotidiana, también es dinámica, no existen culturas estáticas.

Por ello, se plantea que la cultura institucional, si cuenta con un programa enfocado a lograr la equidad de género, puede modificar aquellos aspectos que posibilitan su permanencia y proponer las modificaciones pertinentes hacia la igualdad.

Teresa Incháustegui y Yamileth, Ugalde (2004) señalan que el uso de la sensibilización y la capacitación en género son estrategias obligadas, a fin de que el personal de cualquier institución se apropie de la igualdad de género como un valor que puedan incorporar en su trabajo cotidiano, y para que se vayan originando transformaciones en la cultura laboral que deslegitime prácticas inequitativas, desiguales y discriminatorias en el entorno laboral.²

¹ Quiñones, G. (Sin fecha). Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Qui%C3%B1ones%20Pautas%20de%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20p%C3%ABlicas%20uruguayas.pdf>

² Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (2004) “Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género”. Elaborado por el Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., como parte del Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres, D.F.



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La primer medida propuesta en el presente Programa es nombrar en cada dependencia u organismo de la administración estatal, personas que funjan como “Enlaces de Equidad de Género”, y que permitan posteriormente formar “Comités de Calidad Institucional con Equidad”, que elaborarán los planes específicos para emprender la igualdad de género en las instituciones públicas de Oaxaca.

En el texto: *Cultura institucional y Equidad de Género en la Administración Pública*, Inmujeres propone que después de la etapa del Diagnóstico Institucional, se desarrolle la etapa de la Planificación estratégica, y afirma que es “una de las más amplias, ya que define y fundamenta el rumbo hacia dónde quiere dirigirse el cambio, cómo debe realizarse y por qué es necesario. En esta etapa, también se consulta e involucra al personal de la institución, buscando que se identifique como parte del proceso. A la vez, el personal involucrado en promover el cambio por la equidad (generalmente la responsable o unidad de género) tiene como tarea en esta etapa identificar las/los aliados internos y externos y trabajar con ellos en la construcción de consensos en torno al programa, así como estrategias de acción.”³

Las principales estrategias de acción propuestas en el presente documento son:

- La capacitación al personal de las instituciones (comenzando por los mandos medios y superiores, y abarcando gradualmente a todo el personal) para que puedan asumir el significado de las inequidades de género;
- La creación de capacidades técnicas y conceptuales para iniciar y monitorear la institucionalización de la perspectiva de género.
- La disponibilidad de los recursos humanos, económicos y técnicos para el diseño e implementación de las políticas, los programas, los proyectos y los planes de acción que promoverán la equidad de género.⁴

³ INMUJERES, *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, NOVIEMBRE 2002. p. 24-25. “El plan estratégico detallará y especificará objetivos diferentes para áreas y departamentos diferentes de la institución... Una planeación estratégica ideal recurre al personal y todos los participantes, especificando la responsabilidad y tareas particulares de cada quien... Una vez que los objetivos han sido aclarados, se operativizan en un plan de acción o en un plan operativo que programa las actividades, los insumos requeridos en términos de asignación de recursos (financieros, materiales, humanos), los resultados esperados y deseados, además del plazo, así como un sistema de registro para el establecimiento y seguimiento de indicadores...”

⁴ Quiñones, G. (Sin fecha). Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Qui%C3%B1ones%20Pautas%20de%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20p%C3%BAblicas%20uruguayas.pdf>



II. MARCO LEGAL

El conocimiento de las leyes, normas y tratados, permite conocer y entender el marco legal en el cual se inserta el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género del Gobierno del Estado de Oaxaca (PCI), las normas que lo amparan, y las instituciones encargadas para su ejecución. Además, contiene los temas relacionados con el acceso equitativo de mujeres y hombres a los diversos derechos consagrados, a las prestaciones laborales, salariales y oportunidades de trabajo, por ello es importante destacarlos.

Legislación internacional

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. (CEDAW por sus siglas en inglés)
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
3. Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.⁵

⁵ También figura en la legislación internacional las siguientes:

- Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Legislación Federal

1. Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres, 2006.
2. Ley Federal del Trabajo, 1970.
3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
5. Ley General de Salud, 1984.
6. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
7. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
8. Pacto Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
9. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
10. Norma Oficial Mexicana NOM-046- SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención, 2008.⁶

-
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
 - Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.
 - Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
 - Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
 - Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.

⁶ A nivel federal también es importantes la siguiente legislación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Federal del Trabajo, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley Federal de Derechos, 1981.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 1986.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.

