

Diagnóstico Institucional de Género en el Municipio de Tomatlán

L. E. María del Socorro Pérez López

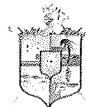
2011

MVZ. JUVENTINO SAHAGÚN VIRGEN
Presidente Municipal de Tomatlán Jalisco

LIC. LUZ ESTELA CORTEZ
Directora del Centro de Atención Integral de la Mujer Tomatlense

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas" Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres,
FODEIMM"





Fecha de Edición:
06 de Marzo del 2012

Realización:
L. E. María del Socorro Pérez López

Corrección de estilo:
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Diseño Gráfico y Editorial:
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Impreso en Box Corporativo:
Av. Revolución # 1733 Col. La Loma
Guadalajara Jalisco.

Dirección General:
Lic. Juan José Alvarado Razo

ÍNDICE

Primer parte

- Objetivo, alcance y metodología del diagnóstico 4
- Conceptos básicos para entender las relaciones entre mujeres y hombre y/o relaciones de género 5

Segunda parte 15

- Análisis e interpretación de encuestas aplicadas a servidoras/es públicos del municipio de Tomatlán

Tercera parte

- Conclusiones y áreas de oportunidad para incluir la perspectiva de género en el quehacer municipal 27

Bibliografía consultada 31

Primera parte

Objetivo, alcance y metodología del diagnóstico

El objetivo del presente documento se centra en: “Conocer las necesidades e intereses de mujeres y hombres trabajadoras/es en el Ayuntamiento de Tomatlán referente a prestaciones, salarios, promociones y capacitación”. Lo cual permitirá la elaboración del Programa de Cultura Institucional del Municipio.

Las encuestas para la elaboración del presente documento se aplicaron durante el mes de noviembre a las y los trabajadoras/es municipales. Sin embargo el alcance de las acciones sí es el caso para eliminar la discriminación, desigualdad y hostigamiento laboral será al total de servidoras/es públicos de Tomatlán.

La metodología utilizada para el presente diagnóstico se encuentra basada en el análisis de la información recabada a través de las encuestas aplicadas al 10% de la población municipal, así como a revisión bibliográfica con respecto al tema, con el fin de generar áreas de oportunidad en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conceptos básicos para entender las relaciones entre mujeres y hombres y/o relaciones de género.

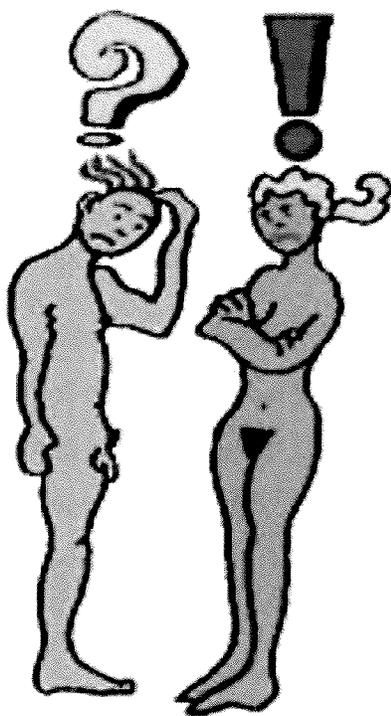
El diagnóstico institucional de género en el Municipio de Tomatlán, responde al proyecto autorizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a través del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) 2011, a través de la categoría “B” Políticas Públicas para la igualdad entre mujeres y hombres, actividad cuatro “Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal”, para el logro de esta actividad se elabora el presente diagnóstico el cual tiene por objetivo conocer la posición, condición, necesidades e intereses de las mujeres y hombres en la administración pública municipal.

Para el logro del presente documento se utilizará la metodología descriptiva a través del análisis, síntesis de información recabada de encuestas aplicadas al 20 por ciento de servidoras/es públicos de municipio de mandos operativos, intermedios y directivos, al tiempo de revisión bibliográfica y documental que enriquecerán el presente documento.

El marco teórico conceptual se centra en presentar los conceptos básicos para el entendimiento de la perspectiva de género y su aplicación en la administración pública municipal que propicie en la y los lectores del presenta diagnóstico un espacio de reflexión y análisis del por qué la perspectiva de género es una categoría de análisis y como interfiere en ésta las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

Conceptos básicos para entender las relaciones entre mujeres y hombres o relaciones de género.

Con la finalidad de que las y los lectores de este diagnóstico comprendan las necesidades, intereses, posición y condición de mujeres y hombres que laboran en el Ayuntamiento de Tomatlán, así como los conceptos que se utiliza para el análisis se presentan los conceptos básicos para entender el género.



Sexo- género

El sexo es una de las primeras clasificaciones que se dan a las mujeres y hombres. El sexo es natural (se nace con él), no cambia y se relaciona con la reproducción de mujeres y hombres. El Inmujeres (2007) señala que es el conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Mientras que

el género es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo: distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas (Hernández: 2006).

Con el fin de comprender y describir la construcción social del género a partir de la subordinación de las mujeres y minorías, la antropóloga Rubi Gayle define el sistema sexo género como “el conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”. Esto es a partir de la cultura y la intervención social que se da al sexo humano.

Mujer

Hombre

Sexo:	Género	Sexo:	Género
Hembra	Femenino	Macho	Masculino
Concibe	Asistencial	Fecunda	Productivo

Por tanto

Sexo se nace y no puede cambiar
 Género es sociocultural, a través de la relación de hombre mujer y puede cambiar

Fuente: Elaboración Propia

Es a partir de las relaciones de género que se construyen los roles y estereotipos de género, pero qué son estos.



Rol de género

Son el conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado; están formados por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto se traduce en conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres (Bustos: 1999).



