

## ¿Cómo puedo promover la cultura institucional con perspectiva de género?

Es importante que en tu ambiente laboral y social fomentes el autoconocimiento, el empoderamiento y el desarrollo de habilidades para la vida como comunicación asertiva, negociación, pensamiento crítico, cooperación, etc., así como poner énfasis en la manera en que hombres y mujeres se relacionan dentro y fuera del ámbito laboral. Es necesario asumir la responsabilidad personal y actuar conforme a los valores de la igualdad de género. Las acciones para construir una cultura institucional con perspectiva de género pueden ser:

- Respetar a las compañeras y los compañeros.
- No hacer distinciones entre mujeres y hombres.
- Concientizarse sobre roles y estereotipos de género.
- Trabajar en equipo.
- Usar un lenguaje incluyente y no sexista.
- Denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Comunicarse de manera asertiva e incluyente.
- Participar activamente en los procesos de capacitación en materia de género y cultura institucional.

## La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informa al personal:

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es una de las principales estrategias de análisis sobre la situación que guardan las relaciones laborales y personales de quienes laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Mediante la cultura institucional para la igualdad, se fortalecen los trabajos para la transversalización de la perspectiva de género y compromete a las autoridades a respetar la dignidad humana y los derechos humanos de las personas.

Para dar cumplimiento a la normatividad aplicable en la materia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con el **Comité Institucional para la Implementación del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género**, el cual implementará acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres de la dependencia, mediante la ejecución del plan de acción y su cronograma de actividades 2018-2019.



# ¿Qué es cultura institucional con perspectiva de género?



## ¿Qué es la cultura institucional?

Un modelo de supuestos básicos compartidos, que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidas, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta de las personas trabajadoras y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional. (Con base en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015, INMUJERES).

## ¿Qué es la perspectiva de género?

La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, y promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de SLP).

## ¿Cuáles son los objetivos de una cultura institucional con perspectiva de género?

Cada institución debe promover la formación de espacios laborales más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las personas que colaboran en ellos. Un punto primordial es disminuir la desigualdad aún persistente entre hombres y mujeres, la cual inicia desde el trabajo personal y el empoderamiento, y que tiene consecuencias en el contexto social.

## ¿Qué es el comité de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres?

Los comités tiene por objeto coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

## Algunas acciones que han realizado los comités:

- Participación en las mesas de trabajo para la elaboración del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado 2016-2021.
- Elaboración de Planes de acción y cronogramas de actividades para implementar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021, de 37 dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
- Colaboración en la realización de la Propuesta del Decreto Administrativo para formalizar la creación de los comités de cultura institucional.
- Participación en procesos de capacitación impartidos por el IMES en: derechos humanos, cultura institucional, políticas públicas, lenguaje incluyente, presupuestos públicos con PEG, igualdad laboral, no discriminación, masculinidades y legislación internacional, nacional y local en el tema de género.

## ¿Sabías que...?

- De las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, el trabajo de cuidado recae en mayor proporción en mujeres, concentrándose en ellas el cuidado de hijas e hijos en un 42.9% en contraste a un 32.8% sobre hombres.
- 80.8% de hombres y mujeres perciben un ambiente favorable en sus dependencias de adscripción (36.0% de mujeres y 44.9% de los hombres consultados).
- En el ejercicio llevado a cabo en 2010, 58.5% de las y los trabajadores asistieron a algún curso de capacitación durante su labor en la función pública, siete años después el personal que ha participado en capacitaciones es de 69.9%, aumentando en 11.4 puntos porcentuales.
- Los resultados revelaron que 26.7% de las mujeres y hombres de las dependencias potosinas han atestiguado actos de discriminación por sexo, edad, apariencia o discapacidad, entre otros.
- Dos de cada diez personas de la administración pública estatal, declararon que en su centro de trabajo existen casos de acoso u hostigamiento sexual.
- Solo dos de cada diez personas de la administración pública afirmaron saber que en su centro de trabajo existe un Comité de Cultura Institucional.
- El 40.3% de las y los servidores públicos, menciona que en sus dependencias no se realizan campañas internas que promuevan la igualdad laboral y la no discriminación.

**Fuente:** Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las dependencias estatales de San Luis Potosí 2017.

<http://imes.gob.mx/2018/05/25/diagnostico-de-cultura-institucional-para-la-igualdad-laboral-de-las-dependencias-estatales-de-san-luis-potosi-2017/>