7



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

11. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres.

Legislación del Estado de Oaxaca.

1. Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Oaxaca, 2005.
2. Ley Estatal de Salud, 2005.
3. Ley de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes para el estado de Oaxaca, 2006.
4. Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Oaxaca, 2009.⁷
5. Ley Estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de Género, 2009.

-
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,
 - Norma oficial mexicana NOM-041-SSA2-2002, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama.

⁷ La Ley de Igualdad entre hombres y mujeres para el estado de Oaxaca tiene por objeto garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que promuevan la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, mediante el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de observancia general en todo el territorio del Estado de Oaxaca.



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

DIAGNÓSTICO

“Las expresiones del género en las instituciones son diversas, y con frecuencia se dan como ya “dadas”, como si fueran algo “natural”. Es decir que se naturalizan los comportamientos y las prácticas asumiendo que así son, no se cuestionan y por tanto se asume que no hay manera de cambiarlas”. Instituto Estatal de las Mujeres “Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en la administración pública estatal”. María Luisa Tarrés, 2009:82.

i. Principales resultados

Los datos de la muestra agrupados en las diferentes categorías de análisis fueron los siguientes:

La distribución total por género fue de 51% femenino y de 49% masculino. Sin embargo, en la distribución por género y nivel de mando, ésta fue acorde a los datos del total del personal contratado por el Gobierno del Estado de Oaxaca, arrojando así un 41% del género femenino y un 59% del género masculino en el grupo de mandos medios y superiores.⁸ Lo anterior es común el personal empleado en el sector público y en las empresas a nivel nacional: a medida que se asciende en las posiciones de mando y de retribución la proporción de mujeres disminuye notablemente.

La población encuestada fue mayoritariamente joven (60% tiene entre 30 y 49 años), con menos de tres hijos (84%), casada o en unión libre (54%) y con Jefatura de familia (60%). Además, en su mayoría cuenta con estudios profesionales (69%).

⁸ El personal en mandos medios y superiores representó un 13% del total de la muestra y los trabajadores de base un 87% de ésta.



El ingreso a la administración pública estatal ocurrió a través de la contratación directa (62%) por invitación. Un tercio de la población encuestada tiene menos de dos años trabajando en alguna dependencia y organismo (37%) y en el mismo nivel de puesto (64% del total siempre ha estado en el mismo nivel de puesto).

En el tema de **política institucional con perspectiva de género** se observó que una mayoría declaró que conocía las leyes sobre equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales y salariales; sin embargo, afirmaron que no conocían sus contenidos específicos.

En este aspecto destacó que más de la mitad respondió (60%) que su institución tenía y aplicaba una política de igualdad entre hombres y mujeres, a pesar que no existía o no sabían si existía un área específica para atender temas relativos a dicha política (83%)

De manera contradictoria, se declara la aplicación de una política de equidad de género pero también la inexistencia de un área responsable de su aplicación, aun cuando las políticas públicas con perspectiva de género la consideran fundamental para lograr la transversalidad de género en el sector público.

En los temas de **selección de personal y proceso de reclutamiento**, y **salarios y prestaciones**, las principales diferencias encontradas se relacionan directamente con el tipo de contratación. Se cuenta con un sistema formal de reclutamiento y selección para todo el personal empleado y de evaluación para el personal de base, pero no para los de confianza o los “de honorarios” (remunerados por contrato de honorarios).

Consideramos que un punto nodal sobre la inequidad de género se centra en el tipo de contrato que tiene el personal contratado. Las prestaciones, los permisos, las bonificaciones, los premios e incentivos etc., reflejan las diferencias que se establecen para el personal según sea su contratación: de base, de confianza y de honorarios; los dos últimos difícilmente gozan de algún beneficio laboral. Los siguientes testimonios de la población encuestada hablan al respecto:



GOBIERNO
FEDERAL



2010-2016



Instituto de la Mujer Oaxaqueña



Oaxaca de todos
un gobierno para todos



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

“Hubo una chava en (...) que no le respetaron el permiso de embarazo porque era de confianza” (Encuestadora, Feb. 2013)

“Si una mujer llega a Jefa de departamento o de oficina tiene que tomar en cuenta que no se puede embarazar” (Encuestadora, Feb. 2013)

“Me tocó encuestar a una chava que por estar embarazada tuvo que bajar de rango” (Encuestadora, Feb. 2013)

Llama la atención en este apartado, que una proporción muy alta (85%) afirmó que no hay puestos o tareas reservados para mujeres, ni para hombres (78%), y que tampoco hay barreras para que las mujeres accedan a determinados puestos u ocupaciones (81%). Sin embargo, cuando se les preguntó si vale la pena hacer el esfuerzo por integrar más mujeres en áreas “masculinizadas” el 62% respondió que es “Un esfuerzo que valdría la pena”.

