

Introducción

I. Marco Normativo.

II. Marco Conceptual.

Filosofía humanista del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública

(PCI Y GP)

Ética del PCI y GP

La cultura institucional desde la perspectiva de género

III. Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género.

IV. Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Características.

Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Pública Estatal.

Resultados de los factores del Cuestionario de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

1. Política nacional y deberes institucionales.
2. Clima laboral.
3. Comunicación incluyente.
4. Selección de personal.
5. Salarios y prestaciones.
6. Promoción vertical y horizontal.
7. Capacitación y formación profesional.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
9. Hostigamiento y acoso sexual.

Consideraciones finales.

ANEXO 1 Consideraciones metodológicas.

ANEXO 2 Concentrado de calificaciones por rubro, Dependencia y Entidad.



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.

Introducción

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que la integran, se realizó un Diagnóstico por Dependencias y Entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que éstas generen planes de acción con perspectiva de género en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

Con base en el Diagnóstico, fue posible diseñar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), como una estrategia que permitirá en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional Estatal para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva que beneficie equitativamente a mujeres y hombres.

Mediante dicho Programa, las Secretarías y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit podrán dar cabal cumplimiento al Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011 y al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, mejorando el servicio y la función pública en la promoción de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Dada su finalidad de reforzar y consolidar una nueva cultura institucional, los ejes que lo componen son los siguientes:

- Promover y lograr la conjunción de esfuerzos institucionales;

- Incidir en los sectores, las instituciones y en general los actores relevantes que promuevan su cumplimiento;
- Coordinación técnica interinstitucional, y
- Establecer mecanismos y lineamientos para el seguimiento de avances y resultados.

El PCI y GP, pretende ser una herramienta útil para que las servidoras y los servidores públicos sepan afrontar el reto de vivir una Cultura Institucional con equidad para mujeres y hombres, modificando las complejas desigualdades -sean sociales, políticas, económicas o culturales- que permean su entorno laboral y social.

Por ello, el desafío es considerar e incorporar una visión integral que coadyuve a la transformación de las personas que prestan un servicio público, desde cómo se observan a sí mismas en función de su quehacer laboral, hasta propiciar la reflexión y el análisis sobre los tratos implícitos, los códigos y las prácticas cotidianas que se dan entre compañeras y compañeros, así como entre mandos medios y superiores y las y los operadores de las políticas públicas¹.

No basta promover sólo la igualdad de derechos de hombres y mujeres, sino también un sincero respeto y aprecio mutuo, así como la voluntad de colaborar por ideales compartidos.

I. Marco Normativo.

El Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), tiene su sustento en las siguientes disposiciones normativas de carácter nacional e internacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979.
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).

¹ Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, 2009.

- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Programa Estatal del INMUNAY.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007).

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, el Gobierno de Nayarit presentó el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011. En el apartado VIII, Políticas Públicas, *Equidad de Género*, se plantea el fomento de la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres; la protección de los derechos de las mujeres; la valoración del trabajo doméstico y el reparto equitativo de las cargas familiares, entre otros.

Compartiendo dichos objetivos, el INMUNAY se sumó al esfuerzo Federal y Estatal por mejorar la Cultura Institucional de las Dependencias y Entidades, promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto y valoración mutua.

El PCI y GP fortalece gradualmente las competencias y capacidades de las instituciones, orientando a las y los servidores públicos hacia el desarrollo de competencias en materia de equidad, así como reducir los costos económicos que representa la discriminación.

En todo el mundo se ha comprobado el enorme costo que representa la discriminación, al originar, entre otras consecuencias, la desvalorización de la persona humana, además de suscitar un desperdicio innecesario de recursos humanos que de otra forma se estarían desempeñando en otras posiciones. En este sentido, el PCI y GP busca disminuir la discriminación a través de prácticas que protejan la igual dignidad de mujeres y hombres y mediante la reducción de ineficiencias y desperdicio de recursos.

Sin embargo, es necesario que todo esfuerzo de mejora de la gestión incorpore la equidad entre mujeres y hombres, ya que aunque la mayor discriminación la sufren las mujeres, también tiene un impacto significativo en los varones. Es decir, es un asunto que nos afecta a todas y todos, por lo que el PCI y GP propone una nueva visión que beneficie de forma integral a la persona, incorporándola a las políticas públicas de las instituciones, de manera que se fomente y se incida en la construcción de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para lograr este cambio, se requiere no sólo la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas, sino también implantar cambios en la filosofía y valores institucionales que sitúen en primer lugar el valor de la persona, sin distinción de sexo.

II. Marco Conceptual.

Para poder hacer un mejor uso del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública, se presenta a continuación una serie de términos relacionados con el contenido expuesto.

Cultura.

Para describir el concepto, podemos considerar la cultura como una combinación del término griego *paideia*, es decir, enseñanza o transmisión de aquello que constituye el sustrato de la sociedad, y el concepto latino, *cultus*, que hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades superiores exclusivas al hombre. De este modo, la cultura no es algo accidental al ser humano, sino que el desarrollo de ésta es parte de su naturaleza. Por eso, el hombre es un ser cultural; es a través de ella que deviene plenamente hombre y ella a su vez, es enriquecida y transformada por el ser humano, quien va tomando conciencia de sí mismo y expresándose en un proceso histórico que va desarrollando a lo largo de su vida.

La cultura se desarrolla de acuerdo a las diversas formas, tintes y tonalidades que configuran el tejido de una sociedad determinada. Por lo tanto, las costumbres, las prácticas, las maneras de ser, las artes y las letras, los rituales, los tipos de vestimenta, de comida y las normas de comportamiento son expresiones propias de la cultura.

Además, es de reconocerse que la clave de su desarrollo y permanencia se encuentra en los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, los cuales enriquecen y dan sentido a la cultura.

Los costumbres y tradiciones de una sociedad no son ni buenos ni malos en sí mismos, sino en la medida en que se conforman de acuerdo a los principios éticos y contribuyen al bien común (por ejemplo, sentido de pertenencia y de corresponsabilidad para el futuro, a partir de una historia compartida).

La cultura da cohesión a cada grupo humano, y una identidad, ya sea familiar, laboral, regional, nacional, e inclusive global.

A nivel de desarrollo personal, la acogida de la propia cultura como elemento configurador de la personalidad, especialmente en la primera fase del crecimiento, se considera esencial. Y a lo largo de la vida existe una relación dialéctica permanente entre la cultura individual y la colectiva, en virtud de la cual, el individuo aprende la cultura en el proceso de socialización y, a su vez, es sujeto creador o modificador de esa cultura.

Además, la identidad cultural permite que cada pueblo y cada grupo se revitalicen en el aprendizaje del pasado y la acogida los aportes externos compatibles con su idiosincrasia y continuar así el proceso de su propia creación.

Así, la verdadera cultura es instrumento de acercamiento y participación, de comprensión y solidaridad, y a través de los valores universales se logra que las culturas particulares se comuniquen entre ellas y se enriquezcan mutuamente, sin pretensiones de superioridad o de dominio, al reconocerse igual de valiosas unas ante las otras.

Organización.

La organización como sistema es un medio o herramienta a disposición de la sociedad para ayudarla a perfeccionarse con la actividad de los diferentes sectores (público, privado y Tercero) y las diferentes especialidades (extractivas, agroindustrias, de manufactura, comercializadoras y de servicio).

La organización establece una estructura dentro de cada organismo social, que marca las relaciones que deben existir entre las actividades y funciones de sus elementos materiales y humanos, para obtener ciertos objetivos.

El objetivo de estas estructuras es cumplir con propósitos diferentes y especializados para beneficio de la sociedad, como resolver problemas o crear ambientes que faciliten la sobrevivencia y mejor adaptación humanas a un medio ambiente, contribuyendo a la calidad de vida o condiciones de vida digna.

Institución.

Derivado del origen etimológico de *institutio* (en latín educación). Aunque el término se asocia a un establecimiento de labor educativa o social, no tiene por qué ser un lugar físico. Se refiere a las normas y convenciones que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando trascender las voluntades individuales para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo.

Las instituciones se consideran mecanismos de orden social y cooperación que procuran normalizar el comportamiento de un grupo de individuos. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

Cultura Institucional.

Es el sistema de valores, creencias y comportamientos que se consolidan y se comparten en el diario transcurrir de la institución. Los estilos de dirección, las normas,

los procedimientos, los medios que se usan y las actitudes de las personas reflejan el conjunto de elementos que integran la cultura institucional.

En otras palabras, la cultura institucional es la personalidad de una institución, es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias que en ella se desarrollan y transmiten; son convenciones y reglas no escritas, normas de cooperación y conflicto, los canales para la comunicación y para ejercer influencia.

La cultura de una institución es un proceso, tiene su origen y su historia y también influye en el tejido de ésta, el contexto en el que desarrolla su trabajo.

Clima laboral².

Se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

El clima laboral está influido tanto por elementos formales de la organización -por ejemplo, las condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros- como por los informales -la cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etcétera-. El clima laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos.

Las instituciones públicas si bien comparten marcos normativos, estructuras organizacionales y procesos de trabajo similares, su clima laboral es distinto, ya que éste depende de las características del personal que labora en cada una de ellas.

Entre los elementos que más influyen en el clima laboral son los estilos de liderazgo, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales y de amistad, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

Las características generales de la cultura institucional mexicana permean también las estructuras y procesos de la organización. Cuando las personas y las organizaciones no son conscientes de las jerarquías de género y de su impacto en ellas, es posible que dichas estructuras y procesos generen, justifiquen y mantengan la situación de discriminación que afecta principalmente a las mujeres que laboran en ellas, con el consiguiente impacto negativo en el clima laboral.

² Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, 2009.

Cultura Organizacional.

Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común, con formas generales definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización³.

La cultura organizacional es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir.

Cumple con varias funciones importantes:

- * Transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización;
- * Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo;
- * Reforzar la estabilidad del sistema social, y
- * Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

La cultura organizacional generalmente contempla una misión, una visión de largo plazo y unos valores:

- ✓ La *misión* es la forma en que una organización entiende y expresa su vocación de perfeccionar a la sociedad por medio de su actividad especializada y sus respectivos productos y servicios.
- ✓ La *visión de largo plazo* es la forma en que la organización expresa la forma de construir colectivamente un futuro deseable, tanto para la propia organización como para la sociedad.
- ✓ Los *valores, en tanto virtudes corporativas*, son el conjunto de conductas ideales -y sus respectivas actitudes- que un colectivo organizado adopta para el cumplimiento de su respectiva misión y visión de largo plazo⁴.

De acuerdo al Programa de Cultura Institucional de la APF, se pueden reconocer algunos rasgos culturales en común, compartidos por las organizaciones en México, los cuales no son estáticos ni permanentes:

³Cfr. Abraham Nosnik Ostrowiak, *El Análisis de Sistemas de Comunicación en las Organizaciones: 10 años después*

⁴ *Ibidem*.

Rasgos estructurales	<ul style="list-style-type: none"> a. Formalidad y rigidez b. Se le da gran importancia a la jerarquía c. Centralización del poder y de la información d. Poca claridad en las líneas de autoridad e. Más discusiones que colaboración
Estilo administrativo	<ul style="list-style-type: none"> a. Tecnificación en desarrollo b. Delegación de responsabilidad, pero sin autoridad c. Planeación no sistemática y reservada a un selecto grupo de personas d. Los programas rara vez se cumplen como se habían previsto e. Poca comunicación y mínima retroalimentación f. Exceso de control g. Altos niveles de improvisación h. Respuesta lenta a las demandas y oportunidades
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> a. Predominantemente autocrático, paternalista y machista b. Poco reconocimiento grupal y trabajo en equipo c. Impera el individualismo y la búsqueda de méritos personales d. No se promueve la innovación y creatividad del personal e. Exceso de disciplina y temor a la autoridad f. Se ejerce liderazgo por puesto, no por reconocimiento
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> a. Centralización en el alto mando b. La toma de decisiones se confunde frecuentemente con la solución de problemas c. Las "buenas ideas" provienen de "arriba" d. Se limita o se prohíbe la toma de decisiones a las y los servidores públicos e. El papel de las y los servidores públicos se limita a la implantación de decisiones tomadas en los niveles superiores
Administración de personal	<ul style="list-style-type: none"> a. La selección de servidores y servidoras está basada en "arquetipos" transmitidos de generación tras generación b. Evaluación del desempeño predominantemente subjetiva c. Escasa oportunidad de realización personal d. Poca capacitación y desarrollo de personal e. Alta insatisfacción en el trabajo

Género.

De acuerdo con el ABC de género, el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual⁶.

⁵ *Ibíd.*

⁶ *ABC de Género en la Administración Pública*, INMUJERES, 2007.

Al hablar de género no se pretenden eludir las diferencias (genitales, endócrinas, psicológicas y neurológicas con las que nacemos) del sexo femenino y masculino, de hecho, para alcanzar una real equidad de género, es necesario reconocer estas diferencias en un marco de respeto y valoración mutua.

Debemos tomar conciencia de que las diferencias existentes entre mujeres y hombres nos unen más de lo que pudieran separarnos, son estas particularidades las que nos hacen ser complementarios y las que enriquecen nuestras relaciones personales.

Desafortunadamente, en algunas ocasiones las diferencias entre mujeres y hombres son mal interpretadas propiciando la creación de estereotipos que imponen características que limitan el desarrollo de las potencialidades propias de cada sexo. Por ello es necesario partir del conocimiento profundo de la identidad particular de la mujer y el varón; tomando en cuenta sus propias características, dejando de lado los supuestos que busquen un beneficio subjetivo ya sea para uno u otro sexo.

Perspectiva de género.⁷

Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad de derechos y oportunidades.

Ética del PCI y GP.

Para la tradición humanista, los juicios de valor y las normas éticas no son asunto de gusto o de preferencias arbitrarias, por el contrario, se trata de juicios de valor con fundamento en la naturaleza del ser humano⁸.

La experiencia ética, demuestra que existe una forma universal de existir como “ser humano” que no cambia y que es necesario conocer y respetar para alcanzar la plena y auténtica realización humana. Una consecuencia inmediata es que el ser humano es siempre, por lo tanto un sujeto y no un objeto; un fin y nunca un medio, ni para otros ni para sí mismo. Como sujeto necesita que sus actos estén de acuerdo a quien es él, y a lo que él tiende naturalmente: la verdad, el bien, el amor.

El PCI y GP plantea que las instituciones de la administración pública, requieren de cambios estructurales, de una nueva filosofía, del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esta nueva cultura, valores humanos que favorezcan el respeto por igual a la dignidad humana de mujeres y hombres. Y con los que se guíen las conductas de los

⁷ *Ibíd.*

⁸ Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, 2009.

servidores y servidoras públicas hacia la equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, participación, proactividad, corresponsabilidad, honestidad, integridad, respeto, solidaridad, empatía, diálogo, generosidad, transparencia, imparcialidad, bien común.

Filosofía humanista del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP).

El mejor humanismo es el que aprende a descubrir el lenguaje de la naturaleza humana (forma propia de ser), del ser del hombre. Este lenguaje discrimina realmente entre comportamientos según la naturaleza y comportamientos contra natura. Significa únicamente mantener que los fines naturales constituyen un límite por debajo del cual las acciones pierden su sentido humano.

Es por ello que las estructuras organizacionales, no sólo tienen que velar por las formas de producción más eficientes, sino sobre todo, deben tender a humanizar su entorno, creando las condiciones propicias para que tanto mujeres como hombres, logren su desarrollo personal.

“Si bien es cierto que las mujeres y los hombres pueden ir más allá de lo que dan de sí dentro de las condiciones o condicionamientos materiales y del entorno en que se desarrollan, también lo es que el vivir plenamente como seres humanos supone la personalización y humanización de las estructuras haciéndolas más eficientes y eficaces, para convertirlas en instrumentos de su desarrollo”⁹.

Una visión humanista del trabajo, es aquella que valora la persona sujeto por encima del producto. Mayor preocupación por el ser que por el tener; reconocer los valores trascendentes del hombre, en vez de plantear el bienestar exclusivamente en términos materiales.

También es muy importante tener claro el concepto del trabajo, como la actividad por la cual una persona potencia sus capacidades y cualidades, forja su propia personalidad y virtudes, transforma y multiplica los bienes materiales, culturales y espirituales, gana el sustento para sí mismo y para su familia, y contribuye al desarrollo de la sociedad.

⁹ *Ibidem.*

La cultura institucional desde la perspectiva de género.¹⁰

La perspectiva de género puede aplicarse en las organizaciones de varias maneras, por ejemplo:

En las ideologías institucionales: La perspectiva de género ayuda al análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad entre mujeres y hombres.

En los sistemas de valores organizacionales. Éstos se refieren a la forma en que se priorizan ciertos aspectos de la organización debido a los valores que prevalecen en la organización, por ejemplo, los resultados rápidos versus su calidad, privilegiar un ambiente competitivo sobre otro más cooperativo, o elegir a los y las servidoras públicas con base en sus capacidades o en su antigüedad.

En las estructuras organizacionales: Se relaciona con la manera en que se ordenan los procesos y funciones administrativas en las organizaciones y el estilo con que se ejerce la autoridad para llevar a cabo las tareas. Algunos ejemplos incluyen: organizaciones 'planas' versus jerárquicas, competitivas versus cooperativas, rígidas versus flexibles, con sistemas de comunicación de arriba abajo versus de horizontalidad para compartir información, etcétera.

En cuanto a los aspectos de género, será necesario analizar si las estructuras y los procesos son equitativos y si toman en cuenta las diferencias entre los sexos y realmente facilitan la igualdad de oportunidades para todas y todos.

En los estilos gerenciales: pueden ser 'verticalistas', orientados a la eficiencia, consultivos, participativos; que brindan apoyo, etc. Con respecto al género, habría que analizar si los estilos gerenciales que propician las estructuras y procesos dentro de las organizaciones permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos o si ambos son valorados de la misma forma o enriquecen a la organización.

En los arreglos prácticos, espacio y tiempo: se refiere a la disposición/ diseño de las oficinas; provisión/diseño de los comedores y sanitarios; facilidades a mujeres y hombres para el cuidado infantil; trabajo flexible; otorgamiento de permisos de maternidad y paternidad; a la posibilidad de viajar como parte de sus actividades, etcétera.

La expresión del poder: este aspecto se observa en dos vertientes, en las relaciones entre las y los servidores públicos de diferentes niveles, y en la distribución del poder de manera centralizada o compartida, y/o asignando los puestos de decisión y autoridad más a los hombres que a las mujeres dentro de la organización. Cuando el ejercicio del poder toma en cuenta e integra una filosofía humanista, es más probable que se busque el bien de la persona y el bien común, que cuando se ejerce con visión materialista- colectivista.

¹⁰ *Ibidem*

Quizás uno de los aspectos que más violentan a las y los trabajadores sea el hostigamiento sexual, el maltrato emocional o la falta de respeto a los horarios oficiales, etcétera.

III. Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género.

El Cuestionario de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit .Estrategia para la Igualdad Laboral, se diseñó para medir la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género, a fin de planear y, posteriormente, implantar y monitorear los cambios que se requieren en las instituciones públicas con base en los resultados del cuestionario.

Así, se identificó la necesidad de modificar las estructuras, procesos y cultura institucional para promover procesos humanistas que velen por la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, respetando en todo momento su dignidad humana.

Tales antecedentes nos conducen a realizar una estrategia de cambio planeada, para adaptar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), así como administrar y gestionar el cambio de cultura al interior de las dependencias y entidades del Estado de Nayarit.

Los cimientos que le darán sostén al PCI y GP, son el apoyo político, claridad en el marco legal, asignación de recursos, así como un sistema de entrega de resultados.

IV. Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Características.

El diseño del cuestionario se basó en el Cuestionario de Cultura Institucional aplicado en la Administración Pública Federal durante 2008.

La encuesta fue levantada entre los días 15 de octubre y 12 de noviembre de 2010. Con la finalidad de hacer más eficiente el levantamiento, éste combinó el uso de cuestionarios electrónicos e impresos. Como puede observarse en el Gráfica 1, del total de los 1,369 cuestionarios válidos recibidos, 59.8% fueron rellenados electrónicamente y 40.2% fueron rellenados en papel.

Gráfica 1. Método de levantamiento



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Cabe destacar que en comparación con los hombres, las mujeres tuvieron mayor participación. En el Gráfica 2 puede observarse que 57.8% de quienes respondieron fueron mujeres y 42.2% fueron hombres.

Para ahondar en el conocimiento sobre los estimadores de respuesta y el método de calificación de los factores, consultar el ANEXO 1 *Consideraciones Metodológicas*.

Gráfica 2. Composición de la muestra por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los aspectos que midió el cuestionario son:

- 1. Política nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2. Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- 3. Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se mide 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.
- 4. Selección de personal:** Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
- 5. Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- 6. Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- 7. Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

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. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

9. Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Resultados sobre el perfil sociodemográfico