

Instituto Nacional de las Mujeres

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018.

Secretaría de la Mujer Oaxaqueña

**Nombre del proyecto: Impulsar acciones para incorporar la
Perspectiva de Género en el Gobierno del Estado de Oaxaca en
2018.**

**Meta 538 MI: Programa de Cultura Institucional en el Gobierno del
estado de Oaxaca.**

1

Documento Meta:

**Programa de Cultura Institucional en el Gobierno del estado de
Oaxaca.**

2018

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

Índice

I.	Presentación.....	3
II.	Introducción y justificación	3
III.	Objetivo	6
IV.	Marco conceptual.....	7
V.	Disposiciones legales internacionales, nacionales y estatales.....	9
VI.	Alineación de la meta con el Plan Estatual de Desarrollo.....	11
VII.	Diagnóstico.....	12
VIII.	Estrategia metodológica por dimensión propuesta.....	15
IX.	Indicadores.....	22
X.	Conclusiones y recomendaciones.....	22
XI.	Bibliografía.....	24

I. PRESENTACIÓN

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

El presente documento es producto de las actividades realizadas para la Meta 538 MI Programa de Cultura Institucional en el Gobierno del estado de Oaxaca.

En este marco, esta propuesta está dirigida a promover el fortalecimiento de la Cultura Institucional con Enfoque de Género en la Administración Pública del Estado de Oaxaca considerando de manera directa a las y los servidores públicos que operan en las instituciones que forman parte la AP a través de propuestas estratégicas de incidencia e institucionales.

El trabajo para el impulso de una nueva Cultura Institucional con enfoque de género es un reto para las instancias de la administración pública ya que se enfrentan a diversos obstáculos como la invisibilidad de la perspectiva de género al interior de las instituciones, la falta de presupuesto, la frágil estructura organizativa al interior de las instituciones y la falta de especialización y sensibilización de las y los servidores públicos que operan las políticas públicas en materia de igualdad de género.

Por ello, este documento ofrece una serie de estrategias y recomendaciones a mediano y largo plazo para impulsar la Cultura Institucional con enfoque de género en la Administración Pública del Estado de Oaxaca.

II. INTRODUCCIÓN

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género, así como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, exhortando a todas las partes interesadas incluidas los Estados, entre ellos México, a tomar medidas en este sentido.

De forma muy particular, las recientes recomendaciones de la CEDAW 2018¹ al estado mexicano señalan la importancia de fortalecer la incorporación de la

¹ Las observaciones y recomendaciones se pueden consultar en

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

perspectiva de género en las instituciones del Estado (*gender mainstreaming*) como a continuación se cita:

- Aumentar los recursos humanos, técnicos y financieros del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y aumentar su capacidad para promover y supervisar la aplicación de las políticas de igualdad de género a nivel estatal y federal;
- Adoptar una estrategia para contar con un presupuesto de género con recursos suficientes para la aplicación de los derechos de las mujeres y la aplicación de mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas eficientes en todos los sectores y niveles de gobierno, y mejorar el sistema de seguimiento de la asignación de recursos;
- Fortalecer los esfuerzos dirigidos a garantizar una sistemática e institucionalizada coordinación entre el Instituto Nacional de la Mujer y las oficinas de mujeres del estado y el municipio.

Estas recomendaciones dan cuenta, entre otras cosas, del trabajo pendiente en materia de institucionalización y la transversalidad del enfoque de género en las instituciones del Estado entendiendo por esto un “proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”², así como los presupuestos públicos.

Durante el sexenio 2012-2018 el Plan Nacional de Desarrollo incorporó por primera vez la perspectiva de género como una estrategia transversal, lo que supone el reconocimiento de la discriminación hacia las mujeres y la identificación de brechas de desigualdad que están presentes en la Administración Pública Federal. Esta estrategia nacional ha delineado las políticas públicas y el actuar institucional a nivel federal, sin embargo es necesaria la consolidación de una cultura institucional con enfoque de género en las entidades del país.

En el Estado de Oaxaca el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022 incorpora como política transversal a la igualdad de género, teniendo dentro de su Objetivo 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Oaxaca la

² Artículo 5 de la Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

Estrategia 1.1: Transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y la Estrategia 1.2: Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

De acuerdo al “Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género del Gobierno del Estado de Oaxaca” da cuenta de las esferas de la Cultura Institucional en la Administración Pública de Oaxaca centrándose en dos indicadores: la perspectiva de género y la cultura institucional. Este documento se realizó en el 2012 señalando que hay una invisibilidad de transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones, en ese sentido, es necesario que a 5 años de elaboración de este diagnóstico se actualicen los datos para medir los logros institucionales.

