

**Elaborar un Programa de
Cultura Institucional de
una dependencia de
Gobierno del Estado de
Colima**





Gobierno Federal



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



colima
Luz para todos
Cada día es un día mejor



Vivir Mejor

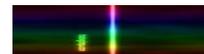
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

CONTENIDO



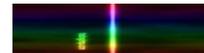
Marco Conceptual

3



Diagnóstico

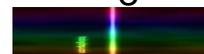
5



Programa de Cultura Institucional

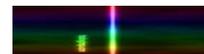
Objetivo institucional

8



Líneas de Acción

9



Conclusiones

13



GOBIERNO
FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



colima
LITE PARA TODOS



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Marco Conceptual

En el presente trabajo, se entiende por institución a las normas y convenciones, formales e informales, que regulan la interacción de quienes integran una organización o grupo en busca de la realización de un fin o propósito con determinados medios para conseguir el mayor beneficio para el grupo. Se trata de mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento del colectivo.

Las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría, considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

Cultura institucional se utiliza en este programa como el grupo de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de áreas que integran a una organización determinada, en este caso la Secretaría de la Juventud del Gobierno del Estado de Colima, y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo comúnmente aceptado en el funcionamiento y en el comportamiento de las personas que la conforman.

Cada organización hace una interpretación particular de la cultura institucional, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones, como en este caso, del resto de las dependencias que conforman el Gobierno del Estado.

Por otra parte, la perspectiva de género ha permitido analizar y explicitar estructuras y procesos que mantienen discriminadas a las mujeres en diversos ámbitos de la vida social, pero particularmente en las instituciones públicas, a pesar de que en todos los documentos de índole jurídico-normativo, desde la Constitución General de la República, hasta los reglamentos interiores de trabajo, se plantea la igualdad para todas las personas sin importar su género.

En cuanto a los valores, vale la pena establecer la diferencia entre los valores como “aspiraciones” y como valores de conjunto. Los primeros, son los valores que la gente dice son importantes para la organización, y quíerese o no, son reclamos en la práctica.

Los segundos, son los valores reales: el corazón de la cultura institucional; es decir, los valores vividos y no los proclamados son los que forman el corazón de la cultura. Cuando se hace una afirmación de valor se reflejan las intenciones, pero no se generan necesariamente cambios en las conductas. Puede haber una gran brecha entre los valores como aspiración y los valores de conjunto, y esto ocurre especialmente cuando se trata con el tema de género, donde puede encontrarse retórica políticamente correcta, pero no una intención real de integrar la igualdad de género en la cultura de la organización.



GOBIERNO
FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN
MASCULINIDAD Y FEMINEIDAD



colima
LIFE PARA TODOS



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La implementación de un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género tiene el objetivo de que todas y todos ganen. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Es necesario hacer hincapié en dos premisas que sustentan este programa. La primera es el reconocimiento de que el cambio en la cultura institucional desde la perspectiva de género es un proceso conformado por una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es medible, y que no se da de la noche a la mañana.

La segunda se vincula con que no existe una misma solución para todas las instituciones y organizaciones. Si bien este programa de cultura institucional presenta un marco general, no significa que pueda aplicarse cuán receta en todos los contextos organizacionales. Corresponde a todas las dependencias de la APF adaptarlo a sus propias necesidades y retos pendientes.

El grupo de valores, creencias, estructuras y normas compartidas que en conjunto integran la cultura institucional, se agrupan en ocho elementos estratégicos que se describen a continuación:

Comunicación incluyente: Se refiere a si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones a favor del personal.

Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones económicas que recibe el personal.

Promoción vertical y horizontal: Mide la transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de sexo.

Capacitación y formación profesional: Revisa las acciones de capacitación de la organización, atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Se refiere al balance entre el ámbito laboral y privado o familiar, sin que necesariamente una persona deba sacrificar una por asegurar el cumplimiento de la otra.



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Diagnóstico

El Insituto Colimense de las Mujeres coordinó entre 2010 y 2011, un diagnostico sobre cultura institucional para todo el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado, en el que, junto a las otras 13 dependencias, se incluyó a la Secretaría de la Juventud.

De dicho diagnóstico se retoman para el presente proyecto las principales debilidades y amenazas, que se describen a continuación:

Debilidades

Entre los primeros aspectos que reportan cierta debilidad está el que las mujeres reflejan cierta insatisfacción en la emisión de información, ya que el 34% de ellas reportan que no son informadas suficientemente, mientras que solo el 19% de los hombres lo perciben así.