Estereotipo de género

Concepto creado por Walter Lippman (1922), es definido como el conjunto de juicios más o menos falsos, preconcebidos de modo irracional de las acciones que desempeñan o esperan desempeñen mujeres y hombres. Los estereotipos se aprenden ya que no se nace con ellos, y se dan a través de las relaciones establecidas en una sociedad. Usualmente son afirmaciones que se hacen de forma simple y rápida, sin meditar en su contenido o en sus consecuencias, y usualmente afirman a mujeres y hombres en relaciones tradicionales e inequitativas.

A través de la asignación de roles y estereotipos a mujeres y hombres, es como se van construyendo las relaciones entre ambos género, las cuales están marcadas por la desigualdad, subordinación y ejercicio de poder del sexo dominante que en este caso es el de varón. Resaltando que esto se ha generado a partir que se vive en una sociedad dominada por el varón. Por ello es importante conocer como se dan estas relaciones de género o relaciones de poder y por otra parte como afectan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Relaciones de género

Se establecen a través de procesos como la comunicación o el control de poder y se transmiten a través de la educación, la familia, la escuela y el medio que nos rodea, teniendo en este tema una influencia notoria los medios de comunicación. Es un proceso teórico- práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan la posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias. Este análisis no debe limitarse al papel de las mujeres en la sociedad, sino que implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades basándose en las relaciones sociales dadas entre mujeres y hombres, debiendo identificar: trabajo productivo y reproductivo, acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades y la capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad (Breefing: 1999).

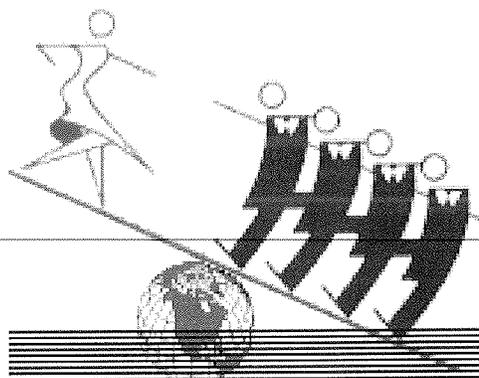
Para observar y analizar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por una diferencia biológica es cultural se utiliza la **Perspectiva de género**.



Significa reconocer las desigualdades sociales en las cuales lo femenino y lo masculino han sido colocadas. Esto es, usualmente mujeres y hombres son vistos como diferentes, pero al observar que éstas y éstos piensan, sienten, se relacionan con su cuerpo y con otras y otros, en general realizan actos con base en los roles de género, podemos observar que muchas diferencias son en realidad desigualdades de poder. Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de tales políticas.



A través de la perspectiva de género se puede desarrollar un **Análisis de género**, herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural (Inmujeres: 2007). Por tanto, visibiliza las relaciones sociales entre mujeres-hombres y la subordinación entre ambos, ya que compara el papel de las féminas con respecto al varón y viceversa. Para este análisis se deberá tomar en cuenta: la división sexual del trabajo, acceso, uso y control de los recursos y la participación en la toma de decisión de ambos.



Brechas de género

Son una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. (Inmujeres: 2007).



Condición de género, que refiere a las condiciones en que viven mujeres y hombres. En el caso de las mujeres la condición de género está marcada por situaciones de pobreza, acceso a servicios, educación y salud. Para atender esta condición de género los países han desarrollado políticas dirigidas a la familia ya que se parte del supuesto que al beneficiar el entorno familiar se benefician las mujeres. Arriagada (2004)



Posición de género, muestra la ubicación y reconocimiento social de mujeres con respecto a los hombres. Arriagada 2004, señala que en el caso de las mujeres su posición se caracteriza por ser precaria y no calificada. Sin embargo esta posición

está condicionada a los niveles educativos de las mujeres, ya que posibilita un decremento a la fecundidad y mejora su status en el ámbito laboral lo que en un futuro apuntará a nuevas condiciones en las relaciones de familia.

Necesidades e intereses de género

Caroline Moser (1989), define éstas como las necesidades que se derivan del interés de las mujeres por cumplir con los roles que les son asignados por la división genérica del trabajo, las políticas destinadas a satisfacerlas apuntan a mejorar las condiciones materiales de vida de las mujeres y sus familias, satisfaciendo sus requerimientos de vivienda, agua, alimentación, educación y salud de hijas e hijos, generación de ingresos y acceso a servicios básicos en el ámbito de la comunidad.

Mientras que los intereses estratégicos de género se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse alrededor de ciertos aspectos asociados a su subordinación genérica para encontrar caminos que transformen dicha situación. (Diccionario de acción humanitaria y

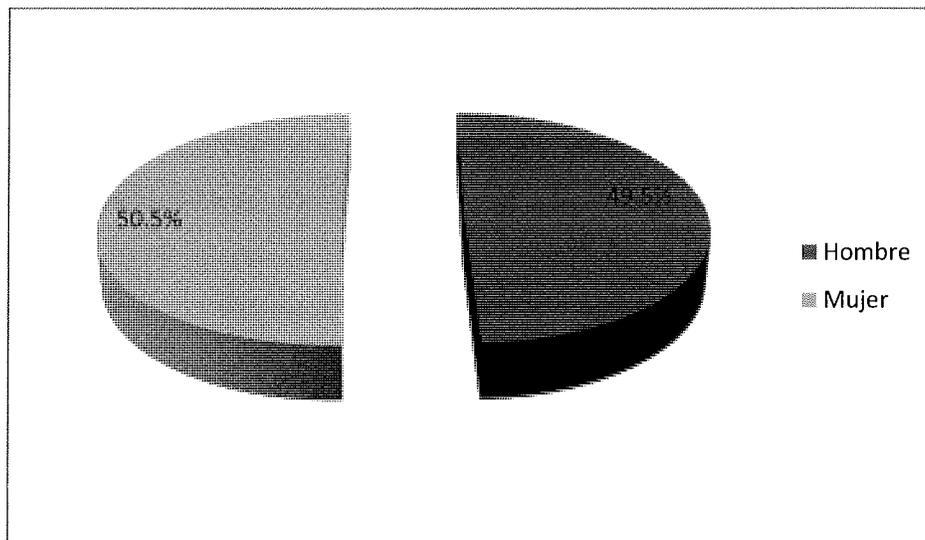
cooperación al desarrollo, extraído 30 de agosto de 2011 en <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/112>).

