

Cultura Institucional en el marco de la Perspectiva de Género del Instituto Hidalguense de las mujeres

Documento general y análisis de la información

3 de diciembre de 2010

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO



Escollo 322-301, Col. Ampliación Las Águilas, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01710, México, D.F. Tel. +52 [55] 5680 3008

www.lbconsultora.com.mx

ÍNDICE

3	Presentación
8	Contexto internacional, nacional y estatal
14	Incorporación de la perspectiva de género a la Cultura Institucional del IHM
19	Voluntad política y resistencias al cambio
27	Análisis institucional perfil del personal y relaciones internas
50	Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres IHM
56	Reflexión final
58	Análisis comparativo del pretest y el posttest

PRESENTACIÓN

En el marco de un proceso institucional de cambio; en el preciso momento en que deben situarse sobre el terreno de la discusión los conceptos que le dieron aliento al Instituto Hidalguense de las Mujeres, se desarrolló el Seminario-taller Cultura Institucional en el Marco de la Perspectiva de Género. Esta circunstancia no es producto de la casualidad. Cuando inició la actual administración del IHM, los programas heredados tenían como objetivo impactar en la solución de los problemas básicos de las mujeres. Las acciones estaban dirigidas a la capacitación de mujeres en diferentes habilidades de manera que les permitieran aportar ingresos a sus hogares; se otorgaron becas para que las niñas y mujeres no abandonaran la escuela y pudieran concluir satisfactoriamente su ciclo escolar; se ofrecieron créditos con el propósito de apoyar el desarrollo de negocios dirigidos por mujeres; y, simultáneamente, se llevó a cabo un proceso de sensibilización en relación con la equidad de género en los 84 municipios del Estado. Sin embargo, el nuevo equipo de trabajo sabía que era necesario transitar hacia un esfuerzo más amplio, evolucionar hacia la instrumentación de acciones estratégicas que permitieran el apoyo a las necesidades prácticas de las mujeres, al mismo tiempo que se proponía un mecanismo de autonomización y corresponsabilidad con estas mujeres, que apostara por la construcción de una sociedad más igualitaria a mediano y largo plazo.

En esa dinámica, la Institución incorporó a sus filas a un importante número de colaboradoras y colaboradores que, basándose en una política de equilibrio en materia de recursos humanos para aprovechar tanto la experiencia como la juventud, construyó una sólida base de trabajo que ha desarrollado, en muchos casos con notas sobresalientes, las estrategias de trabajo, de cuya realización depende el éxito, no sólo de los programas abordados, sino de las nuevas condiciones y propósitos del IHM.

El intenso trabajo instrumentado en los años recientes, llevó al IHM a reflexionar sobre los retos que se debían enfrentar derivados del nuevo contexto internacional, estatal y municipal; y, particularmente, sobre la función que debe hoy desarrollar el Instituto. Partiendo de que, si bien las raíces de la discriminación trascienden largamente la acción del Estado, éste no ha jugado, ni juega un papel neutro en la construcción de los géneros. Para modificar la asimetría entre mujeres y hombres, es preciso incidir en las estructuras gubernamentales y particularmente en sus programas de trabajo. Las actuales condiciones exigen, pues, incidir en la instrumentación de mecanismos que permitan incorporar, en los diferentes niveles del gobierno, políticas de acción positiva que generen condiciones para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proceso institucional de cambio ubica en el centro de atención la manera en que estas nuevas condiciones puedan ser asumidas por una estructura laboral que ha mostrado su eficacia en el logro de objetivos basados en el aseguramiento de los derechos de las mujeres y

la atención a los profundos desequilibrios de género en el Estado. Para ello, se precisa un diagnóstico de la cultura institucional profundo que garantice que la base laboral de la Institución cuenta con la ductilidad necesaria para estimular el proceso de cambio.

El Seminario-taller Cultura Institucional en el Marco de la Perspectiva de Género se diseñó con el propósito de abordar, de manera sistemática, los valores fundamentales que le dan sentido al Instituto Hidalguense de las Mujeres. El punto de partida fue comprender el proceso de Cultura Institucional como un sistema de significados compartidos entre mujeres y hombres de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo en el contexto de sus responsabilidades.

En este sentido, fue preciso generar un proceso de intercambio de visiones de la realidad cotidiana de la Institución y deconstruir el espacio “naturalizado” de las relaciones internas del IHM. Este mecanismo no resultó sencillo. En una Institución abocada a la construcción, defensa y promoción de los derechos de las mujeres en el Estado de Hidalgo, los procesos de invisibilización de la brecha de género son profundos y la acción diaria de las funciones institucionales impide, en muchos casos, tener una lectura precisa de los orígenes y las manifestaciones de tal desigualdad.

El proceso estuvo determinado por un gran número de “sutilezas” que esconden ciertas resistencias a la incorporación plena de la perspectiva de género al funcionamiento

institucional. Nos enfocamos en esos matices que dificultan la construcción de acuerdos y abren una brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados.

Para el desarrollo del Seminario-taller, se integró una metodología que permitiera abrir canales de comunicación horizontales y verticales para facilitar el conocimiento de las condiciones en las que se desarrollan las relaciones intrainstitucionales entre mujeres y hombres. Para ello se planteó un temario basado en primera instancia, en la construcción de un lenguaje común que nos permitiera detectar aquellos aspectos de la cultura de género que fue necesario fortalecer y las condiciones locales, nacionales e internacionales que se constituyen en el contexto bajo el cual se desenvuelve la vida institucional del Instituto Hidalguense de las Mujeres.

El Seminario-taller se articuló a partir de dos criterios básicos. Por una parte, los aspectos endógenos de la Institución manifiestos en las relaciones entre sus colaboradores, tanto en la línea de mando como en sus vínculos horizontales y, por otra, los programas de trabajo que le dan sentido a la actividad del IHM. Para ello se trabajó durante 50 horas divididas en diez sesiones de cinco horas de duración cada una, con asistencia media de 29 personas, todos ellos funcionarios y colaboradores del IHM. Durante su desarrollo se instrumentaron un importante número de ejercicios que permitieron conocer de manera puntual la estructura y los mecanismos de las relaciones verticales y horizontales entre el personal del Instituto. Estos ejercicios que partieron de un pre-test y concluyeron con un test equivalente final, facilitaron la

construcción de una evaluación consistente de los avances obtenidos a partir del desarrollo del Seminario.

A continuación se presentan los resultados más importantes del Seminario-taller que sintetizan los ejercicios desarrollados por las y los asistentes a los que se incorporaron los elementos de análisis que permiten constituir la base del diagnóstico institucional. La forma de presentación se deriva de la propia rutina de trabajo y establece un punto de mediación entre la actividad meramente académica del Seminario-taller y la importancia de resaltar los signos que emergieron a través de la voz de las y los participantes..

CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y ESTATAL

El contexto en el que se inscribe el trabajo del Instituto Hidalguense de las Mujeres debe tomar en consideración los acuerdos firmados a nivel internacional por el gobierno mexicano y que implican la tarea a desarrollar en el marco de la estrategia planteada, tanto en el Plan de Desarrollo Estatal, establecida por el Ejecutivo Estatal, como en las metas sugeridas en sus programas de trabajo.

CONTEXTO INTERNACIONAL

Conclusiones de la Asamblea de la ONU 2010 para los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

- Se reiteró el compromiso de todas las naciones de alcanzar las metas propuestas para el 2015.
- Se reconocieron los escasos avances de los 8 compromisos establecidos:
 - **Erradicar la pobreza y el hambre.**
 - Lograr la enseñanza primaria universal.
 - **Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.**
 - Promover la salud pública mundial para todos.
 - Reducir la mortalidad infantil.
 - Mejorar la salud materna.
 - Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
 - Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

- Estos 8 objetivos tienen como propósito fomentar una alianza mundial para el desarrollo.
- Los puntos que muestran un menor avance e incluso retrocesos se refieren a:
 - Erradicar la pobreza y el hambre.
 - Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.

- Lo anterior, exige a los Estados partes redoblar esfuerzos y redefinir estrategias para combatir el problema.
- El texto final de la reunión llevada a cabo entre el 20 y el 22 de septiembre de 2010 reconoce la importancia de la igualdad entre los géneros y del empoderamiento de la mujer para los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Las mujeres son agentes del desarrollo. Por lo cual, solicitan a los Estados miembros:
 - Adoptar medidas para garantizar la igualdad y el acceso de las mujeres y las niñas a la educación, los servicios básicos, la atención de la salud, las oportunidades económicas y los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.
 - La inversión en las mujeres y las niñas tiene un efecto multiplicador en la productividad, la eficiencia y el crecimiento económico sostenido.
 - Lo anterior, exige incorporar la perspectiva de género en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo.

- El texto final de la reunión llevada a cabo entre el 20 y el 22 de septiembre de 2010, compromete a los Estados partes a acelerar los progresos a fin de lograr el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer), entre otras cosas:
 - Tomando medidas para que se cumplan los compromisos vinculados a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y sobre los derechos de los niños.

- Asegurando el acceso a la educación y la escolarización efectiva de las niñas.
- Empoderando a la mujer, en particular, a la mujer pobre.
- Asegurando que la mujer se beneficie de políticas para generar empleo pleno y productivo y trabajo digno y eliminando las diferencias salariales, toda vez que se reconozca el trabajo no remunerado de la mujer, incluido el cuidado de las personas.
- Invirtiendo en infraestructura y tecnologías que permitan ahorrar el trabajo, en especial en las zonas rurales, que redunden en beneficio de las mujeres y niñas.
- Tomando medidas para aumentar el número de mujeres que participan en todos los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, lograr que su participación sea más activa.
- Desarrollando la capacidad de liderazgo de la mujer en las estructuras y procesos locales de adopción de decisiones, alentando la aprobación de medidas legislativas adecuadas y creando igualdad de condiciones para la participación de mujeres y hombres en las instituciones políticas y gubernamentales.
- Reforzando leyes, políticas y programas nacionales para aumentar la rendición de cuentas y la conciencia, prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en todas partes.
- Mejorando la capacidad nacional para dar seguimiento e informar sobre los progresos, carencias y oportunidades derivados de la producción de datos desglosados por sexo y edad.
- Facilitando el acceso de la mujer a formas asequibles de microfinanciación que derive en su autonomía productiva y económica, contribuyendo a la erradicación de la pobreza.
- Promoviendo y protegiendo el acceso de la mujer a vivienda, propiedad de la tierra, incluidos los derechos sucesorios, a través de medidas constitucionales, legislativas y administrativas.

- Promoviendo el empoderamiento económico de la mujer mediante la distribución justa de la riqueza a partir de una política pública central y local.
- En la Declaratoria hay un estímulo a la construcción de una sociedad equitativa y solidaria, sin embargo, en el mundo subsisten voces que alcanzan un alto grado de notoriedad que abogan por un retroceso en el proceso de igualdad real entre mujeres y hombres (ejemplo: diputados del Parlamento Europeo del Partido Verde, entre muchos otros).
- Existen posiciones opuestas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (se utilizan los mismos temas, pero con argumentos negativos para mostrar el “costo” económico de incorporar a las mujeres al espacio público).
 - La mujer de “cuatro brazos” (término utilizado en el mundo para referirse a la doble jornada de trabajo de la mujer).
 - La reducción de espacios laborales para la mujer.
 - La falta de participación política.
 - Mujer y pobreza.
 - Contexto nacional

CONTEXTO NACIONAL

- A partir de 2000 se ha transitado por un gobierno dividido lo que dificulta los acuerdos entre los diferentes sectores del país.

- Los fundamentos de poder no se modificaron con la alternancia política (poderes fácticos).
- La lucha frontal contra el crimen organizado a minimizado la participación ciudadana.
- Desgaste político que dificulta la concreción de acuerdos.
- Nodos temáticos de la coyuntura nacional
 - Contexto económico

- Las disputas derivadas de la postergación de las reformas estructurales.
- El aumento de las exportaciones no se ha complementado con un crecimiento del mercado interno.
- El agotamiento de las fuentes naturales sobre las que se sustentaba la economía del país impide el desarrollo de proyectos productivos y de sustentabilidad.
- El capital humano es escaso y de baja calidad, lo que inhibe la innovación tecnológica.
- El auge del sector informal derivado de la inadecuada regulación de los mercados.
- La crisis de EU en 2009 impacto de manera directa en el PIB.

CONTEXTO SOCIAL

- La desigualdad continúa siendo un problema grave.
- La política social no es suficiente para reducir la pobreza.
- La falta de crecimiento económico limita las oportunidades de generación de ingreso de las familias.
- Las evaluaciones de impacto de la política social han sido muy limitadas y sus resultados son dispares.

- Uno de los mayores esfuerzos es el realizado en el sector salud en relación con la incorporación de los mexicanos a la seguridad social en salud (Seguro popular).

CONTEXTO ESTATAL

- A partir de los resultados del Índice de Desarrollo Humano publicado en 2008 por el PNUD, Hidalgo ocupa el lugar número 27 entre las 32 entidades federativas en cuanto al grado de pobreza y marginación, sólo superado por Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Veracruz.
- En lo que respecta al Índice de Desarrollo Relativo al Género, el mismo organismo señala que Hidalgo ocupa el número 22.
- La SEP asegura que tiene disponibilidad para matricular al 100 por ciento de niñas y niños en el Estado.
- Se ha reducido 2 puntos porcentuales la tasa de analfabetismo.
- Aún no se incorporan los horarios escalonados por región para que niñas y niños accedan a la educación básica.
- La muerte materna ha disminuido radicalmente, particularmente, en la Regiones de La Huasteca y La Otomí-Tepehua.
- Voluntad política para incorporar la política pública la perspectiva de género (continuidad política).
 - Instancias Municipales de la Mujer (65 municipios).
 - Creación de las Unidades Institucionales de Género (Primera etapa: SEP, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de la Contraloría, Secretaría de Finanzas y Administración, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Turismo, Secretaría de Economía).

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL IHM

La incorporación de la perspectiva de género atraviesa por la reflexión y discusión colectiva de los conceptos vinculados a esta concepción. Para ello, se llevó a cabo la discusión de las siguientes nociones.

QUÉ SIGNIFICA LA CULTURA INSTITUCIONAL

- Sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. La cultura institucional incluye:
 - El conjunto de manifestaciones de poder.
 - Características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que se convierten a lo largo del tiempo en hábitos y que son los que le dan personalidad a las instituciones.
 - La cultura institucional es la personalidad de una institución.
 - La estructura puede ser considerada como el cuerpo de la institución.
 - La personalidad es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes.

- La cultura de la institución es un proceso que tiene múltiples orígenes y historias.
- En la cultura institucional influye el contexto en el que se desarrolla su trabajo.

- Si en la sociedad existe sexismo y desigualdad entre los sexos esto se verá reflejado en las instituciones, incluso en las más avanzadas se podrán observar signos de discriminación hacia las mujeres.
- Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica (puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados).
- Particularmente, cuando estos valores se refieren al género, es posible encontrar un discurso políticamente correcto pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género a la cultura institucional.

CÓMO SE EXPRESA EL GÉNERO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL

- La dimensión de género no es algo que se busque “adicionar”.
- Las instituciones siempre están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración.
- El género se expresa en todos los niveles de funcionamiento:
 - En su cultura
 - En su estructura
 - En sus procesos y procedimientos
 - En sus sistemas
 - En su infraestructura
 - En las creencias
 - En las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.
- Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles.

- La mayoría de las veces las expresiones son asumidas como “dadas” y por ello no se problematizan ni interrogan.
- Diferentes estudios desarrollados en varios países indican que la incidencia del género en las instituciones se expresan de la siguiente manera:
 - Las mujeres, que son el 51% de la población mundial, no ocupan ni el 10% en cargos de dirección.
 - Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8%.
 - En México, las mujeres reciben un salario menor dentro de un mismo puesto de trabajo.
 - En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres tendría que incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial.
 - Las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres para responder a las exigencias domésticas, lo que impacta directamente en sus posibilidades de ascenso.
 - Con mayor frecuencia, en la búsqueda de una posición laboral las mujeres aplazan o desisten la posibilidad de tener una pareja o tener hijos, con lo que “disminuyen” el conflicto trabajo/familia.
 - De las 1,371 millones de horas a la semana que la población en México dedica a los quehaceres domésticos, 88% corresponde a las mujeres.
 - Los hombres que desean pasar más tiempo con los hijos, se ven impedidos por los sistemas y expectativas laborales: de los 39.6 millones de personas que desempeñan actividades económicas en México, 1235 millones son mujeres y 26.1 millones son hombres; de estos últimos, 12.5 realizan exclusivamente trabajo extradoméstico.

IMPLICACIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL

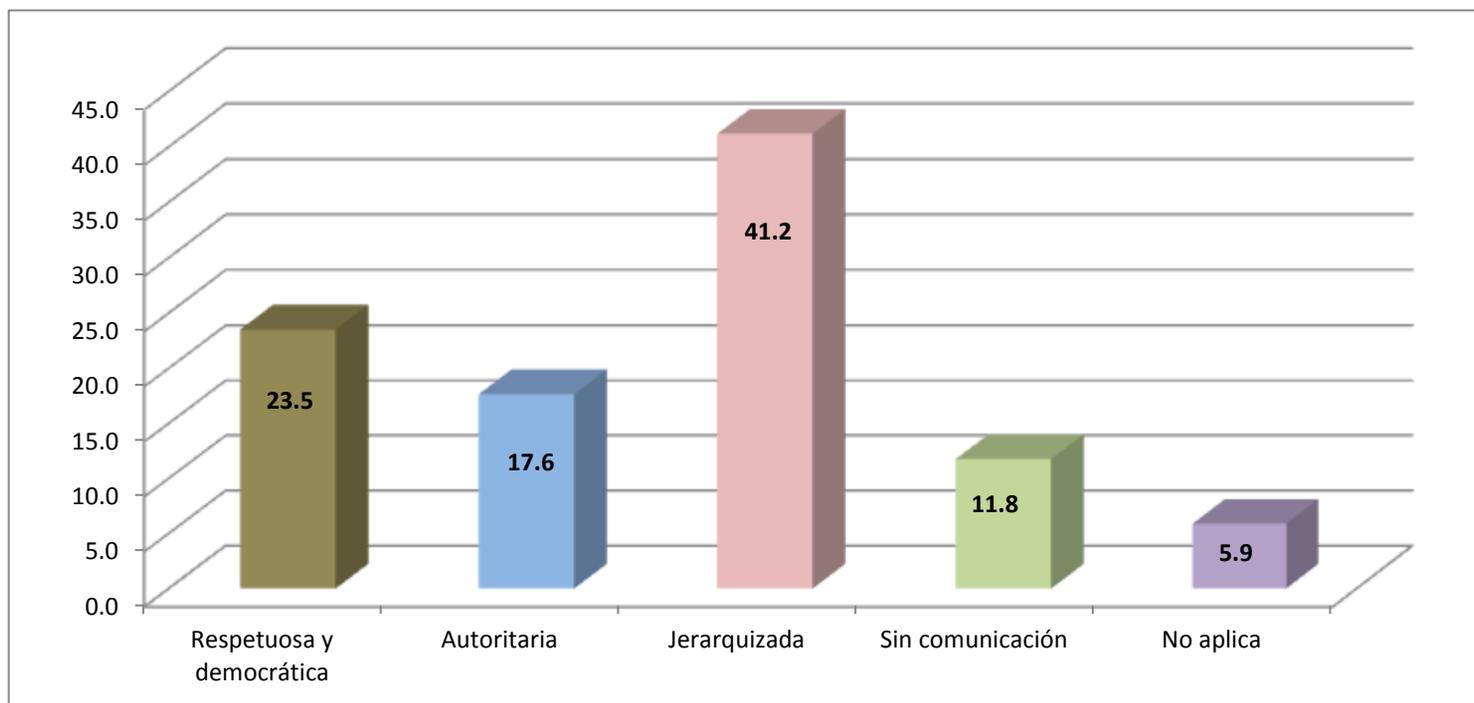
- Desarrollar políticas de equidad en la acción regular del Estado, significa trasminar toda la estructura de las instituciones públicas.
- El discurso de la perspectiva de género ha sido incorporado a las políticas de las instituciones, pero, ¿hasta qué punto las instituciones han modificado sus propias prácticas?
- Incorporar esta perspectiva implica:
 - Una transformación total de la práctica y la cultura institucional.
 - Modificar la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.
 - La reorganización del trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución.
 - La relación que se establece con las diferentes instituciones del Estado.
 - Al interior (política, cultura y normatividad institucional)
 - Al exterior (políticas públicas).
- Es preciso señalar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto,
 - Elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales.
 - Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres, pueden ser adversas a la equidad de género.
 - Los mecanismos para alcanzar la incorporación de la perspectiva de género se da a través de diferentes acciones:
 - Modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos.

- Transformar métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales y la cultura institucional.
 - Cambiar las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal.
-
- Se trata de incorporar sistemáticamente y regularmente políticas de equidad entre mujeres y hombres en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.
 - Por lo tanto, la perspectiva de género en la Cultura Institucional implica:
 - Diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas. Para ello, es preciso:
 - Visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad para modificarlas.

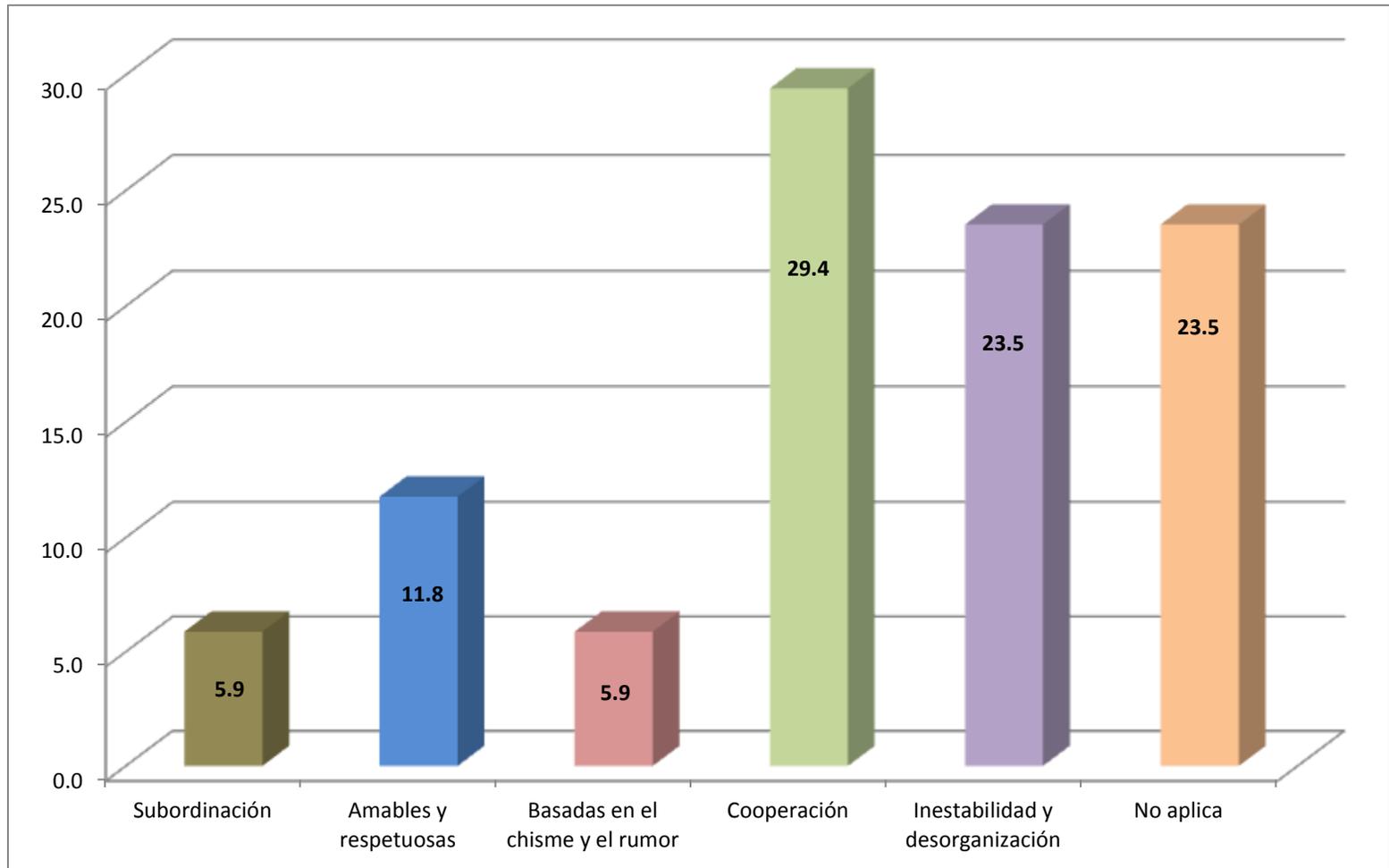
VOLUNTAD POLÍTICA Y RESISTENCIAS AL CAMBIO

Durante el desarrollo del Seminario se desarrolló el tema de voluntad política y resistencias al cambio y se propició un ejercicio entre los asistentes cuyas respuestas se presentan a continuación:

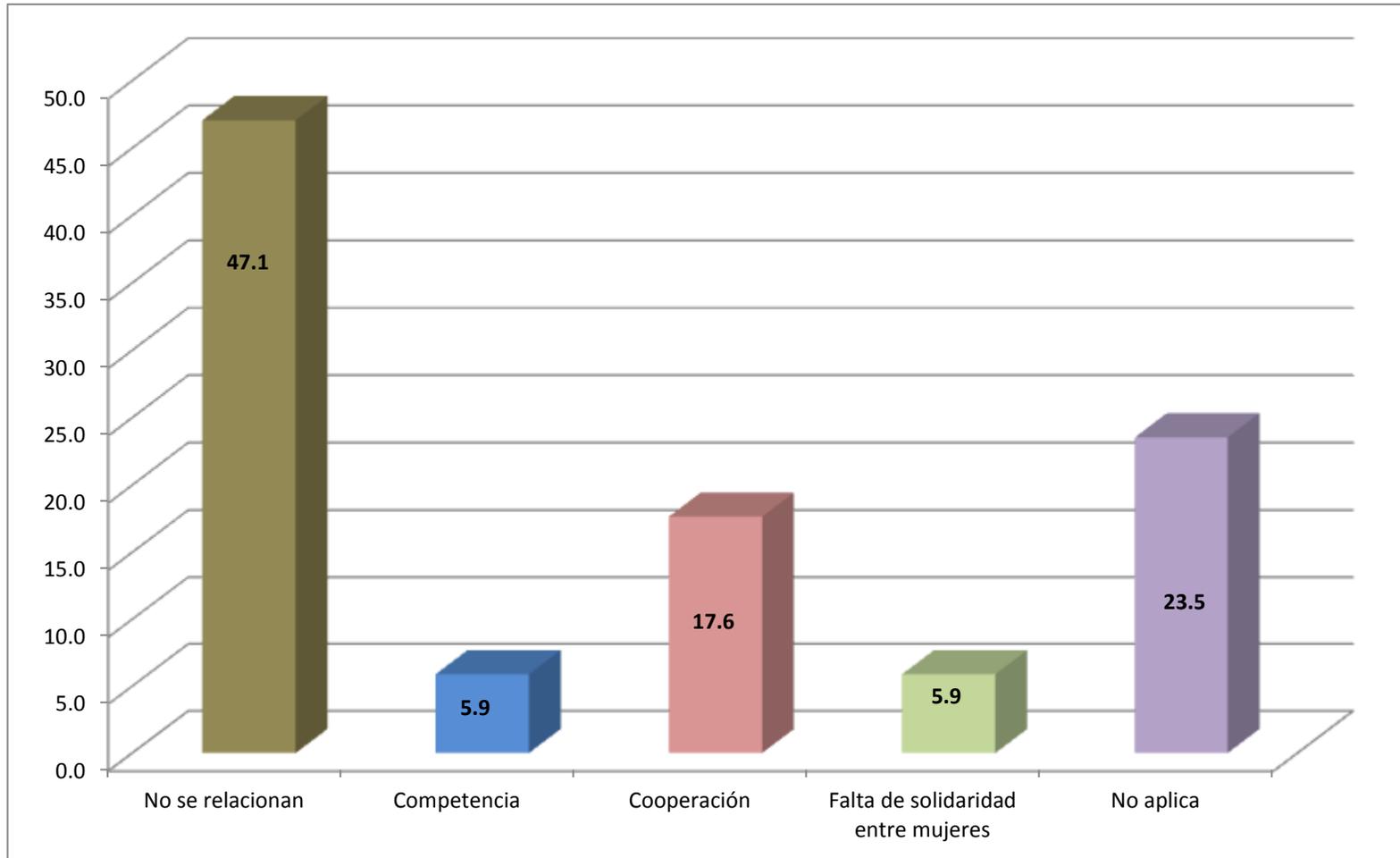
En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿cómo se dan las relaciones verticales?



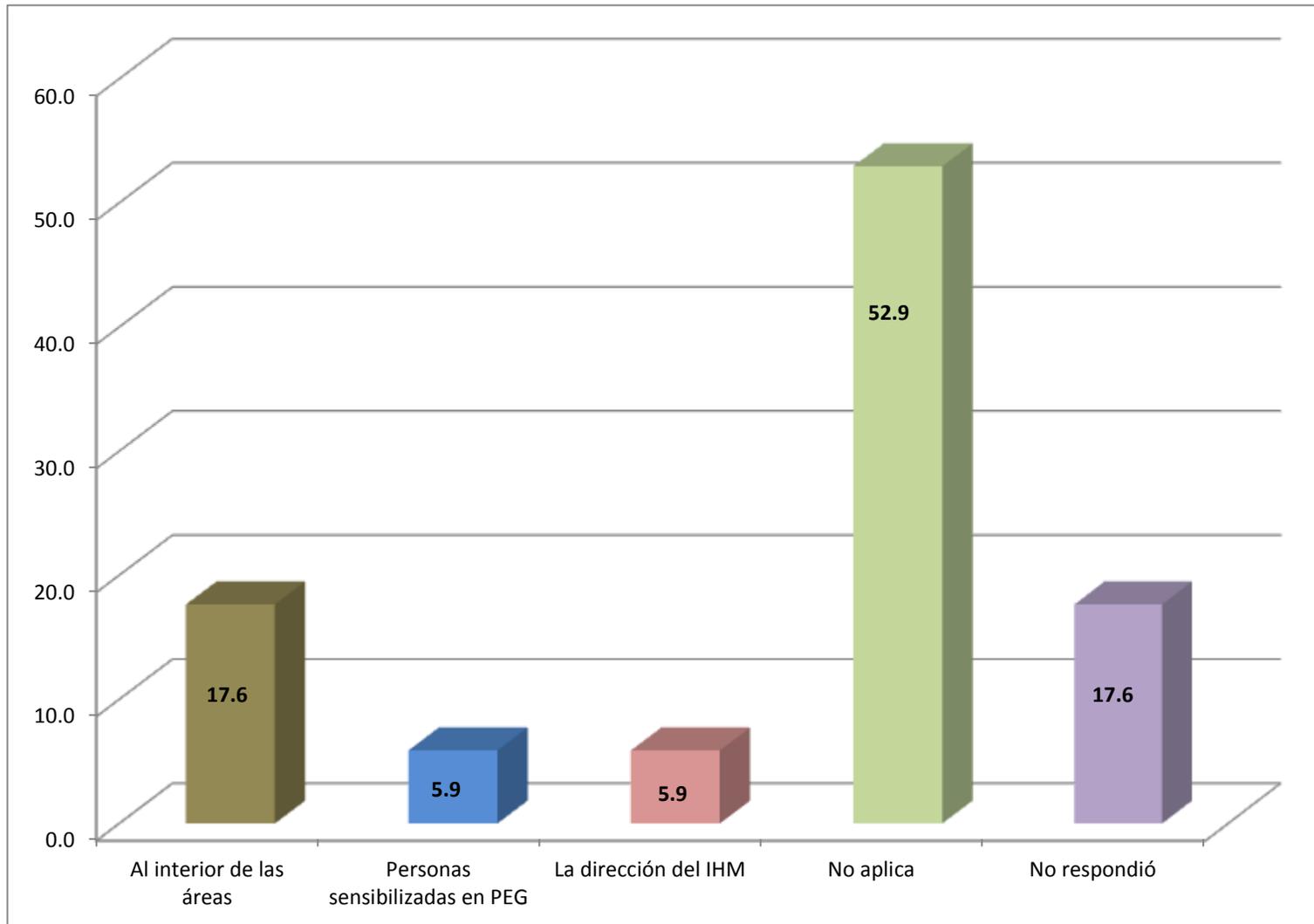
En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿qué caracteriza a las relaciones horizontales?