JUSTIFICACIÓN

El objetivo de la Meta 538 no se centra en realizar un diagnóstico actualizado de las condiciones sobre las que debería operar el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género en el estado de Oaxaca, ni actualizar los resultados del diagnóstico del 2012 o dar a conocer el contexto estatal actual en términos de cifras, sino aterrizar en una estrategia que dé cuenta de la ruta a seguir para incorporar la CI con perspectiva de género en la AP de Oaxaca, es decir, el alcance se centra en brindar elementos y herramientas institucionales para fortalecer la práctica de la CI con perspectiva de género en las instituciones del estado.

III. OBJETIVO

En este marco, la Meta 538 tiene como objetivo general que las instituciones públicas del Estado de Oaxaca desarrollen y promuevan la adopción de acciones afirmativas de igualdad y no discriminación; y como objetivo específico crear

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

nuevos factores estratégicos con los que se busca inculcar una nueva cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

Por este motivo, la propuesta que se presenta en este documento está dirigida a fortalecer la igualdad de género al interior de la Administración Pública, a través de políticas públicas con enfoque de género en el Estado de Oaxaca, considerando los elementos expuestos anteriormente y tomando en cuenta de manera directa a las y los servidores públicos que operan en las instituciones que forman parte la AP.

Para avanzar en este objetivo, planteamos a continuación los siguientes aspectos:

- Marco normativo y alineación con el plan estatal de desarrollo.
- Diagnóstico: realizado a partir de la información institucional solicitada y brindada por la SMO.
- Metodología.
- Propuesta de estrategia.

IV. MARCO CONCEPTUAL

El Programa de Cultura Institucional (PCI) es una herramienta del Gobierno Federal diseñada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y apoyado por la Secretaría de la Función Pública (SFP) para su aplicación

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

intersecretarial, que busca promover mejores relaciones entre los servidores públicos de la Administración Pública federal, haciendo hincapié en la igualdad de género.

Los ámbitos que aborda el PCI son (Figura1):

1. Política nacional y deberes institucionales: Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
3. Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
4. Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
5. Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
6. Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
9. Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

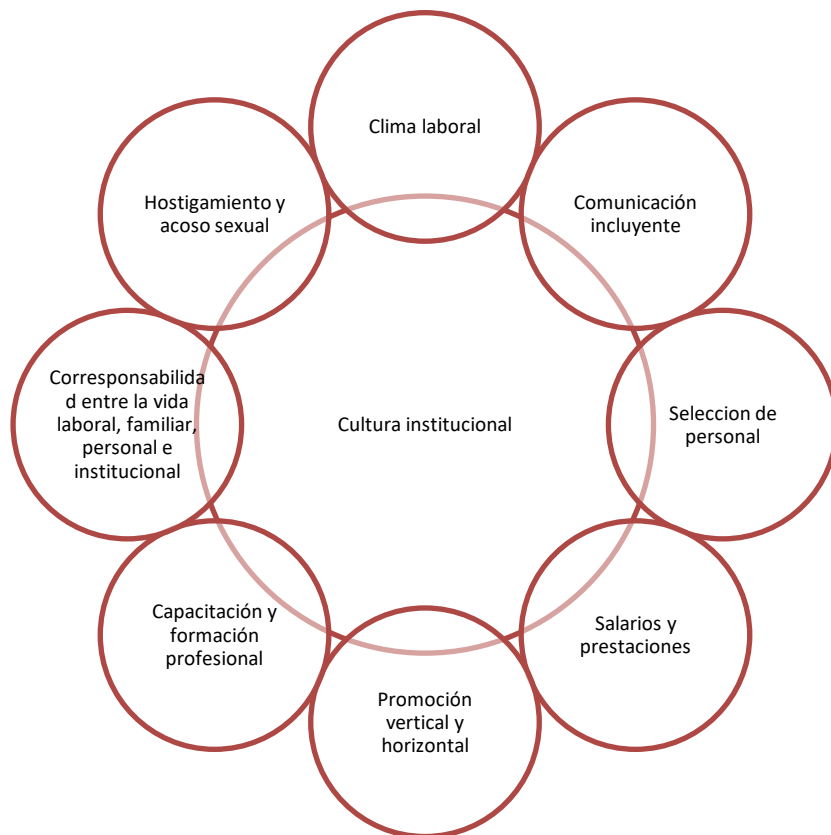


Figura 1. Ámbitos que aborda el PCI

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

V. DISPOSICIONES LEGALES INTERNACIONALES, NACIONALES Y ESTATALES QUE SUSTENTAN EL PCI

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
 - Artículo 2. Inciso e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
 - Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.
- Recomendaciones del Comité CEDAW 25 de julio 2018.
 - Párrafo 15; Incisos a), b), c), d) y e).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"
 - Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible – Agenda 2030
 - Objetivo 5. Igualdad de género.
Meta 5.9 Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - Artículo 1. 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

