
DIAGNOSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL Para la Equidad de Género

2012



HUAMUXTITLÁN

Estado de Guerrero

H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE HUAMUXTITLAN

ESTADO DE GUERERO

Profesora. Soledad Romero Espinal
Presidenta Municipal.

C. Hilario Pacheco de la Cruz
Sindico Procurador.

Profesor. Wulfrano Ocampo Rogel
Secretario General.

C. Alejandro Neri Sierra
Regidor de la Mujer.

Profesora. Magdalena Romero Salas.
Directora de la Instancia Municipal de la Mujer.

CONTENIDO

Presentación	4
Introducción	5
Contexto del Municipio	6
Cultura Institucional	7
Clima laboral	8
Comunicación incluyente	9
Selección de personal	10
Salarios y prestaciones	11
Promoción vertical y horizontal	12
Capacitación y formación profesional	13
Corresponsabilidad entre vida laboral, familiar e institucional	14
Hostigamiento y acoso sexual	15

Presentación.

El presente diagnóstico sobre la situación institucional que se vive en el ayuntamiento de Huamuxtitlan, en el estado de Guerrero, obedece en principio, a la iniciativa del gobierno federal, que a través del Instituto Nacional de las Mujeres se impulsa en el sentido de que se considere, en todas las dependencias de la administración pública, entre ellas los ayuntamientos, el establecimiento de un Programa de Cultura Institucional que considere la perspectiva de género a fin de mejorar las condiciones laborales y de servicio.

El diagnóstico es resultado de las actividades que se realizaron en el municipio en el desarrollo del proyecto auspiciado por el FODEIMM (Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer el cual es operado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

El diseño y ejecución del taller donde se trabajo sobre los 9 ejes contemplados en la Guía para la ejecución del programa de Cultura Institucional y otras actividades que lo integraron tales como entrevistas y el diseño y aplicación del instrumento de recopilación de información es responsabilidad de la Asociación Civil JÓVENES POR LA IGUALDAD, LA SALUD Y EL MEDIO AMBIENTE A.C. (JOCiSMA) que estuvo en coordinación con la Dirección de la Mujer del Ayuntamiento de Huamuxtitlán.

Introducción

En este, se presenta el diagnóstico practicado a los integrantes del ayuntamiento de Huamuxtlán, Guerrero en el marco del proyecto auspiciado por el FODEIMM Instituto Nacional de las Mujeres.

El servicio que el ayuntamiento, a través de sus funcionarios otorga a la ciudadanía, está determinado, se dice, por la calidad de las relaciones interpersonales e intrainstitucionales que existen dentro de la institución de que se trate.

Si partimos de la consideración de que el ayuntamiento es un órgano de la administración pública que tiene como misión institucional el servicio a la ciudadanía y, tomando en cuenta lo expresado en el párrafo anterior, los funcionarios darán mejor resultados en la medida de que las relaciones laborales tanto horizontales como verticales sean optimas, se hace menester el aplicar mecanismos que nos lleven a lograr ese resultado deseado.

La forma que se propone es el instituir un Programa de Cultura Institucional que atraviese todas las áreas del ayuntamiento y que considere la perspectiva de género para asegurar que su beneficio permee a todos los miembros del ayuntamiento, a sus familias y a la ciudadanía en general.

Este diagnóstico es el primer ejercicio de una serie que serán necesarios para lograr contar con el Programa de Cultura Institucional que norme las actuaciones del ayuntamiento que, finalmente, pretende beneficiar a todo el municipio.

Contexto del Municipio de Huamuxtitlán.

Huamuxtitlán está constituido por una población de honda identidad cultural, es un municipio de alta marginación que se encuentra al sureste del Estado de Guerrero, en lo que se denomina la Cañada de la Montaña de Guerrero, teniendo como cercano limitante al estado de Puebla y tiene actualmente 9 localidades que lo conforman.

La mayor parte de sus habitantes son mestizos y solo un 13.2% es población hablante de lengua indígena náhuatl en su mayoría y en una minoría mixteco, lo que lo ubica y coloca en el lugar 1,105 de pobreza a nivel nacional.