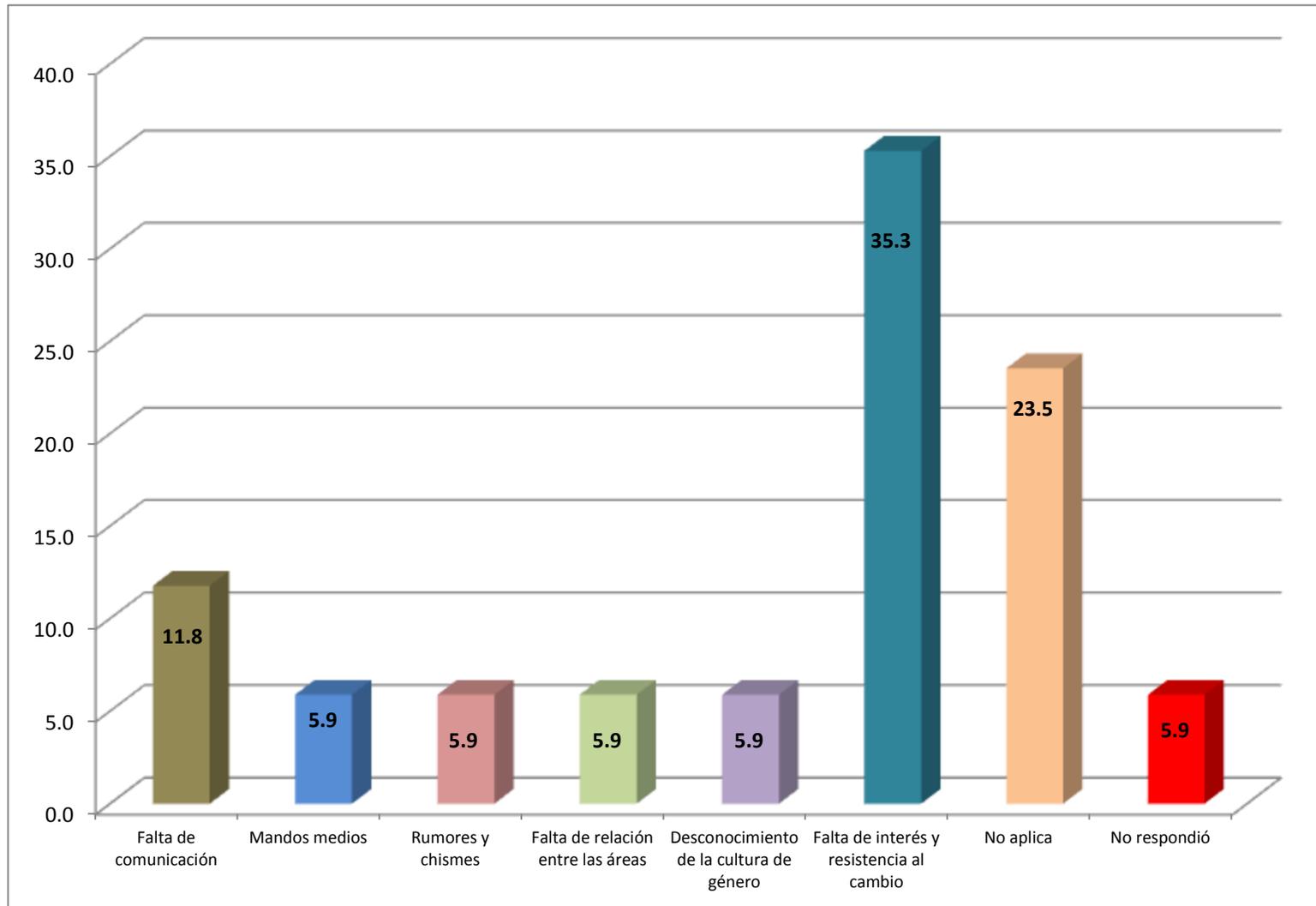
En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿cómo se relacionan entre sí las distintas áreas?



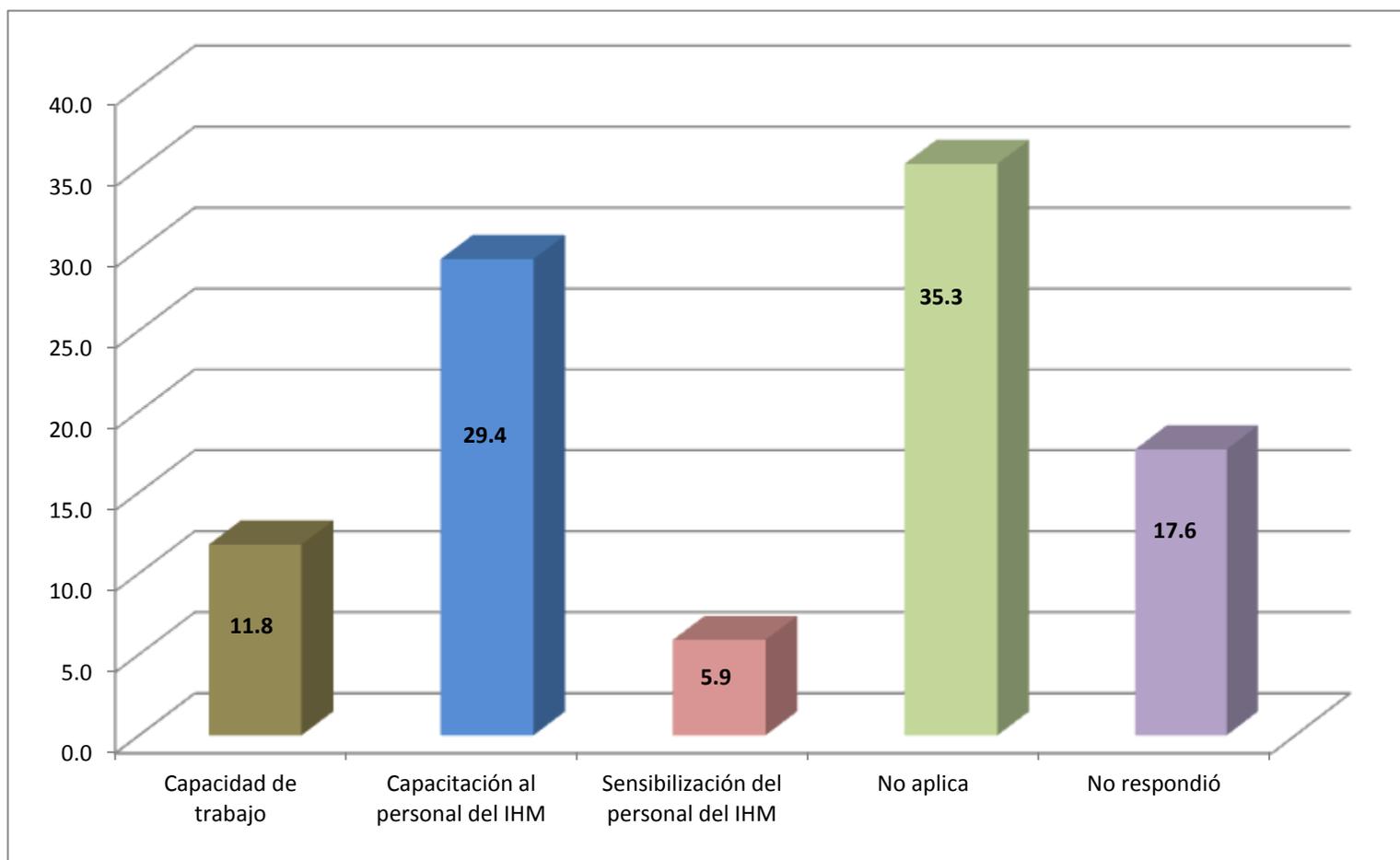
En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿cuáles son los aliados?



En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿cuáles son las amenazas?



En términos de la voluntad política para el cambio. En su Institución, ¿cuáles son las oportunidades?



Síntesis | Voluntad política para el cambio

- El 70.6 por ciento de las respuestas consideran que las relaciones verticales se estructuran de modo autoritario, jerárquico y sin comunicación. El 23.5 por ciento, aseguran que tales relaciones se dan de manera respetuosa y democrática. El 5.9 por ciento la respuesta que dieron no tiene pertinencia debido a que el comentario escapa a la pregunta propuesta.
- El 41.2 consideran que las relaciones horizontales se articulan a partir de un vínculo de cooperación, respeto y amabilidad. Sobre todo, cuando se trata de relaciones al interior de las áreas de trabajo. Por otra parte, el 35.3 afirman que estas relaciones son de subordinación, están basadas en el chisme y el rumor, y fundamentalmente, se estructuran en torno a la inestabilidad y la desorganización. Llama la atención que el 23.5 por ciento de las respuestas realizadas que no se aplican a la pregunta.
- El 58.9 por ciento consideran que no existe relación entre las diferentes áreas del IHM y que cuando se establece se da a partir de la competencia, además de existir poca solidaridad entre las mujeres. Sólo el 17.6 por ciento considera que este tipo de relaciones son de cooperación. Nuevamente, llama la atención el 23.5 por ciento que respondieron a una cuestión diferente a la planteada en la pregunta.
- Con respecto a la identificación de aliados, el 52.9 de las respuestas no aplican, esto es, respondieron a cuestiones diferentes y que no tenían relación con la pregunta. El 17.6 identifica a los aliados al interior de las áreas, lo que refuerza la respuesta anterior en la que se señala que no existe relación entre las diferentes áreas del IHM; el 11.8 considera aliadas a las personas sensibilizadas en PEG y a la dirección general; y, el 17.6 por ciento no respondió.

A la pregunta sobre la identificación de amenazas que impiden el proceso de cambio al interior del IHM, las respuestas sintetizan los resultados obtenidos en las primeras gráficas:

- 11.8 por ciento consideran que la falta de comunicación representa una amenaza para el cambio en la cultura institucional.
- El 23.6 por ciento, la identifican con los rumores y los chismes, los mandos medios, la falta de relación entre las áreas y el desconocimiento de la cultura de género.
- El 35.3 por ciento con la falta de interés y resistencia al cambio.
- El 23.5 por ciento no aplica.
- El 5.9 por ciento no respondió.

Las respuestas referidas a la identificación de oportunidades para iniciar un proceso de cambio en la cultura institucional del IHM, arrojaron los siguientes resultados

- El 11.8 por ciento, consideran que una de las oportunidades más importantes del IHM es la capacidad de trabajo de quienes colaboran para la Institución.
- 35.3 por ciento asegura que la oportunidad estriba en la capacitación y sensibilización impartida a través de cursos y talleres al personal del IHM.
- El 35.3 por ciento de las respuestas no aplican.
- El 17.6 por ciento no respondió.

ANÁLISIS INSTITUCIONAL, PERFIL DEL PERSONAL Y RELACIONES INTERNAS

Con el fin de contemplar un panorama abierto y a la vez con detalle de las características de funcionarios y colaboradores del Instituto Hidalguense de las Mujeres, se procedió, en el marco del Seminario-taller, a involucrar a todos los asistentes en la confección y desarrollo tanto de los objetivos del análisis institucional como de la producción de los instrumentos necesarios para la obtención de información. Para ello, se aplicó una cédula a 94 colaboradores del IHM con el propósito de elaborar un perfil del personal e indagar sobre sus relaciones internas –horizontales y verticales.

- Para obtener la información necesaria para elaborar el siguiente análisis, recurrimos a dos fuentes:
 - Registros del personal del Instituto Hidalguense de las Mujeres
 - Encuesta levantada en el mes de septiembre por los participantes en el Seminario
- Debido a que los resultados de ambas fuentes de información fueron obtenidas de información correspondiente a las mismas personas, fue posible combinar los datos que estos instrumentos refieren.
- La información recibida permitió elaborar un diagnóstico general de la Cultura Institucional del Instituto Hidalguense de las Mujeres, pero, fundamentalmente, favoreció la construcción de puentes entre el personal que allí labora para alcanzar una más eficaz incorporación de la Perspectiva de Género a la política pública que el IHM desarrolla.

- Cada una de las gráficas incluidas fue discutida en el propio Seminario y los apuntes que sobre ellas se añaden son resultado de la discusión colectiva.
- Para la elaboración de los cruces de variables, toda la información se agrupó a partir de dos variables llave: sexo y grupo de edad

TABLAS, GRÁFICAS Y RESULTADOS

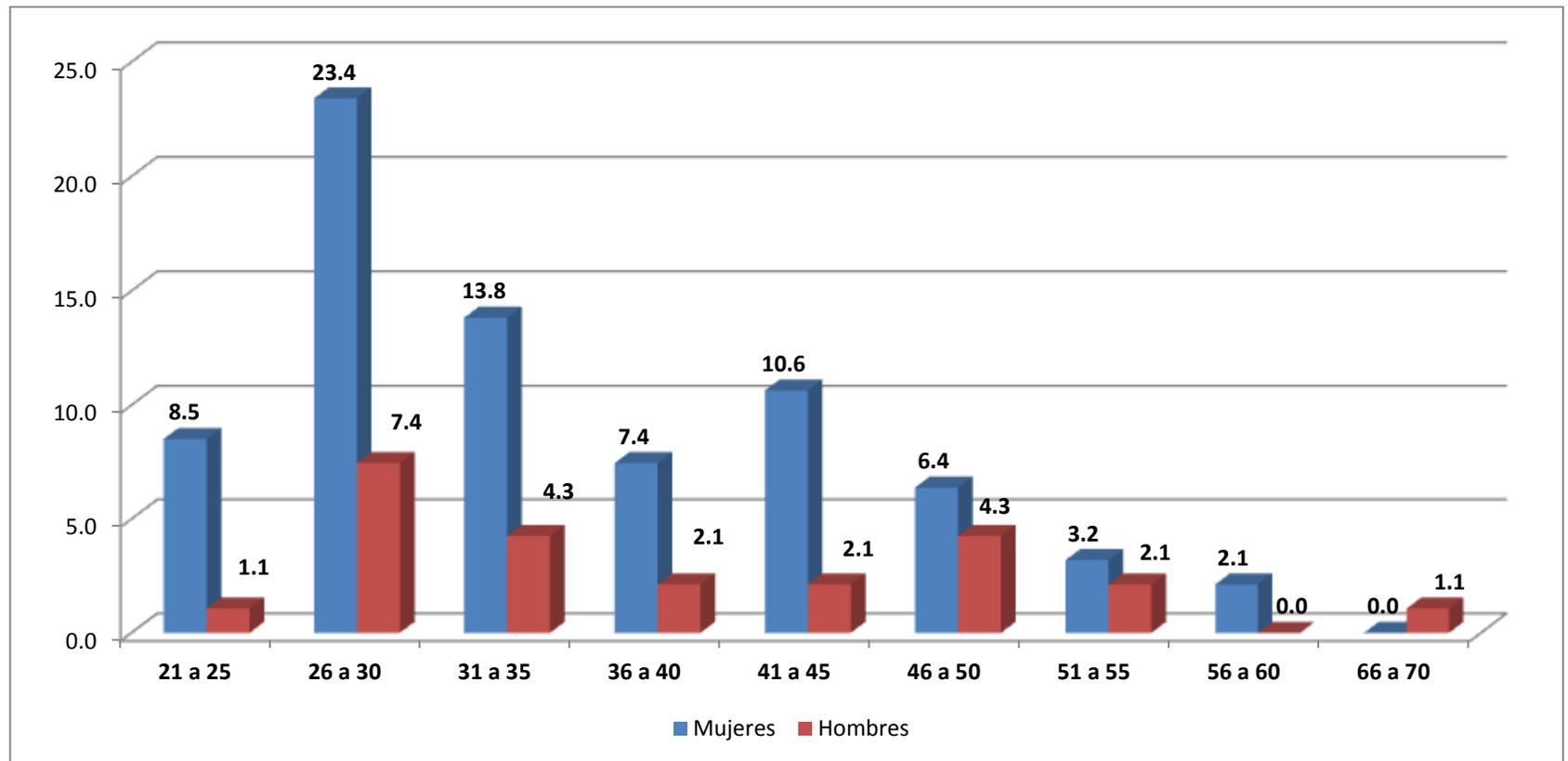
Distribución

Tamaño de la población: 94

Grupo de edad	Mujeres	Hombres
Entre 20 y 25	8	1
Entre 26 y 30	22	7
Entre 31 y 35	13	4
Entre 36 y 40	7	2
Entre 41 y 45	10	2
Entre 46 y 50	6	4
51 o más	5	3
Total	71	23