A partir de estos conceptos se puede desarrollar una serie de investigaciones entre ellas la elaboración de diagnósticos que visibilicen como han participado y participan mujeres y hombres en espacios públicos y privados. En el caso del presente documento se enfocará a la participación en espacios públicos (Ayuntamiento de Tomatlán) en aspectos de capacitación y formación, promociones de ascenso, percepciones salariales, prestaciones laborales y posición laboral; lo que permitirá la elaboración del Programa de Cultura Institucional de Equidad en el municipio en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Segunda parte

Interpretación de resultados de encuestas

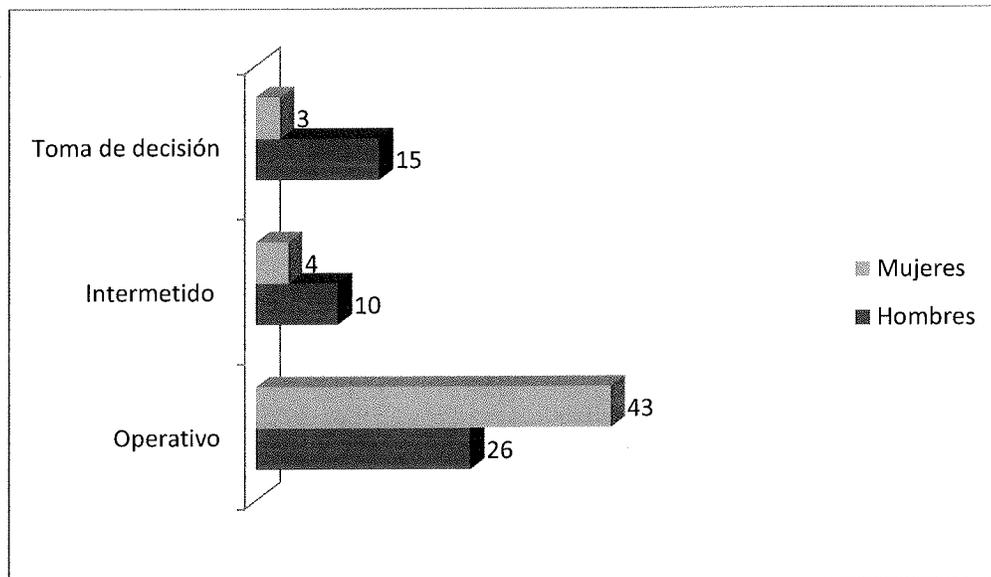
Gráfica 1
Porcentaje de mujeres y hombres encuestados



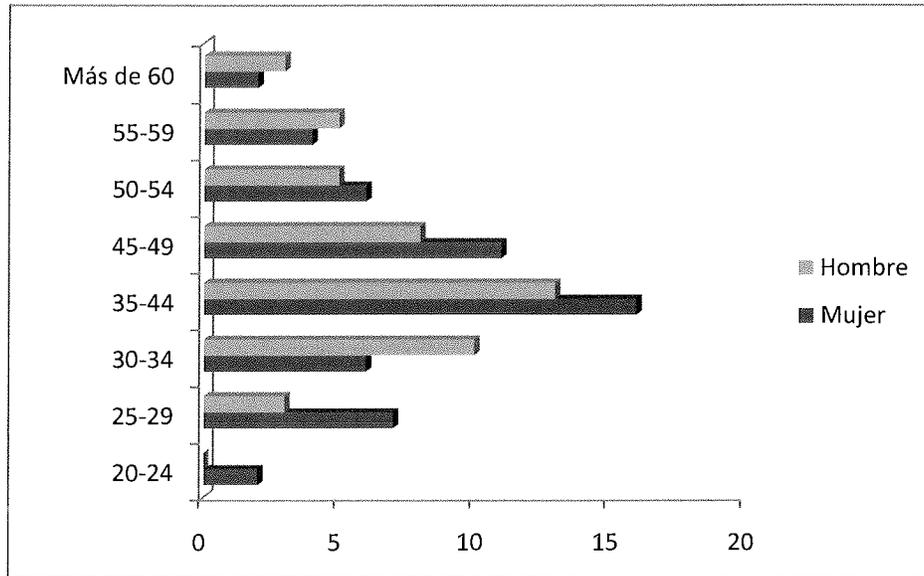
El cuestionario se aplicó al 10% de las y los servidores públicos del municipio, lo que representa a 101 personas. De los cuales el 50.5 por ciento son mujeres y el 49.5 por ciento hombres que pertenecen a 24 dependencias municipales.

Las y los encuestados en poco más del 60% se ubican en mandos operativos siguiendo con un 18% puesto de toma de decisión y 14% mandos intermedios, como se puede observar en la gráfica 2.

Gráfica 2
Número de mujeres y hombres participante según nivel jerárquico.



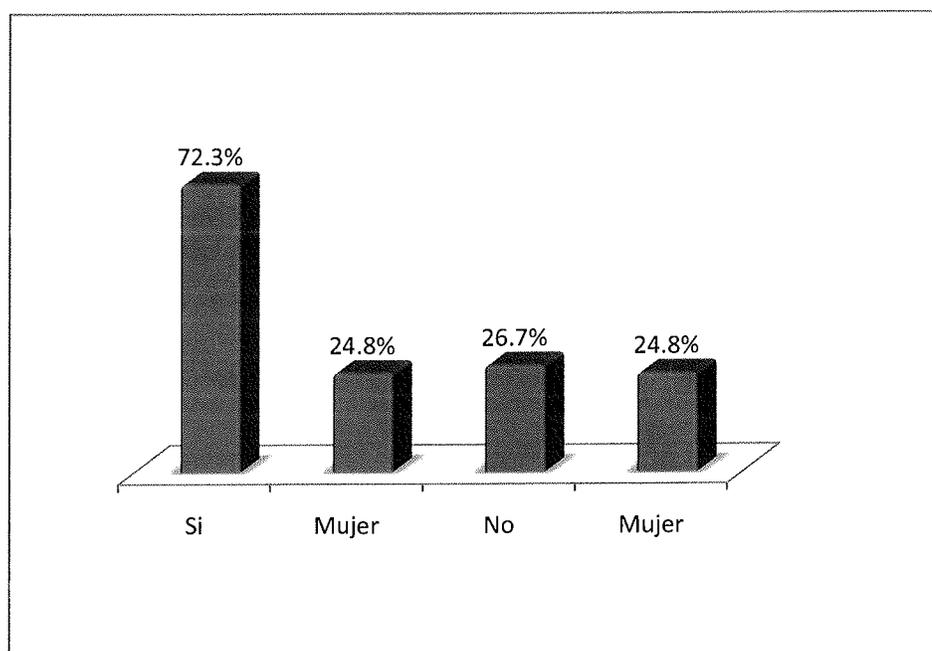
Gráfica 3
Grupos de edad de las y los participantes
Absolutos.



La edad de las y los encuestados oscila entre los 20 y 60 años y más. El grupo con mayor representación es el de 35 a 49 años. El cual tiene mayor presencia de mujeres que de hombres.

El estado conyugal muestra que su gran mayoría son casadas/os (44%), solteras/os (20%) y unión libre (19%).

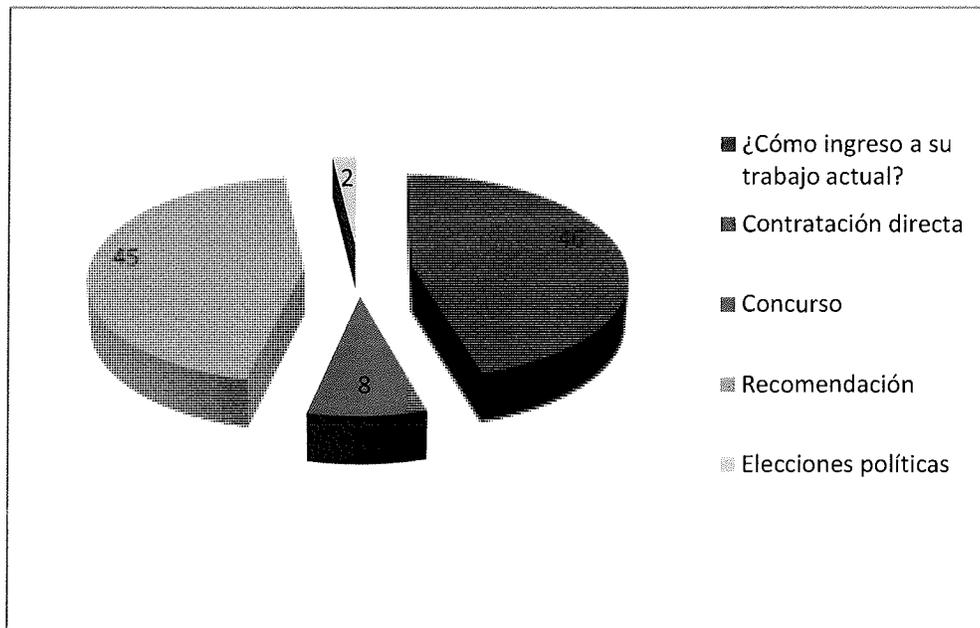
Gráfica 4
Porcentaje de jefes/es de familia



En cuanto a la jefatura se observa que el 72.3% son jefes/as de familia y el 26.7% no lo son. De los cuales en su mayoría el hombre es el principal proveedor del hogar.

El nivel de educación refleja que más del 65% cuentan con estudios de primaria, secundaria, preparatoria y/o carrera comercial, y el 25% de estudios profesionales. Actualmente el 89% de las y los entrevistados no estudian, mientras el 11% si lo hace.

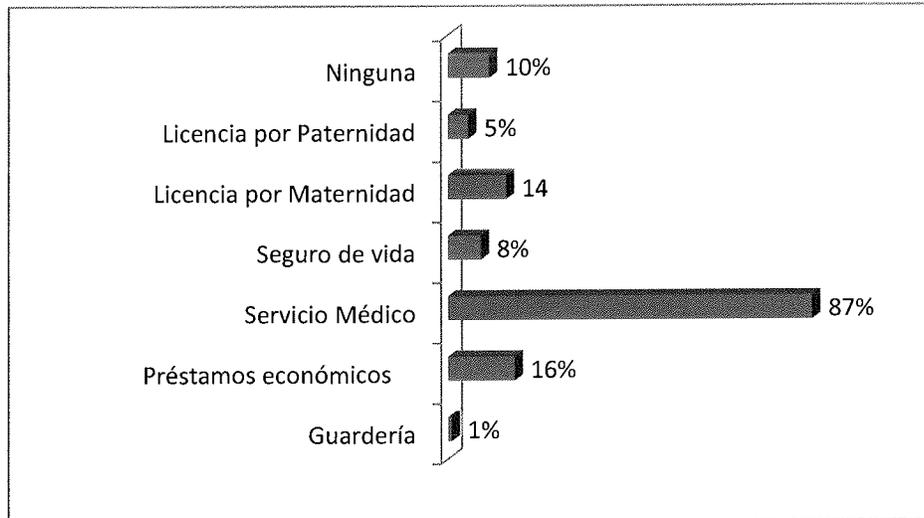
Gráfica 5
Contratación en el ayuntamiento



