

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal de México.
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	En toda la república mexicana a través de los 24 Sectores de gobierno federal (242 instituciones).
Web	http://pci.inmujeres.gob.mx
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Instituto Nacional de las Mujeres
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Lic. Claudia Gabriela Salas Rodriguez. Lic. Araceli Noguera Simón.
Correo electrónico y teléfono	cgsalas@inmujeres.gob.mx (55) 53 22 42 62 anoguera@inmujeres.gob.mx (55) 53 22 42 77

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	Mayo 2008 Diciembre 2012
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	La puesta en marcha del Programa de Cultura Institucional (PCI), representa uno de los principales retos del Gobierno Federal para hacer de sus instituciones, espacios más justos e igualitarios. En el marco de la política nacional que en materia de igualdad se establece en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tienen como uno de sus principales objetivos y compromisos el consolidar junto con las instituciones de la Administración Pública Federal (AFP), el desarrollo e implementación de estrategias y líneas de acción desde una perspectiva de género, para hacer realidad la práctica de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad. El PCI representa una de las estrategias más importantes del

	<p>Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.</p> <p>En este sentido, la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura institucional y quehacer gubernamental a través del PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la Administración Pública Federal (APF) y las leyes nacionales e internacionales vigentes de protección a los derechos humanos de las mujeres y de los hombres.</p> <p>Es un reto para todo el personal de la administración pública porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforme los conceptos propios del quehacer institucional y el paradigma de la construcción de género, que coloca en una situación de desigualdad a las mujeres frente a los hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.</p>
--	---

MARCO INTERPRETATIVO:

<p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>La creación del Programa de Cultura Institucional, se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir de que México firma en 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las mujeres celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno.</p> <p>En la actual administración, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, en su Eje rector 3, Igualdad de oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje rector 5 del PND 2007-2012, plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la administración pública federal y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos a la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicará en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.</p> <p>Asimismo, cabe señalar que la naturaleza del Programa de Cultura</p>
---	---

	<p>Institucional es multisectorial. De esta forma, se articula con el artículo 37, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública federal que establece: Corresponde a la Secretaría de la Función Pública organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las dependencias y entidades de la APF, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de la misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa.</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaria de la Función Pública aplicaron en las dependencias y entidades que conforman el Gobierno Federal un cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género que permitiera conocer la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran tales organizaciones. De esta manera, se confirmó con datos específicos la persistencia de desigualdad y discriminación, tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales, como en los procesos y la cultura organizacional, pero también que hay mujeres y hombres dispuestos a transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las instituciones.</p> <p>Derivado de los resultados de la encuesta, del trabajo institucional y de revisión sistemática de experiencias previas, se diseñó el PCI. Programa que consta de nueve factores estratégicas con lo que se busca inculcar una nueva cultura igualdad entre hombres y mujeres 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 las prácticas de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Por ello, el desafío más importante de este programa, es consolidar el desarrollo e implantación de acciones alineadas con los factores antes descritos y comenzar un proceso de cambio en la Administración Pública Federal en la que cada una de las dependencias y entidades que la integran se sumen para hacer realidad una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad.</p>

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sinergias y compromisos institucionales. - 222 Planes de Acción de Cultura Institucional, en los cuales las Instituciones programaron para el período de 2009-2012. - Programa (PCI) permanente que actualiza las actividades que refuerzan los planes de acción. - Capacitación y sensibilización en materia de género para servidoras/es públicos de la Administración Pública Federal. - Posicionamiento del instituto Nacional de las Mujeres en su rectoría en la administración pública federal - Generación de redes de políticas públicas - Sistema virtual en interacción con 242 instituciones
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Cultura Institucional - Protocolo de intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual - Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional - Guía para la elaboración de Plan de Acción - Guía de Mapas rutas que permiten a las instituciones ir midiendo el grado de avance en la institucionalización de los procesos y prácticas en materia de cultura institucional
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>Alianza con la Secretaría de la Función Pública</p> <p>Los elementos sustantivos por los cuales el Programa de Cultura Institucional en la APF, supone la intervención de la Secretaría de la Función pública, son:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Su carácter globalizador b) Su mandato de coordinar la política normativa en cuestión de gestión pública. <p>Por lo tanto, las ventajas del trabajo coordinado en la integración del análisis de género en el mandato de la Secretaría de la Función Pública va en dos direcciones: la primera es que la gestión de la Función Pública responderá mejor a las necesidades de la población, y la segunda, que puede consolidar en todas las dependencias y entidades de la administración pública federal, el componente de gestión pública, acelerando los esfuerzos del gobierno de México para alcanzar la igualdad.</p>
<p>Líneas de acción</p>	<p>El PCI plantea nueve objetivos estratégicos:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias. - Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía. - Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APF, que promueva la igualdad de género y la no discriminación. - Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo. - Contar con una APF donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres. - Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APF. - Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos. - Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APF. - Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APF.
<p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pronunciamiento por parte de la Secretario de la Función Pública que obliga a las instituciones de la APF que apliquen el Protocolo de intervención en hostigamiento y acoso sexual y propiciar espacios libres de estos tipos de violencia de género. - Revisión a la Legislación interna de las instituciones
<p>Producción de conocimiento y herramientas</p>	<p>Se ha propiciado el conocimiento por medio de las publicación, difusión y capacitación de los siguientes materiales:</p> <p>Programa de Cultura Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