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece

- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.
- Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.
- Plan Estatal de Desarrollo Oaxaca 2016-2022.
 - Estrategia 1.1: Transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.
 - Estrategia 1.2: Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.
- Plan Estratégico Especial Transversal. Igualdad de Género 2016 -2022
- Programa de Cultura Institucional- INMUJERES

VI. ALINEACIÓN DE LA META CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

Objetivo 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Oaxaca		
Estrategia		Línea de acción
Estrategia 1.1: Transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.		Impulsar acciones integrales de transversalización de la perspectiva de género en el Poder Ejecutivo, que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.
Estrategia 1.2: Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública		Promover la perspectiva de género en reglamentos, códigos, normas, estatutos y procedimientos de la Administración Pública Estatal.
		Impulsar el desarrollo de capacidades institucionales

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

Estatul.	en materia de perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.
----------	--

VII. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género del Gobierno del Estado de Oaxaca” realizado en el 2012 muestra “dos obstáculos para confrontar la desigualdad de género en el sector público estatal en Oaxaca: la invisibilidad de ésta y la negación interna”³. Estos dos obstáculos refieren a la reproducción de la subordinación y la desigualdad de las mujeres en un ámbito de su vida cotidiana, como lo es el laboral, que permea en las estructuras institucionales y trasciende a otras esferas como la familiar.

Pero también remite a no reconocimiento de una cultura institucional reflejada en la falta de sensibilización de las y los servidores públicos, la resistencia puesta en práctica en las dinámicas institucionales y laborales, expresándose por ejemplo en el hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, esta negación también se expresa en la frágil estructura organizativa de las instancias encargadas de transversalizar la perspectiva de género en las instituciones y políticas públicas.

De igual manera, esta “invisibilidad y negación interna” se refleja también en el diseño de políticas públicas y la asignación de presupuesto con perspectiva de género.

Por ello, en la Propuesta de “Programa de Cultura Institucional para la equidad entre los géneros en el sector gubernamental del Estado de Oaxaca”⁴ considera estrategias de acción enfocadas en el fortalecimiento institucional:

³ Josefina Aranda Bezaury, Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género del Gobierno del Estado de Oaxaca, INMUJERES, IMO, UABJO, 2012, pág 3.

⁴ Josefina Aranda Bezaury, Propuesta de Programa de Cultura Institucional para la equidad entre los géneros en el sector gubernamental del Estado de Oaxaca, INMUJERES, IMO, UABJO, 2012.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

- *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 género⁵.*

A través del acercamiento a servidoras y servidores públicos se ha recabado información de tipo cualitativo que da cuenta de las áreas de oportunidad para reforzar la estructura institucional, mismas que ya se han considerado en la propuesta del PCI del INMUJERES⁶, sugiriendo, entonces, la elaboración de un diagnóstico institucional y un Plan de Acción para lograr la instrumentación de los ejes clave para el empoderamiento y autonomía de las mujeres en el ejercicio de sus derechos laborales, derechos a una vida libre de violencia y la conciliación de la vida familiar y laboral.

12

- Clima laboral, salarios y prestaciones
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Hostigamiento y acoso sexual

Salarios y prestaciones

De acuerdo con el INEGI, en el ámbito del gobierno federal se registra que el 27% de los hombres gana más de 20 mil pesos mensuales pero sólo el 13% de las mujeres percibe el mismo sueldo.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

⁵ Josefina Aranda Bezaury, Op Cit, 2012.

⁶ Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal, INMUJERES. "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

De acuerdo con el INEGI, el porcentaje de la población femenina de 14 a 70 años de edad que realizó un trabajo fuera de su hogar y simultáneamente desempeñó actividades de cuidado de personas, de acuerdo con la duración de su jornada laboral, fue el siguiente: 56.1 por ciento trabajó jornadas de ocho horas y más por día, 42.5 por ciento laboró jornadas menores de ocho horas al día y 1.4 por ciento no trabajó. Esto muestra las implicaciones de la doble jornada laboral de las mujeres.

Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo a datos de la OIT, el hostigamiento sexual provoca que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Además de dañar la salud mental de las mujeres. Lo que sin duda afecta el clima laboral, la salud mental de las mujeres y hombres, la comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, índices de ausentismo, desempeño del empleado o empleada y en la productividad general de la institución.