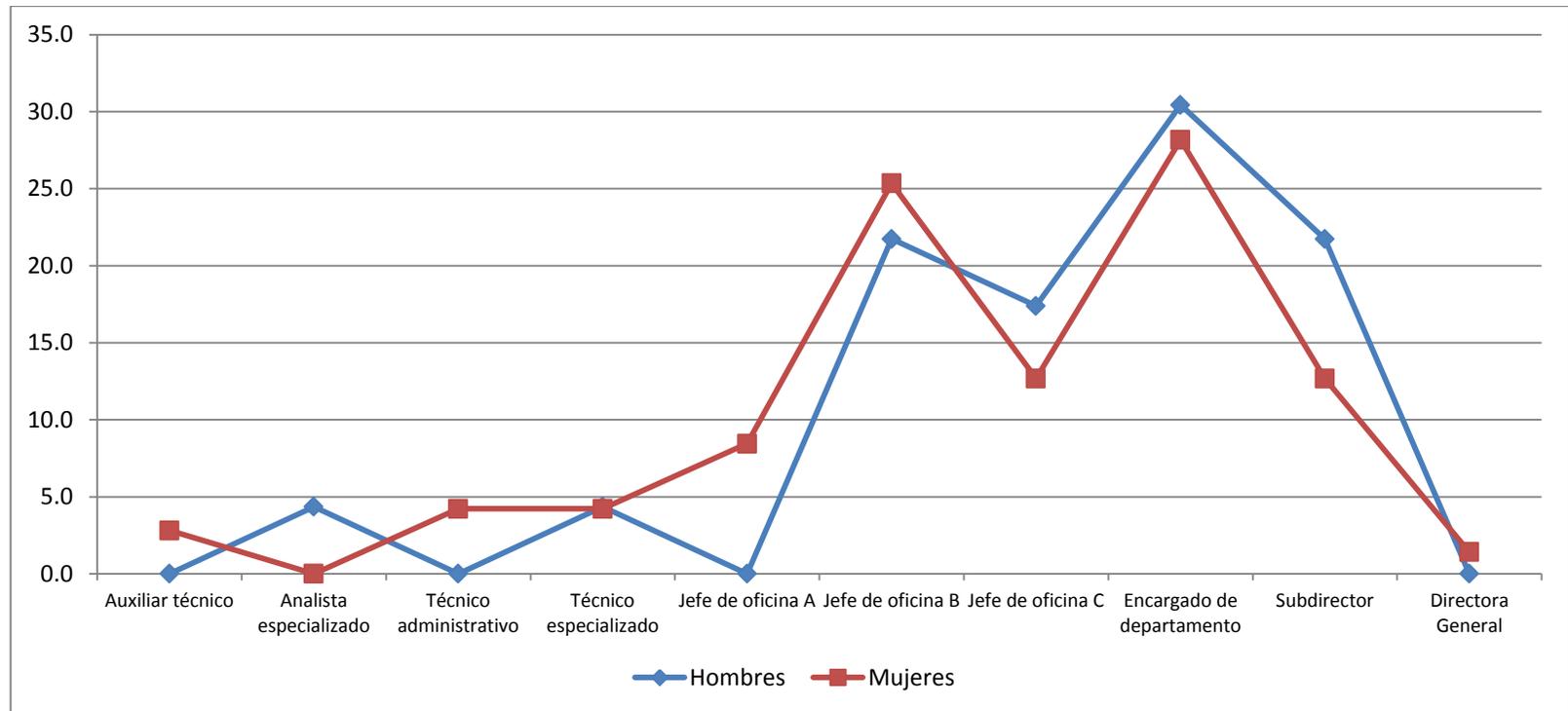
Distribución de la muestra | sexo por grupo de edad (%)

La siguiente gráfica muestra que la población de mujeres y hombres se ubican mayoritariamente entre los 26 y los 30 años. Sin embargo, la población de mujeres triplica en el total a la de hombres.

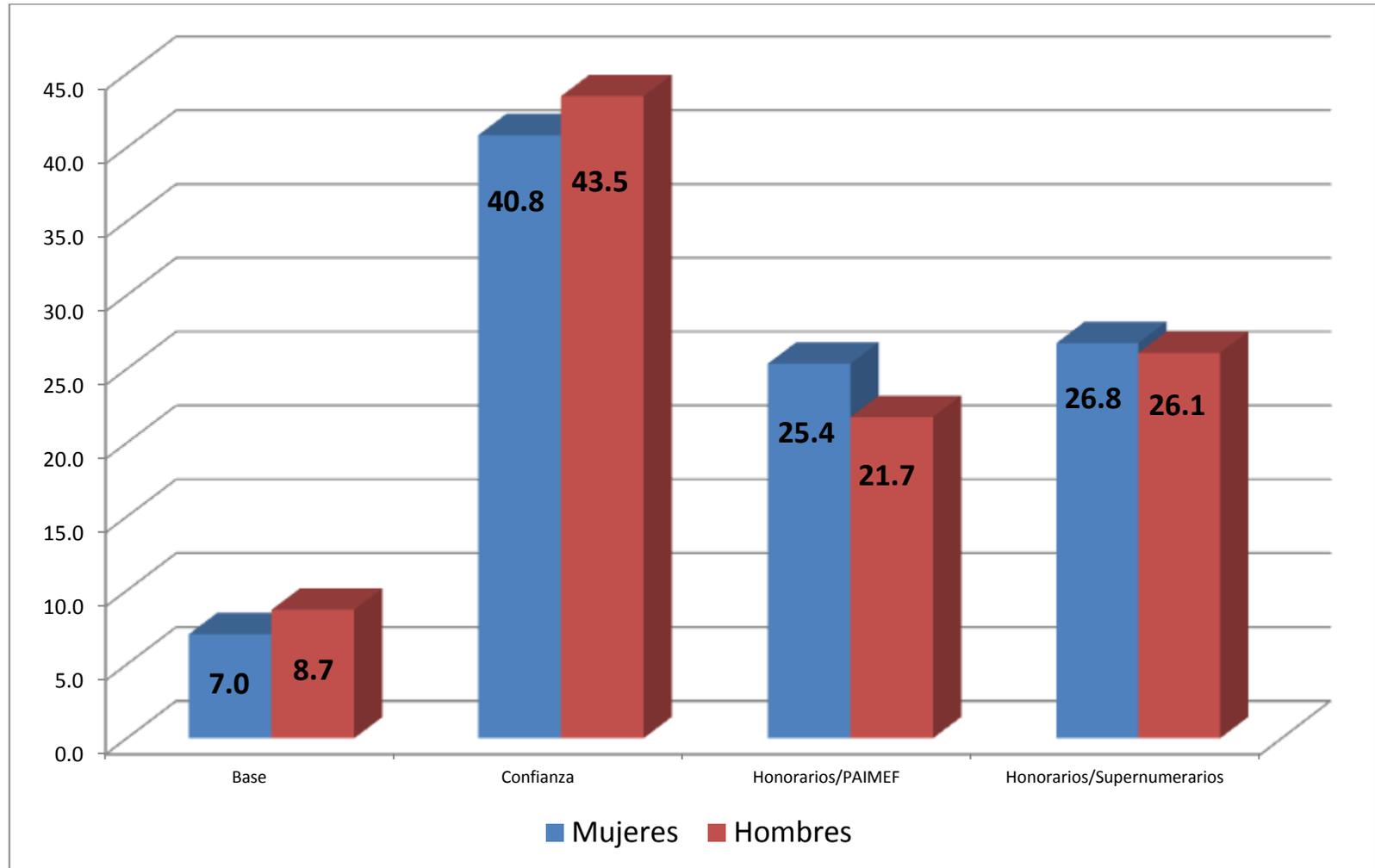


Distribución de la muestra | sexo por nivel jerárquico (%)

La gráfica muestra que mujeres y hombres tienen una distribución homogénea en los niveles jerárquicos inferiores a técnico especializado. A partir de Jefe de oficina A, aunque la tendencia es variable, muestra un crecimiento más constante para los varones quienes aventajan a las mujeres en los niveles de Jefe de oficina C y Encargado de Departamento.

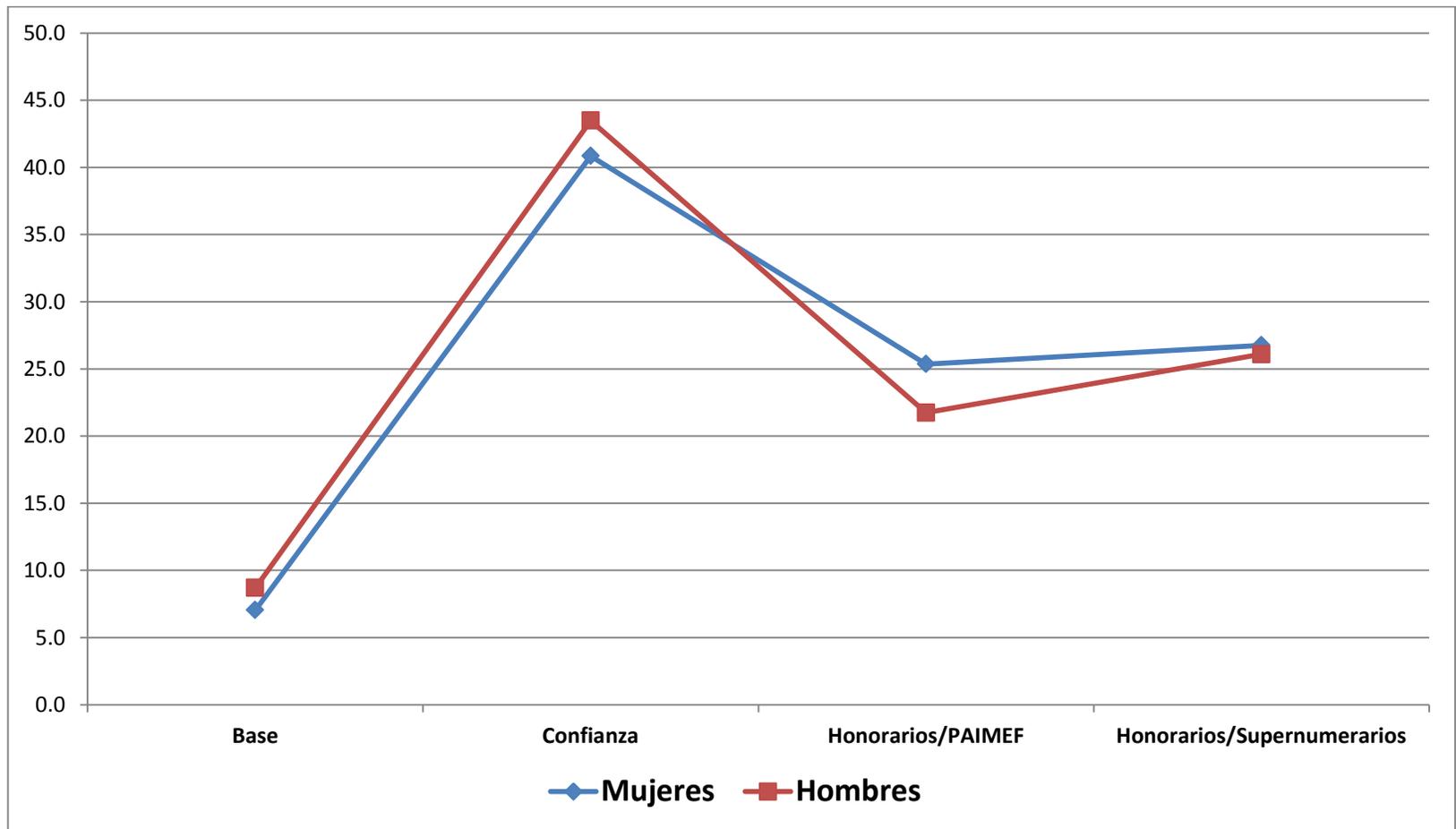


Distribución de la muestra | sexo por tipo de contrato (%)



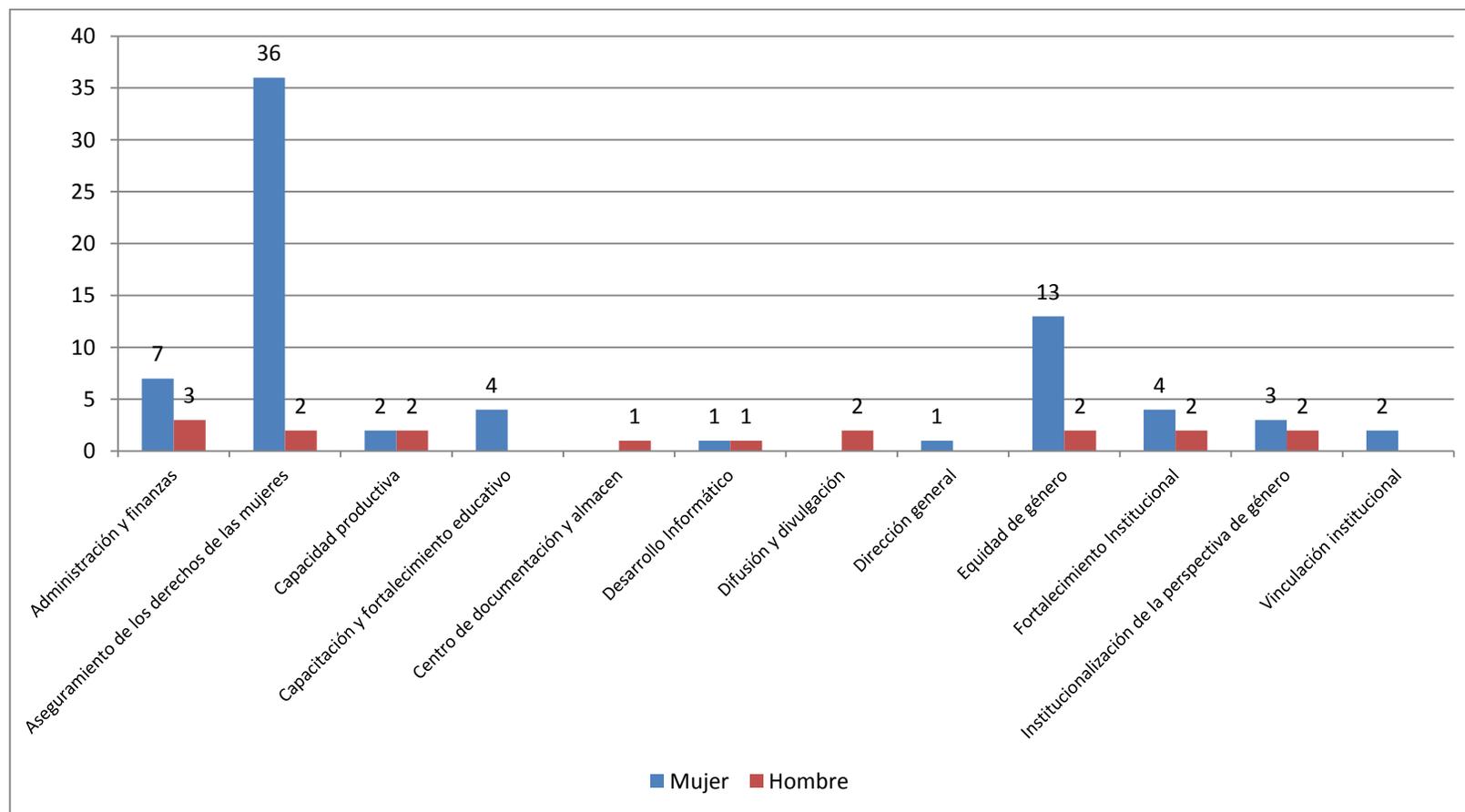
Distribución de la muestra | sexo por tipo de contrato (%)

La tendencia es equilibrada en lo que se refiere al tipo de contrato que tienen mujeres y hombres en el IHM.



Distribución de la muestra | sexo por área (%)

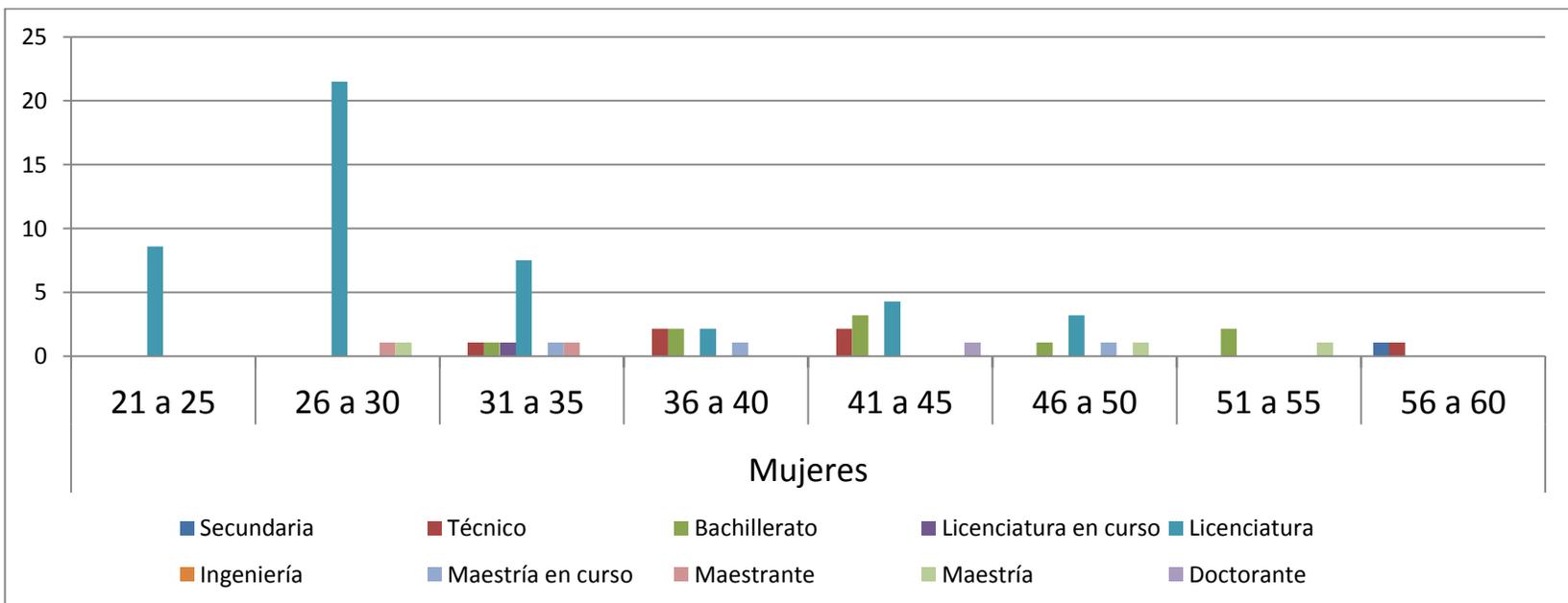
En general, en todas las áreas el predominio es de mujeres con excepción de Capacidad productiva, Desarrollo Informático, Centro de Documentación y Almacén, y Difusión y Divulgación.



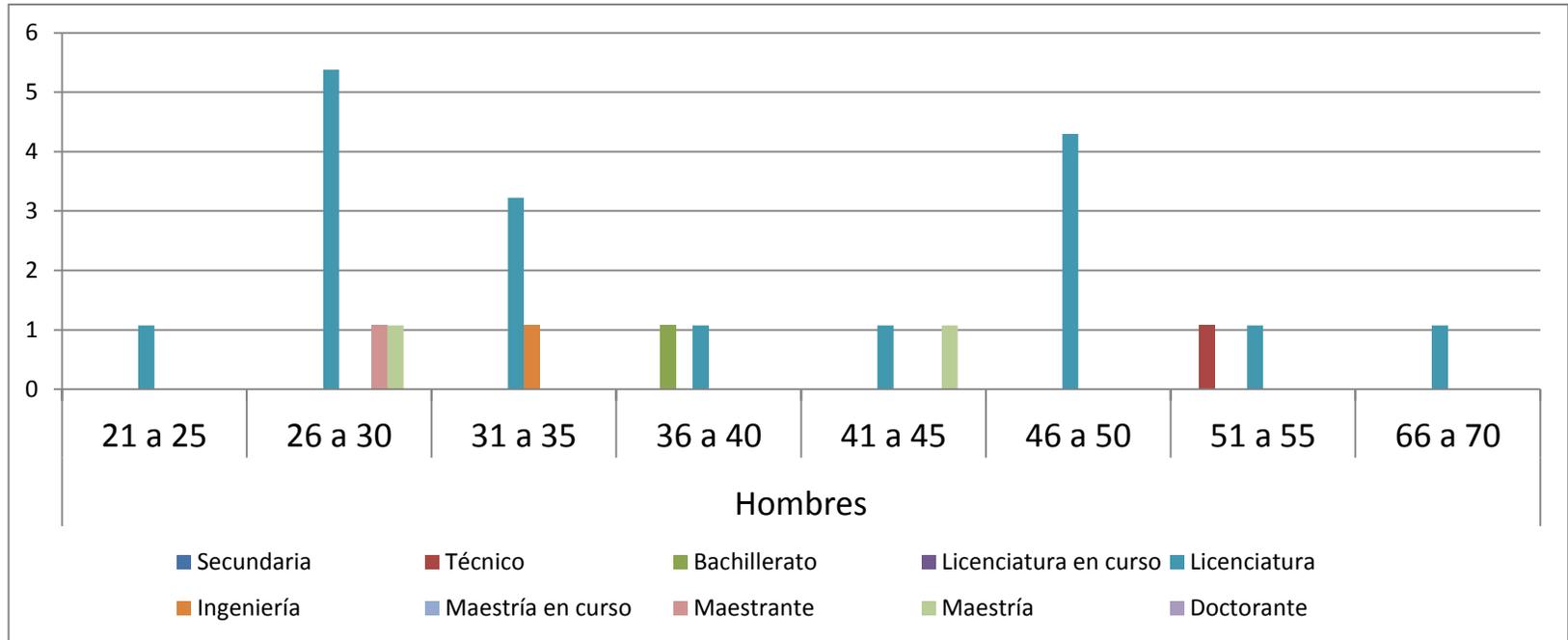
Distribución de la muestra por nivel académico

Más allá de que el personal del IHM cuenta con el grado de licenciatura, lo interesante de esta gráfica (mujeres) y la siguiente (hombres), estriba en el hecho de que se nota una evolución en cuanto a los espacios de oportunidad en mujeres que nacieron a partir de 1980. Sin embargo, a partir de esa edad se hace evidente que muchas mujeres no contaron con las oportunidades adecuadas. A partir de los 30 años, las mujeres que han tenido la oportunidad continúan sus estudios de posgrado a diferencia de los hombres.

Mujeres



Hombres

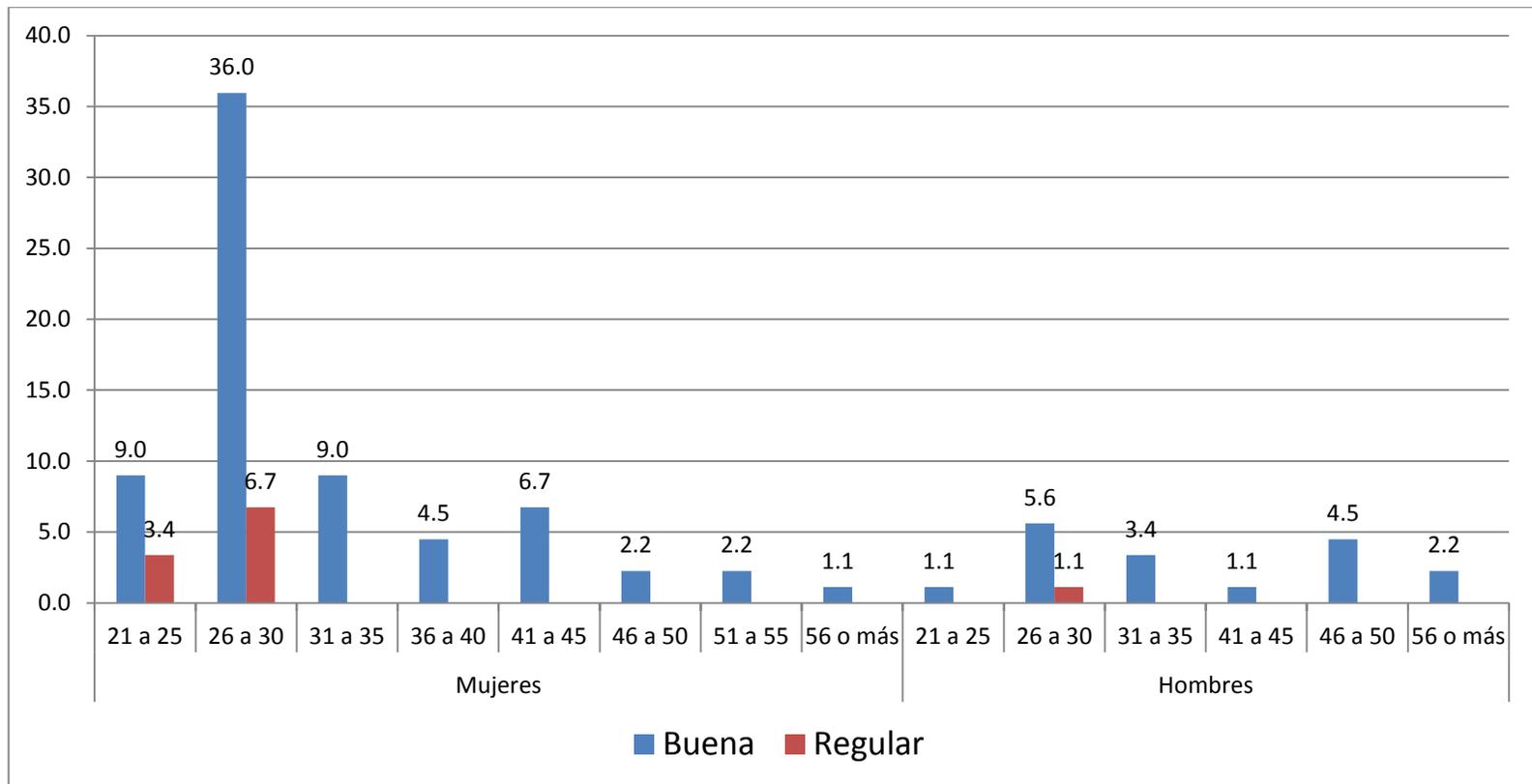


Con respecto a la percepción sobre relaciones en el interior de la Institución

¿Tu relación laboral con tu jefe inmediato es...?

Sexo por grupo de edad (%)

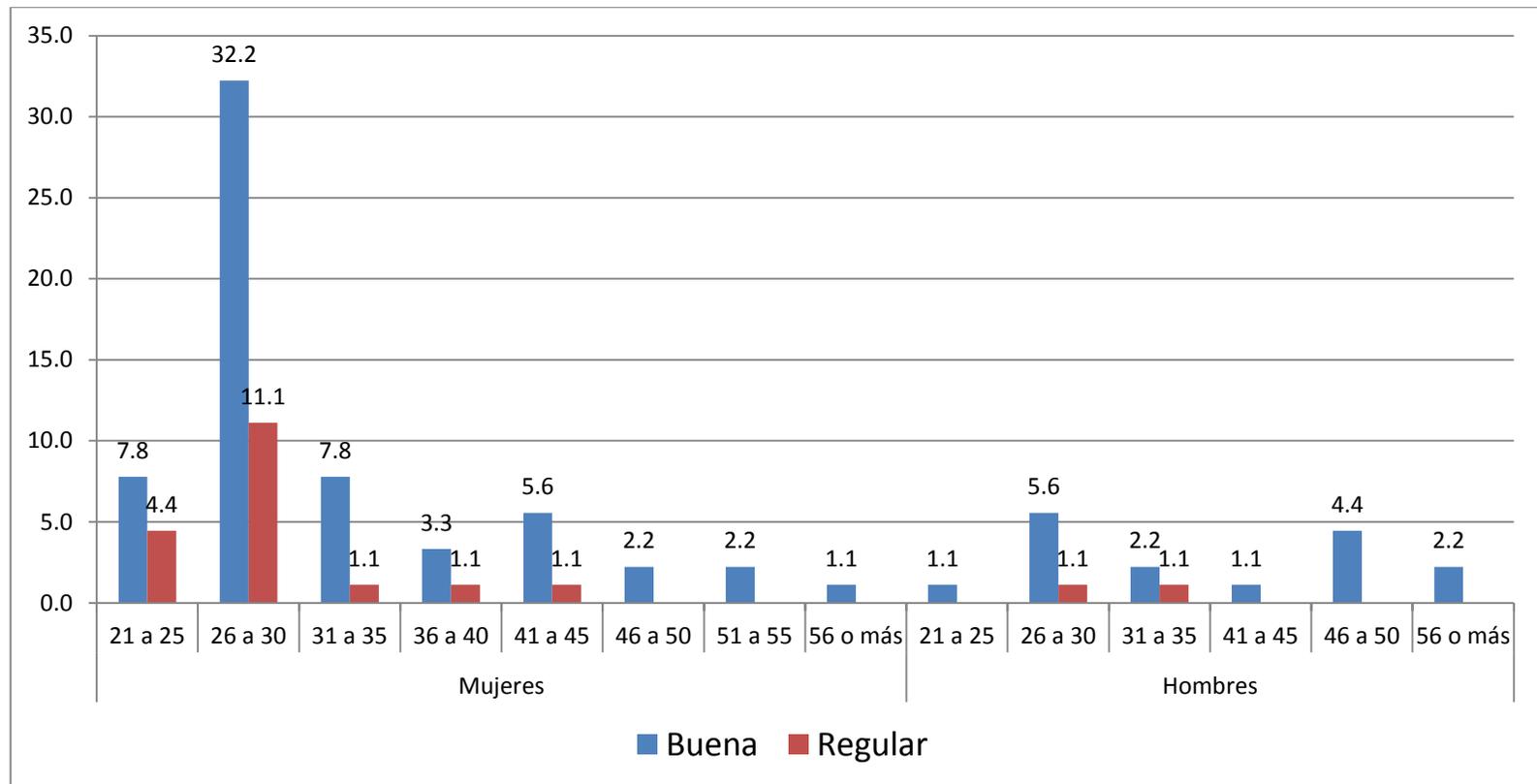
La gráfica muestra que los más jóvenes muestran una mayor reserva en su relación con la línea de mando



¿Tu relación laboral con otros funcionarios del IHM es...?

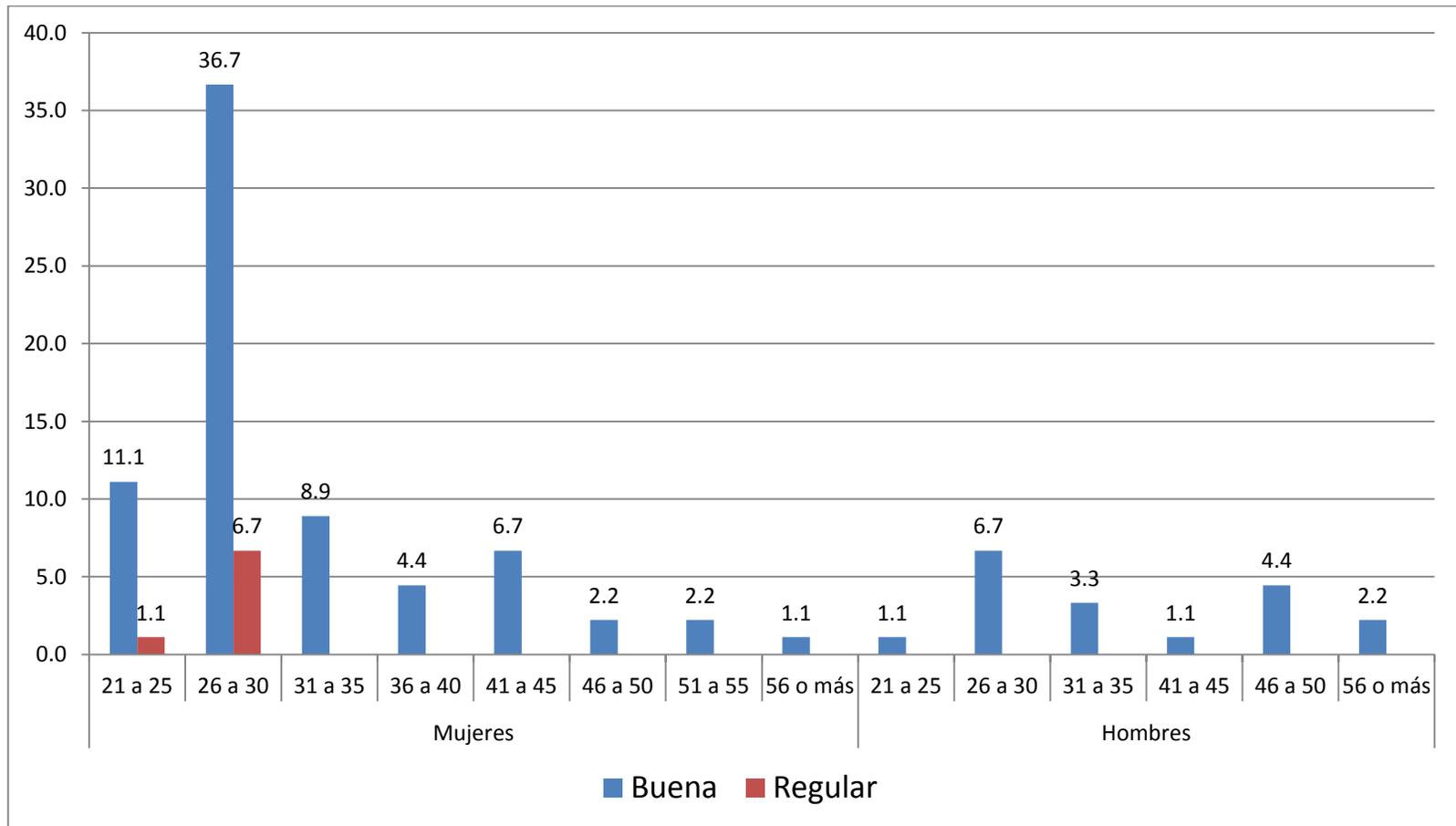
Sexo por grupo de edad (%)

La gráfica muestra dificultades de comunicación entre las áreas, ya que los valores “regular” crecen en relación con la gráfica anterior.



¿Tu relación laboral con tus compañeros de área es...?

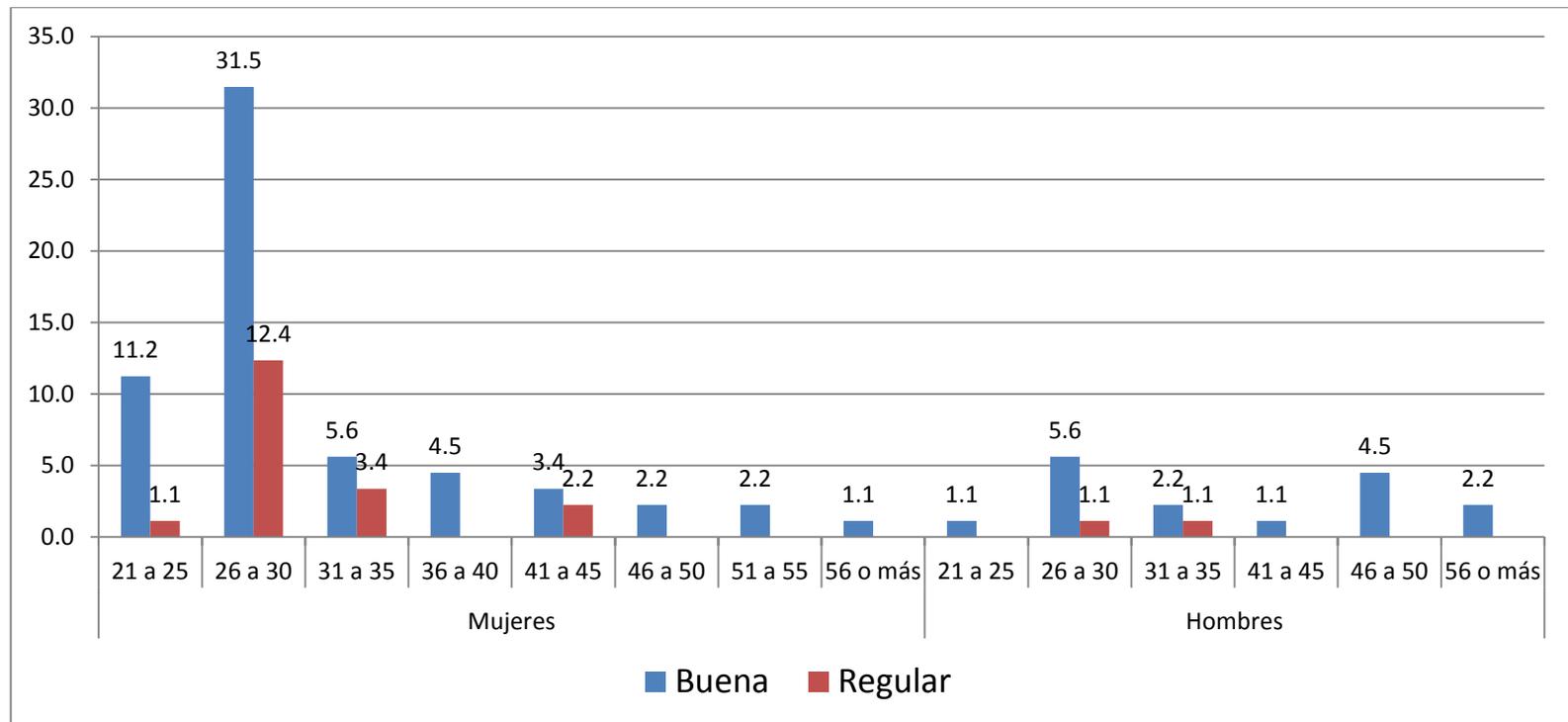
Sexo por grupo de edad



¿Tu relación laboral con compañeros de otras áreas es...?

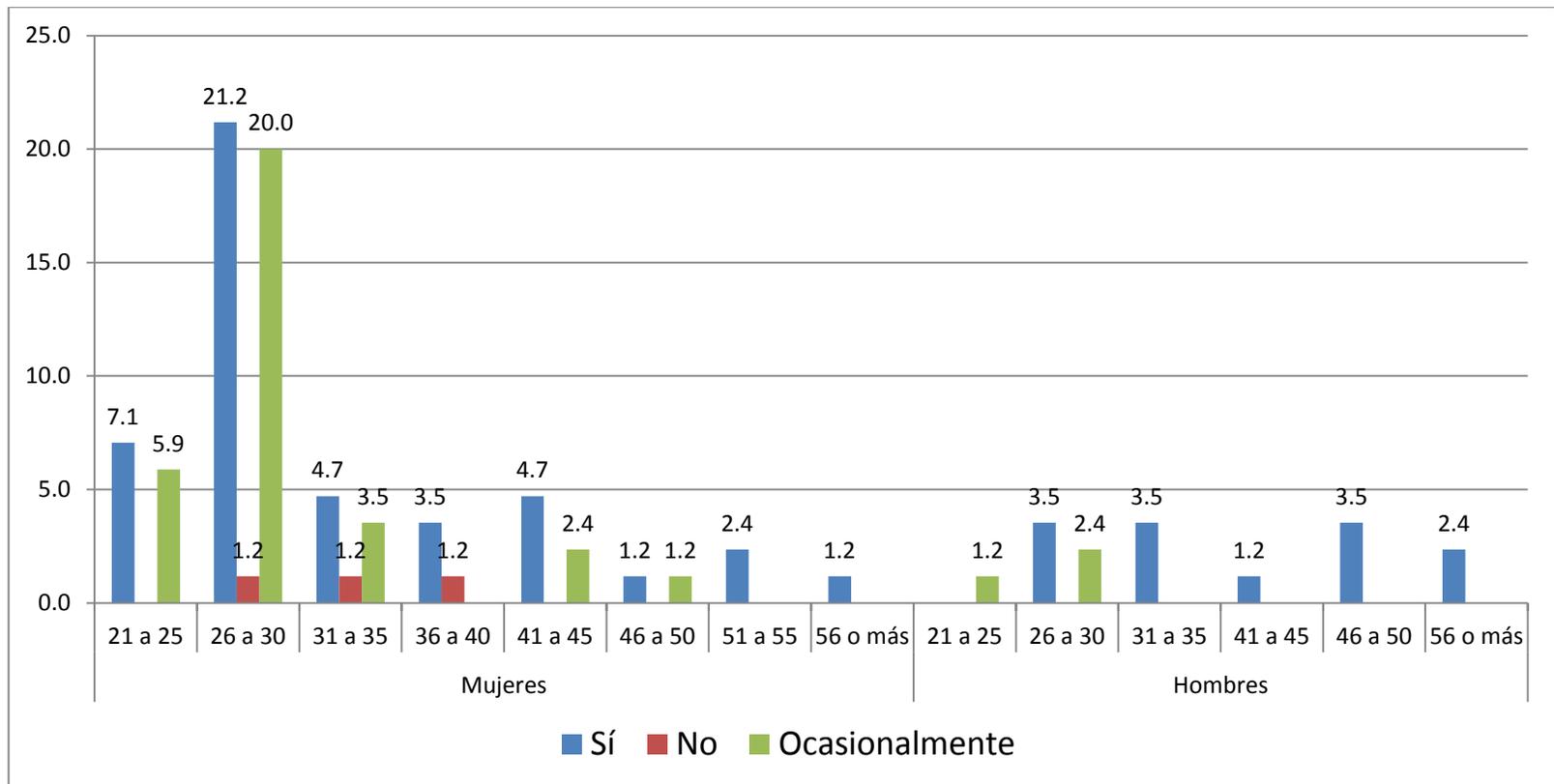
Sexo por grupo de edad (%)

La gráfica muestra dificultades de comunicación entre las áreas, ya que los valores “regular” crecen en relación con la gráfica anterior. Los jóvenes, y en especial las mujeres muestran una mayor resistencia



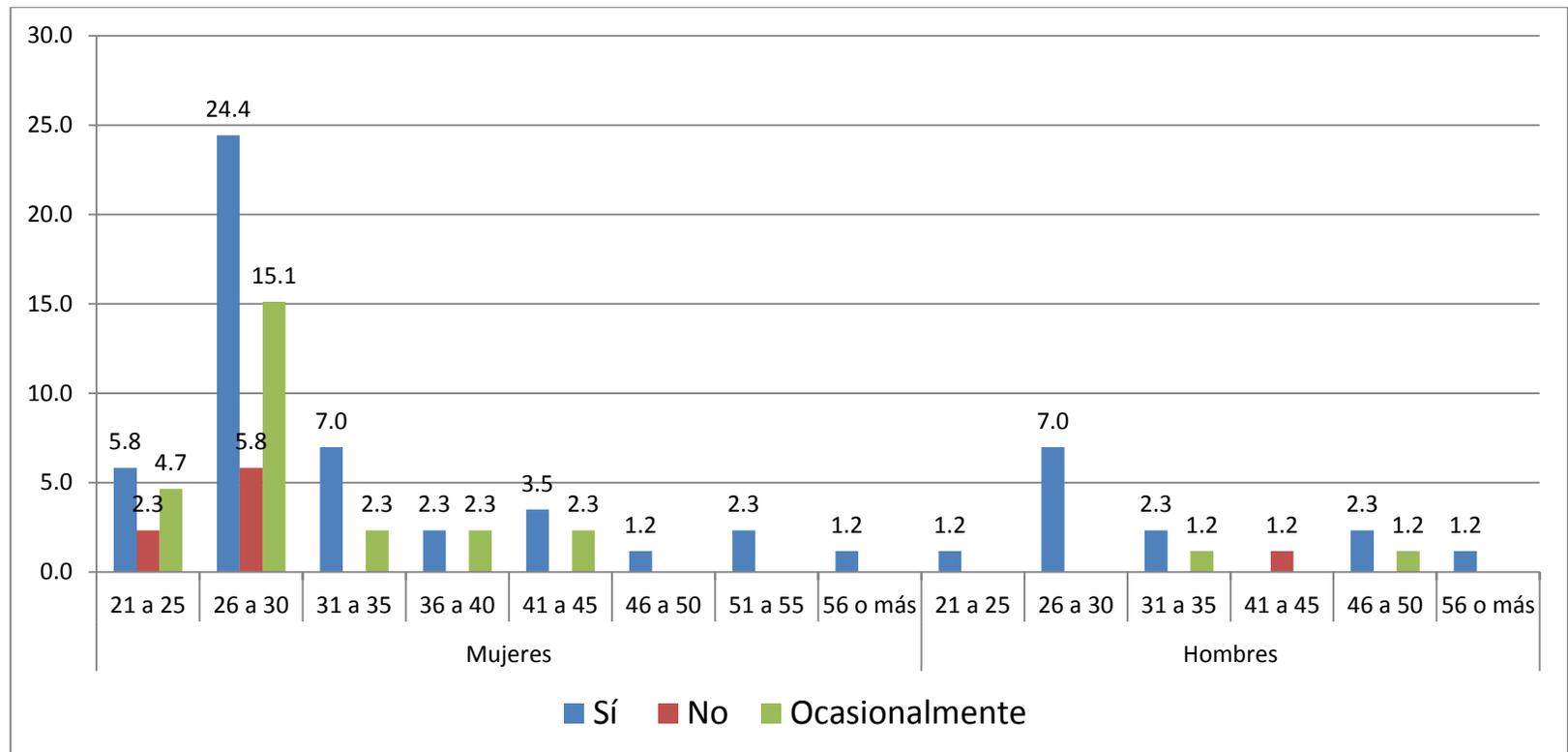
En tu trabajo, ¿puedes aportar tus ideas?

En general, los señalamientos en relación con dificultades para aportar ideas se manifiestan en el personal más joven, tanto en mujeres como en hombres. A medida que aumenta la edad, existen mayores posibilidades de hacerlo.



¿Su jefe le explica las órdenes?

