



**Acuerdo 5/2012 del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Para el cumplimiento de la Agenda de Compromisos Sectoriales de Cultura Institucional.**

LA IGUALDAD entre mujeres y hombres es una prioridad que Colegio de Postgraduados se ha empeñado en alcanzar dentro de su ámbito de competencia, por lo que ha dispuesto elaborar y establecer compromisos que deriven del Programa de Cultura Institucional (PCI), que permitan trazar un plan estratégico para crear y fomentar relaciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades y trato entre las servidoras y servidores públicos que desempeñan sus funciones.

En este sentido, con base en la Guía del Tema Cultura Institucional 2011, se aplicó el Segundo Cuestionario de Cultura Institucional al personal que labora en Colegio de Postgraduados, éste se diseñó a partir de los objetivos establecidos en el Programa de Cultura Institucional, para recoger las percepciones del personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres e instrumentar programas que fomenten una vida libre de violencia y discriminación, considerando la situación particular de cada dependencia, ramo o sector.

El cuestionario se aplicó durante el segundo semestre del 2011 con la participación de 258 instituciones de la APF, de las cuales 242 cumplieron el proceso de validación; participaron en la encuesta 345 mil 793 servidoras y servidores públicos, de los cuales 146 mil 106 son mujeres (42 por ciento) y 199 mil 687 hombres (58 por ciento).

Colegio de Postgraduados tuvo una participación de 202 encuestas contestadas, de las cuales 92 fueron mujeres y 110 hombres.

El resultado de este Diagnóstico de Cultura Institucional proporciona los insumos para fortalecer y reestructurar el Plan de Acción de Colegio de Postgraduados, que se encuentra comprometida con ambientes de trabajo sanos, la corresponsabilidad entre la vida laboral familiar, personal e



institucional, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones.

En esta tarea, se reconocen los obstáculos que existen en la deconstrucción de prácticas arraigadas en las organizaciones y en sus procesos, por lo que se emprenden acciones como la sensibilización del personal directivo que es pieza clave en la toma de decisiones, en aspectos tales como: que identifique las asimetrías de poder, ordene bajo los principios de equidad los procesos y funciones administrativas, ejerza liderazgos equitativos y genere condiciones para una resolución de conflictos libre de discriminación y violencia en todas sus modalidades.

Por otro lado, el desafío está puesto en incidir en las prácticas culturales, esto es, buscar el cambio de los esquemas de percepción y la manera de relacionarse e interactuar en la cotidianidad, lo cual implica que se propicie la reflexión sobre las creencias que llevan implícita o explícitamente a la discriminación y la violencia, que la base de la convivencia sea el respeto, la tolerancia y la equidad, y que se establezca una comunicación incluyente. En sí, se pretende llevar a cabo una transformación —vista como un proceso gradual, de largo alcance y de múltiples dimensiones—, hacia la igualdad entre mujeres y hombres que se refleje en la manera en que opera Colegio de Postgraduados como pieza fundamental de la Administración Pública Federal y que forme parte de la identidad de la institución.

La presente **Agenda de Compromisos para Colegio de Postgraduados sobre Cultura Institucional** **consiste** en una estrategia que permitirá lograr la transformación organizacional de la institución desde una perspectiva de género. Su principal objetivo es impactar en los conceptos, prácticas y creencias sobre la construcción de género que justifica y legitima la desigualdad, partiendo de necesidades e intereses prácticos y estratégicos, así como reconociendo los obstáculos que las reglas, normas, costumbres y valores presentes en las instituciones imponen a las mujeres y hombres.

CONSIDERANDOS

Primero.- Que los mandatos a que hacen referencia los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los convenios y tratados internacionales suscritos por México, son de cumplimiento obligatorio en todo el país y por consiguiente vinculan a todas las dependencias, entidades y órganos de los distintos poderes y órdenes de gobierno de la Nación.

Segundo.- Que en el artículo 1º de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres se establece: *“Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en términos del Artículo Cuarto, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”*.

Tercero.- Que en la misma Ley, en el artículo 6º., como objetivo específico del Instituto se señala: *“la ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres. La evaluación de los programas proyectos y acciones para la no discriminación y la equidad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias”*.

Cuarto.- Que el artículo 6º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que *“la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”*.

Quinto.- Que se requiere de una Agenda Sectorial de compromisos que se conviertan en una política de Estado, que abra las puertas a cambios sin precedente en las relaciones entre hombres y mujeres, que permita lograr la transformación organizacional de las instituciones públicas del país desde una perspectiva de género.