	<ul style="list-style-type: none"> - Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional - Guía para la elaboración de Plan de Acción -Mapas rutas -Videos institucionales -CD experiencias de los seminarios internacionales
Desarrollo de capacidades	<p>Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional Segundo Seminario Internacional de Cultura Institucional Foro “Corresponsabilidad -Capacitación en Línea Capacitación Presencial</p>
Sensibilización a la opinión pública	<p>El PCI plantea un cambio al interior de las Instituciones gubernamentales de la Administración Pública Federal, de esta manera, se pretende que esta acción genere que los servicios, bienes y políticas que impulsan las instituciones, se vean reflejadas en la opinión pública.</p>
Acciones para la transformación organizacional	<p>El Programa de Cultura Institucional es una estrategia que nos permitirá, en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional para el ejercicio y transparencia, desde una perspectiva de género. La propuesta operativa planteada en el PCI es susceptible de mejoras y observaciones. Dada su finalidad de reforzar y consolidar una nueva cultura institucional, los ejes (acciones) que lo componen son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover y lograr la conjunción de esfuerzos institucionales. - Articular el PCI con el Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG) mediante el replanteamiento de un nuevo sistema de valores y la mejora en la calidad de los bienes y servicios. - Incidir en los sectores, las instituciones y en general los actores relevantes que promuevan su cumplimiento. - Coordinación técnica interinstitucional. - Establecer mecanismos y lineamientos para el seguimiento de avances y resultados.
Fortalecimiento de actores	<p>La cultura organizacional se ha erigido en uno de los factores que más puede obstaculizar o facilitar las intervenciones para el desarrollo de México. Por ello, uno de los grandes desafíos es considerar e incorporar una visión integral que coadyuve a la transformación de las personas que prestan un servicio público, desde cómo se observan a sí mismas en función de su quehacer laboral, hasta propiciar la reflexión y el análisis sobre los tratos</p>

	<p>implícitos, los códigos y las prácticas cotidianas que se dan entre compañeras y compañeros, así como entre mandos medios y superiores y las y los operadores de políticas públicas.</p> <p>El PCI constituye el primer esfuerzo con el que pretendemos explicar cómo los prejuicios e idiosincrasia de la cultura presentes en el quehacer institucional del personal de las diferentes dependencias y entidades, tienen un impacto negativo en los procesos de planificación, programación, clima organizacional y, por supuesto, en la manera en que el gobierno de México otorga bienes y servicios a la población.</p>
<p>Incidencia política</p>	<p>La naturaleza del Programa de Cultura Institucional es multisectorial. De esta forma, se articula con el artículo 37, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece: Corresponde a la Secretaría de la Función Pública organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las dependencias y entidades de la APF, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de las misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa.</p> <p>El PCI tiene como principal objetivo incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional, esto ha permitido que haya un incidencia política en 242 Instituciones de gobierno federal. Incidencia en la materia que nunca se había dado en la historia del Estado Mexicano.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y el Combate a la Corrupción. -Plan Nacional de Desarrollo. -Sistema Virtual de seguimiento y evaluación. Generación de Módulos de seguimiento - Estrategia de intervención de los Órganos Internos de Control (mecanismos fiscalizadores pertenecientes a la Secretaría de la Función Pública y se encuentran inmersos en todas las instituciones de la administración pública federal)
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaria de la Función Pública fomentaron y convocaron a que 242 Instituciones de la Administración Pública Federal de 24 Sectores, lleven a cabo acciones precisas para incorporar la perspectiva de género.</p>

<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? (<i>Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto</i>)</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voluntad política. - Sinergia institucional a través de los planes de acción. - Inter sectorialidad. - Generación de presupuesto desde la implementación sin que este etiquetado y deviene de la propia estructura de la institución. - Equipo de trabajo. - Transformación y reivindicación del servicio público. - Las propias instituciones cuentan con su propio diagnóstico de factores. - Filosofía humanista y ética del Programa de Cultura Institucional. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de gestión y estructuras organizacionales de la Administración Pública Federal. - El modelo de cambio: descongelar, cambiar y recongelar.
<p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>Aprendimos que tenía que ser un programa Inter sectorial y a crear redes de política públicas con la Secretaria de la Función Pública en dos direcciones.</p> <p>A) Carácter globalizador a través de una ficha Inter sectorial con 242 instituciones obligadas al cumplimiento de 10 puntos en materia de transparencia, rendición de cuentas y cultura institucional.</p> <p>B) Su mandato de coordinar la política normativa en cuestión de gestión pública. Que da lugar a que la falta de cumplimiento se origine responsabilidades administrativas a las y los servidores públicos.</p> <p>Aprendimos a contar con las metodologías pertinentes para la implementación de los objetivos estratégicos del Programa de Cultura Institucional.</p> <p>Aprendimos a generar un sistema electrónico que permitiera la interacción de las 242 instituciones con sus respectivos planes de acción generando módulos de seguimiento y evaluación a las metas e indicadores de lo programado con lo realizado. Así como el impacto de los mismos al interior de sus instituciones.</p> <p>Algo importante es que la cultura organizacional de la Administración Pública Federal es regido por procesos y procedimientos, por lo que se diseñaron estrategias a partir de un</p>

Experiencias de Transversalidad de Género en Políticas Públicas en América Latina y el Caribe



	mapeo de procesos e incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad.
--	---

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el **29 de octubre de 2010.**

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.