



CATÁLOGO DE RECOMENDACIONES

A lo largo del ejercicio diagnóstico, funcionarias y funcionarios públicos de las diferentes dependencias participantes hicieron una serie de propuestas y recomendaciones que, desde su experiencia, consideraron útiles para mejorar su trabajo y contribuir a la consolidación de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas en la administración pública de Tabasco, tanto estatal como municipal, en este capítulo se dividen en dos grupos: el primero, referido a las recomendaciones institucionales y el segundo a las propuestas o recomendaciones dirigidas específicamente al mejoramiento del trabajo, precedidas por el catálogo de recomendaciones concretas que propone el equipo de investigación.

1. RECOMENDACIONES GENERALES

En ejercicio de diagnóstico mueve a la reflexión en estos momentos en que se trabaja para consolidar un proyecto democrático sustentado en los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas.

Un esquema presentado en los cursos de transversalidad y que resulta interesante como guía para ordenar las áreas de oportunidades que surgen de ejercicios de esta naturaleza es el siguiente:



Lina Balbina Hernández Alarcón

1

Este diseño habla de los tres ejes que sostienen toda la actividad de la administración pública en nuestro país, en los recuadros amarillos, que pueden ser modificados para transformar el tipo de relaciones intra, inter y exo institucionales; sin embargo, después de un ejercicio de auto crítica y diagnóstico como el emprendido en el Estado de Tabasco, es claro que se requiere fortalecer cada una de estos ejes con los refuerzos que se encuentran en los recuadros blancos. Aunque, es preciso tener en cuenta que la política pública está construida dentro de un marco normativo.

¹ Esta gráfica fue elaborada por Balbina Hernández Alarcón y nos permitimos retomarla por ser ejemplificativa de cómo los esquemas se enlazan e interactúan.



De esta manera las áreas de oportunidad que se destacan en esta evaluación diagnóstica y que se pueden sugerir al Gobierno del Estado de Tabasco como acciones para el fortalecimiento de la cultura de respeto a los derechos humanos y de arraigo de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas en la administración pública de la entidad, precisamente como el reflejo de una transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer público tanto estatal como municipal, son las siguientes:

- ♀ Armonización del marco jurídico a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como a los principios y lineamientos de las normas federales en esta misma materia;
- ♀ Institucionalización de programas de formación continua, en el ámbito estatal y municipal, con dos temas específicos: Perspectiva de género y Derechos Humanos vinculados a la administración pública.
- ♀ Elaboración de manuales y protocolos de actuación con perspectiva de género, para la administración pública tanto estatal como municipal en Tabasco.
- ♀ Desarrollo de esquemas de terapia grupal y de contención para las funcionarias y funcionarios que trabajan directamente con el público, en especial para quienes lo hacen con personas en situación de crisis.
- ♀ Desarrollo de un esquema único de información sobre el personal burocrático de Tabasco, desagregado por sexo, edad, escolaridad, nivel, función, jornadas de trabajo y prestaciones.

Corresponden a un trabajo intra institucional en la medida que será cada institución la que, de conformidad con las facultades expresamente contenidas en sus normas orgánicas y reglamentarias deberá modificar sus prácticas internas de gestión y atención al público:

- ♀ Elaboración de manuales y protocolos de actuación con perspectiva de género, para la administración pública tanto estatal como municipal en Tabasco.
-



- ♀ Desarrollo de esquemas de terapia grupal y de contención para las funcionarias y funcionarios que trabajan directamente con el público, en especial para quienes lo hacen con personas en situación de crisis.

Sin embargo, estas áreas de oportunidad, deben estar coordinadas en todo el sector público de Tabasco, así como en los municipios, por ello, tienen un contenido interinstitucional significativo, de ahí que se identifique como prioritario en el este contexto la

- ♀ Institucionalización de programas de formación continua, en el ámbito estatal y municipal, con dos temas específicos: Perspectiva de género y Derechos Humanos vinculados a la administración pública, y
- ♀ Armonización del marco jurídico a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como a los principios y lineamientos de las normas federales en esta misma materia.
- ♀ Desarrollo de un esquema único de información sobre el personal burocrático de Tabasco, desagregado por sexo, edad, escolaridad, nivel, función, jornadas de trabajo y prestaciones.

Ahora bien, en el trabajo de atención al público, es decir el esquema exo institucional, se verá fortalecido, per sé, con el desarrollo de las áreas de oportunidad descritas, empero, es recomendable que tanto los programas de formación continua como los manuales y protocolos de actuación tengan una visión transversal de la perspectiva de género como herramienta del trabajo del Poder Ejecutivo en beneficio de mujeres y hombres.