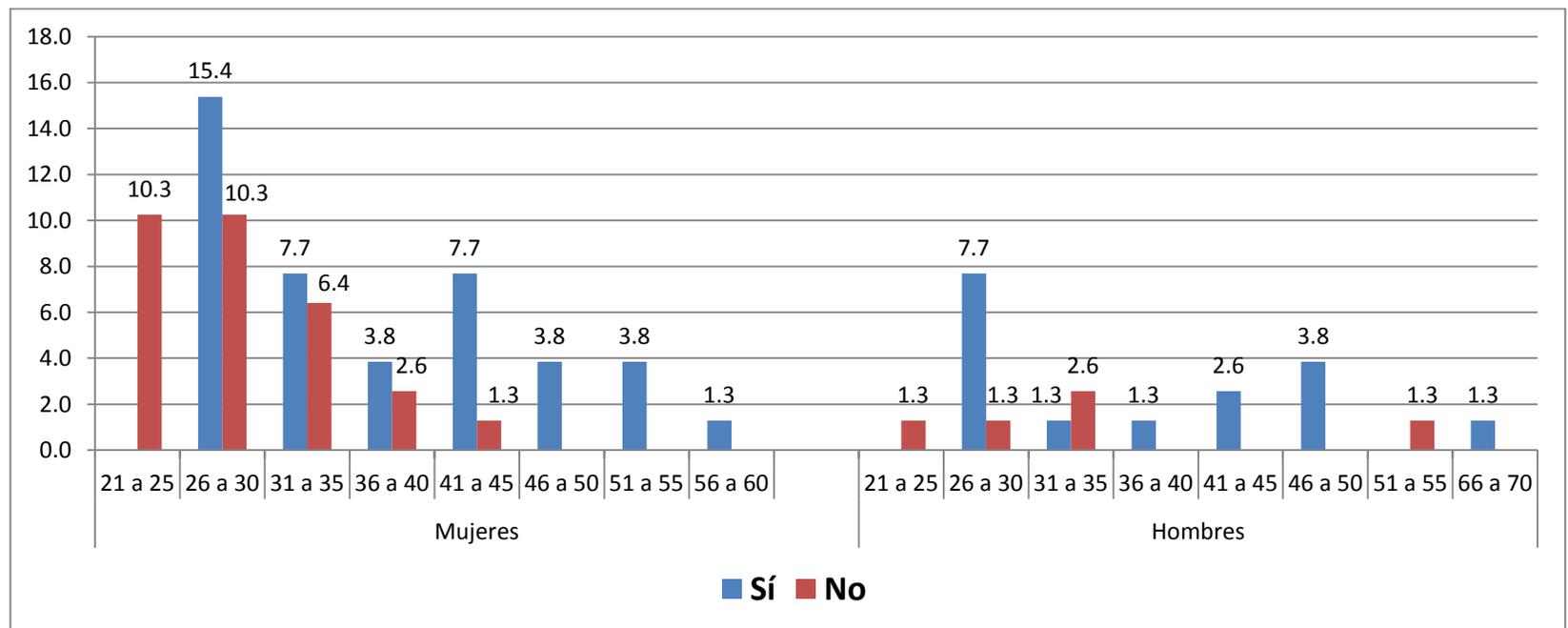
En el caso de las mujeres quienes señalan que no reciben explicación a las tareas que deben realizar, son mayormente las jóvenes y, en la medida en que aumenta la edad, reciben explicaciones satisfactorias; sin embargo, en los varones esta percepción se presenta en hombres de edad media.



Con respecto a las responsabilidades externas del personal, los resultados a los cuestionamientos fueron los siguientes...

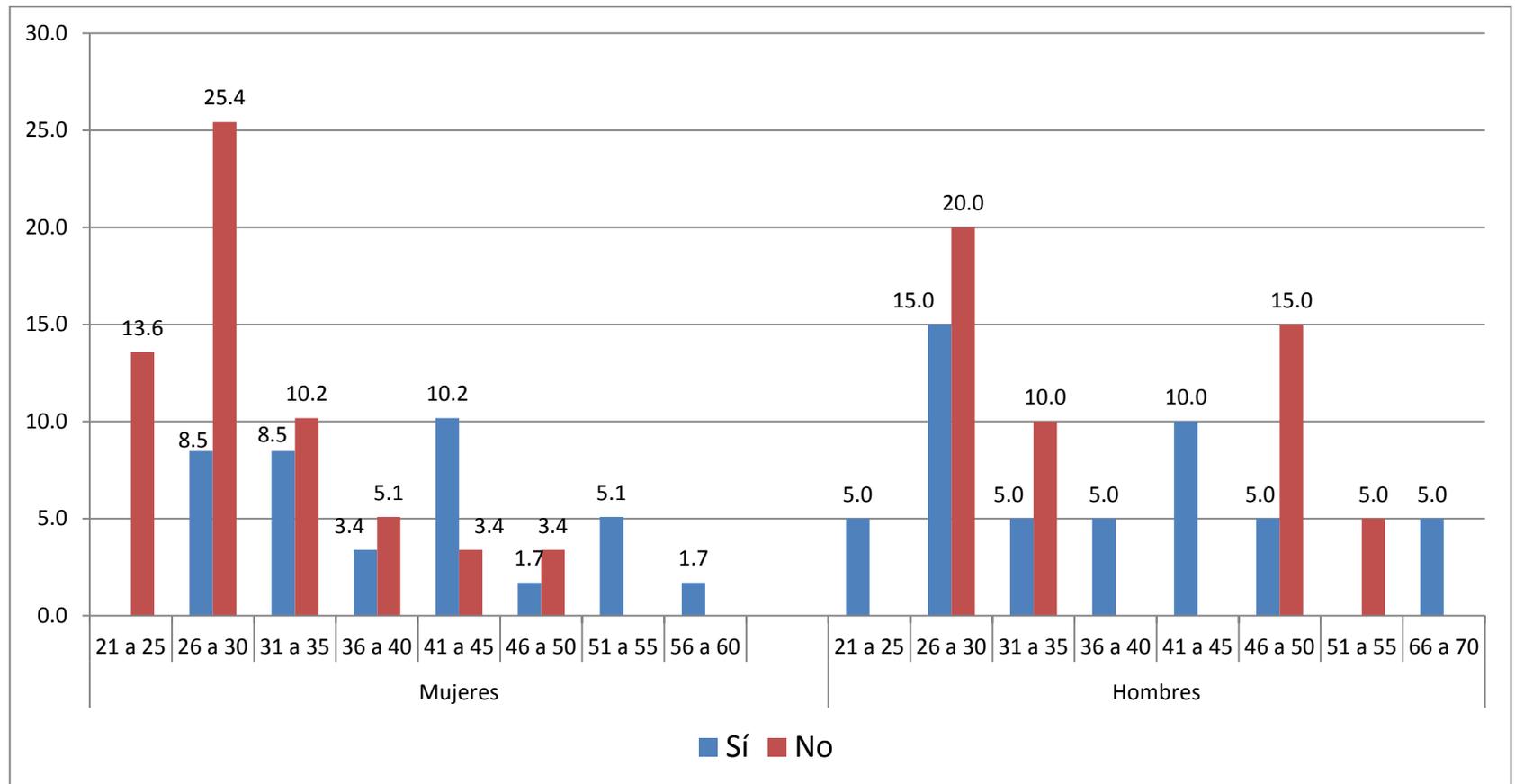
¿Aporta usted al gasto familiar?

En el primer rango de edad, ni mujeres ni hombres aportan al gasto familiar. En el caso del segundo grupo de edad ambos aportan. Sin embargo, en el caso de los hombres el porcentaje relativo es mayor. En la medida en que avanzan en la edad, disminuyen las mujeres que no aportan y, a partir de los 45 años, todas aportan al gasto familiar.

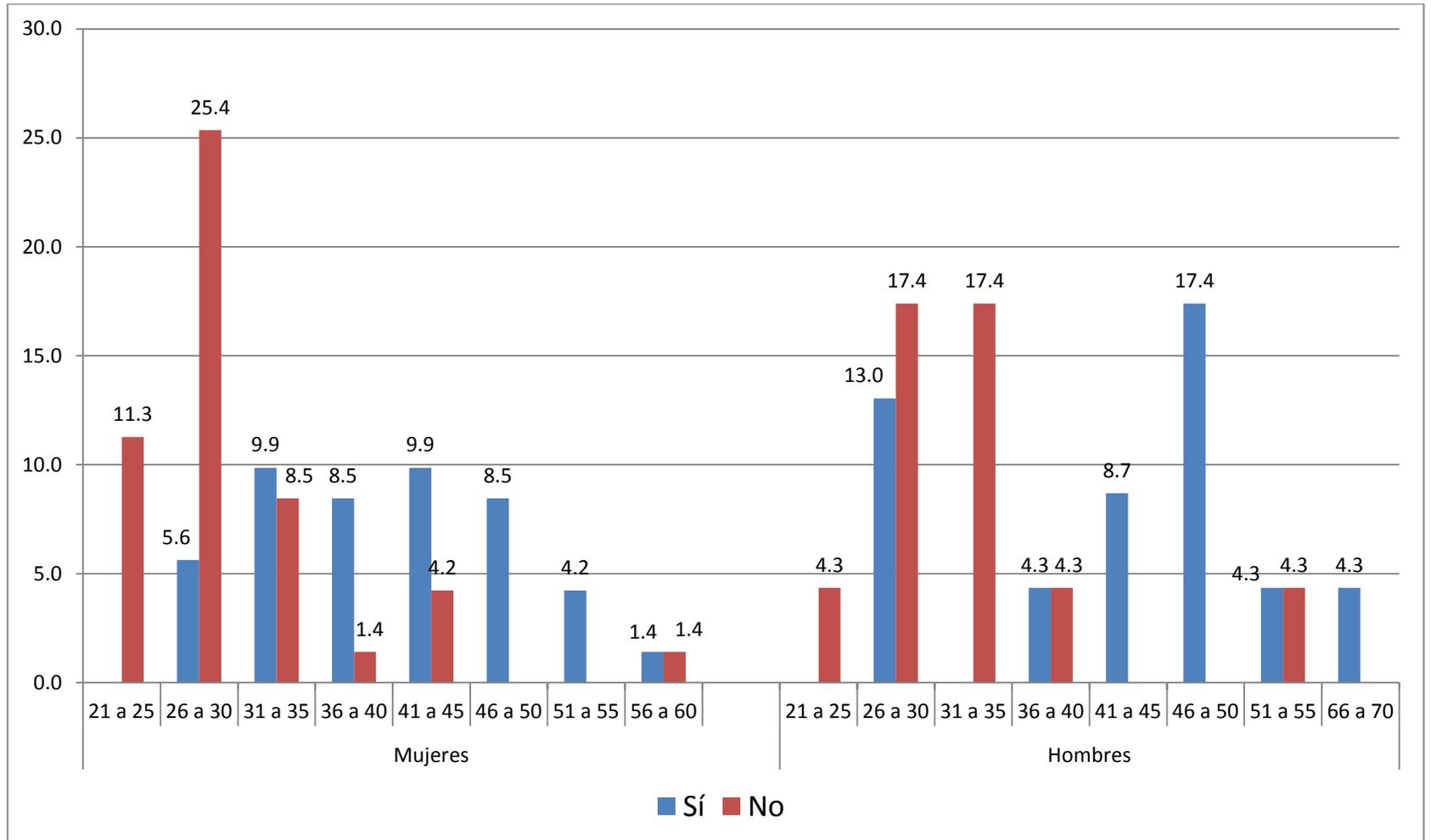


¿Tiene personas a su cargo?

En el caso de las mujeres en la medida que avanzan en edad muestran una tendencia a tener personas a su cargo. En el caso de los hombres, prácticamente en todas las edades lo realizan.

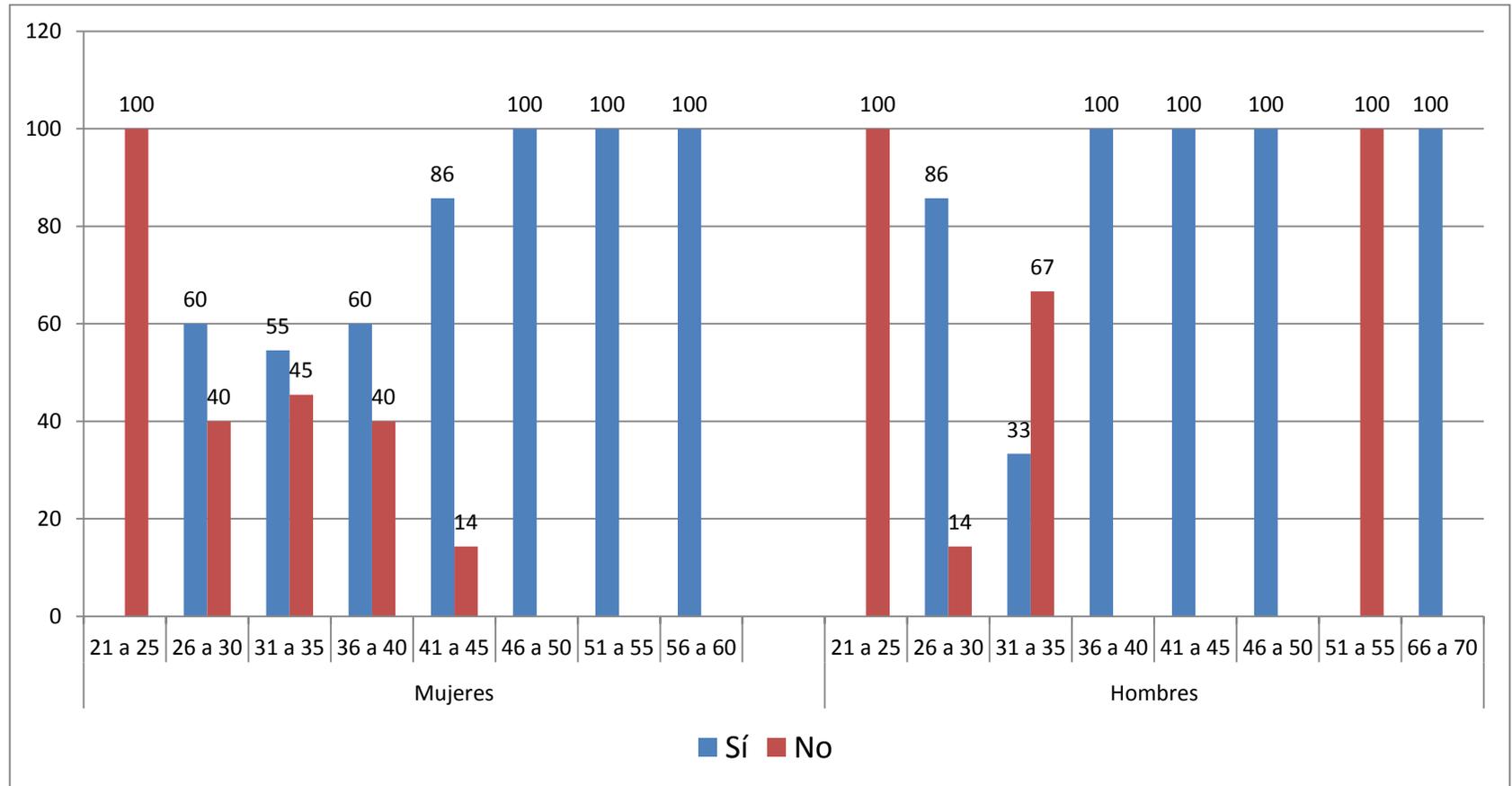


¿Tiene hijos?



¿Es usted jefa/jefe de familia?

En el rango de 21 a 25 años, ni mujeres ni hombres son jefas/jefes de familia. De los 26 a los 45 años, comienza a crecer el porcentaje de jefaturas de mujeres y a partir de los 45 años asumen en su totalidad esta responsabilidad. En el caso de los hombres, son jefes de familia, en su totalidad, a partir de los 36 años.



Los resultados de este ejercicio apuntan hacia un conjunto de elementos de gran relevancia para el diagnóstico institucional del IHM. Destacan tres aspectos:

- Composición de los colaboradores (edad, sexo, carga familiar, etcétera)
- Relaciones internas y distribución jerárquica
- Formación académica

Composición de la población

- El estudio muestra que la población que labora en el IHM es muy joven y se ubica mayoritariamente entre los 26 y los 30 años.
- Como se esperaba, más de las 3/4 partes (75.5%) está compuesto por mujeres, aunque en niveles jerárquicos más altos esta proporción baja sensiblemente.
- Las colaboradoras del IHM asumen la jefatura sus familias a partir de los 45 años. En el caso de los varones esta circunstancia se da a partir de los 26.