Huamuxtitlán se localiza al norte de la capital en la región de la Montaña, a 215 kilómetros de distancia aproximadamente de Chilpancingo, por la carretera Chilpancingo – Tlapa – Huamuxtitlán, entre los paralelos 17°41´ y 17°54´ de latitud norte y los 98°26´ y 98°40´ de longitud oeste.

Limita al norte con Xochihuehuetlán; al sur con Alpoyecá; al este con Oaxaca y al oeste con el municipio de Cualac. Se encuentra a 1,125 m. sobre el nivel del mar.

La cabecera municipal se ubica a 40 kilómetros, de la ciudad de Tlapa, Guerrero y el tránsito más común es Tlapa – Alpoyecá – Huamuxtitlán – Xochihuehuetlán – Puebla y viceversa. Asimismo, tiene comunicación con los municipios de Olinalá y Cualac y localidades intermedias, por lo que se ubica entre las cabeceras municipales que tienen una comunicación apropiada.

Población: El II Censo de Población y Vivienda de 2005 registró para este municipio 13 806 habitantes, de ellos, 6345 son hombres y 7461 mujeres; representan el 0.44% de la población estatal; su población es predominantemente joven, ya que el 46.7% es menor de 20 años.

Cultura Institucional.

En este rubro, los participantes en el taller, en general, manifiestan una opinión generalizada sobre lo que se entiende de la incorporación de la perspectiva de género a la Cultura Institucional y ésta versa sobre la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres en el ambiente institucional, sobre la igualdad de derechos que deben ser respetados y traducidos en la igualdad de oportunidades.

Es importante la insistencia de la necesidad de erradicar la discriminación por género y equilibrar la situación que viven las mujeres y los hombres en el sentido de ser considerados con igualdad a la hora de promociones para la ocupación de cargos dentro del ayuntamiento.

En cuanto al conocimiento de los ordenamientos que fundamentan el Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública se limitan en su mayoría a señalar la Constitución Política, particularmente en su artículo 4º. y muy escasamente se señala la Ley del Instituto de las Mujeres e instrumentos sobre los derechos de las mujeres y particularmente sobre instrumentos que sustentan los valores de la conducta institucional en el ayuntamiento se mencionaron los códigos de ética y de conducta y una tercera parte de los entrevistados dijo que no existen códigos.

Se considera que el incorporar la perspectiva de género evidenciará la existencia de inequidad entre hombres y mujeres dentro del ayuntamiento.

Clima laboral.

A parecer de la mayoría de los funcionarios que participaron en el taller el ambiente laboral en la institución es regular y particularmente en su área de adscripción es también regular por lo que la repuesta de si se sienten parte del ayuntamiento en la que los más respondieron que la mayoría de las veces parece que no es real y esto se reafirma con las respuestas de la siguiente pregunta en la que afirman que si, la mayoría de las veces, y algunas veces sus jefes les reconocen su trabajo.

En resumen, el clima laboral no es del todo bueno pues las calificaciones no pasan de lo regular y se debe considerar que los cuestionarios, que aunque son tratados confidencialmente por la consultora, tienen los datos generales de los funcionarios lo que pudo inhibir responder en el sentido de que los directivos se sintieran agredidos.

Comunicación incluyente.

La comunicación incluyente al interior y exterior de la administración municipal es benéfica porque permitiría tener canales de comunicación abiertos para conocer las necesidades de todos y así poder pensar en los cambios pertinentes que nos lleven a un mejor ambiente laboral en el que se respeten los derechos de todos y todas y se busque la equidad y un ambiente sano en que la opinión de todos cuente.

En relación al uso de lenguaje sexista la opinión es que se trata de algo ofensivo y de falta de respeto, que ahonda la discriminación y produce una división, que no es privativo de las mujeres, que también es utilizado entre hombres como una manera de minimizarlos. Se utiliza para menospreciar y excluir a la mujer y es una conducta constante dentro del ayuntamiento.

La forma de abatir esta práctica de lenguaje sexista con todas sus consecuencias sería mediante un modelo de comunicación basado en la moderación y el respeto hacia hombres y mujeres, que reduzca la discriminación y de un trato de iguales a todos y todas. Esto se lograría con la implantación de un código de comportamiento que establezcan los directivos y se afirme con capacitaciones y asesorías.

Selección de personal.