Esto apunta al reconocimiento y visibilización de las contribuciones que hacen las mujeres en su labor como funcionarias públicas, al tiempo que privilegia el desarrollo de políticas públicas tendientes a hacer lo propio en la sociedad, de tal suerte que el mejoramiento de las condiciones sociales y jurídicas de las mujeres tabasqueñas parta de dicho reconocimiento. Es así como se reconoce la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, no como un mero esfuerzo de darles mayores privilegios o darles asistencia social como si se tratara de un grupo vulnerable y no uno de los dos sectores de la población.



En este contexto, se recomienda desarrollar intra institucionalmente:

- ♀ Un esquema interno de acciones en beneficio del personal con el objetivo de mejorar las condiciones laborales desde una visión de igualdad y equidad entre los géneros con impacto tanto en los centros de trabajo como en los ámbitos familiares, profesionales, económicos y culturales de las funcionarias y los funcionarios de las instituciones;
- ♀ Un esquema de ascensos y reconocimientos estructurado y sensible a las diferencias entre los géneros, con impacto en las relaciones interpersonales, administrativas y de gestión de funcionarias y funcionarios públicos.

Inter institucionalmente:

- ♀ Desarrollar acciones afirmativas generales en la administración pública del Estado con el objetivo de incorporar de manera plena a las mujeres a la función pública y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación, salarios, permanencia y ascensos que existen entre mujeres y hombres;
- ♀ Desarrollar estructuras eficientes de prevención, atención, sanción y protección contra la violencia de género en los espacios de la administración pública de Tabasco.

Exo institucionalmente:

- ♀ Un observatorio ciudadano para la evaluación de las políticas públicas del Estado de Tabasco.

2. RECOMENDACIONES INSTITUCIONALES

i. Marco Normativo

Dado que fue un común denominador el desconocimiento de los temas trabajados y del marco jurídico que los sustenta, las funcionarias y funcionarios recomiendan esquemas permanentes de formación y



profesionalización que incluyan tanto la teoría de género como la normatividad aplicable y la relación entre el respeto a los derechos humanos y las políticas públicas para un desarrollo sustentable y democrático.

ii. Oportunidades laborales para las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres (mapa de género institucional)

Las funcionarias y funcionarios indicaron que los esquemas de permisos y licencias sobre cuidados familiares repiten los esquemas tradicionales sobre las funciones sociales de mujeres –asistencial- y hombres –productiva- de tal suerte que recomiendan revisar estos esquemas para facilitar que tanto hombres como mujeres tengan una vida familiar a la par que el desarrollo profesional y laboral, permitiendo los permisos para la atención de la familia tanto a las mujeres como a los hombres.

iii. Políticas institucionales vs las prácticas discriminatorias

En este rubro, un sentir común está vinculado a las prácticas de permisos y licencias que se menciona en el rubro anterior, pero también se empiezan a manifestar inquietudes en el sentido de que hay una gran atención a los temas de los derechos de las mujeres, sin que exista el correlativo sobre los derechos humanos en general y el mejoramiento de las relaciones interpersonales, lo cual, según las funcionarias y funcionarios que participaron en los grupos de enfoque impactaría tanto las relaciones laborales como las familiares, y ayudaría a prevenir la violencia de género en varias de sus modalidades.

iv. Acciones de capacitación

En estrecha relación con lo señalado hasta ahora, se solicitan esquemas permanentes de formación y profesionalización con perspectiva de género con obligatoriedad de asistir en el marco del servicio civil de carrera.