A partir de estos tres ejes del PCI se propone trabajar la estrategia centrada en las siguientes líneas de acción:

- Difusión, capacitación, formación y sensibilización entre el personal de las instituciones, sin importar cargos y régimen de contratación. Esto implica a todas las instituciones que forman parte del Sistema de Igualdad, así como las diferentes instancias de la AP del estado.
- Establecer alianzas entre los diferentes actores políticos involucrados en la AP del estado. Refiere al fortalecimiento institucional y capacidad política de las instituciones para incorporar la CI con perspectiva de género no sólo en el diseño de las políticas públicas, sino en los presupuestos, generación de estadísticas y el monitoreo y evaluación de sus políticas públicas.
- Contar con Unidades de Género fortalecidas (tanto en recursos, personal y capital político), responsables del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

Estas tres dimensiones se retoman en este documento siendo identificadas como estratégicas para consolidar una Cultura Institucional basada en dimensiones práctica y subjetiva a trabajar con las y los servidores públicos dentro y fuera de la institución.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

VIII. ESTRATEGIA METODOLÓGICA POR DIMENSIÓN PROPUESTA

La propuesta que a continuación se presenta es resultado de las reuniones presenciales que se llevaron a cabo con las servidoras públicas de la SMO con quienes se dialogó en términos de brindar herramientas para la implementación de una estrategia a corto y mediano plazo de acuerdo a tres dimensiones.

Sin embargo, es importante resaltar que una dimensión estratégica es el fortalecimiento estructural e institucional, por lo que se hace necesario trabajar en un primer momento estrategias dirigidas a consolidar esta dimensión.

Salarios y prestaciones

De acuerdo con la Propuesta de Programa de Cultura Institucional para la equidad entre los géneros en el sector gubernamental del Estado de Oaxaca en la esfera de selección de personal y proceso de reclutamiento, y salarios y prestaciones las principales brechas de género 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).

Por lo que se considera que un punto nodal se centra en el tipo de contrato que tiene el personal. 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.

En ese sentido se propone:

Objetivo	Estrategia	Acciones:
Que los salarios y prestaciones se otorgue con base en criterios	Establecer salarios y prestaciones equitativos que promuevan criterios	Revisar que salarios y prestaciones no sean discriminatorios en razón de género y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	de transparencia, igualdad e inclusión de género.	corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades. 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. 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. Otorgar los estímulos y prestaciones en igualdad de condiciones por puesto y/o sexo.
--	---	---

Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

En cuanto a la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, en el diagnóstico ya citado no se identificaron prácticamente desigualdades sociales y de género que prevalecen en la sociedad. Por ejemplo: en la “costumbre” de que sean las mujeres sean quienes atiendan directamente los temas de salud familiar, o en la afirmación de que existe un trato respetuoso que favorece la igualdad entre hombres y mujeres (88% de las mujeres y 93% de los hombres dijeron que estaban de acuerdo con el enunciado). Sin embargo, se considera importante abordar esta esfera ya que las repercusiones de la conciliación de la vida laboral y familiar no son las mismas para mujeres que para hombres.

Objetivo	Estrategia	Acciones:
Elaboración de políticas institucionales que	Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras de la	Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades los mecanismos

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

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.	administración un entorno flexible y que considere sus necesidades familiares, esto debe estar reflejado en el contrato convenido.	necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal. Realizar el esquema de licencia de paternidad para la participación masculina en el cuidado y educación de las y los hijos desde su nacimiento. Elaborar un esquema de política flexible de armado de horario laboral, tanto para hombres como para mujeres, la cual debe contener los siguientes aspectos: a) Que se cumpla con las horas laborales por semana en el menor número de días. b) Permitir adelantar o atrasar las horas de entrada o de salida. c) Combinar las jornadas laborales en la organización y en el hogar sin afectar el salario, las prestaciones y el trabajo. d) Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador. e) Respetar el horario de trabajo. f) Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos. g) Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto para hombres como para mujeres.
--	---	---

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

Hostigamiento y acoso sexual

En el tema de hostigamiento y acoso sexual el diagnóstico ya citado incluyó la pregunta: ¿Existen mecanismos para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual? Destacando que las respuestas por parte de la mayoría de hombres era que SI existen mecanismo (al igual que los mandos medios y superiores), y la mayoría de mujeres diciendo que NO (al igual que los trabajador@s de base).

En ese sentido, la propuesta a trabajar que se propone es la siguiente:

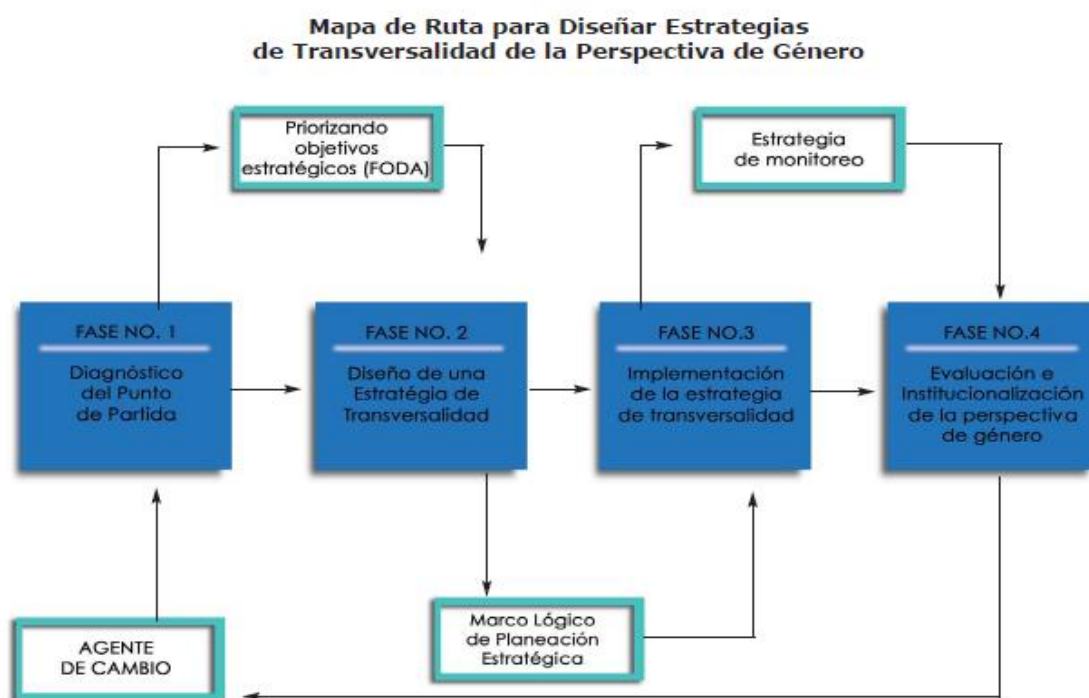
Objetivo	Estrategia	Acciones:
Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal	Prevenir y eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de: un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto, y una estructura organizacional confiable y equitativa que sancione el comportamiento que incurra en dichas prácticas.	Identificar la definición de hostigamiento sexual establecida en la normatividad vigente en el país. 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. Implementar programas de capacitación y formación profesional para reconocer las diferencias entre acoso y hostigamiento sexual, la prevención, orientación y atención dirigidos a todos los niveles de la organización. Generar un procedimiento claro de denuncia, atención y seguimiento de los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal. Establecer dentro de las dependencias y entidades de la AP, la creación de una instancia colegiada que lleve a cabo los

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

		procedimientos basados en el protocolo para la resolución de las quejas.
--	--	--

Para trabajar la estrategia para la transversalización de la perspectiva de género se proponen los siguientes pasos:

1. Diseñar un mapa de ruta



Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género.

Fase 1

En el caso del Estado de Oaxaca se cuenta con un Diagnóstico realizado en el 2012, el cual aporta información sobre las tres dimensiones propuestas de la Cultura Institucional con perspectiva de género. Este documento debe ser actualizado a la luz de la dimensión del fortalecimiento institucional y estructural, "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

es decir, tomando en cuenta las condiciones institucionales y políticas de cada institución e instancia encargada de la transversalización de la perspectiva de género.

Fase 2

La propuesta de estrategia de transversalidad de la CI se centra en tres dimensiones de la Programa de Cultura Institucional para la transversalidad de la Igualdad de Género en la AP:

- Clima laboral, salarios y prestaciones
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Hostigamiento y acoso sexual

Fase 3

Se deberá hacer la planeación estratégica para la implementación de la estrategia de transversalidad de acuerdo a las tres dimensiones propuestas.

19

Fase 4

Se proponen algunos indicadores adhoc, retomando la propuesta del PCI para la Igualdad de Género.

2. Diseñar un plan de acción para la Transversalidad de Género.

Plan de Acción para la Transversalidad del Género

- i. Diagnóstico del Punto de partida y análisis de las necesidades (tres dimensiones propuesta de arranque)
- ii. Objetivos y resultados buscados (objetivos de igualdad para las políticas y estrategias respectivas)
- iii. Acciones previstas (en las tres dimensiones previstas)
- iv. Disposiciones institucionales y recursos humanos y financieros dedicados al programa de transversalización

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

- v. Responsabilidad, mandatos y competencias individuales.
- vi. Colaboración externa, de expertos y organizaciones
- vii. Planificación de acciones
- viii. Proceso de seguimiento y evaluación: indicadores

3. Diseñar y planear una matriz lógica para la planeación de una estrategia de transversalidad

Matriz lógica para la planeación de una estrategia de transversalidad				
Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Hipótesis/riesgos	Indicadores
Actividades por objetivos específicos	Medios	Responsables Tiempos	Insumos de ejecución	Presupuesto

Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género.

Se recomienda que en el primer año se cabildee la propuesta y los presupuestos para su implementación con el objetivo principal de propiciar la sensibilización, apertura y voluntad política para implementar la propuesta y proponerse metas a mediano y largo plazo en términos de la operación y de resultados; para el segundo año se recomienda comenzar a impulsar la estrategia para crearla en un año y terminarla en dos años.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

IX. INDICADORES

Los indicadores propuestos se basan en el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

- Índice de avance en la armonización legislativa en la entidad.
- Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios. Presidentas municipales.
- Porcentaje de gobiernos municipales que cuentan con instrumentos de Planeación para implementar la política en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de presupuesto transferido a las instancias municipales de la mujer para ejecutar estrategias para la igualdad de género.
- Porcentaje de presupuesto transferido a las instancias municipales de la mujer para llevar a cabo acciones de fortalecimiento institucional en:
 - Profesionalización.
 - Recursos Materiales.
 - Recursos humanos.

21

X. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los trabajos en la asesoría presencial y el foro de presentación de la estrategia para lograr la Cultura Institucional en el gobierno de Oaxaca, se recomienda trabajar en una ruta concreta basada en las siguientes estrategias:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”. “Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”

Se propone arrancar el Programa de Cultura Institucional con 4 líneas estratégicas: conciliación de la vida laboral, hostigamiento sexual, facultades y fortalecimiento de las Unidades de Género.

Fortalecer las bases para garantizar sostenibilidad y sustentabilidad del trabajo de las Unidades de Género: espacio físico, contratación del personal y sueldos competentes, perfil del personal acorde a los alcances de la unidad, de la institución, capacitar al personal

Interiorizar la perspectiva de género en el personal de la institución.

Coordinación interinstitucional: hacer énfasis en los ámbitos de seguridad pública, tribunal de justicia y de atención a asuntos indígenas.

Promover la cooperación interinstitucional para crear programas e incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, de tal manera que las propuestas no queden aisladas.

Llevar a cabo una asesoría especializada dirigida a la estructura de las Unidades de Género y contar con capacidades de gestión y cabildeo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

XI. BIBLIOGRAFIA

- Aranda Josefina, (2012), Programa de Cultura Institucional para la Equidad entre los Géneros en el Sector Gubernamental.
- Aranda Josefina, Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Oaxaca.
- CEDAW, (2018), Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México.
- CNDH, (2018) Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017.
- Dirección de capacitación y Profesionalización Instituto Nacional de las Mujeres, (2017), Protocolo para la Prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal.
- Igualdad, Desarrollo y Adelanto, S.C., Programa Estatal de Cultura Institucional.
- INMUJERES, (2009), Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública.
- INMUJERES, Programa de Cultura Institucional.
- INMUJERES, (2014), Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal.
- INMUJERES, Unidad de Género.
- INMUJERES D.F., (2004), Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género.
- Gobierno del Estado de Oaxaca, Plan Estratégico Especial Transversal "Igualdad de Género 2016-2022"
- OCDE, INMUJERES, (2017), Construir un México Inclusivo: Políticas y Buenas Gobernanza para la Igualdad de Género.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, (2018).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo". "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

Programa de Cultura Institucional en el Gobierno del Estado de Oaxaca



Objetivo:

Fortalecer la cultura institucional con enfoque de género en la Administración Pública del Estado de Oaxaca (APEO).



Marco Normativo

- ▶ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ▶ Recomendaciones del COCEDAW 25 de julio 2018.
- ▶ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"
- ▶ ODS- Agenda 2030
- ▶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ▶ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- ▶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ▶ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- ▶ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.
- ▶ Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.
- ▶ Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.
- ▶ Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca
- ▶ Plan Estatal de Desarrollo Oaxaca 2016-2022
- ▶ Programa de Cultura Institucional Inmujeres 2015

Alineación de la meta con Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022



- **Objetivos:** Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Oaxaca.
- **Estrategia 1.1.** Transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal
- **Estrategia 1.2.** Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal

Diagnostico

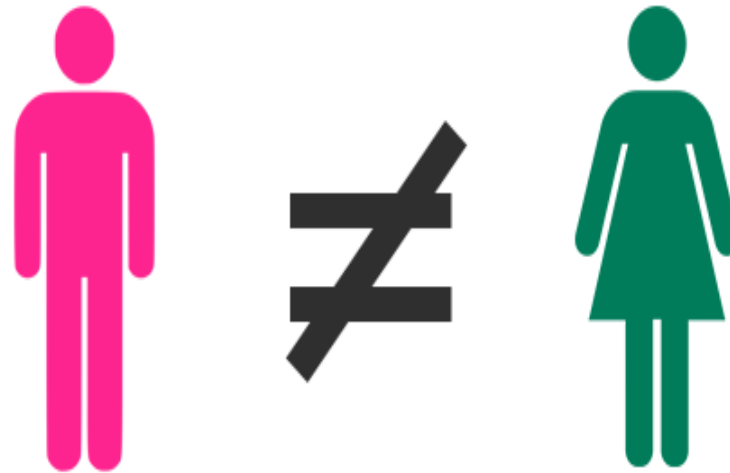
El Programa de Cultura Institucional (PCI) es una herramienta del gobiernos Federal Diseñada por el Inmujeres y la Secretaría de la Función Pública, que busca promover mejores relaciones entre los servidores públicos de la Administración Pública Federal, haciendo hincapié en la igualdad de género.



Ámbitos que aborda el PCI

Obstáculos para confrontar la desigualdad de género

- ▶ La invisibilidad de la desigualdad de género
- ▶ No reconocimiento de la Cultura Institucional



Plan Estratégico

- ▶ De acuerdo con la sugerencia de Inmujeres se debe lograr la instrumentación de los siguientes ejes:
 - ❑ Clima laboral, salarios, prestaciones
 - ❑ Corresponsabilidad
 - ❑ Hostigamiento y Acoso sexual



Acciones enfocadas al Fortalecimiento Institucional

- ▶ La capacitación al personal de las instituciones en todos los mandos, 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

Estrategia metodológica por dimensión propuesta

Salarios y Prestaciones

Objetivo	Estrategia	Acciones
Que sean otorgados los salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia de igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad	Salarios y prestaciones equitativos basados en los criterios básicos: transparencia, igualdad, inclusión de género.	• Salarios y prestaciones no discriminatorios en razón de género a través de la corresponsabilidad de la vida laboral. • Hacer publica la información de aumentos salariales y prestaciones considerando criterios de productividad, orientación a resultados y que este de acuerdo a la descripción y perfil de puestos, así como otorgar estímulos y prestaciones en igualdad.

Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

Objetivo	Estrategia	Acciones
Elaboración de políticas institucionales basadas en la distribución equitativa en corresponsabilidad con las cargas laborales, familiares y personales.	Ofrecer entorno flexible con consideración a sus necesidades familiares, esto debe estar reflejado en el contrato- convenio.	• Llevar a la normatividad interna mecanismos para la aplicación de acciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida entre la vida laboral, familiar y personal. • Realizar esquema de licencia de paternidad. • Tener un esquema de política flexible de armado de horario laboral para todos por igual.