Para la incorporación de la perspectiva de género en la selección de personal es necesario establecer un comité que para empezar considere a mujeres como parte de sus integrantes y segundo, que en la selección de personal no se fije en el sexo de los aspirantes sino nada más en sus habilidades, conocimientos y capacidades para desempeñar el cargo de que se trate, brindando la misma oportunidad tanto a hombres como a mujeres.

En general se desconoce que exista un comité de selección de personal pero considerando que todos fueron contratados de alguna manera es fácil deducir que no lo hay y que la contratación responde a mecanismos clientelares o al pago de favores políticos como es costumbre en muchos municipios.

Como no se conoce la existencia del comité de selección pues menos se conoce si hay acciones afirmativas para cerrar la brecha entre hombres y mujeres.

El contar con manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal los beneficios serían varios, se aseguraría contar con el personal más calificado, buscando una equidad de género en la planta laboral lo que se obtendría un mayor rendimiento y calidad de servicio.

A pesar de que las opiniones se vuelcan por la necesidad de contar con instrumentos que normen las relaciones laborales a fin de erradicar la discriminación y haya buen trato, en la última pregunta del tema se menciona de manera casi unánime que hay un buen trato por parte de los jefes, situación que nuevamente pone en duda la veracidad de las respuestas en cuanto a un buen clima en el ayuntamiento.

Salarios y prestaciones.

La desigualdad en la percepción de salarios entre hombres y mujeres obedece a que los cargos de mayor responsabilidad y jerarquía son otorgados tradicionalmente a los hombres pues se piensa que ellos tienen mayores capacidades y realizan mejor su trabajo, a que también hay preferencias hacia algunos por motivos políticos y sexuales. Por lo anterior se considera positivo que a igualdad de encargos corresponde igual remuneración, sin importar el sexo porque así se reafirmaría positivamente la expectativa de género en el espacio laboral, se erradicaría la discriminación y se lograría un mejor rendimiento en las áreas de trabajo.

En cuanto a que los estímulos y las compensaciones son iguales para hombres y mujeres se divide la opinión, teniendo más peso la que dice que no lo son y que el contar con procedimientos para una asignación equitativa sería benéfico para toda la planta laboral y con ello se lograría un mejor desempeño

Promoción Vertical y Horizontal.

La promoción Vertical o la horizontal no es una de las practicas tradicionales en la Administración comentan los participantes en las entrevistas ya que el numero de personas en la administración es muy pequeño y el tiempo en que se esta en los puestos también es muy corto, en los puestos se quedan las y los sindicalizados y no siempre pues a veces se cambian de ciudad y dejan el puesto.

Las nuevas administraciones cuando se instalan lo hacen con sus equipo y estos cuando llegan ocupan siempre el mismo puesto.

Comentan que cuando alguien llega como Director o Directora permanece en ese puesto todo el tiempo y es muy difícil que una secretaria se convierta en Subdirectora o Coordinadora.

Cuando se les pregunto sobre como se podría desarrollar un mecanismo para realizar promoción vertical y horizontal con equidad de género las respuestas fueron imprecisas.

Capacitación y formación profesional.

La capacitación y la formación profesional no es una actividad que se tenga contemplada como parte de las funciones del ayuntamiento, los procesos de capacitación a los que asisten funcionarias y funcionarios vienen generados por la administración pública federal o por las dependencias del gobierno estatal.

Respecto a como deben participar mujeres y hombres de manera equitativa no se tienen propuestas, prácticas o antecedentes.

Las personas entrevistadas y las que participaron en el taller sobre cultura institucional manifiestan que les cuesta un poco de trabajo elaborar una propuesta de como realizar la capacitación y formación profesional y cómo realizarla de manera equitativa.

Manifiestan que hay personas que tienen muchos años en la administración pública municipal y que siempre han realizado las actividades del mismo modo y que actualmente es necesaria la capacitación pues ya todo requiere sistemas.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Las y los participantes en las entrevistas manifestaron que la forma en que funciona la Administración Pública Municipal funciona en la actualidad les permite tener una vida familiar pues las actividades terminan puntualmente a las 4 pm y eso les permite adquirir compromisos con su familia para participar en la vida de sus hijas e hijos y para la convivencia con su pareja.