Así mismo, como debilidad reflejada está el dato de que sólo la mitad de las mujeres opinan que se previene y sanciona la intimidación y maltrato, mientras el 75% de hombres lo cree igual.

Rubro a considerar es que más de 2 de cada 10 mujeres, se muestra insatisfechas en cuanto al respeto que reciben, mientras que sólo el 13% del género masculino considera deficiente este aspecto.

La satisfacción laboral es de vital importancia para el desempeño óptimo, y aquí encontramos como debilidad que las mujeres en un 23% consideran que no es satisfactorio el ritmo requerido, mientras que los hombres insatisfechos en este aspecto son sólo el 9%.

La comunicación formal e informal fue bien calificada en lo general, pero no hay que pasar por alto que 2 de cada 10 mujeres y 1 de cada 10 hombres, consideran que no se respeta por igual.

En otro aspecto importante, detectamos que de cada 10 personas del mismo género, 3 mujeres y 2 hombres no sienten que su jefe/a se interese en sus problemas y necesidades. En este mismo tenor, 1 de cada 10 mujeres, no consideran respetuoso el trato que les da su jefe/a, mientras que solamente 4 de cada 100 hombres lo percibe así.

Otra debilidad localizada es que para la mitad del género femenino 49%, no se diseñaron los objetivos de manera conjunta, los hombres por su parte opinan esto en un 32%.

De igual manera, casi 1 de cada 2, el 43% de las mujeres opinan que no se cuenta con un plan de acción para alcanzar los objetivos, mientras que el 24% de los hombres opina similar.



GOBIERNO
FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



colima
LITE PARA TODOS
CASA DE LA CULTURA



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

El ánimo de un equipo puede verse afectado cuando al menos una persona no se siente involucrada, por eso es importante poner atención en que 31% de las mujeres manifiestan no sentirse muy involucradas, y sólo el 13% de los hombres percibe lo mismo. En este mismo sentido, 2 de cada 10 mujeres cambiarían de trabajo, al igual que 13% de hombres. También es importante mencionar como debilidad que 4 de cada 10 mujeres, no se motiva a trabajar con los incentivos al igual que el de hombres.

Una debilidad que llama la atención es que casi 1 de cada 3 mujeres, tienen más dificultades en el acceso de la información con relación a los hombres en necesidades de capacitación y entrenamiento.

Llama la atención que los hombres son más optimistas, en virtud de que 2 de cada 3 aseguran que no hay barreras, en tanto las mujeres fueron un poco más de la mitad con esta opinión (52%).

La percepción femenina muestra debilidades en cuanto a la percepción de salarios por la misma responsabilidad laboral, 21 de cada 100 mujeres ve menores oportunidades en tanto sólo 5 de cada 100 hombres expresa lo mismo.

Como punto importante se refleja la percepción de que se otorguen promociones personales, en base a influencia política, se encuentra dividida, especialmente 3 de cada 10 tienen la percepción de que esto se efectúa desde la esfera directiva.

Por su parte, vemos un rango considerable entre quienes no se sienten satisfechas/os con el nivel de calidad que obtienen son el 23% de las mujeres y el 35% de los hombres. Mientras que la sensación de tener menor oportunidad de alcanzar puestos directivos por razón de género, se presenta en 3 de cada 10 mujeres y sólo en 1 de cada 10 hombres.

Amenazas

Iniciamos con el rubro de la participación del personal sin distinción de género, donde encontramos que aún es insuficiente para 3 mujeres y 2 hombres de cada 10.

Así mismo, con respecto al lenguaje apropiado en documentos oficiales 3 de cada 10 mujeres, consideran que no se promueve satisfactoriamente al lenguaje apropiado en los documentos, al igual que 2 de cada 10 hombres percibe que hay deficiencias en este punto.

La cifra 3 de cada 10 se repite sistemáticamente, ya que esa cantidad de mujeres no consideran escuchadas sus sugerencias, y por su parte el 2 de cada 10 hombres tampoco perciben que sean escuchados.

Repitiendo una cifra recurrente, 3 de cada 10 mujeres, no se muestran satisfechas con las posibilidades que les da su trabajo y por su parte sólo el 2 de cada 10 hombres reportan cierto grado de insatisfacción.



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Como amenaza también se considera que 31% de las mujeres consideran un grado de desigualdad, mientras que el 27% de los hombres también lo perciben así.