Para dar inicio a la situación de equidad en las y los servidores públicos se cuestiono acerca de cómo habían entrado a laborar. El 45 de los entrevistados señalan que se dio a través de recomendación, y 46 que fue a través de contratación directa.

Sin embargo el 86% de las y los entrevistados señalan que en último año no han sido promovidos de sus espacios de trabajo.

**Gráfica 6
Prestaciones laborales**

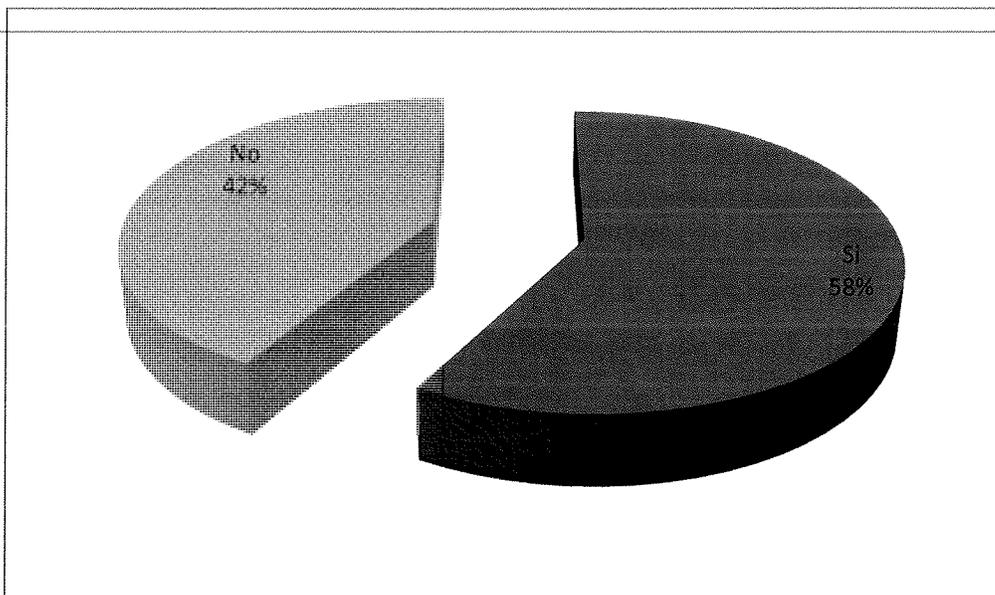


En cuanto a las prestaciones se observa que las y los servidores públicos cuentan con más de una prestaciones en la mayoría de los casos. En el caso de las mujeres el 14% ha utilizado alguna licencia por maternidad. En los varones el 5% ha hecho efectiva esta prestación.

Por otra parte el 56% por ciento señala que los horarios de trabajo no son compatibles con los horarios de las guarderías del municipio.

En cuanto a la capacitación el 47% manifiesta que en el último año no se han recibido algún tipo de capacitación, en contra parte el 53% manifiesta que sí.

Gráfica 7
Percepción de salarial de mujeres y hombre
porcentaje

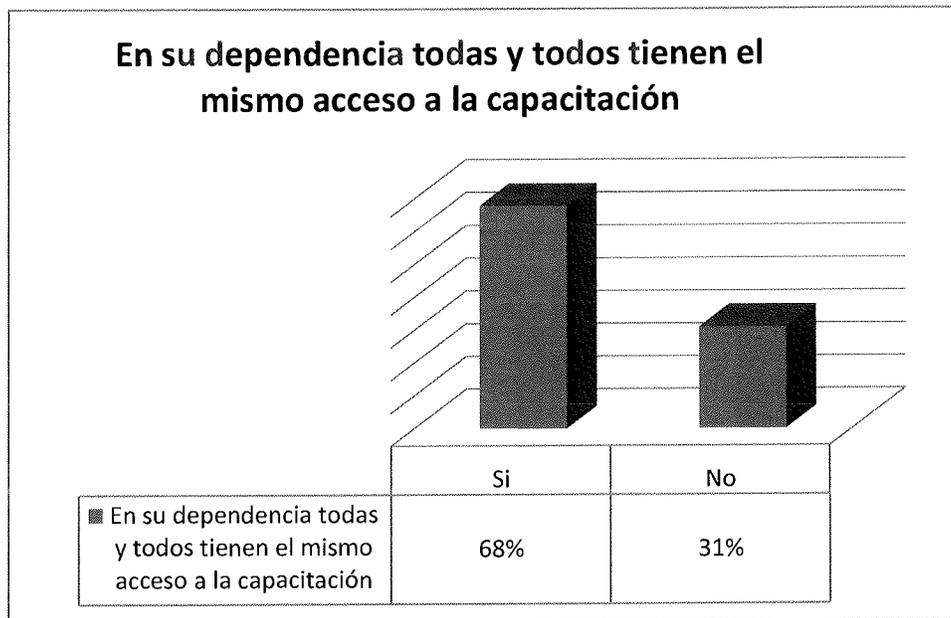


Al cuestionar acerca de las percepciones se observa, que el 58% de las y los entrevistado manifiestan que mujeres y hombres perciben el mismo salario por el mismo puesto. Sin embargo el 42% (que en su mayoría son mujeres) manifiestan que no a este cuestionamiento.