Manifiestan que hay equilibrio entre la vida laboral, familiar y laboral pero no tienen claro que es la vida institucional y la ponen al mismo nivel que la vida laboral.

Comentan que solo para el área de seguridad su vida personal y familiar es muy irregular pues tienen horarios poco adecuados para vida familiar o personal pues tienen horarios de 24 horas seguidas aunque luego tengan el mismo número de horas de descanso.

Aunque aparecen situaciones difíciles de algunos compañeros que tienen problemas con consumo de alcohol o asuntos familiares desde la institución aunque hay interés de las y los directivos no se perciben iniciativas institucionales para soluciones de situaciones familiares.

A pregunta expresa respondieron que asuntos familiares no resueltos impactan negativamente el desempeño de las y los funcionarios.

Acoso y hostigamiento sexual

Las y los participantes coinciden en que la solución está en el ayuntamiento y en conformar una cultura institucional que preventivamente identifique los comportamientos y las problemáticas del acoso y hostigamiento en el ambiente laboral, y que por ello la institución deberá atender la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, para que desde ésta normatividad interna se incluyan acciones de carácter correctivo.

Concluyen que es desde la institución que en materia de violencia laboral habrá de disponerse que se combatirá el hostigamiento y acoso sexual y el abuso de poder, respetando la dignidad e intimidad de las personas y que tenemos derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea verbal, física, psicológica, o de naturaleza sexual. Debe establecerse que el acoso sexual, en cualquiera de sus formas, debe ser firmemente sancionado.

Del acoso y hostigamiento sexual, la han padecido o han sido observadores de hechos que la muestran en diversas circunstancias; a lo largo de su vida laboral con pocos o muchos años en el servicio público, de su posición al respecto se denotan como elementos colectivos los siguientes:

- El Taller permitió identificar que los y las participantes conocen la problemática del acoso y hostigamiento sexual, la han padecido o han sido observadores de hechos que la muestran en diversas circunstancias;
- Este grupo se pronuncia abiertamente desaprobando estas situaciones que se presentan en sus instituciones, reconocen que aunque no las pueden mitigar, las desaprueban;
- Asumen que estos hechos afecto a todos los participantes y que entorno a él deben participar activamente, pero apenas intuyen como.;

-
- No asumen este hecho como natural por algunos de los participantes, y manifiestan su inconformidad con declaraciones en las que se manifiesta el deseo de eliminar el acoso;
 - Es notoria la falta de claridad en relación a los conceptos -que es- acoso y hostigamiento;
 - En el intercambio de argumentos los y las participantes hacen visible la falta de certidumbre y conocimiento preciso sobre los contextos y el significado del Acoso y Hostigamiento sexual;
 - Es visible la falta de cultura institucional, como para lograr discernir sobre su posible proceder en circunstancias específicas;
 - Las alternativas que proponen en la Matriz como capacitar y sancionar dependerían de “nombrar un comité”, así lo mencionan en la discusión lo cual requerirá de un trabajo previo de información y formación, que permita proceder a sus integrantes y dependiendo de la disposición de los participantes, darles seguimiento y como producto del Taller aportarlos como propuesta de solución;

Las dinámicas y exposiciones que se dieron en el taller permitió a los y las participantes identificar que se mantenían indiferentes ante un hecho que parecía insignificante y que ahora le dan importancia al darse cuenta que incurrían en formas leves o graves de discriminación en sus formas de comunicación verbal, escrita o visual.

Ubican que a través del lenguaje, transmitimos valores que pueden y condicionar el pensamiento, comportamiento y desarrollo de las personas y en conjunto de una institución. También ubican la gravedad de que la comunicación este basada en estereotipos o prejuicios.

Ahora saben los y las participantes que esta problemática entorno al lenguaje los ha acompañado como ciudadanos o funcionarios públicos a lo largo de su vida laboral en el servicio público.