Nuevamente la cifra recurrente, 3.5 de cada 10 mujeres manifiestan desconfianza en sus compañeros y de igual manera se expresan el 2 hombres. Tres de cada 10 mujeres consideran que no se genera la cultura de trabajo en equipo y en ese mismo tenor se manifiestan 2 hombres.

Importantísimo considerar que en el nivel operativo, sobre todo en mujeres se percibe que nunca y muy pocas veces (77%) se previene y sanciona prácticas de intimidación y maltrato.

Fundamentalmente en el nivel operativo se muestran diferencias notables, donde las mujeres manifiestan no observar respeto a la opinión de hombres y mujeres sin distinción, comparado con hombres en las respuestas de “Nunca, “Muy pocas veces” y “Algunas veces”.

La mayoría percibe que, aunque si cuentan con los servicios adecuados, el caso de la jefatura es visto de forma negativa ya que reporta un 100% en los aspectos que manifiestan insatisfacción, como: nunca, muy pocas veces y algunas veces.

Finalmente, es notorio que mientras 7 de cada 10 hombres perciben que nunca se diseñan los objetivos de manera conjunta, en mujeres esta proporción es de casi 9 de cada 10.



Gobierno
FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



colima
LITE PARA TODOS
CABEZA PARA EL MUNDO



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para la Secretaría de la Juventud

Con base en los resultados del diagnóstico revisado, se determinaron ocho líneas de acción que contemplan un total 23 proyectos de actividades tendientes a reforzar la cultura institucional de la Secretaría de la Juventud del Estado de Colima, aprovechando los elementos de la perspectiva de género.

Objetivo General

Consolidar los valores, creencias, estructuras y normas compartidas que conforman la Cultura Institucional de la Secretaría de la Juventud, asegurando que se fomenta la equidad entre los géneros, mediante la actuación grupal en ejercicios de planeación, la implementación de indicadores especializados que permitan identificar riesgos y problemas, atender y llevar el seguimiento de acciones concretas, de forma que se eliminen las prácticas discriminatorias y se prevengan y combatan acciones de hostigamiento o acoso.



Gobierno Federal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Líneas de Acción

Cada uno de los proyectos que se presentan a continuación han sido comentados con el personal que la propia Secretaría de la Juventud designó para su revisión, quienes valoran su factibilidad, siempre y cuando se cuente con los requerimientos financieros, materiales y técnicos necesarios para la ejecución de las actividades que los conforman respectivamente.

En las tablas siguientes se muestran las líneas de acción y sus proyectos respectivos:

1.- Comunicación Incluyente	
Objetivo Específico	Proyectos
1.- Definir estrategias y mecanismos para la emisión de la información dentro de la Secretaría de la Juventud.	1.1.- Designar un cuerpo colegiado responsable del monitoreo del Programa de Cultura Institucional.
	1.2.- Promover el uso de un manual sobre lenguaje incluyente.
	1.3.- Capacitar a todo el personal de la Secretaría sobre el lenguaje incluyente.

2.- Gestión de Recursos Humanos	
Objetivo Específico	Proyectos
1.- Diseñar herramientas que fomenten la equidad de salarios dentro de la Secretaría de la Juventud.	2.1.- Construir indicadores sobre la equidad de género en términos de salarios y plazas ocupacionales.
	2.2.- Establecer los parámetros de evaluación del personal alineados a los de la Dirección General de Recursos Humanos.
	2.3.- Implementar un mecanismo que aumente la transparencia y equidad de género en la percepción de salarios en la SEJUV en coordinación con la Secretaría de Finanzas y Administración.



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE LAS MUJERES



colima
LITE PARA TODOS
Cada día es un día mejor



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.- Promoción vertical y horizontal

Objetivo Específico

1.- Mejorar los mecanismos de promoción horizontal y vertical para que sean diseñados de manera transparente y que no exista sesgo por género.

Proyectos

3.1.- Construir indicadores sobre la equidad de género en términos de niveles jerárquicos y promociones.

3.2.- Establecer políticas operativas en los procesos de promoción del personal que eviten la discriminación.

3.3.- Fomentar la equidad de género en la percepción de salarios en la SEJUV en coordinación con Recursos Humanos.

4.- Capacitación y formación profesional

Objetivo Específico

1.- Desarrollar un mecanismo de detección de necesidades de capacitación que contemple además de los factores relacionados con las competencias, aquellos que fortalezcan las relaciones interpersonales en un ambiente de respeto y equidad de género.