En el tema de **promoción vertical y horizontal** se preguntó, entre varias cuestiones, si en su institución tenía importancia ser hombre o mujer para ascender o ser promocionado, a lo que la mayoría dijo que no. Sin embargo, existió siempre una diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres, ya que ellos siempre respondieron con porcentajes más altos que hay equidad.

Una mayor proporción de encuestados del género masculino (75%) afirmó que la promoción a puestos de mando se hace con equidad de género, e igualmente, una menor proporción de encuestadas del género femenino (68%) manifestó estar en desacuerdo con la existencia de una promoción genéricamente equitativa.

También se hallaron diferencias de género en las respuestas emitidas en la pregunta sobre la existencia de procedimientos que permitan asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y si existen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción de género, en ambas los hombres afirman con mayor frecuencia que existen dichos procedimientos y políticas.



Por ejemplo, en la pregunta: “En su institución ¿existen procedimientos que permiten asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?”, el 60% de las respuestas de los hombres fue que si estaban de acuerdo con la frase, y sólo el 55% de las respuestas de las mujeres fueron en ese mismo sentido.

En el tema de **capacitación** es muy importante la aseveración de la mayoría de la población encuestada (90%) en el sentido de su interés por capacitarse en temas de perspectiva de género. La única observación realizada al respecto es que tendría que ser a para TODO el personal empleado: de base, de confianza y a los de honorarios, y también a todos los niveles, empezando por los mandos medios y superiores. Es importante aprovechar este elevado porcentaje para instrumentar políticas determinantes que incluyan campañas de difusión, capacitación y formación sobre equidad de género.

En cuanto a los aspectos de **conciliación entre vida laboral, familiar y personal**, y de **clima laboral**, los resultados del diagnóstico indican que el personal encuestado solo identifica ligeramente desigualdades sociales y de género que prevalecen en la sociedad.

Por ejemplo, respecto al tema de normatividad interna de la institución, se preguntó si ésta contemplaba o no derechos relativos al cuidado familiar en igualdad genérica de condiciones, a lo que dos tercios (67%) respondió que la normatividad si lo contemplaba y un 26% que no lo preveía. Asimismo, se preguntó si se otorgaban permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres y la mayoría (84%) respondió que SI. Otra variable incorporada al diagnóstico, fue la relativa a la pregunta: “En su institución sólo se autoriza a mujeres a atender asuntos familiares”, en la cual la mayoría de las respuestas que se obtuvieron (65%) fueron “En desacuerdo”; es decir, opinan que no hay preferencia al otorgar permisos por asuntos familiares a las mujeres.



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La única diferencia en las respuestas se dio entre mandos medios superiores y personal subordinado, ya que los primeros opinaron en un porcentaje mucho mayor al anterior (83%) estar en desacuerdo, es decir los “Jefes” son quienes se muestran más claramente en que no hay preferencias hacia un género.

Asimismo, en cuanto al tema de clima laboral las respuestas obtenidas en el Diagnóstico , arrojan que tres cuartas partes de éstas y más están “De acuerdo” en la siguientes afirmaciones:

- a) Existe participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en los órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias.
- b) La opinión de mujeres y hombres se considera igualitaria para el desempeño de cualquier actividad o trabajo en equipo.
- c) Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.
- d) Existe respeto e igualdad en la autoridad de jefas como de los jefes.

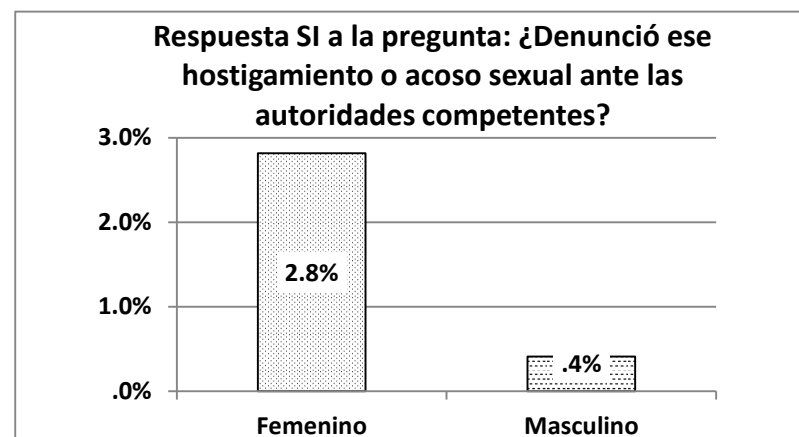
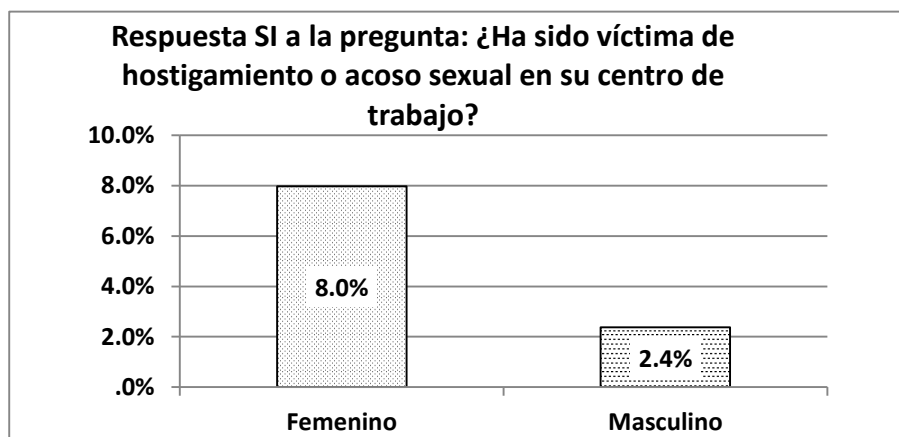
En el tema de **Hostigamiento y acoso sexual** se incluyó la pregunta: ¿Existen mecanismos para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual? Destaca aquí que mayoría de hombres respondieron que SI existen (al igual que los mandos medios y superiores), y la mayoría de mujeres diciendo que NO (al igual que el personal trabajador de base).

En caso de que existan (los encuestadores mencionaron que muchas mujeres preferían callar ante la pregunta, o indicaban que había casos pero que solicitaron “por favor” que no fueran registrados), consideramos que probablemente sean obsoletos pues más de la mitad de personal empleado “desconoce” su existencia y tres cuartas partes (73%) afirmaron que en su institución se necesitaba su implementación o seriedad para el caso de las denuncias.



“Me tocó a una persona que cuando le pregunté: ¿ha sufrido acoso sexual? Sí, pero no le pongas eso” (Encuestadora, Febrero 2013).

En el diagnóstico se incluyeron preguntas directas sobre si han sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual, y si lo han denunciado. Como se ve en los siguientes datos, prácticamente todo el personal encuestado afirmó que no (93%), con una variación según el género de los encuestados: los varones respondieron que no habían sido víctimas en un 97%, contra un 91% de las mujeres que afirmaron que sí habían sido. También destaca la diferente proporción entre los géneros respecto a si han o no denunciado el hostigamiento y/o el acoso sexual.



Finalmente en el tema de **Comunicación inclusiva** se encontró que no existía familiaridad con el concepto de “lenguaje sexista”, y probablemente por ello las respuestas relativas a éste afirman que hay equidad de género.

“En cuanto a lenguaje, a todos les tenía que explicar que era sexista, no saben que es sexista. Te la pedían repetir, muy pocos son los que entendían”. (Encuestadora, Febrero 2013)



GOBIERNO FEDERAL



2010-2016



Instituto de la Mujer Oaxaqueña



Oaxaca de todos un gobierno para todos



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Solamente cuando ya se realiza un cuestionamiento directo: ¿Es frecuente escuchar bromas y/o comentarios sexistas, desagradables o incómodos? Encontramos que más de un tercio de las mujeres (35%) dijeron que sí.

ii. Áreas de oportunidad

Consideramos que una **estrategia prioritaria** para promover y transversalizar la equidad de género en el sector público del Estado de Oaxaca, **reside en la difusión, capacitación y formación** del contenido de todos los temas de cultura institucional con perspectiva de género, involucrando en estas actividades a **todo el personal** de la administración pública estatal, sin excluir por tipo de contratación y/o rango de autoridad del personal contratado.

La responsabilidad del desarrollo de dicha estrategia, no debe de involucrar exclusivamente al Instituto de la Mujer Oaxaqueña, ya que constituye parte fundamental del Plan de Desarrollo del Gobierno del Estado de Oaxaca, que contempla dentro de sus estrategias las siguientes:

“Estrategia 1.1 Desarrollo de políticas públicas proactivas y temporales en educación, seguridad social, empleo y emprendimiento, que aceleren el proceso de disminución de brechas y de igualación de oportunidades entre los sexos...”

Estrategia 1.4 Formación y capacitación permanente de los servidores públicos estatales y municipales, que promueva actitudes y conductas sensibles al género en el trato con los ciudadanos.”

En este sentido, se sugiere que toda la administración pública, comenzando por el Ejecutivo y los responsables de los poderes Legislativo y Judicial, se involucren directamente en las actividades de promoción de la transversalidad de género.

Para ello, es requerido también **establecer alianzas** entre los diferentes actores públicos para estimular el compromiso político que supone echar a andar un Programa de cultura institucional con perspectiva de género. Si se amplían las relaciones existentes y se suman los recursos inter y extra-institucionales a diferentes niveles: estatal, nacional e



internacional, se contará con mayores recursos –humanos, financieros, académicos, etc.- para alcanzar los objetivos que se planteen en dicho Programa.

Para que la equidad de género realmente sea un tema prioritario en la agenda de las instituciones de la administración pública del Estado, es necesario desarrollar la segunda estrategia: que todas las dependencias y organismos cuenten con **responsables del Programa** de cultura institucional con perspectiva de género, con autoridad y recursos humanos económicos adecuados y suficientes,⁹ para poner en marcha todas las acciones y mecanismos para la instrumentación de dicho Programa. Con ello, se confrontará no sólo el desconocimiento sobre el marco normativo y jurídico estatal y federal, sino también las normas institucionales o mecanismos internos que permitan evitar y sancionar prácticas discriminatorias que se detectaron como:

- La desigualdad en las oportunidades de acceso a puestos de mando, que no es equitativa para mujeres y hombres, pues éstos ocupan dos tercios de los puestos de dirección media y superior y el 93% de los puestos de primer nivel (Secretarías).
- El desconocimiento o inexistencia de procedimientos para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género, ni tampoco con una instancia para su atención y seguimiento.

Debido a que la transformación de los comportamientos sociales, no puede ser de responsabilidad unilateral y exclusiva del Estado, sino “producto de la sinergia y coordinación de recursos y voluntades de hombres y mujeres, empleadores y trabajadores, organismos y sistemas”, también se requiere sensibilizar a la sociedad por todos los medios disponibles y al alcance del Gobierno del Estado y sus diversos aliados en esta tarea.

⁹ Por recursos económicos adecuados nos referimos a



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

VI. PLAN DE ACCIÓN

Objetivo general

- Garantizar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las servidoras y servidores públicos, un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública del estado de Oaxaca.

Objetivos específicos

- Incluir la perspectiva de género en planes, programas y proyectos del gobierno del Estado de Oaxaca.
- Diseñar e implementar iniciativas de capacitación, formación y comunicación que contribuyan al proceso de la concientización sobre la desigualdad genérica y a la transversalización de género en las políticas del gobierno del Estado de Oaxaca.

i. Política institucional con perspectiva de género.

Existe desconocimiento del marco jurídico que ampara los diversos derechos: como personas y como población trabajadora, por ello es importante la difusión del marco jurídico y fomentar el ejercicio de los derechos y la cultura de legalidad.



Objetivo	Estrategia	Acciones:
<p>1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional.</p>	<p>1.1. Institucionalizar la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias, entidades e instituciones de la Administración Pública Estatal.</p>	<p>1.1.1. Establecer personas responsables o enlaces en cada dependencia y entidad para la elaboración del Plan estratégico de cultura institucional con perspectiva de género.</p> <p>1.1.2. Establecer mecanismos e instrumentos (como unidades comités o redes de género) para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en las dependencias y entidades.</p> <p>1.1.3. Difundir la normatividad en materia de género para sensibilizar al personal de las instituciones sobre su importancia y beneficios.</p> <p>1.1.4. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, la justicia y la no discriminación.</p>
	<p>1.2. Implementar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.</p>	<p>1.2.1. Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento a un Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades.</p> <p>1.2.2. Consensar con las distintas áreas directivas de las dependencias y entidades, las estrategias a seguir para lograr efectividad en la transversalización de la igualdad de género.</p>
	<p>1.3. Definir mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar el desarrollo de las acciones emprendidas para transformar la cultura</p>	<p>1.3.1. Formular un sistema de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones en el Plan de Acción para transformar la cultura institucional.</p> <p>1.3.2. Consensar y difundir los indicadores y mecanismos definidos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la</p>