Relaciones internas y distribución jerárquica

- Mujeres y hombres tienen una distribución homogénea en los niveles jerárquicos inferiores a técnico especializado. A partir de Jefe de oficina A, aunque la tendencia es variable, se observa un crecimiento más constante para los varones quienes aventajan a las mujeres en dos niveles intermedios: Jefe de oficina C y Encargado de Departamento.
- La tendencia en lo que se refiere al tipo de contrato es equilibrada entre mujeres y hombres en el IHM aunque se muestra una pequeña tendencia a ser favorable a los varones en puestos de base y confianza y a las mujeres en honorarios PAIMEF cuyos contratos son más inestables y de menor plazo.
- En todas las áreas sustantivas del IHM, el predominio es de mujeres y sólo en las de carácter adjetivo los varones predominan: Capacidad productiva,
- Desarrollo Informático, Centro de Documentación y Almacén, y Difusión y Divulgación.
- En cuanto a las relaciones horizontales (entre personal de la misma jerarquía) y verticales (en el orden de la línea de mando), se presentaron cuatro gráficas cuyas respuestas, con ligeros matices de diferencia, son equivalentes. En los grupos de edad menores, y particularmente en las mujeres, se muestra una mayor dificultad para establecer mecanismos eficientes de comunicación.
- Una cuestión similar sucede en el caso de las formas de relación con los niveles superiores jerárquicamente; es también a las mujeres de los grupos de edad menores a quienes les cuesta más incorporar ideas a los procesos de trabajo y a establecer buenos mecanismos de comunicación con su jefa o jefe inmediato

Formación académica

- Más allá de que la mayoría del personal del IHM cuenta con el grado de licenciatura, lo interesante en este aspecto estriba en el hecho de que se observa una evolución en cuanto a los espacios de oportunidad en mujeres que nacieron a partir de 1980. A partir de esa edad se hace evidente que muchas mujeres no contaron con las oportunidades adecuadas. Después de los 30 años, las mujeres que han contado con oportunidades continúan sus estudios de posgrado a diferencia de los hombres que muestran una actitud más estática.

CÓDIGO DE CONDUCTA A FAVOR DE LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES | IHM

En el marco del Seminario-taller, se propuso la elaboración de un código de conducta básico para normar las relaciones entre los colaboradores del Instituto Hidalguense de las Mujeres. Las propuestas fueron desarrolladas y consensuadas por todos los asistentes y cabe apuntar que la participación fue intensa. Se procedió a partir de una propuesta inicial de los ponentes y se incorporaron, en una primera ronda, los comentarios de los asistentes; posteriormente se consensuó un planteamiento básico que fue sometido nuevamente a revisión por cada uno de los participantes. Los resultados de esta discusión, componen un mecanismo de comunicación y comportamiento institucional que se suma al reglamento oficial interno del Instituto Hidalguense de las Mujeres que fue redactado y aprobado en fechas recientes.

Autoridades comprometidas con la igualdad y equidad de género

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades de los tres poderes en los respectivos ámbitos de gobierno (federal, municipal y estatal).

Bien común

Significa que la servidora y el servidor público tengan conciencia de que la Administración Pública pertenece a todos los hidalguenses, y que su función esencial consiste en satisfacer las demandas sociales de ciudadanas y

ciudadanos. Por lo tanto, todas las acciones deben enfocarse en lograr su bienestar y deben compartirse los propósitos y objetivos.

Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

Entorno cultural y ecológico

Se debe vigilar que en el desarrollo de las actividades no se afecte el patrimonio cultural ni el entorno ecológico en donde vivimos y trabajamos. Asimismo, el personal deberá asumir el compromiso de cuidar el medio ambiente a través de acciones como el reciclaje, el ahorro de recursos vitales como agua, energía, etc., y evitar, en la medida de lo posible, procesos que contaminen nuestros recursos naturales.

Generosidad

Apegándose a los principios de equidad de género, el personal deberá asumir un comportamiento de respeto, servicio y apoyo a colaboradoras(es), usuarias(os) y otros sectores sociales que demanden sus servicios, buscando en todo momento satisfacer y exceder sus necesidades.

Honradez

El personal que trabaja para el IHM no deberá utilizar su cargo para obtener ningún beneficio o provecho personal o a favor de terceros y debe realizar su tarea apegado a la ética profesional. Simultáneamente, debe fomentarse la honradez como un valor necesario en las relaciones interpersonales al interior de la Institución.

Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

Imparcialidad

Al realizar sus actividades el personal no deberá conceder preferencias o privilegios a ninguna organización o persona. Su compromiso será realizar sus funciones de manera objetiva, transparente y respetando siempre las normas jurídicas, poniendo énfasis particular en aquella reglamentación vinculante con la equidad de género.

Justicia

Es obligación de las servidoras y servidores públicos conocer y hacer cumplir las normas y disposiciones jurídicas que regulan sus funciones y aplicar sus criterios con equidad, tomando en consideración los principios de los derechos humanos.

Liderazgo

Las y los funcionarios públicos deberán convertirse en promotores fundamentales de los valores propuestos sirviendo como ejemplo dentro de la sociedad y al interior de la Institución. Debe ejercerse de manera incluyente para estimular la equidad de género y fortalecer la Cultura Institucional del IHM.

Profesionalización de las y los servidores públicos en género

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

Rendición de cuentas

El personal debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental de manera imparcial y objetiva. La transparencia en su desempeño también representa el uso responsable y claro de los recursos públicos de la entidad.

Responsabilidad

Responder con habilidades el encargo encomendado tanto al interior como al exterior de la institución.

Respeto a la persona

El trato que el personal brinde a los demás deberá ser amable, cordial y respetuoso, sin importar nivel jerárquico ni puesto en la organización. Por ningún motivo se permitirán actos de hostigamiento sexual ni acoso laboral. La servidora o servidor público está obligada(o) a observar, reconocer y respetar los derechos y obligaciones de las personas de acuerdo con las leyes y los convenios internacionales existentes en la materia.

Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía

Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

REFLEXIÓN FINAL

Los resultados, aún parciales, del Diagnóstico Institucional del IHM, están estrechamente vinculados a las necesidades de cambio institucional que se expresa en la composición de las múltiples respuestas obtenidas. Se percibe en el conjunto una base institucional sólida para afrontar nuevas formas de intervención en el propósito fundamental de la Institución, pero se hace evidente, también, que este proceso no está exento de la necesidad de abordar cambios sustanciales en materia de estructura institucional y formación de recursos humanos. Algunos aspectos que valdría la pena destacar son los siguientes:

La base del personal, tanto funcionarios como colaboradores, está constituida por profesionistas jóvenes que muestran una importante disposición a asumir las responsabilidades que les corresponden.

Se cuenta con una estructura muy horizontal, lo que si bien favorece las relaciones positivas de trabajo y una mayor injerencia colectiva en las decisiones institucionales, provoca también, dificultades operativas y de comunicación, duplicación de esfuerzos, indefinición de responsabilidades y sobrecargas selectivas de trabajo.

Existe un consenso generalizado en el conjunto de funcionarios, en cuanto a la necesidad de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género a la política pública del Gobierno del Estado de Hidalgo, para alcanzar la transversalización de tal perspectiva en el conjunto de la sociedad hidalguense. Sin embargo, es urgente diseñar

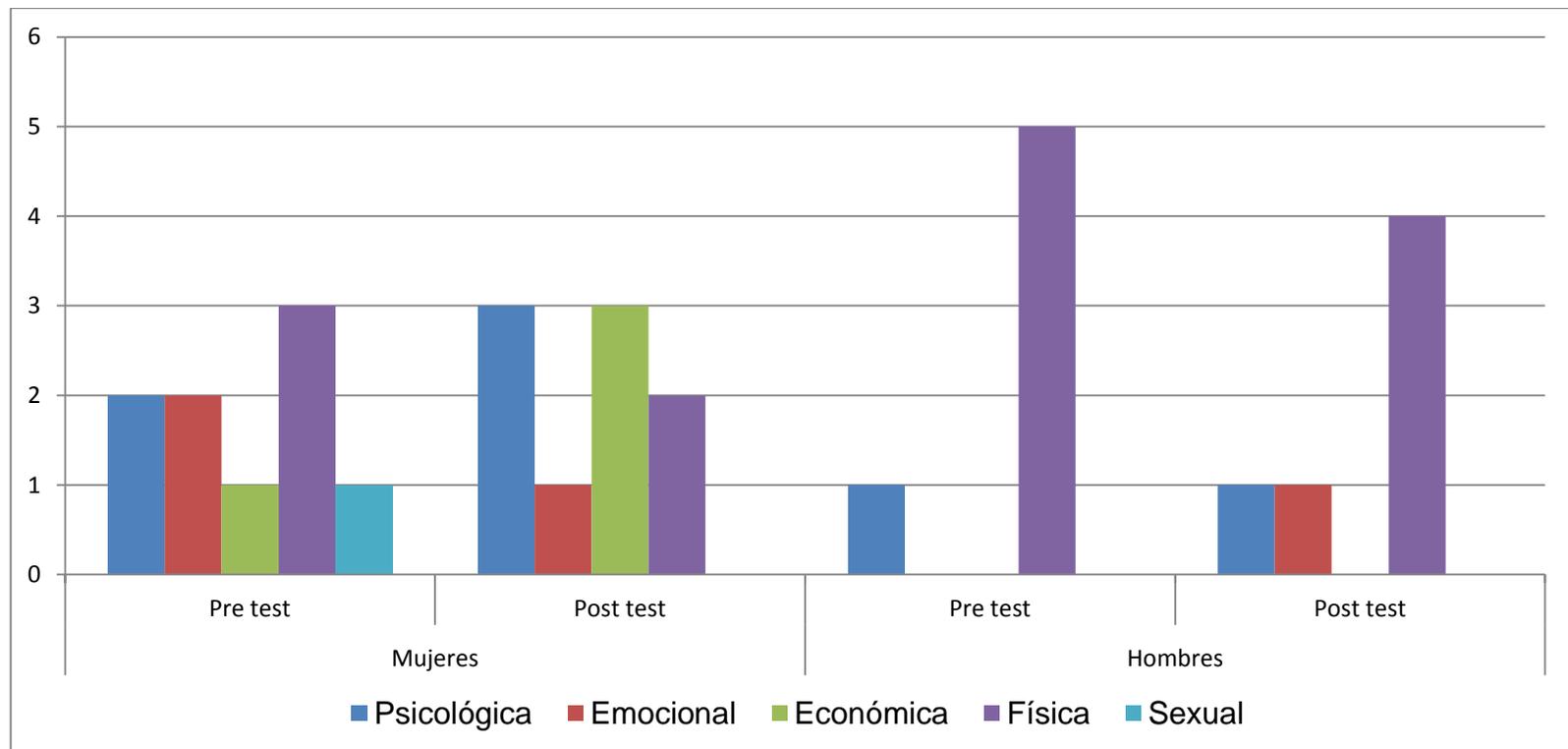
mecanismos de sensibilización y capacitación para los colaboradores de manera que puedan integrarse con pleno conocimiento a las nuevas tareas que deberán realizarse en términos del cambio institucional.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PRETEST Y EL POSTEST

Al inicio del Seminario-taller y al final del mismo se aplicó un reactivo con el propósito de percibir el avance en el conocimiento de la cultura institucional con perspectiva de género de las y los asistentes. De las respuestas seleccionamos aquellas que son comparables y sólo en aquellos casos de las personas que asistieron a la primera y la última de las sesiones. A continuación se presentan algunos resultados de esta prueba bietàpica acompañados de un análisis donde se muestra que, en la medida en que las personas tienen mayor información sobre problemas vinculados al tema de la desigualdad y la falta de oportunidades hacia las mujeres, es posible visibilizar comportamientos y actitudes que antes parecían “normales”, tales como conductas violentas o de discriminación en el espacio laboral y doméstico, que impactan en el desempeño positivo de una institución.

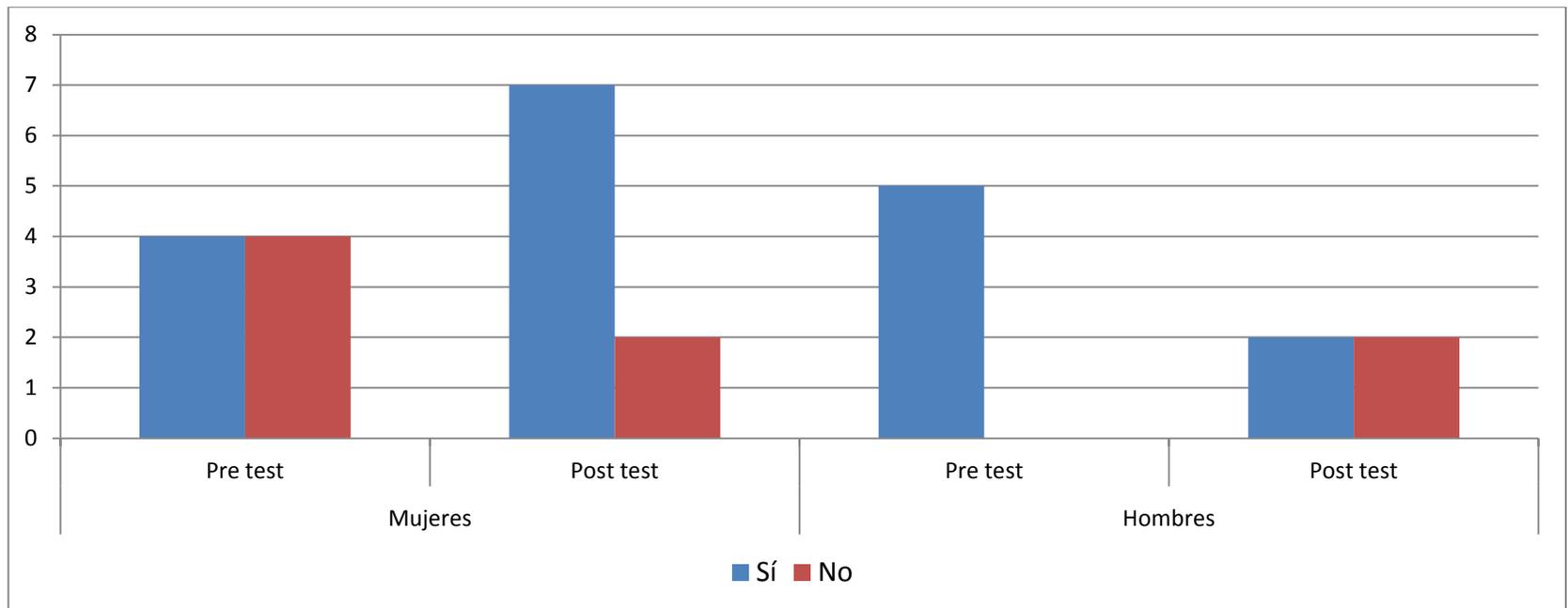
Comparación por sexo de la percepción del tipo de violencia en el pre-test y el post-test

En la gráfica se muestra que en el caso de las mujeres, el Seminario produjo una pequeña modificación en la percepción del tipo de violencia de género dominante: de la violencia física a la violencia psicológica y económica. En el caso de los varones, se visibilizaron formas de violencia emocional que no aparecían en el pre-test



Comparación por sexo de la percepción de la existencia de violencia laboral en el pre-test y el post-test

Las mujeres alcanzaron una mayor percepción de la violencia laboral que la que tenían al principio, en el caso de los varones, los resultados, aunque mínimos, muestran diferencias en el sentido inverso.



Comparación por sexo de la percepción de la existencia de violencia familiar en el pre-test y el post-test

Tanto mujeres como hombres tuvieron una percepción mayor de la violencia familiar al final del Seminario, logrando visibilizar todo un conjunto de circunstancias que previamente no habían sido interpretadas por ellas y ellos como formas de violencia.