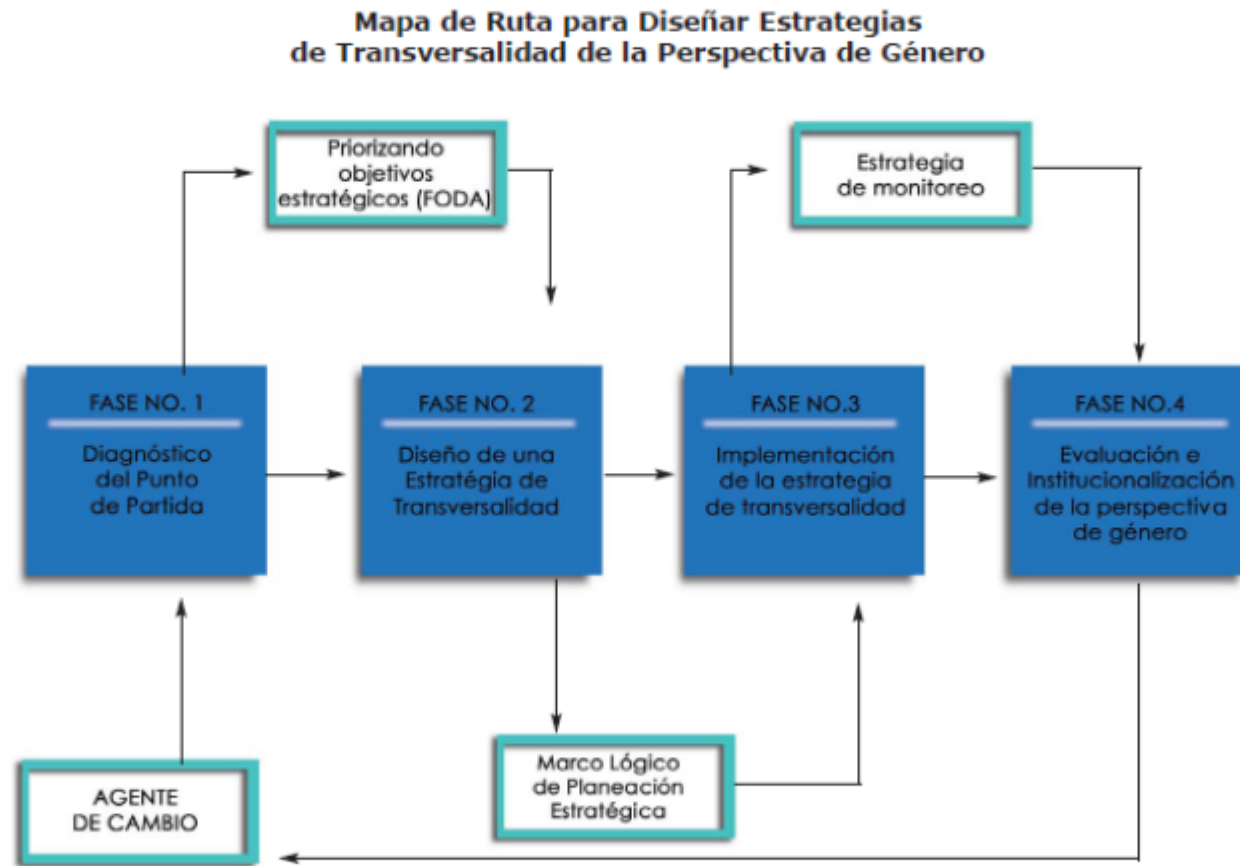
Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo	Estrategia	Acciones
Establecer mecanismos para eliminar practicas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.	Prevenir y eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través de un sistema organizacional que promueve prácticas de respeto y una estructura organizacional confiable y equitativa que sancione el comportamiento que incurra en dichas practicas.	• Identificar definición de hostigamiento sexual. • Crear marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual. • Generar un procedimiento claro de denuncia, atención y seguimiento. • Establecer creación de instancias que lleven acabo los procedimientos basados en el protocolo para la resolución de quejas.

Estrategia para la transversalización de la perspectiva de género

► Paso 1

Diseñar un mapa de ruta



Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género.

► Paso 2

Diseñar un plan de acción para la transversalidad de género

Plan de Acción para la Transversalidad del Género

- I. Diagnóstico del Punto de Partida y Análisis de las Necesidades (sobre las cinco dimensiones)
- II. Objetivos y resultados buscados (objetivos de equidad para las políticas respectivas)
- III. Acciones previstas (en los cinco aspectos del diagnóstico)
- IV. Disposiciones institucionales y recursos humanos y financieros dedicados al programa de transversalización
- V. Responsabilidad, mandatos y competencias individuales, de la red de puntos focales o red de género, involucrada en el proceso de generación de las políticas de equidad y de la estrategia de transversalización.
- VI. Colaboración externa, de expertos y organizaciones
- VII. Planificación de acciones
- VIII. Proceso de seguimiento y evaluación; con los indicadores cuantitativos y cualitativos para el monitoreo y la evaluación.

Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género.

► Paso 3

Diseñar y planear una matriz lógica para la planeación de una estrategia de transversalidad.

Matriz lógica para la planeación de una estrategia de transversalidad				
Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Hipótesis/riesgos	Indicadores
Actividades por objetivos específicos	Medios	Responsables Tiempos	Insumos de ejecución	Presupuesto

Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género.

► Paso 4

INDICADORES

- Índice de avance en la armonización legislativa por entidad federativa
- Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en presidencias municipales.
- Porcentaje transferido a los mecanismos para el adelanto de las mujeres para presentar propuestas de los temas estratégicos.
- Porcentaje de presupuesto transferido a los mecanismos para el adelanto de las mujeres para llevar cabo acciones de fortalecimiento institucional en: profesionalización, recursos naturales y humanos.