En cuanto al conocimiento y obligaciones de los derechos laborales el 92% afirma si conocer ambos. Adentrando en materia de equidad de género, se cuestionó sí han escuchado sobre la Ley General o Estatal para la Igualdad entre Mujeres y hombres y la Ley General o Estatal de Acceso a una vida libre de violencia. En ambos casos el 82% afirmo si haber escuchado acerca de estas leyes. De igual forma se cuestiono acerca del conocimiento del Centro Integral de Apoyo a las Mujeres en el municipio, manifestando el 80% si conocerlo.

En materia de conocimiento acerca de la palabra género el 80% manifestó saber que ésta. Al cuestionar si esta es sinónimo de mujer el 4% señala que no, mientras que el 96% manifiesta que se asocia a mujeres y hombres.

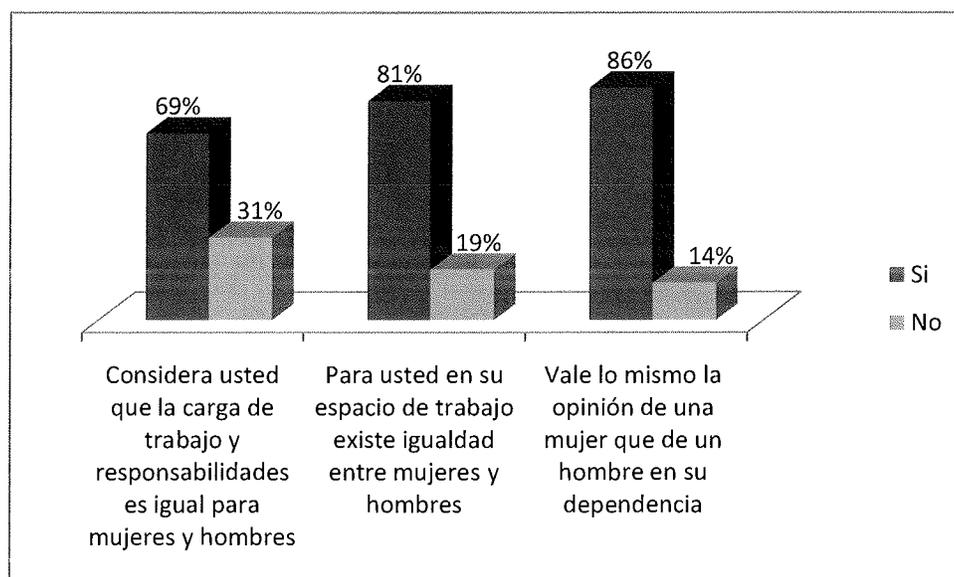
Gráfica 8
Acceso a capacitación



En materia de capacitación se observa que ambos géneros tienen el mismo acceso a la capacitación. Sin embargo existe la negación a esto del 31% de la y los entrevistados. Los cuales se ubican en mandos operativos con un 15% de mujeres y 16% de hombres respectivamente. Sin embargo al cuestionar si la política de capacitación implementada en el Ayuntamiento beneficia a mujeres y hombres por igual el 82% señala que sí mientras que el 18% afirma que no. Estos resultado corroborar los datos antes citados referente al acceso a la capacitación.

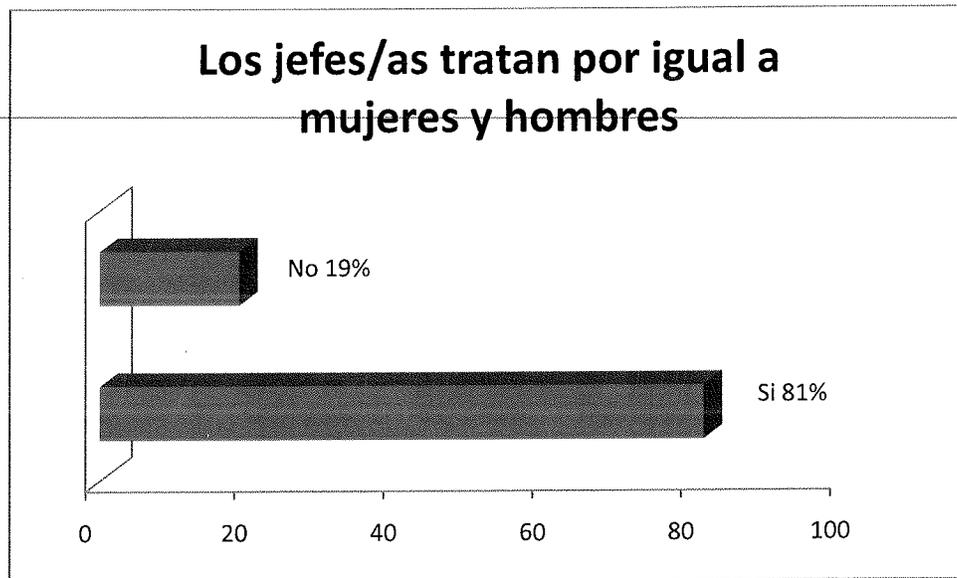
Para conocer la percepción de las y los entrevistados en sus espacios de trabajo se cuestiona acerca de la carga de trabajo, igualdad y valor de opinión de mujeres y hombres. Los resultados muestran que el 31% no considera que la carga de trabajo se dé en igualdad de condiciones. Mientras que el 19% no considera que exista igualdad en los espacios de trabajo y por último el 14% señala que no vale lo mismo la opinión de una mujer que de un hombre.

