

CEDOC

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL MUNICIPIO DE TECÁMAC, ESTADO DE MÉXICO



ÍNDICE

1. Introducción

2. Datos Cuantitativos

- a. División de puestos estratégicos en el Ayuntamiento.
- b. Análisis de la plantilla general.
- c. Índice de segregación ocupacional.
- d. Índice de segregación salarial.

3. Datos Cualitativos

- a. Metodología de encuestas de hostigamiento y/o acoso sexual.
- b. Encuestas de hostigamiento y/o acoso sexual.
- c. Índice de hostigamiento y/o acoso sexual.
- d. Encuestas de clima laboral.

4. Recomendaciones por indicador

5. Glosario de términos

6. Referencias documentales

La Institucionalización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Tecámac tiene como propósito promover un cambio institucional a través de la promoción de una cultura de igualdad al interior de la Administración Pública Municipal.

El presente documento muestra los resultados de las encuestas aplicadas en el mes de octubre 2011 y el análisis de la plantilla general generando con esto los índices de segregación ocupacional, segregación salarial, índice de hostigamiento y acoso sexual y resultados de la encuesta de clima laboral aplicados al 20% de las y los empleados del Ayuntamiento.

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Municipio de Tecámac se enmarca en las actividades derivadas del proyecto *Fondo de Fortalecimiento para las Instancias Municipales de la Mujer* el cual tiene como objetivo en la etapa B, la creación de un Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento con el fin de generar igualdad de condiciones y oportunidades laborales para mujeres y hombres.

Este programa está dirigido a los/las funcionarios/as públicos/as que conforman el Ayuntamiento para que a través del diagnóstico obtenido de la plantilla laboral, se ejerzan acciones que generen un clima laboral más igualitario, libre de estereotipos y cualquier tipo de discriminación y hostigamiento sexual.

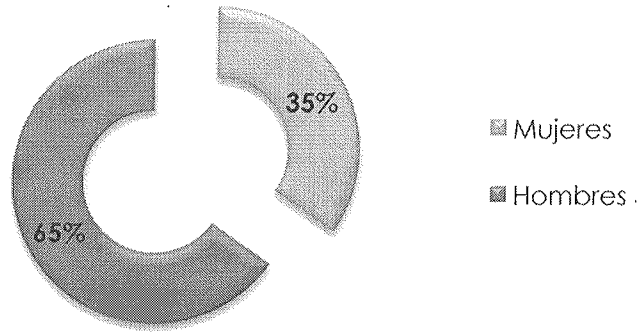
Conformación de la Plantilla Laboral en los Cargos Estratégicos.

El Ayuntamiento esta compuesto por un Presidente Municipal y Cabildo, el cual esta integrado por **dieciséis** miembros, de los cuales, **once** lugares son ocupados por mujeres y **cinco** por varones.

Además de Cabildo, para el correcto desempeño de las funciones del Ayuntamiento, de acuerdo al Bando de Gobierno, artículo 32, el Ayuntamiento cuenta con las siguientes direcciones: Secretaría del H. Ayuntamiento; Secretaría Técnica ;Secretaría Particular; Contraloría Interna Municipal; Tesorería Municipal; Dirección de Administración; Dirección de Gobernación; Dirección de Asesoría Jurídica; Dirección de Desarrollo Social; Dirección de Comunicación Social; Dirección de Logística y Eventos; Dirección de Ecología; Dirección de Desarrollo Económico; Dirección de Comunicaciones y Transportes; Dirección de Educación; Dirección de Cultura y Bienestar Social; Dirección de Seguridad Pública, Tránsito, Central de Emergencias, Protección Civil y Bomberos; Dirección de Servicios Públicos; Dirección de Desarrollo Urbano y Planeación; Dirección de Obras Públicas; Dirección del Deportivo Sierra Hermosa; Dirección del Deporte; Dirección de Desarrollo Agropecuario; Dirección de Servicios Municipales de Salud; Dirección del Instituto Municipal de la Defensa de los Derechos de la Mujer; Dirección de Desarrollo Metropolitano; Dirección de la Unidad de Información Municipal; Oficialías Mediadoras-Conciliadoras y/o Calificadoras y, aquellas que requiera el H. Ayuntamiento de forma temporal o permanente.

Las direcciones anteriores se encuentran conformadas de la siguiente manera en cuanto a género:

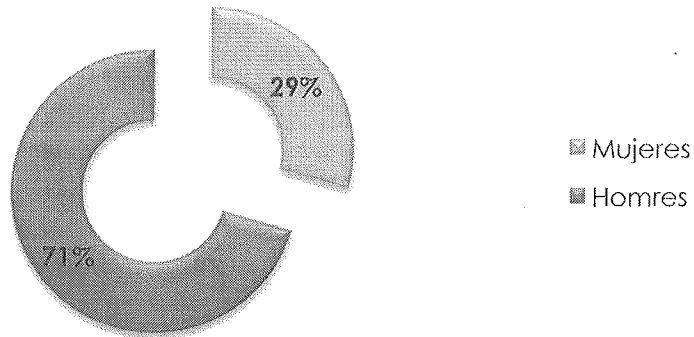
Direcciones



B. Análisis de la Plantilla General.

El Ayuntamiento está conformado por un total de **1613** empleados/as, de los cuales el sexo femenino ocupa **474** lugares y los hombres **1139**:

Plantilla General



C. Segregación Ocupacional.

La segregación ocupacional es el fenómeno que limita a las mujeres y hombres a ciertas actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo que por sus facultades y capacidades. Existen dos tipos de segregación ocupacional: la horizontal y vertical; La primera se refiere a aquella concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos; Y la segunda a la concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos. (Inmujeres, 2007)

A continuación se muestra el porcentaje de mujeres y hombres de los puestos más del Ayuntamiento, dejando claro que no se muestran la totalidad de los puestos, sino qué se toman únicamente aquellos donde hay de dos a más personas.