Proyectos

4.1.- Elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación.

4.2.- Establecer un mecanismo de evaluación de desempeño.

4.3.- Establecer un control de las competencias del personal alineado a la Secretaría de Finanzas y Administración.



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



colima
LEVE PARA TODOS
CERCA DE TODOS SIEMPRE



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

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

Objetivos Específico

- 1.- Procurar que los objetivos personales sean compatibles con los objetivos de la institución.
- 2.- Promover actividades extralaborales que permitan el desarrollo integral de las personas.

Proyectos

- 5.1.- Establecer una campaña de difusión de los objetivos institucionales a todo el personal.
- 5.2.- Crear un programa de actividades extra-laborales de la Secretaría de la Juventud fomentando las relaciones familiares y laborales.
- 5.3.- Establecer un mecanismo para evaluar periódicamente el ambiente laboral y medir su mejoría.

6.- Hostigamiento y Acoso Sexual

Objetivo Específico

- 1.- Adoptar una cultura de respeto hacia los derechos de las mujeres.
- Erradicar el trato no respetuoso hacia las mujeres.

Proyectos

- 6.1.- Brindar pláticas sobre trato digno hacia las mujeres.
- 6.2.- Crear un medio de quejas y sugerencias sobre hostigamiento y acoso sexual coordinado con el cuerpo colegiado.

7.- Liderazgo

Objetivo Específico

- 1.- Desarrollar la capacidad de liderazgo de los directivos y mandos medios dentro de la Secretaría de la Juventud.

Proyectos

- 7.1.- Establecer objetivos de equidad de género en todos los niveles.
- 7.2.- Difundir en todo el personal las ventajas de contar con liderazgo dentro de la Institución.
- 7.3.- Sensibilizar al personal sobre la importancia del cumplimiento de los objetivos de la dependencia.



Gobierno Federal



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



colima
LITE PARA TODOS
Cada día es un día mejor



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

8.- Trabajo en equipo

Objetivos Específico

- 1.- Fomentar el trabajo en equipo de la Secretaría de la Juventud.
- 2.- Desarrollar la capacidad de trabajo en equipo entre el personal de la dependencia.

Proyectos

- 8.1.- Brindar pláticas sobre las ventajas del trabajo en equipo.
- 8.2.- Crear una cultura de trabajo en equipo desde la dirección hacia todo el personal.
- 8.3.- Proponer o implementar metas u objetivos grupales.

Se considera que la implementación de las líneas de acción anteriores son factibles para desarrollarse durante el ejercicio 2012; sin embargo, debe realizarse la presupuestación de cada actividad para asegurar que se cuenta con todos los requerimientos necesarios antes de su inicio.

La Cultura Institucional de la Secretaría de la Juventud podrá contemplar líneas de acción adicionales, pues este Programa particular sólo incluye aquellas que se consideraron pertinentes para atender la problemática determinada en el diagnóstico relativa a la Perspectiva de Género.



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Conclusiones

La perspectiva de género es un elemento cada día más común en la cultura de toda sociedad que se reconozca como justa y democrática.

El presente Programa de Cultura Institucional es producto de la voluntad conjunta del Gobierno Federal y del Gobierno del Estado de Colima, que se traduce en un resultado concreto para reconocer la problemática en materia de equidad de género, y actuar en consecuencia.

Un programa de trabajo con líneas de acción, objetivos y proyectos específicos permitirá a la Secretaría de la Juventud implantar actividades a favor de un trato más equitativo a su interior, y un desempeño más eficaz hacia fuera, lo cual sin duda contribuirá a elevar el nivel de vida de la sociedad a la que sirve el Gobierno del Estado.

La ejecución de todo programa requiere de mecanismos de planeación, presupuestación, asignación de tiempos y responsabilidades que permitan controlar su desarrollo, que brinde la posibilidad de identificar desviaciones oportunamente para tomar las medidas adecuadas.

La apertura y disposición del titular de la Secretaría de la Juventud, así como de su personal merecen todo el reconocimiento, demostrando su compromiso con la equidad de género como un valor vivo en dicha dependencia.

El liderazgo del Instituto Colimense de las Mujeres ha sido invaluable desde los ejercicios de identificación de la problemática en la Administración Pública Estatal en cuanto a equidad de género, se refuerza con este primer Programa de Cultura Institucional, e indudablemente será una fortaleza para la implementación del presente programa, así como en la multiplicación de este proyecto en el resto de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado.