

**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.**

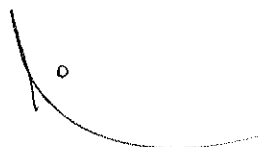
La igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad que el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera se ha empeñado en alcanzar dentro de su ámbito de competencia, por lo que ha dispuesto elaborar y establecer compromisos que deriven del Programa de Cultura Institucional (PCI), que permitan trazar un plan estratégico para crear y fomentar relaciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades y trato entre las servidoras y los 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 el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera; 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).

El Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera tuvo una participación de 63 encuestas contestadas, de las cuales 20 fueron mujeres y 43 hombres.

El resultado de este Diagnóstico de Cultura Institucional proporciona los insumos para fortalecer y reestructurar el Plan de Acción del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera que se encuentra comprometida con ambientes de trabajo sanos, la corresponsabilidad entre la vida

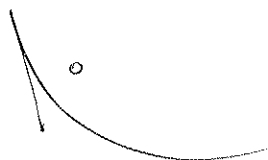


laboral y familiar, personal e institucional, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones.

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 el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera como pieza fundamental de la Administración Pública Federal y que forme parte de la identidad de la institución.

La presente **Agenda de Compromisos para el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera 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 el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera 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 (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (LGAMVLV); 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.- El Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera se compromete a generar un Plan de Acción con metas a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo a las siguientes líneas de acción:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive-like mark.

Política y deberes institucionales:

- Realizar Campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.

Clima Laboral:

- Contar con una estrategia para promover la no discriminación en imágenes y símbolos que impacten en el clima laboral.
- Promover los principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo.

Comunicación inclusiva:

- Difundir, a través de cualquier medio, el Programa de Cultura Institucional al interior de la institución.
- Promover la capacitación sobre género y lenguaje no sexista.
- Promover la capacitación sobre comunicación organizacional y social incluyente.

Selección de Personal:

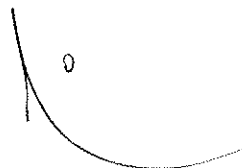
- Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de su institución.

Salarios y prestaciones:

- Contar con un diagnóstico para conocer las prestaciones que se le otorgan a mujeres y a hombres.
- Contar con un manual que contenga descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes, equitativos y sin sesgos por discriminación.

Promoción Vertical y Horizontal:

- Realizar un diagnóstico que permita conocer la distribución de mujeres y hombres en todos los puestos de la institución.
- Elaborar criterios para revisar bajo la perspectiva de género los siguientes documentos para la evaluación de ascensos: formatos, políticas y reglamentos.



Capacitación y formación profesional:

- Elaborar un programa anual de capacitación que incluya criterios de igualdad y no discriminación.
- Mecanismo para promover cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura a todos los niveles de la institución.

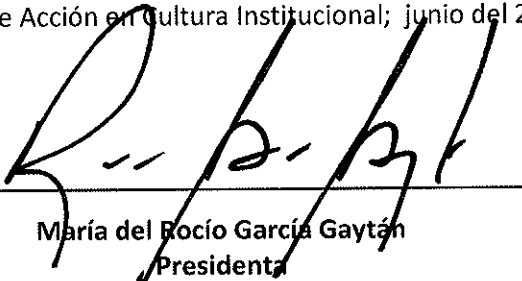
Conciliación vida laboral, familiar y personal:

- Incluir criterios para que en la planeación anual de la capacitación se considere la impartición de cursos y talleres dentro de los horarios laborales.

Hostigamiento y acoso sexual:

- Crear un programa de comunicación institucional que incluya temas sobre acoso y hostigamiento sexual.

Firma al calce el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera 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



Soc. Pedro Díaz de la Vega García
Director General
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera