

Seminario Internacional
***Perspectiva de igualdad de género en salud en el
marco de los derechos humanos: avances y retos
para México***

Cultura institucional con igualdad de
género en el ámbito laboral de la salud

María Luisa Sánchez Fuentes

Septiembre 18, 2013

La Cultura Institucional en el ámbito laboral de la salud

- Existe en la Misión, Visión y Valores de la institución
- Se transmite a diario
- Mantiene el *status quo*, deteriora, o propicia el cambio institucional

¿De qué depende el éxito de su incorporación en la cultura institucional?

- Del gobierno en turno, de quien preside, y de sus mandos directivos
- Del contexto
- De su proceso de institucionalización
- Del presupuesto

Avances y contexto

- ❑ Ley de igualdad de género
- ❑ Ley general de acceso a una vida libre de violencia
- ❑ Un marco internacional de derechos humanos con compromisos suscritos, ratificados por el Estado mexicano en Tratados y Convenios internacionales: Cedaw, Belém Do Pará

Avances y contexto

- ❑ Cambio de sexenio visto como una oportunidad

- ❑ 20 años de la CIPD de Cairo 1994-2014

Marcó la aceptación de un **nuevo paradigma** para abordar **la salud y la reproducción humana**

- Centrado en **necesidades individuales** y en el **empoderamiento de las mujeres**

- Una conexión entre **derechos humanos y salud**, ligando nuevas concepciones de la salud, a la lucha por justicia social y respeto a la dignidad humana de las personas, que incluye felicidad, bienestar y calidad de vida

Avances y contexto

Del avance legal, normativo, procedimental logrado

- Ley de igualdad de género
- Ley general de acceso a una vida libre de violencia
- Un marco internacional de derechos humanos suscrito por el Estado mexicano, a través de Tratados y Convenios internacionales

Del presupuesto

- ❑ Asignado al Ramo 12 de Salud 2013 se amplió con 485 mdp (0.4%), a lo originalmente propuesto por el Ejecutivo (121 mil 371.6 mdp)
- ❑ Institutos Nacionales de Salud, la Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud y el **Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva**
- ❑ Beneficiados con la ampliación: Atención de la Salud Reproductiva y la Igualdad de Género

PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA SEGÚN SEXO

Sexo	Número	%
Hombres	57	38
Mujeres	93	62
Total	150	100

PARTICIPANTES SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR Y SEXO

Situación Familiar	Hombre		Mujer	
	No.	%	No.	%
Soltero(a)	7	12.28	33	35.48
Casado(a)	40	70.18	37	39.78
Unión libre	5	8.77	10	10.75
Divorciado(a)	5	7.02	9	9.68
Separado(a)	0	1.75	2	2.15
Viudo(a)	0	0	2	2.15
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN NÚMERO DE HIJOS/AS Y SEXO

Nº. de hijos	Hombre	%	Mujer	%
0	8	14.04	22	23.66
1	10	17.54	35	37.63
2	28	49.12	28	30.11
3	10	17.54	7	7.53
4	1	1.75	1	1.08
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN JEFATURA DE FAMILIA Y SEXO

Jefe(a) de familia	Hombre	%	Mujer	%
Sí	49	85.96	63	67.74
No	8	14.04	30	32.26
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN EDAD Y SEXO

Edad	Hombre	%	Mujer	%
10-20	2	3.51	0	0
21-30	3	5.26	10	10.75
31-40	9	15.79	32	34.41
41-50	20	35.09	27	29.03
51-60	17	29.82	20	21.51
61-70	6	10.53	3	3.23
71-80	0	0	1	1.08
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN Y SEXO

Nº. años	Hombre	%	Mujer	%
1	1	1.75	6	6.45
2	6	10.53	3	3.23
3	1	1.75	5	5.38
4	2	3.51	3	3.23
5	2	3.51	3	3.23
6 a 10	7	12.28	20	21.51
11 a 15	6	10.53	11	11.83
16 a 20	14	24.56	16	17.2
21 a 30	12	21.05	24	25.81
31 a 40	5	8.77	2	2.15
41 a 50	1	1.75	0	0.0
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN NIVEL DE PUESTO Y SEXO

Nivel de puesto	Hombre	%	Mujer	%
Honorarios	3	5.26	8	8.6
Puesto Operativo u Homólogo	37	64.91	68	73.12
Enlace u Homólogo	6	10.53	3	3.23
Jefe/a de Departamento u Homólogo	0	0.0	4	4.3
Subdirector/a de Área u Homólogo	5	8.77	6	6.45
Director/a de Área u Homólogo	3	5.26	2	2.15
Director/a General Adjunto/a u Homólogo	2	3.51	1	1.08
Director/a General u Homólogo		0.0	1	1.08
Titular de Unidad o Superior	1	1.75	0	0
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN FORMA DE INGRESO A LA UR Y SEXO

Forma de ingreso	Hombre	%	Mujer	%
Por Servicio Profesional de Carrera	6	10.53	14	15.05
Por contratación directa	48	84.21	68	73.12
Por otros	3	5.26	11	11.83
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN PRESTACIONES Y SEXO

Prestaciones	Hombre	%	Mujer	%
Guardería	13	22.75	48	51.84
Servicio Médico	51	89.25	78	84.24
Licencia por Maternidad	51	89.25	78	87.48
Licencia por Paternidad	11	19.25	56	60.48
Servicio de Comedor	16	28	64	69.12
Subsidio al servicio de comedor	53	92.75	85	91.8
Transporte	52	92.75	87	93.96
Caja de Ahorros	1	1.75	2	2.16
Total de Encuestados/as	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA LGAMVLV Y SEXO