Puestos	Masculino	Femenino	Total	Hombres en el Puesto	% de Hombres en el Puesto en relación total de personas en el puesto	% Hombres en el Puesto en relación total de hombres en el Ay.	Mujeres en el Puesto	% de Mujeres en el Puesto en relación total de personas en el puesto	% Mujeres en el Puesto en relación total de mujeres en el Ay.	Segregación Puesto
Asesor/a	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	0.46%	0.46%
Asistente	2	0	2	2	100.00%	0.19%	0	0.00%	0.19%	0.19%
Auxiliar	1	1	2	1	50.00%	0.09%	1	50.00%	0.14%	0.14%
Auxiliar administrativo	123	124	247	123	49.80%	11.61%	124	50.20%	16.89%	16.89%
Auxiliar administrativo B	2	1	3	2	66.67%	0.19%	1	33.33%	0.04%	0.04%
Auxiliar administrativo C	1	5	6	1	16.67%	0.09%	5	83.33%	1.05%	1.05%
Auxiliar administrativo D	2	3	5	2	40.00%	0.19%	3	60.00%	0.50%	0.50%
Auxiliar administrativo E	8	0	8	8	100.00%	0.76%	0	0.00%	0.76%	0.76%

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Auxiliar administrativo F	3	4	3	75.00%	0.28%	0.05%
Auxiliar contable	2	3	2	66.67%	0.19%	0.04%
Ayudante general	123	179	123	68.72%	11.61%	1.26%
Ayudante general A	13	24	13	54.17%	1.23%	1.30%
Ayudante general B	13	17	13	76.47%	1.23%	0.31%
Ayudante general C	4	4	4	100.00%	0.38%	0.38%
Ayudante general D	6	8	6	75.00%	0.57%	0.11%
bibliotecaria/o	1	17	1	5.88%	0.09%	3.58%
Bombero/a	44	52	44	84.62%	4.15%	2.32%
Cajeros/as	1	9	1	11.11%	0.09%	1.74%
Chóferes	27	27	27	100.00%	2.55%	2.55%
Cirujano dentista	3	9	3	33.33%	0.28%	1.10%
Director/a	13	20	13	65.00%	1.23%	0.38%
Electricistas	15	16	15	93.75%	1.42%	1.19%
Encargada/o	0	3	0	0.00%	0.00%	0.69%
Enfermería	0	17	0	0.00%	0.00%	3.91%
Inspector	26	30	26	86.67%	2.46%	1.54%
Inspector Héroe	1	2	1	50.00%	0.09%	0.14%
Inspector mercados	2	2	2	100.00%	0.19%	0.19%
Inspector vía pública	3	3	3	100.00%	0.28%	0.28%
Personal atención	0	10	0	0.00%	0.00%	2.30%
Jardinería	17	17	17	100.00%	1.61%	1.61%
Jefaturas de Área	31	39	31	79.49%	2.93%	1.09%
Médico cirujano	2	2	2	100.00%	0.19%	0.19%
Médico general	3	6	3	50.00%	0.28%	0.41%
Médico/a veterinario	1	2	1	50.00%	0.09%	0.14%
Notificador/a	14	14	14	100.00%	1.32%	1.32%
Oficial A,B,C	13	13	13	100.00%	1.23%	1.23%
Oficial conciliador	2	2	2	100.00%	0.19%	0.19%
Paramédico	2	7	2	28.57%	0.19%	0.96%
Policía	296	339	296	87.32%	27.95%	18.07%

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Policia unidad de análisis	3		4	3	75.00%	0.28%		0.05%
Policia unidad de reacción	9		9	9	100.00%	0.85%		0.85%
Policia "A"	10		12	10	83.33%	0.94%		0.48%
Policia "B"	9		14	9	64.29%	0.65%		0.30%
Policia "C"	21		25	21	84.00%	1.98%		1.06%
Policia primero	8		10	8	80.00%	0.76%		0.30%
Policia segundo	35		37	35	94.59%	3.31%		2.85%
Policia tercero	95		103	95	92.23%	6.97%		7.13%
Radio operador	0		2	0	0.00%	0.00%		0.46%
recepcionista	0		7	0	0.00%	0.60%		1.61%
Sargento 1o	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Sargento 2o	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Secretaria	0		42	0	0.00%	0.00%		9.66%
Secretario de acuerdos	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Secretario ejecutivo	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Subdirección	15		18	15	83.33%	1.42%		0.73%
Sub jefaturas	9		11	9	81.73%	0.76%		0.07%
Suboficial	4		4	4	100.00%	0.38%		0.38%
Subteniente	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Supervisor/a	8		10	8	80.00%	0.76%		0.30%
Teniente	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Velador	2		2	2	100.00%	0.19%		0.19%
Total	1059		1494					98.10%
Total en porcentaje segregación Ocupacional								

El índice de segregación ocupacional en el Ayuntamiento de Tecámac en el año 2011, de acuerdo al Diagnóstico realizado en relación al número de hombres y mujeres equivale a un **0.49%**.

La segregación ocupacional puede tener cualquier valor entre 0 y 1, mientras más cerca de uno se encuentre implica un grado de segregación alto y mientras más cerca de cero, indica una segregación baja.

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



D. Índice de Segregación salarial.

A continuación se muestra la tabla de donde se obtuvo el índice de segregación salarial, siendo este las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres.