Su postura con respecto a estos hallazgos se resume de la manera siguiente:

- Consideran que el cambio inmediato se podrá producir personalmente modificando ellos en lo individual, su práctica, sus formas de redacción y de expresión oral.
- Consideran complicado proponer cambios, rechazar o desaprobado formas y estilos de comunicación verbal y escrita que están presentes en sus instituciones y son forma y parte de la cultura mantenida en décadas.
- Consideran que estas formas de ser y referirse a los funcionarios, funcionarias y a los y las ciudadanos han de cambiar participando activamente, pero requieren apoyo, pues declaran que no saben cómo.
- Aunque es asumido como un hecho natural por algunos de los participantes, manifiestan su inconformidad y el deseo de eliminar el lenguaje sexista.
- Como resultado del taller consideran que había falta de claridad en relación a las implicaciones de la falta de un lenguaje incluyente en la comunicación institucional, tanto en la comunicación interna como externa.
- Consideran que aún es tiempo de que se den los cambios en la cultura partiendo de la acción en la dirección de recursos humanos, y las áreas administrativas encargadas de la capacitación.
- Con el intercambio de argumentos los y las participantes hacen visible la falta de conocimiento preciso sobre cómo proceder para lograr incorporar un lenguaje incluyente en su comunicación institucional que elimine las prácticas sexistas y discriminatorias.
- Se constata visiblemente la falta de cultura institucional, como para lograr discernir sobre su posible proceder en circunstancias específicas.
- Concluyen que deben y pueden hacer cambios en lo inmediato si reciben el apoyo previo de información, que les permita proceder.

Se constata la disposición de los y las participantes a, dar seguimiento a estos propósitos y aportarlos como producto del Taller en la forma de una propuesta de solución.

Como ciudadanos o funcionarios públicos su postura con respecto a estas certezas sobre el lenguaje utilizado en el ayuntamiento los lleva a proponer cambios diferenciados en dos ámbitos (en lo personal y en lo institucional) la propuesta se compone de la manera siguiente:

1. Del ámbito personal

1.1. Como cambio inmediato, personalmente modificar en lo individual, su práctica, sus formas de redacción y de expresión oral.

1.2. Proponer activamente la modificación en las formas de redacción y expresión oral en su ambiente laboral, a partir de los conceptos con los que ahora cuentan con el ánimo de permear hacia arriba y horizontalmente en las estructuras de las que forman parte.

2. Del ámbito institucional

2.1. Promover que se eliminen las prácticas sexistas y discriminatorias, tanto en los procesos de comunicación interna como externa.

2.2. Difundir la necesidad de un cambio de cultura institucional, solicitando sensibilización y capacitación a la dirección de recursos humanos, los institutos de capacitación o las áreas administrativas encargadas de la capacitación de las dependencias e instituciones.

2.3. Formar *Comisiones en las Dependencias* que trabajen y desarrollen campañas a favor de un lenguaje no sexista y no discriminatorio, cada comisión le expondría el propósito de su interés al funcionario del nivel superior, con el fin de obtener su aprobación y la garantía de apoyo.

2.4. Cuidar y garantizar que en la comisión participen por igual mujeres y hombres, para que promuevan el derecho a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual, en la comunidad o en la institución y cuando así suceda recurrir a la comisión.

- 2.5. La primera tarea de la comisión sería desarrollar un Plan de Trabajo para difundir sus objetivos y su materia de trabajo, con la posibilidad de que esta comisión tomara forma de comité para conocer de las denuncias y en su caso promueva las sanciones que procedan toda vez que se conozcan y verifiquen los hechos.
- 2.6. Se revisaría la viabilidad de esta comisión, que con carácter honorífico se formaría por personal de diversas instituciones.
- 2.7. Se consideraría como condición básica incorporar los temas de perspectiva de género y el lenguaje no sexista en los programas de capacitación y actualización de su personal.
- 2.8. Se promovería la impartición de la sensibilización, capacitación y actualización para el personal que labora en la dependencia/entidad con cursos sobre la perspectiva de género y la comunicación incluyente.
- 2.9. Se concluyó que esta comisión mejorará la productividad, y calidad de vida, pero que en su inicio requerimos de ayuda externa, para darle a la propuesta factibilidad técnica y social

CONSULTORIA

**JOVENES CIUDADANOS PARA LA IGUALDAD, LA SALUD Y
MEDIO AMBIENTE, A.C.**

**LIC. REYNA CAMARILLO REYES
PRESIDENTA**

**LIC. YAOTZIN DOMINGUEZ ESCOBEDO
REDACTOR**

jocismac@gmail.com

<http://www.jocisma.com>