3. PROPUESTAS DE FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PARA MEJORAR SU TRABAJO

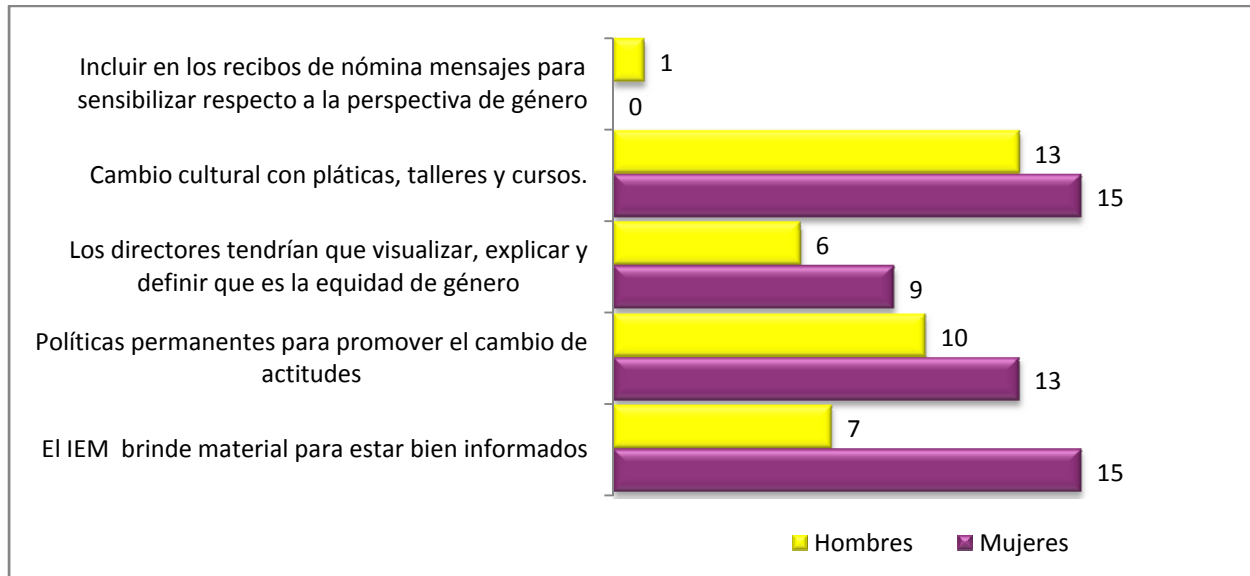
Parte de los intereses de este ejercicio diagnóstico fue recoger las propuestas e ideas de las funcionarias y los funcionarios públicos para lograr la equidad de género en sus dependencias tanto al interior como en los

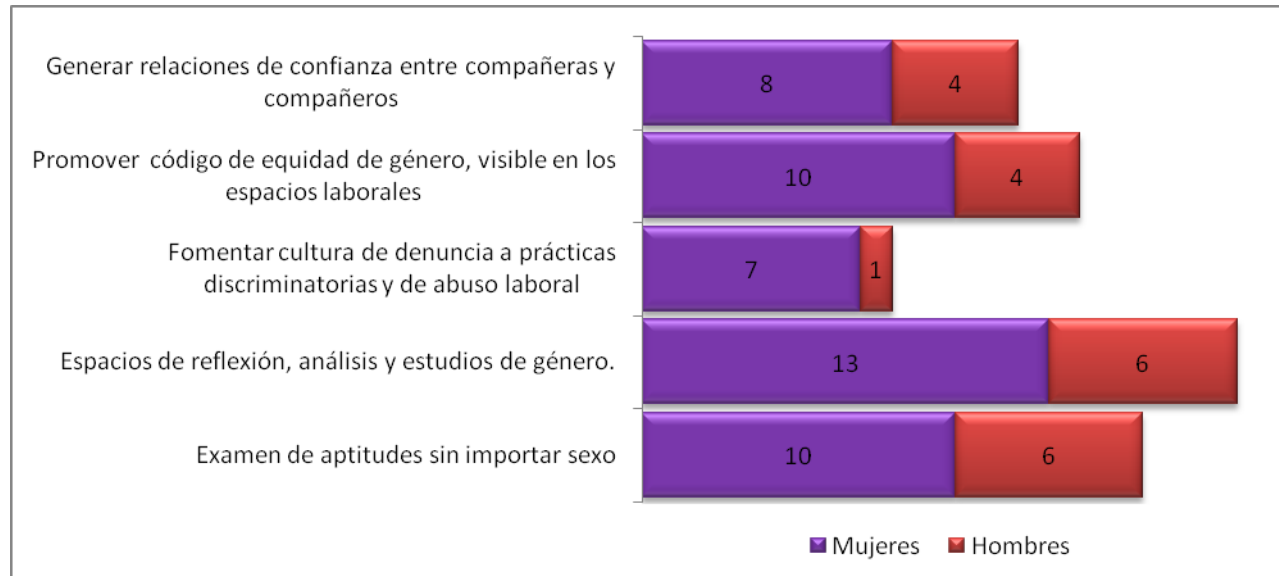


servicios que prestan. Esta información se levantó a través de los grupos de enfoque y se sintetizó en las siguientes gráficas.

Gráfica 20. Propuestas para lograr la equidad de género.

Grupos de enfoque que opinan que:





La mayoría de las propuestas se dirigieron a ampliar y profundizar el conocimiento sobre la equidad de género, principalmente a través de la vía de la capacitación, así como de la difusión masiva, por ejemplo incluyendo en los recibos de nómina mensajes de sensibilización.

En segunda instancia se vertieron propuestas encaminadas a crear un ambiente de respeto a través de un cambio cultural que incluya también una cultura de la denuncia, y por último, aquellas propuestas que se enfocaron a asegurar condiciones equitativas de trabajo, como es el contar con un examen de aptitudes que no incluya elementos discriminatorios de género.