Gráfica 8
Igualdad en espacios de trabajo



En lo que se refiere al trato el 81% considera que ambos sexos son tratados por igual. Sin embargo existe un 19% que no opina lo mismo. De los cuales el 47% son mujeres y 53% son hombres.

Gráfica 9
Trato de jefes/as a mujeres y hombres

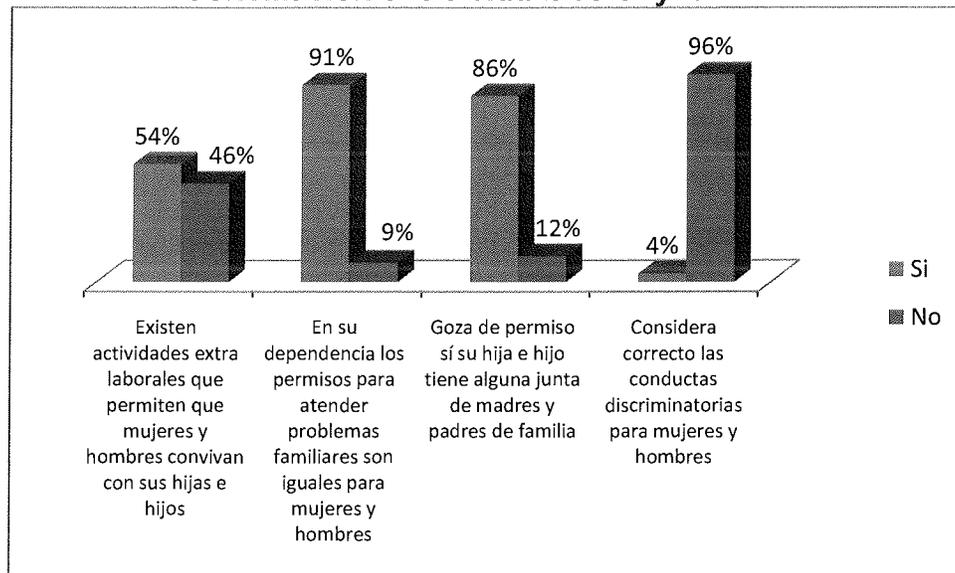


Referente a la conciliación entre vida laboral y vida familiar se puede observar el 50% afirma que sí existen actividades extra laborales que permiten la convivencia con la y los hijos. Sin embargo un notorio 46% afirma que no. Al desagregar dicha información por sexo se observa que el 24% son mujeres y el 22% son hombres.

En cuanto a los permisos más del 90% señala contar con ellos para atender algún tipo de problemática familiar. Sin embargo cuando las y los hijos de las y los entrevistados tienen una reunión de padres y madres de familia el 86% goza de permiso y el 12% no. De éste último más de la mitad son varones que no acuden a junta por qué no les dan permiso en sus centros de trabajo.

Por último el 96% se las y los entrevistados señalan que no son correctas las conductas discriminatorias por razón de género.

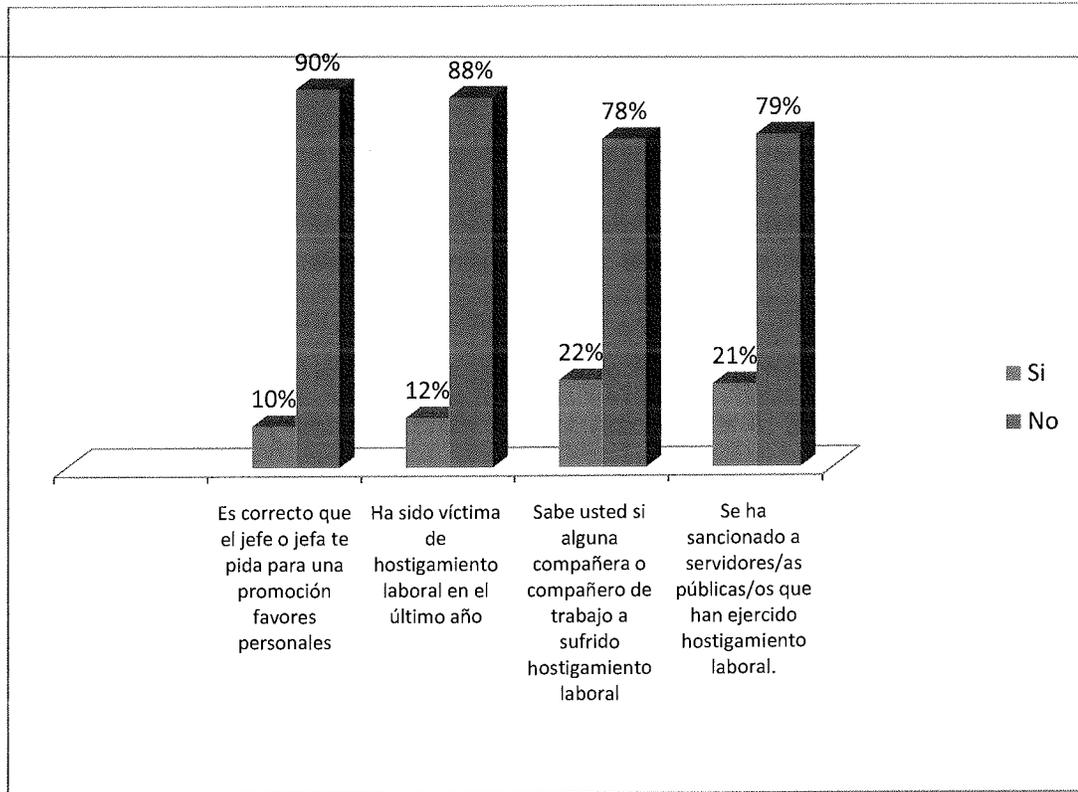
Gráfica 10
Conciliación entre vida laboral y familiar



Por último se cuestiono acerca del hostigamiento laboral. Para ello se cuestiono si consideran o no correcto que el jefe/a pida favores para alguna promoción o ascenso, el 90% señala que no es correcto éste tipo de situaciones. En cuanto al hostigamiento laboral en el último año el 88% contesto que no ha sufrido ésta situación. Sin embargo el 12% que afirmo haberlo sufrido son 6 hombres y 6 mujeres en puestos operativos e intermedios del ayuntamiento.