	institucional con perspectiva de género.	incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional. 1.3.3. Evaluar periódicamente el grado de avance del Plan de Acción, para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad a partir del sistema de indicadores y mecanismos formulado.
--	--	---

ii. Capacitación y formación profesional.

El diagnóstico expresó claramente el interés del personal por recibir capacitación en materia de género, por ello este objetivo es prioritario.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
2. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva la perspectiva de género en la cultura institucional de la Administración Pública Estatal.	2.1. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación al personal sin distinción alguna.	2.1.1. Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 2.1.2. Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional a todo el personal en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
	2.2. Elaborar catálogo de cursos, talleres y actividades de capacitación y formación en el tema de equidad de género, así como de materiales de apoyo	2.2.1. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. 2.2.2. Desarrollar cursos, talleres, diplomados, conferencias, etc., de profesionalización para los y las servidores públicos.



	disponibles (videos, libros, folletos, etc.), y de recursos humanos con experiencia y perfil adecuado en el desarrollo de actividades de capacitación y formación.	
	2.3. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.	2.3.1. Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.

iii. Clima laboral.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
3. Mejorar el clima laboral para que la Administración Pública Estatal obtenga mejores resultados en su quehacer institucional a través del otorgamiento de servicios de calidad.	3.1. Promover un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y que promuevan la igualdad de oportunidades.	<p>3.1.1. Establecer programas integrales de mejora del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la administración pública estatal. El mejoramiento del clima laboral se logra con relaciones laborales donde el personal es respetado, donde existe una comunicación fluida y eficiente entre empleados, entre éstos y el personal directivo, y en donde se evalúa y retroalimenta el desempeño laboral.</p> <p>3.1.2. Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo, e incrementen la participación y responsabilidad. Por ejemplo otorgar diplomas, medallas, obsequios como libros, etc.</p>



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

	3.2. Establecer un clima laboral no discriminatorio y que promueva la igualdad de género.	<p>3.2.1. Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se limite el ejercicio indiscriminado del poder, se prevenga y castigue el abuso del poder y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase.</p> <p>3.2.2. Promover el respeto sin distinción para hombres y mujeres en trabajos en equipo o en la ejecución de actividades.</p>
--	---	--

iv. Hostigamiento y acoso sexual.

Existe la necesidad de instrumentar programas para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, así como la creación de mecanismos institucionales de detección, denuncia y seguimiento oportunos para la erradicación de la problemática.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
4. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	4.1. Prevenir y eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de: un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto, y una estructura organizacional confiable y equitativa que sancione el comportamiento que incurra en dichas prácticas.	<p>4.2.1. Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.</p> <p>4.1.2. Establecer políticas institucionales de prevención hacia las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y de discriminación.</p> <p>4.1.3. Establecer lineamientos claros y explícitos sobre el proceso a seguir en casos de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluyan tiempos de respuesta a quejas y denuncias y sanciones.</p> <p>4.1.4. Establecer un programa que posibilite la denuncia de prácticas de acoso y hostigamiento sexual que garantice la confidencialidad de los casos.</p> <p>4.1.5. Generar un procedimiento claro de denuncia y atención</p>



		<p>a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal.</p> <p>4.1.6. Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual que sea imparcial y con capacidad para dar respuesta inmediata en caso de denuncias.</p>
	4.3. Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.	<p>4.3.1. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.</p> <p>4.3.2. Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>4.3.3. Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.</p>

v. Comunicación inclusiva.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
5. Fomentar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la	5.1. Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres,	<p>5.1.1. Elaborar una guía institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social y promover su aplicación en las dependencias.</p> <p>5.1.2. Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.</p> <p>5.1.3. Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras</p>



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

igualdad de género y la no discriminación	tanto al interior como al exterior de las dependencias.	encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.
	5.2. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.	5.2.1. Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 5.2.2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. 5.2.3. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.
	5.3. Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que pro-muevan la no discriminación.	5.3.1. Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.

Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones, bonificaciones y estímulos que otorga la institución tanto para hombres y mujeres con los diferentes tipos de contratos existentes. Lo anterior es importante pues en el Diagnóstico se consignaron diferencias entre el personal de base sindicalizado, el personal de confianza y el personal contratado por honorarios. En los dos últimos casos, se percibe una falta de derechos y prestaciones laborales que el PCI tendrá que atender.



Los siguientes temas tienen una relación directa en la negociación de la contratación colectiva con los sindicatos de quienes están empleados en la Administración Pública Estatal y con el personal responsable de la contratación directa de personal de confianza y del personal contratado bajo el régimen de honorarios.¹⁰

vi. Selección de personal / proceso de reclutamiento.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
6. Generar estrategias para la selección de personal basada en habilidades, conocimientos y aptitudes sin discriminación alguna.	6.1. Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de programas de reclutamiento y selección; estructurada y definida institucionalmente.	<p>6.1.1. Establecer como criterio general en la selección de personal el mandato sobre la no discriminación.</p> <p>6.1.2. Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación de género.</p> <p>6.1.3. Publicar oportunamente las plazas disponibles para el reclutamiento de personal a través de convocatorias abiertas, difundidas ampliamente, que comuniquen explícitamente la política gubernamental de no discriminación para fines de contratación, y que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.</p>

¹⁰ Por ello, consideramos que las dirigencias sindicales deberán ser invitadas directamente a la discusión e implementación del PCI.



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

vii. Salarios y prestaciones.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
<p>7. Que los salarios y prestaciones se otorgue con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.</p>	<p>7.1. Establecer salarios y prestaciones equitativos que promuevan criterios de transparencia, igualdad e inclusión de género.</p>	<p>7.1.1. Revisar que salarios y prestaciones no sean discriminatorios en razón de género y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades.</p> <p>7.1.2. Pactar salarios y prestaciones en base al cumplimiento de objetivos, metas, y evaluación de resultados de los servidores y servidoras públicas de cada área y nivel organizativo de la administración pública estatal, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p> <p>7.1.3. Difundir la asignación montos salariales y prestaciones considerando criterios de productividad, orientación a resultados y que estén de acuerdo a la descripción y perfil de puestos.</p>

viii. Promoción vertical y horizontal.

Existe una disparidad importante en la contratación de mujeres y hombres en el nivel de los mandos medios y superiores, con una gran desventaja para ellas. Por ello, se debe prestar atención a esta realidad para poder disminuir esta brecha, (34% del personal contratado en dicho nivel pertenece al género femenino, contra 66% del género masculino.)



Es necesario fomentar entre el personal una visión de equidad hacia las mujeres en las oportunidades laborales, y de valoración de sus capacidades y preparación, de modo que se trascienda la percepción tradicionalista que limita sus posibilidades.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
<p>8. Creación de mecanismos de promoción vertical y horizontal con equidad y que propicien el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos del personal que labora en la Administración Pública Estatal.</p>	<p>8.1. Diseñar una política de promoción vertical y horizontal justa para el todo el personal empleado</p>	<p>8.1.1. Realizar una descripción no discriminatoria de todos los puestos de trabajo de la administración pública estatal, con la finalidad de señalar que la prioridad en la movilidad laboral –horizontal y vertical- se basa en las capacidades y conocimientos de las personas y no en el género.</p>
	<p>8.2. Aplicar una política de promoción vertical y horizontal con equidad de género para todo el personal empleado, para evitar prácticas discriminatorias en los procesos de movilidad, tales como favoritismos o privilegios.</p>	<p>8.2.1. Poner en marcha programas de difusión sobre la existencia de una política estatal de movilidad equitativa para el personal contratado, destacando que ésta se caracteriza por la no discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p> <p>8.2.2. Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.</p> <p>8.2.3. Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.</p>
	<p>8.3. Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y</p>	<p>8.3.1. Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos anti-discriminatorios de todas las dependencias y organismos de la</p>



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

	evaluación para los ascensos.	administración pública estatal.
--	-------------------------------	---------------------------------

ix. Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
9. Elaboración de políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.	9.1. Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras de la administración un entorno flexible y que considere sus necesidades familiares, esto debe estar reflejado en el contrato convenido.	<p>9.1.1. Promover espacios que ayuden a optimizar horarios, actividades y fortalezcan una relación armónica en la jornada laboral.</p> <p>9.1.2. Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.</p>