Conoce la LGAMVLV	Hombre	%	Mujer	%
Sí	48	84.21	73	78.49
No	9	15.79	20	21.51
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN CONOCIMIENTO DE QUE EN ESTA INSTITUCIÓN EXISTE UN ÁREA ADMINISTRATIVA PARA TRATAR TEMAS DE GÉNERO Y SEXO

Área de Género	Hombre	%	Mujer	%
Sí	46	80.7	62	66.67
No	11	19.3	31	33.33
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN ASISTENCIA A CURSOS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN Y SEXO

Cursos sobre Perspectiva de Género	Hombre	%	Mujer	%
Sí	49	85.96	65	69.89
No	8	14.04	28	30.11
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN INTERÉS EN CAPACITARSE EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN Y SEXO

Le interesa capacitarse en Perspectiva de Género	Hombre	%	Mujer	%
Sí	44	77.19	79	84.95
No	13	22.04	14	15.05
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN UTILIDAD DE LOS CURSOS RECIBIDOS Y SEXO

Los cursos me sirvieron para:	Hombre	%	Mujer	%
Mejorar mi desempeño	26	45.5	38	41.04
Mejorar mi vida personal	34	59.5	45	48.6
Mejorar ambiente de trabajo	37	64.75	52	56.16
Ascender en mi trabajo	27	47.25	34	36.72
Contribuir a los proyectos de mi área	32	56	49	52.92
Mejora la atención a otras áreas	37	64.75	53	57.24
Mejorar la atención al ciudadano	39	68.25	57	61.56
No me han servido	3	5.25	9	9.72
No he recibido cursos o talleres	28	49	39	42.12
Total encuestados/as	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI HA SIDO VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL POR SEXO

Ha sido víctima de acoso sexual	Hombre	%	Mujer	%
Sí	6	10.53	10	10.75
No	51	89.47	83	89.25
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI HA DENUNCIADO EL ACOSO SEXUAL, POR SEXO

Denunció el acoso sexual	Hombre	%	Mujer	%
Sí	1	1.75	3	3.23
No	9	15.79	10	10.75
No aplica	47	82.46	80	86.02
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI QUEDÓ CONFORME CON LA RESPUESTA A SU DENUNCIA, POR SEXO

Quedó conforme con la respuesta	Hombre	%	Mujer	%
Sí	0	0	2	2.15
No	2	3.51	6	6.45
No aplica	55	96.49	85	91.4
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI SE HAN SENTIDO DISCRIMINADOS/AS POR SER HOMBRE O MUJER POR SEXO

Se ha Sentido Discriminado/a	Hombre	%	Mujer	%
Sí	16	28.07	38	40.86
No	41	71.93	55	59.14
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL PCI POR SEXO

Conoce la Existencia del PCI	Hombre	%	Mujer	%
Sí	33	57.89	57	61.29
No	24	42.11	36	38.71
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN SI EXISTEN LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES NEGATIVAS POR SEXO

En mi Institución existen las siguientes manifestaciones negativas:	Hombre	%	Mujer	%
Comentarios por el tipo de vestimenta	17	29.82	34	36.56
Expresión de amenazas	19	33.33	35	37.63
Plazos de ejecución o cargas irrazonables e inusuales	18	31.58	29	31.18
Trabajos contra los principios o ética de las personas	8	14.04	10	10.75
Supervisar y controlar en exceso a las personas	13	22.81	31	33.33
Total	57	100	93	100

PARTICIPANTES SEGÚN MEDIDAS QUE CONSIDERAN NECESARIAS PARA REALIZAR UNA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL POR SEXO

Medidas para una Conciliación entre la Vida Laboral, Familiar y Personal	Hombre	%	Mujer	%
Ayuda económica para el cuidado de dependientes	17	29.82	34	36.56
Flexibilidad en el horario de entrada y salida	19	33.33	35	37.63
Contar con permisos para ausentarse para asuntos personales	18	31.58	29	31.18
Acumulación de horas extra para atender asuntos personales	8	14.04	10	10.75
Organización de actos y reuniones en horario matutino	13	22.81	31	33.33
Total	57	100	93	100

Resultados del 2º. cuestionario sobre Cultura Institucional

- Permiten identificar algunas brechas significativas, sobre todo en puestos de decisión, los hombres siguen llevando la delantera
- Las edades y antigüedad del personal puede ser aprovechado
- Utilidad de los cursos de capacitación
- Participación importante de hombres
- Uso de medidas para conciliar las necesidades personales
- El universo es aun muy limitado

Retos

1. Visualizar la incorporación de la PIG a la cultura institucional como un proceso, a corto, mediano y largo plazos.
2. Requiere de tiempo, dedicación, continuidad y paciencia.
3. Elaborar un plan estratégico que sume al personal, que propicie la reflexión y el compromiso claro, preciso, con seguimiento y metas de impacto.
4. Requiere compromiso genuino de la SS, de todos los mandos medios y operativos para permear la cultura institucional. Estar en la punta de la discusión

Retos

5. Revisar las necesidades individuales del personal de manera periódica para conciliar su vida profesional, familiar y personal para mejorar la calidad y eficiencia institucional.
6. Incorporar acciones afirmativas que contribuyen significativamente a reducir las brechas de género.
7. Incidir en la curriculae de medicina, psicología, trabajo social, derecho con el *partnership* de OSC y la Academia y con los Instituto Nacional de las Mujeres y estatales.
8. Revisar el papel del área de Recursos Humanos y Administrativos: juegan un papel fundamental en la cultura y el clima laboral. Pueden facilitar u obstruir el proceso de cambio.

¡Muchas Gracias!