En cuanto ubicar si algún amiga/o o compañera/o de trabajo ha sufrido hostigamiento laboral, el 78% señala que no. Sin embargo el 22% restante afirma que si. En lo referente a la sanción las y los entrevistados señalan que el 79% no ha recibido algún tipo de sanción, mientras que el 21% restante afirma que si han sido sancionadas/os.

Gráfica 10
Percepción acerca del hostigamiento laboral



Conclusiones

Los resultados obtenidos al aplicar las encuestas a servidoras/es públicos municipales de Tomatlán, se resumen en tres vertientes. El primer referente a la capacitación y prestaciones, en la cual se concluye que existe una gran ausencia del primer y un gran desconocimiento en las prestaciones. Lo que influye directamente en la forma de convivir y desempeñar sus labores cotidianamente. Esto es, al no contar con incentivos que brinden un mayor conocimiento, formación o especialización en sus tareas existe una desmotivación total. Sí a esto se adhiere el desconocimiento de prestaciones el clima laboral que existe en las y los servidores no es grato y por ende se presentara una resistencia la cambio sí hablamos de cultura institucional.

En segundo término se centra en la equidad e igualdad de oportunidades. Si bien existe una gran porcentaje que señala que sí existen ambas situaciones en los espacios de trabajo. Sin embargo el porcentaje que manifiesta lo contrario se interpreta como foco amarillo al cual deberá poner atención y desarrollar estrategias y acciones para coadyuvar a fortalecer la igualdad y equidad en los espacios de trabajo.

Por último el hostigamiento laboral al igual que los temas de equidad e igualdad presenta un foco amarillo al cual deberá poner el doble de esfuerzos ya que en la mayoría de los casos el porcentaje de incidencia de éstas conductas suele ser el doble del manifestado, ya que en la actualidad persiste en tabú y miedo de hablar de la temática.

Áreas de oportunidad para incluir la perspectiva de género en el quehacer municipal.

La inclusión de la perspectiva de género en la administración pública municipal responde a compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, así como cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y al Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto Nacional de las Mujeres. En el ámbito municipal se señala en su Capítulo Cuarto de los Municipios en el artículo 16 de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y

- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Es por ello, que el permear la perspectiva de género se vuelve una tarea ardua mediante la cual se generaran nuevos conocimientos y formas de interactuar mujeres y hombres en un espacio determinado. Para el logro de esto, es necesario establecer estrategias de acción encaminadas a romper con roles y estereotipos de género asignados históricamente a las personas, de igual forma disminuir las brechas de género y discriminación en espacios públicos. Por lo cual se presentan las siguientes estrategias de acción:

1. Sensibilización y formación en género

Ésta estrategia permite a corto, mediano y largo plazo modificar conductas discriminatorias y de desigualdad entre mujeres y hombres, a través del conocimiento y la reflexión; ya que mujeres y hombres requieren contar con un espacio que los motive a recapacitar sobre los orígenes y consecuencias de la desigualdad y discriminación que imposibilitan el pleno desarrollo de ambos géneros. Por otra parte se visibiliza que estas desigualdades no son normales y que se requiere un cambio en lo personal e institucional.

Nacemos dentro de un tejido cultural donde ya están insertas las valoraciones y creencias sobre “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres. En la forma de pensarnos, en la construcción de nuestra propia imagen, utilizamos los elementos y las categorías de género que hay en nuestra cultura. Nuestra

percepción está condicionada, “filtrada”, por la cultura que habitamos, por las creencias que nos han transmitidos en nuestro círculo familiar y social sobre lo que les toca a las mujeres y lo que les toca a los hombres. Nuestra conciencia ya está habitada por el discurso social (Lamas: 2007).

A partir de la cultura se establecen normas y leyes que protegen el respeto a la diferencia de las personas. Dentro de estas se ubican mujeres y hombres con diversas características físicas, de etnia, condición social y edad por citar algunas.

2. Comunicación y Difusión

Es una estrategia, implica destinar todos sus recursos (medios impresos y electrónicos) para un fin específico. Para ello es importante detectar claramente, qué es lo que deseamos hacer, es decir, se informa, divulga, sensibiliza, provoca, canaliza o por el contrario, se refuerzan conductas. De esta forma, es necesario diseñar modelos integrales, con mensajes claros y directos, que tengan un real impacto y, que atiendan la especificidad de los propósitos que se necesitan comunicar. De igual forma es un mecanismo a través de los cuales se promueva la erradicación de imágenes estereotipadas, discriminatorias, y violenta a través de un lenguaje no sexista

Bibliografía

Censo General de Población y Vivienda 2010. INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres 2007 (INMUJERES). Glosario de Género. México.

Lagarde Marcela. Identidad femenina.

<http://www.posgrado.unam.mx/servicios/productos/omnia/anteriores/20/04.pdf>

<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm>

http://www.onu.org.mx/objetivos_de_desarrollo_del_milenio.html

MVZ. JUVENTINO SAHAGÚN VIRGEN
Presidente Municipal de Tomatlán Jalisco

LIC. LUZ ESTELA CORTEZ
Directora del Centro de Atención Integral de la Mujer Tomatlense