Se suscribe el siguiente:

Acuerdo 5/2012 del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el cumplimiento de la Agenda de Compromisos Sectoriales sobre Cultura Institucional.

Primero.- Este Acuerdo se enmarca en el cumplimiento al artículo 24 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece como coordinador del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al Instituto Nacional de las Mujeres, haciendo patente el compromiso para su observancia en Colegio de Postgraduados, para dar prioridad a las acciones destinadas a la promoción y procuración de las condiciones que propicien la igualdad entre mujeres y hombres en su quehacer institucional, procesos, procedimientos y normatividad interior.

Segundo.- Para la orientación de las estrategias y acciones que deriven de este Acuerdo, se observarán los objetivos y principios previstos en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia; el Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción; el Programa de Cultura Institucional; así como de los compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano en esta materia.

Tercero.- Colegio de Postgraduados se compromete a generar un Plan de Acción con metas a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo a las siguientes líneas de acción:



Política y deberes institucionales:

- Revisar que el código de ética, de conducta y la Misión-Visión institucional cuente con principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente
- Dar seguimiento a la aplicación de la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV
- Realizar un estudio comparativo que visualice cómo se modificó la situación inicial de mujeres y hombres considerando la implantación de los objetivos estratégicos del PCI

Clima Laboral:

- Promover los principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo
- Impulsar acciones con perspectiva de género y no discriminación a favor de un ambiente de trabajo sano e incluyente

Comunicación inclusiva:

- Incluir dentro del programa de capacitación cursos sobre género y lenguaje no sexista
- Construir un manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y social

Selección de Personal:

- Contar con un sistema de selección de personal que integre criterios de evaluación curricular y experiencia laboral excluyendo el requisito del sexo en todo nivel y cargo
- Definir y aplicar las acciones afirmativas que serán implementadas en el proceso de selección de personal
- Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de su institución

Salarios y prestaciones:



- Contar con un diagnóstico que le permita identificar en el sistema de salarios y prestaciones las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres relacionadas con la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar
- Contar con un diagnóstico que le permita identificar si los salarios y prestaciones que se otorgan al personal se establecen con criterios no discriminatorios en un mismo nivel salarial

Promoción Vertical y Horizontal:

- Realizar acciones afirmativas para reducir las brechas en todos los niveles y puestos de la institución

Capacitación y formación profesional:

- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación basado en los requerimientos de la institución con perspectiva de género

Conciliación vida laboral, familiar y personal:

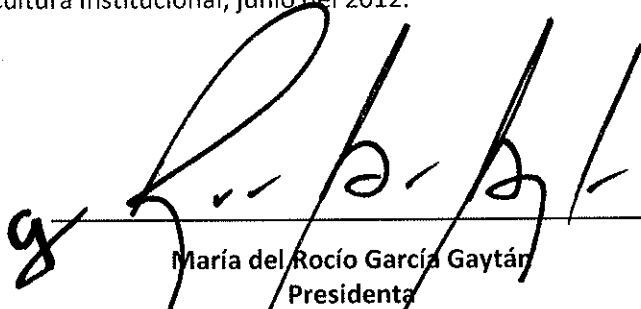
- Realizar un diagnóstico en la normatividad interna que evidencie las actuales condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal
- Realizar campaña de difusión sobre acciones afirmativas que favorecen la participación de padres varones en el cuidado de hijas e hijos

Hostigamiento y acoso sexual:

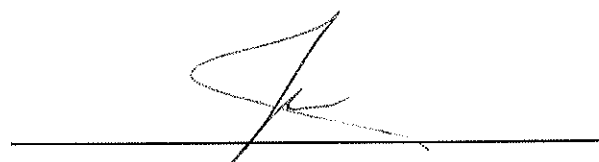
- Realizar campaña de difusión para el conocimiento del proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual
- Realizar campaña de promoción y difusión del programa de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual
- Elaborar un programa de trabajo para la instancia colegiada para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- Crear una instancia de orientación e información que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para casos de acoso y hostigamiento sexual



Firman al calce Colegio de Postgraduados, que cuenta con Diagnóstico Institucional y Nuevo de Plan de Acción en Cultura Institucional; junio del 2012.



María del Rocío García Gaytán
Presidenta
Instituto Nacional de las Mujeres



Dr. Jesús María Moncada de la Fuente
Director General
Colegio de Postgraduados