

Sector:	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
Institución:	COLEGIO DE POSTGRADUADOS
I. Política Nacional y deberes institucionales	
Diagnóstico	
<p>El análisis de los resultados obtenidos en el Colegio nos indican que las acciones realizadas en Equidad de Género muestran un avance, pero es necesario implementar acciones que consoliden el Programa de Cultura Institucional. Se presenta a continuación una síntesis general del diagnóstico, si bien aplicaremos compromisos más específicos ajustados a cada Campus y unidad administrativa. 1) Cabe resaltar el gran avance entre 2008 y 2011 en los rubros de: a) conocimiento del PCI, LGAMVLV, y LGIHM b) conocimiento de la existencia de una Coordinación de Equidad de Género (mujeres 92.3% y hombres 90.91%); c) interés por recibir cursos de género (85.87% mujeres y 78.18% hombres). 2) Sin embargo es muy importante resaltar las respuestas negativas de las mujeres en los siguientes rubros: a) comentarios por tipo de vestimenta, b) expresión de amenazas, c) plazos de ejecución de cargas irrazonables, d) supervisión y control en exceso. Esto nos indica la práctica cotidiana que limita el desempeño de las mujeres porque se sustenta dicha práctica en los estereotipos de género. 3) El hostigamiento sexual se reportó con bajos índices porcentuales, lo cual es un avance, pero de los casos reportados los datos negativos los reportan las mujeres (ser víctimas, denuncias del caso y conformidad con resultados obtenidos) 4) Es importante aplicar acciones a favor del personal y acciones afirmativas en "Conciliación vida laboral, familiar y personal". Llama la atención que para ambos géneros es una necesidad contar con permisos para asuntos personales, así como realizar actividades en horario matutino, y flexibilizar los horarios de entrada y salida. Los hombres solicitan realizar trabajo a distancia y ayuda económica para dependientes. 5) Por último, cabe mencionar que el Diagnóstico del PCI servirá para mostrar la importancia de la equidad de género como coadyuvante de la eficiencia y productividad laboral, así como establecer prácticas más democráticas en el trabajo.</p>	
Compromisos	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	

II. Clima laboral

Diagnóstico

El presente objetivo ha tenido avances en comparación con el diagnóstico de 2008. Las acciones que se ejecutarán para cumplir con los compromisos adquiridos requerirán ser focalizadas conforme a las áreas que necesiten mayor atención conforme a los resultados presentados.

Compromisos

- 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

III. Comunicación Inclusiva

Diagnóstico

La calificación alcanzada por el Colegio fue de 8.19, frente a 7.56 de la calificación global de instituciones que aplicaron el PCI. Si bien es una buena calificación es necesario consolidar el objetivo especialmente en documentos oficiales y redacción de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Compromisos

- 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

IV. Selección de Personal

Diagnóstico

Se requiere adquirir un compromiso institucional para cumplir de manera contundente con los compromisos adquiridos, considerando que el presente objetivo es el que obtuvo la más baja calificación y se encuentra por debajo de la

calificación global. Se requiere, en particular, poner especial atención en las áreas que integran la Sede en el Colegio de Postgraduados.

Compromisos

- 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

V. Salarios y prestaciones

Diagnóstico

Resulta imprescindible focalizar las acciones a emprenderse en lo relativo a prestaciones, a fin de fomentar la equidad de género. Atención especial requieren las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para que cuenten con lugares acondicionados para desarrollar sus actividades.

Compromisos

- 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

VI. Promoción vertical y horizontal

Diagnóstico

Resalta la respuesta de los hombres en comparación con las mujeres, pues ellas opinan que no hay igualdad en el acceso a mandos medios y superiores. Según el INSTRAW de Naciones Unidas habría que fomentar la "Conciencia de Desigualdad de Género" para sensibilizar frente a la problemática del sexo opuesto en el aspecto concreto del acceso de mujeres a mandos medios y superiores en el Colegio de Postgraduados.

Compromisos

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

VII.- Capacitación y formación profesional

Diagnóstico

Las respuestas muestran que hay un grado alto de satisfacción por parte de emplead@s del Colegio sobre las políticas de capacitación, difusión, consideración para promociones y ascensos, así como la realización en horarios de trabajo. Cabría promocionar más los cursos de equidad de género para promover la "Igualdad de Género", como recomienda INSTRAW-ONU, especialmente para deconstruir los estereotipos que aún están presentes en algunas opiniones observadas en este 2ºCCI.

Compromisos

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

VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal

Diagnóstico

En general se observa un buen nivel de satisfacción del personal que trabaja en la institución sobre las oportunidades de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, hay comentarios en el Cuestionario que indican percepciones tradicionales. Es necesario promover la igualdad de género para deconstruir las percepciones tradicionales que tienen los hombres del espacio privado y las mujeres del espacio público.

Compromisos

- 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

IX. Hostigamiento y acoso sexual

Diagnóstico

Las respuestas indican que un alto porcentaje de trabajador@s conocen el compromiso del Colegio con la prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como que cuentan con mecanismos para denunciar los casos. Es importante considerar que los Comentarios cualitativos nos muestran la existencia de conductas de maltrato e intimidación por parte de las autoridades (según se muestra en la pregunta 31) y esta situación debe atenderse.

Compromisos

- 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

Con fundamento legal en los Artículos 18 y 19 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) y el Artículo 37 del Reglamento de la LFTAIPG, es responsabilidad del usuario de esta información el uso y manejo precautorio y con carácter de confidencial que se le dé a la información contenida.

Titular de la Dependencia (*)



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

Responsable de PCI



Dra. María del Pilar Alberti Manzanares
Profesora Investigadora Titular, Coordinadora del
Modelo de Equidad de Género, Responsable Tema
Cultura Institucional

* Firma autógrafa del Titular de la institución, Oficial Mayor u homólogo. Este documento debe ser enviado de regreso a INMUJERES a través de la página <http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/>