Puestos Mixtos	A. Promedio Salario mensual Mujeres	B. Promedio Salario Mensual Hombres	C. Diferencia Salarios mensuales	D. Salario Promedio Total	%Mujeres	% Hombres	Diferencia Promedio en # absolutos
Asesor/a	14,837.50	\$9,720.33	\$5,117.17	\$12,278.92	60.42%	39.58%	20.84%
Auxiliar	2,862.42	11,025.00	-\$8,162.58	\$6,943.71	20.61%	79.39%	58.78%
Auxiliar administrativo	2,916.87	2,809.17	\$107.70	\$2,863.02	50.94%	49.06%	1.88%
Auxiliar administrativo B	2,844.43	\$3,743.00	-\$898.57	\$3,293.72	43.18%	56.82%	13.64%
Auxiliar administrativo C	2,716.80	\$2,698.02	\$18.78	\$2,707.41	50.17%	49.83%	0.35%
Auxiliar administrativo D	2,182.93	\$2,271.00	-\$88.07	\$2,226.97	49.01%	50.99%	1.98%
Auxiliar administrativo F	1,800.00	\$1,474.00	\$326.00	\$1,637.00	54.98%	45.02%	9.96%
Auxiliar contable	3,308.00	\$6,165.00	-\$2,857.00	\$4,736.50	34.92%	65.08%	30.16%
Ayudante general	1,760.39	\$1,917.09	-156.7	\$1,838.74	47.87%	52.13%	4.26%
Ayudante general A	1,625.61	\$1,983.56	-\$357.95	\$1,804.59	45.04%	54.96%	9.92%
Ayudante general B	2,007.37	\$1,897.31	\$110.06	\$1,952.34	51.41%	48.59%	2.82%
Ayudante general D	1,729.05	\$1,922.32	-\$193.27	\$1,825.69	47.35%	52.65%	5.29%
ayudante general E	3,382.61	1,932.65	\$1,449.96	\$2,657.63	63.64%	36.36%	27.28%
Bibliotecaria/o	2,006.75	\$2,412.13	-\$405.38	\$2,209.44	45.41%	54.59%	9.17%
Bombero/a	2,689.81	\$2,412.13	\$277.68	\$2,550.97	52.72%	47.28%	5.44%
Cirujano dentista	3,141.50	\$3,399.67	-\$258.17	\$3,270.59	48.03%	51.97%	3.95%
Electricistas	1,039.23	\$2,078.97	-\$1,039.74	\$1,559.10	33.33%	66.67%	33.34%

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Inspector	2,379.75	\$2,857.59	-\$477.84	\$2,618.67	45.44%	54.56%	9.12%
Inspector Héroes	1,985.00	\$1,781.00	\$204.00	\$1,883.00	52.71%	47.29%	5.42%
Jefaturas de Área	4,682.37	\$5,430.63	-\$748.26	\$5,056.50	46.30%	53.70%	7.40%
Médico general	2,841.33	\$3,127.58	-\$286.25	\$2,984.46	47.60%	52.40%	4.80%
Médico/a veterinario	2,800.00	2,205.00	\$595.00	\$2,502.50	55.94%	44.06%	11.89%
Parámédico	2,201.99	\$2,200.00	\$1.99	\$2,201.00	50.02%	49.98%	0.05%
Policia	2,473.60	\$2,609.62	-\$136.02	\$2,541.61	48.66%	51.34%	2.68%
Policia unidad de análisis	2,986.00	\$2,531.94	\$454.06	\$2,758.97	54.11%	45.89%	8.23%
Policia "A"	1,699.77	\$2,659.22	-\$959.45	\$2,179.50	38.99%	61.01%	22.01%
Policia "B"	2,374.48	\$2,463.01	-\$88.53	\$2,418.75	49.08%	50.92%	1.83%
Policia "C"	2,340.34	\$2,688.28	-\$347.94	\$2,514.31	46.54%	53.46%	6.92%
Policia primero	2,704.78	\$4,379.13	-\$1,674.35	\$3,541.96	38.18%	61.82%	23.64%
Policia segundo	2,468.09	\$3,553.61	-\$1,085.52	\$3,010.85	40.99%	59.01%	18.03%
Politica tercero	2,647.11	\$3,057.29	-\$410.18	\$2,852.20	46.40%	53.60%	7.19%
Subdireccion	5,140.76	\$5,706.19	-\$565.42	\$5,423.47	47.39%	52.61%	5.21%
Subjefaturas	3,802.50	\$3,308.00	\$494.50	\$3,555.25	53.48%	46.52%	6.95%
Supervisor/a	6,104.71	\$5,100.96	\$1,003.75	\$5,602.84	54.48%	45.52%	8.96%
Total	104,483.85	\$115,520.40	\$11,036.54	\$110,002.12	47.49%	52.51%	5.02%
		DIFERENCIA	SALARIAL	PROMEDIO		5.02%	

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Puestos Totales	168
Puestos Mixtos	38
Puestos Femenino	40
Puesto Masculino	90
Número de trabajos abiertos a las mujeres.= Mixto + Femenino =	78
Número de trabajos abiertos a los hombres.= Mixto + Masculino =	128
Salario promedio de Femenino=	\$3,073.05
Salarios promedio Masculino=	\$3,397.66
Sal. femenino / Sal. masculino %=	90.45%

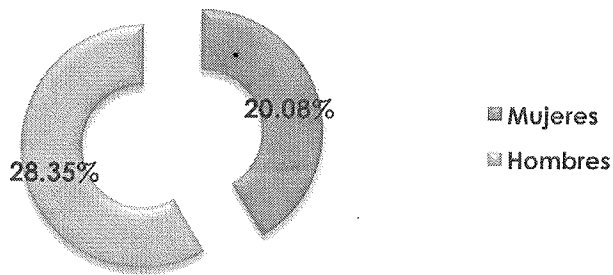
- La diferencia Salarial es de 5.02% entre hombres y mujeres, no es alto pero se debe trabajar para cerrar la brecha de desigualdad.
- No existen puestos igualmente remunerados.
- Los puestos con una alta segregación hacia las mujeres son asesor, auxiliar, auxiliar contable, electricista, policía A y policía primero.
- Los puestos con una alta segregación hacia los hombres son: ayudante general E y supervisora.

Datos cuantitativos.

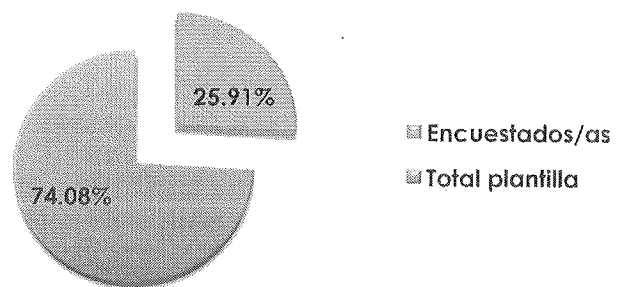
a) Índice de hostigamiento y/o acoso sexual

Para determinar el índice de hostigamiento sexual, se aplicó encuesta anónima y aleatoria en el Ayuntamiento de Tecámac de acuerdo a los siguientes porcentajes:

Mujeres y hombres encuestados en el Ayuntamiento sobre hostigamiento y/o acoso sexual



Personal Total



AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



ENCUESTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Folio: _____

H _____

M _____

Marque la opción que considere conveniente, de acuerdo a la situación que usted haya vivido respecto de cada uno de los enunciados. La encuesta es confidencial y anónima y nos ayuda a prevenir situaciones de hostigamiento sexual y, en su caso, corregir las existentes.

No.	Conducta o situación	Sí	No
1	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.		
4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.		
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo		
6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas		
7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no aceptaras invitaciones o propuestas sexuales.		
8	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.		
9	Contacto físico no deseado		
10	Presión para tener relaciones sexuales.		
11	Intento de violación..		
12	Violación.		

Los datos presentados reflejan las percepciones y los estados de ánimo de la población al momento de la aplicación de los cuestionarios, el instrumento aplicado evalúa si la persona ha experimentado alguna conducta de naturaleza sexual en su área de trabajo que implique malestar o cualquier sensación no grata para su integridad física, dando como resultados generales los siguientes:

Conducta		Gral	H	M	
1	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras de compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	SI lo han vivido	5%	5%	4%
		NO lo han vivido	95%	95%	96%
2	Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	SI lo han vivido	8%	6%	13%
		NO lo han vivido	92%	94%	87%
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	SI lo han vivido	10%	9%	14%
		NO lo han vivido	90%	91%	86%
4	Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	SI lo han vivido	10%	9%	14%
		NO lo han vivido	90%	91%	86%
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas amorosas no deseados fuera del trabajo.	SI lo han vivido	6%	6%	8%
		NO lo han vivido	94%	94%	92%
6	Cartas, llamadas telefónicas emails de naturaleza sexual no deseadas.	SI lo han vivido	4%	3%	6%
		NO lo han vivido	96%	97%	94%
7	Ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	SI lo han vivido	4%	4%	2%
		NO lo han vivido	96%	96%	98%
8	Como consecuencia de rechazar una proposición sexual ha sido usted objeto de castigos, mal trato, cambio de área o departamento, entre otras.	SI lo han vivido	5%	4%	7%
		NO lo han vivido	95%	96%	93%
9	Contacto físico no deseado	SI lo han vivido	2%	1%	5%
		NO lo han vivido	98%	99%	95%
10	Presión para tener relaciones sexuales.	SI lo han vivido	1%	0%	4%
		NO lo han vivido	99%	100%	96%
11	Intento de violación.	SI lo han vivido	0%	0%	2%
		NO lo han vivido	100%	100%	98%
12	Violación.	SI lo han vivido	0%	0%	2%
		NO lo han vivido	100%	100%	98%

AYUNTAMIENTO DE TECÁMAC

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



El siguiente cuadro muestra los resultados de los cuestionarios respecto la ponderación de las preguntas, su frecuencia y el resultado del índice de hostigamiento sexual tanto de mujeres y hombres:

Conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1.Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras de compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	20	20
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	32	32
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	43	86
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	42	126
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	27	108
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	17	85
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	15	90
8) Como consecuencia de rechazar una proposición sexual ha sido usted objeto de castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias.	7	21	147
9) Contacto físico no deseado	8	8	64
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	4	36
11) Dentro del entorno laboral ha sufrido Intento de violación.	10	2	20
12) Dentro del Entorno laboral en ha sido víctima de Violación.	10	2	20
			834

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (339)	=	69.50
	(núm. de eventos (12))		

Resultados de aplicación de encuestas a 95 mujeres:

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1) Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras de compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	4	4
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	12	12
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	13	26
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	13	39
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	8	32
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	6	30
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	2	12
8) Como consecuencia de rechazar una proposición sexual ha sido usted objeto de castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias.	7	7	49
9) Contacto físico no deseado	8	5	40
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	4	36
11) Dentro del entorno laboral ha sufrido intento de violación.	10	2	20
12) Dentro del Entorno laboral ha sido víctima de Violación.	10	2	20

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	=	26.67
	(núm. de eventos (12))		

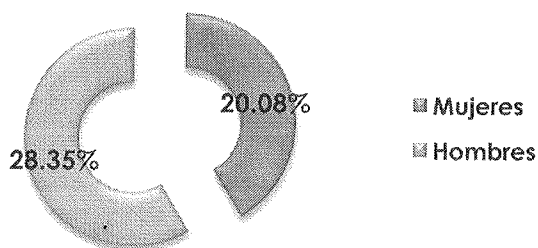
Resultados de aplicación de encuestas a 328 hombres:

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1) Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras de compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	16	16
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	20	20
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	30	60
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	29	87
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	19	76
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	11	55
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	13	78
8) Como consecuencia de rechazar una proposición sexual ha sido usted objeto de castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias.	7	14	98
9) Contacto físico no deseado	8	3	24
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Dentro del entorno laboral ha sufrido Intento de violación.	10	0	0
12) Dentro del Entorno laboral ha sido víctima de Violación.	10	0	0
			514
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (núm. de eventos (12))	=	42.83

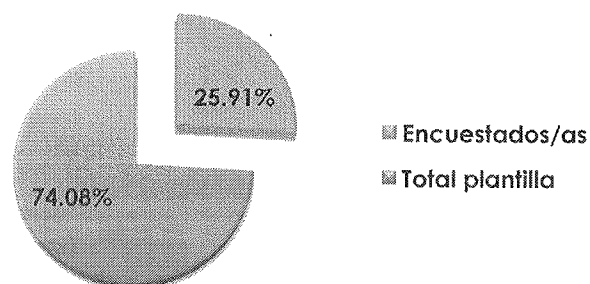
Clima laboral.

Para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública es necesario en primer término, medir los niveles de bienestar laboral de quienes integran la plantilla laboral.

Mujeres y hombres encuestados en el Ayuntamiento sobre hostigamiento y/o acoso sexual



Personal Total



Las secciones en las que se divide la encuesta (con base a la Norma de Igualdad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) son las siguientes:

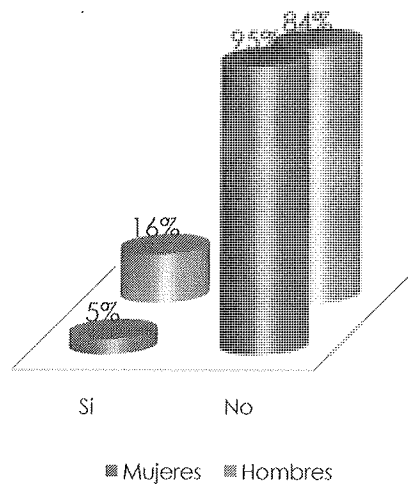
- I. Violencia laboral
- II. Igualdad y no discriminación
- III. Prevención social
- IV. Accesibilidad y ergonomía
- V. Bando de Policía y Gobierno

I. Violencia Laboral

Acoso moral (mobbing)

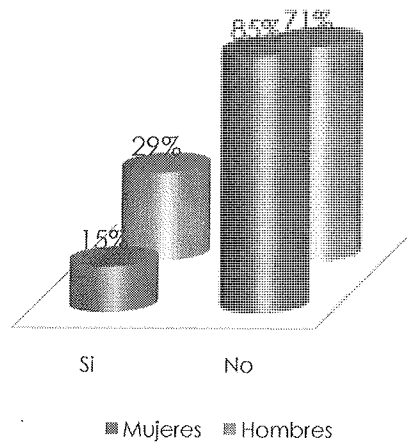
En el centro laboral actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como las siguientes:

1. Aislarme de mis compañeros(as), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repentinos y poco razonables.

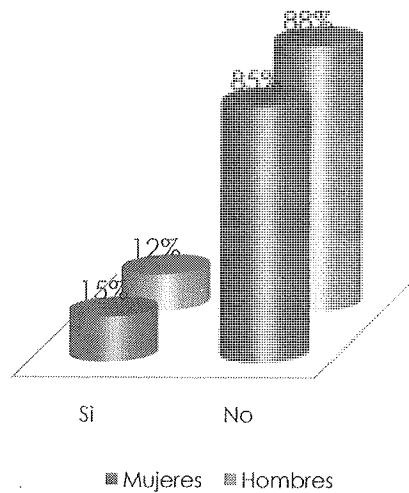


2. Dejarme sin instrucciones de trabajo.

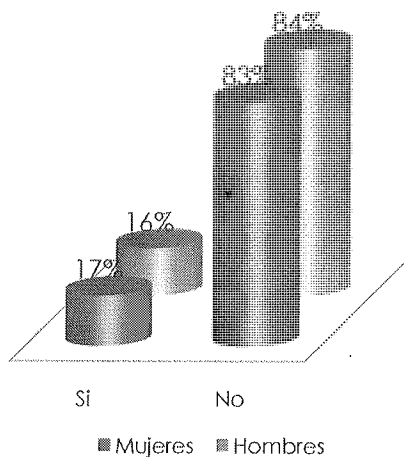
Se debe cuidar este rubro ya que es fundamental siempre establecer las instrucciones de trabajo al inicio de la jornada, podemos proponer dejar planeaciones semanales o mensuales, con el fin de hacer más eficiente el trabajo de todos los colaboradores/as.



3. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.



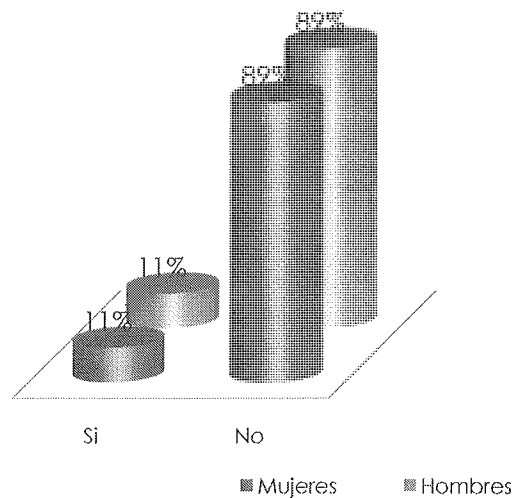
4. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.



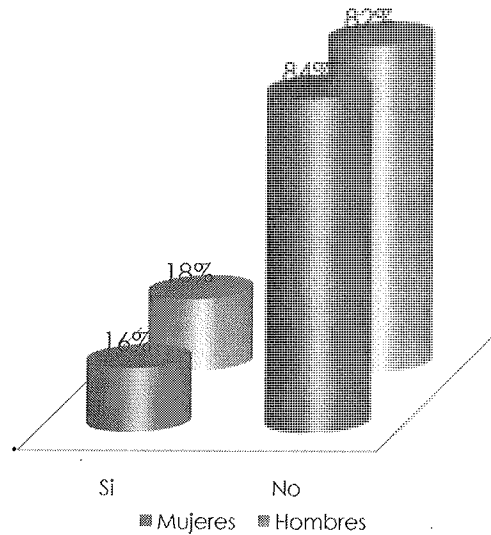
De acuerdo a los resultados se tiene buen trato con el personal, pero no se debe ignorar el porcentaje negativo que existe.

5. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.

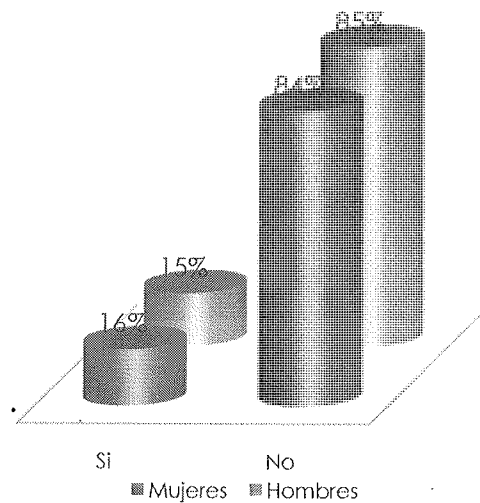
Existe una buena canalización de tareas en ambos sexos, con más de un 85% por igual.



6. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas.

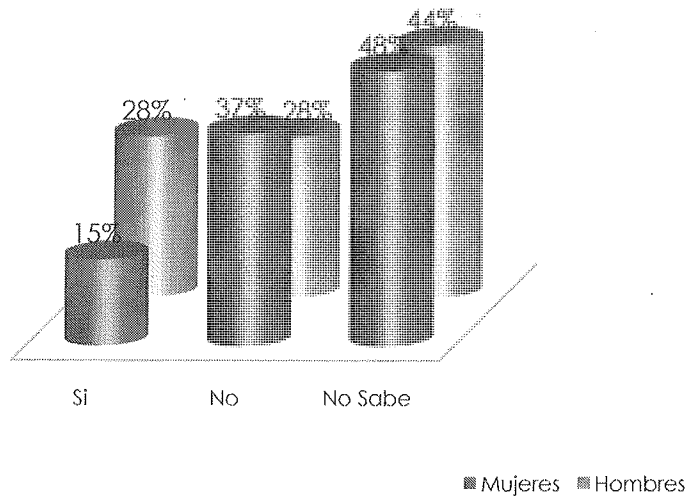


7. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.

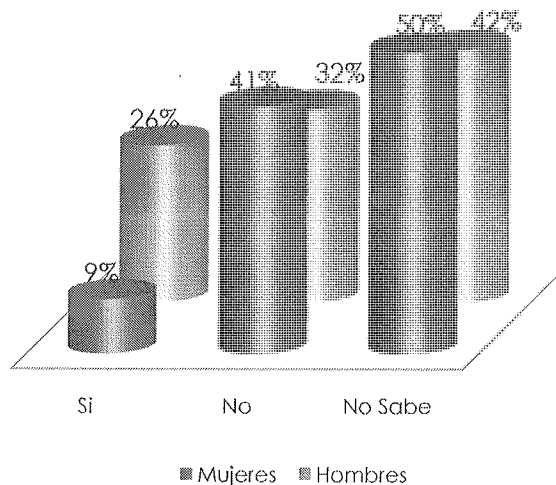


En el centro laboral actual...

8. Cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

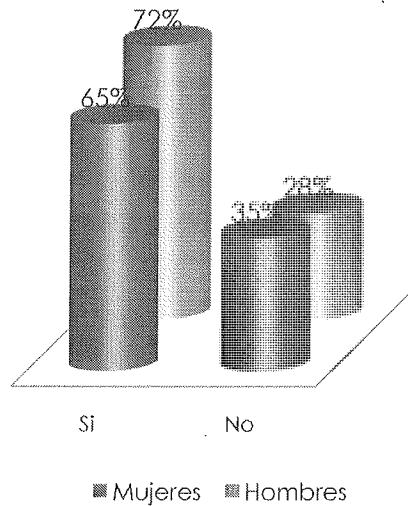


9. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

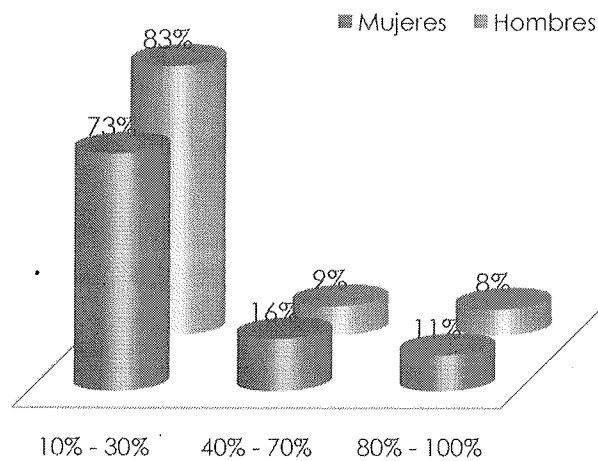


En el centro laboral actual...

10. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral?

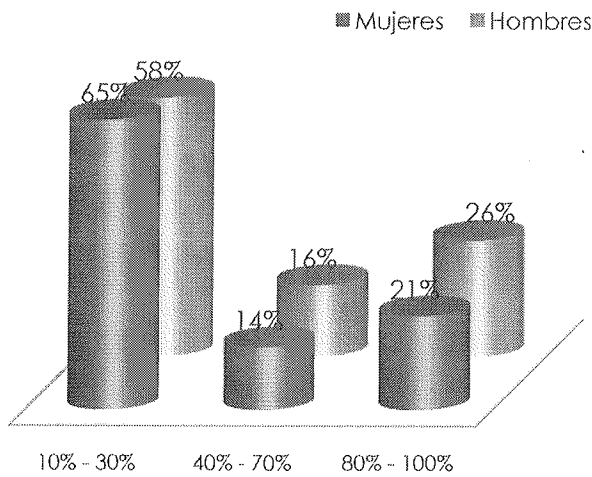


11. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso moral es de un...



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

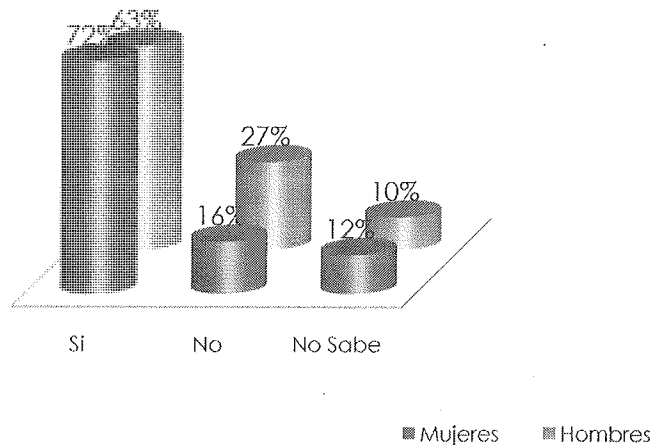
12. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune es de un...



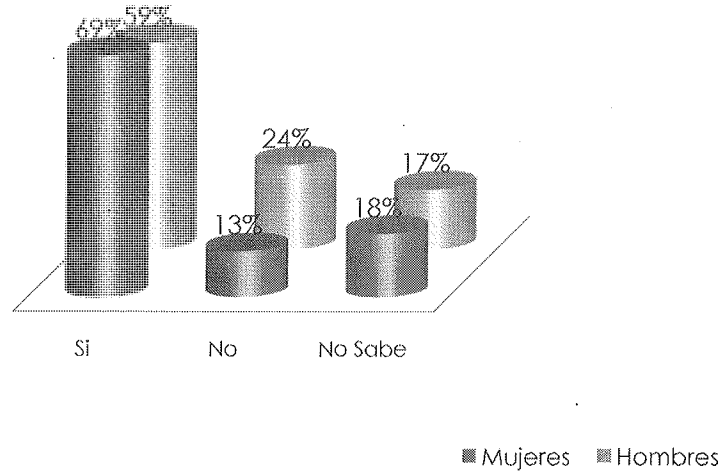
II. Igualdad y no discriminación

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

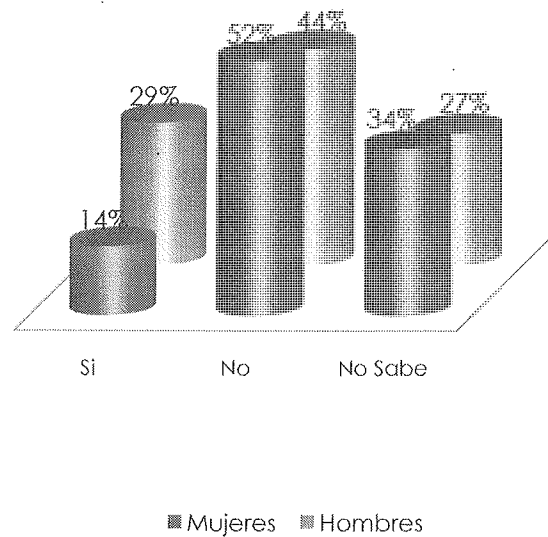
13. Toman en cuenta mi opinión.



14. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.

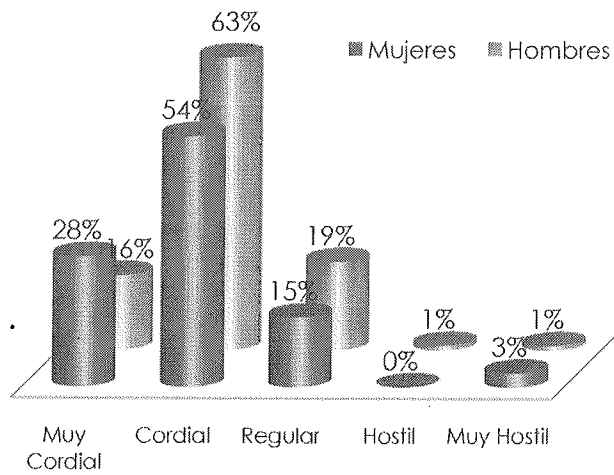


15. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.

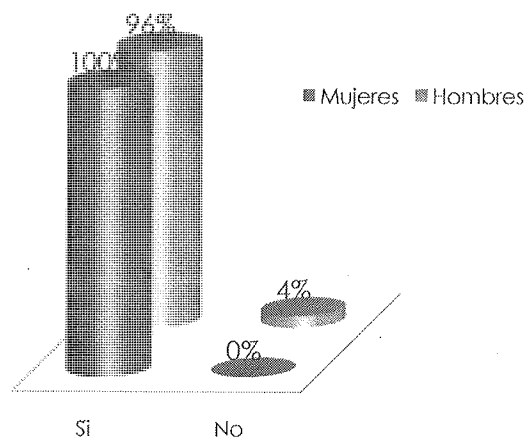


En el centro laboral actual

16. La comunicación con mi jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...



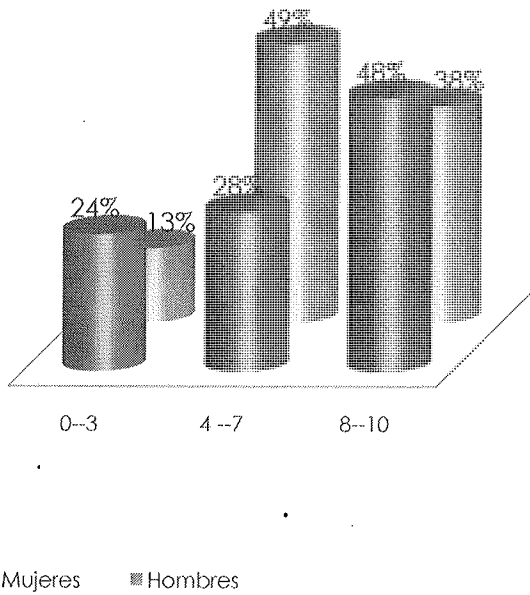
17. Por lo general soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.



Igualdad

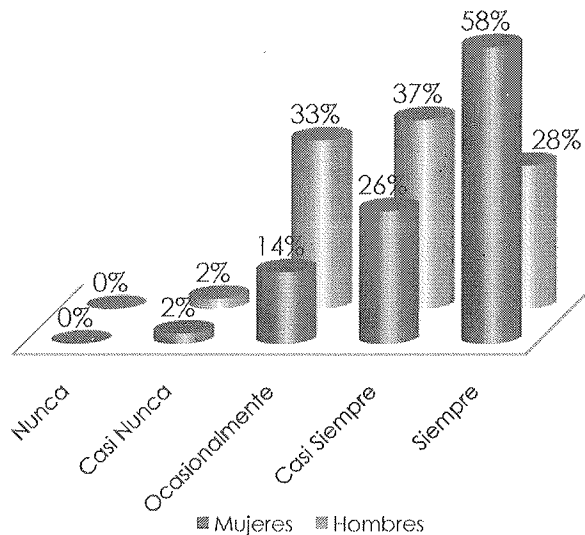
En el cehtro laboral actual en una escala de 0 a 10

18. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras, capacitación... es de:

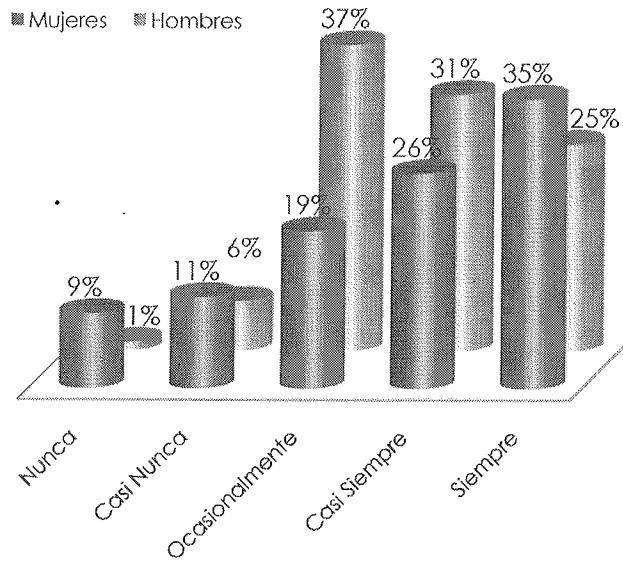


Estos resultados reflejan un porcentaje preocupante ya que los mismos empleados/as no consideran que exista una igualdad laboral.

19. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?



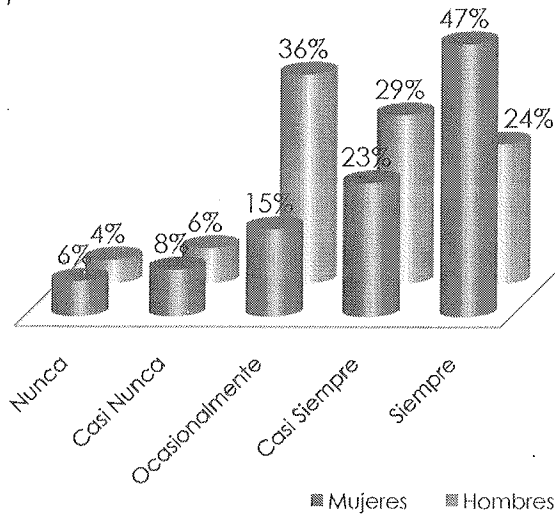
20. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?



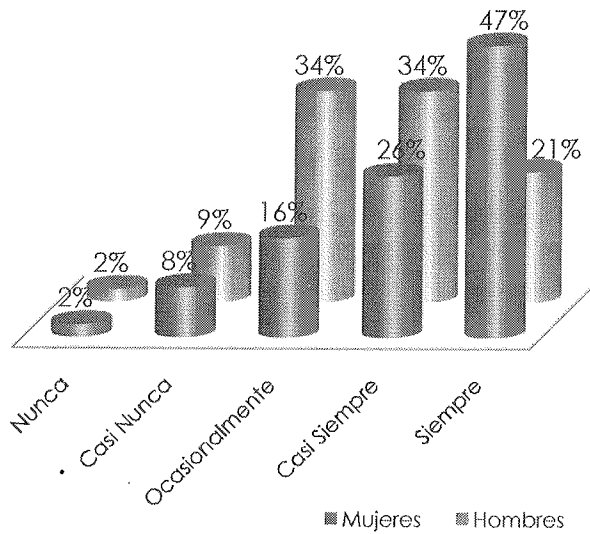
II: Prevención social

En el centro de trabajo actual

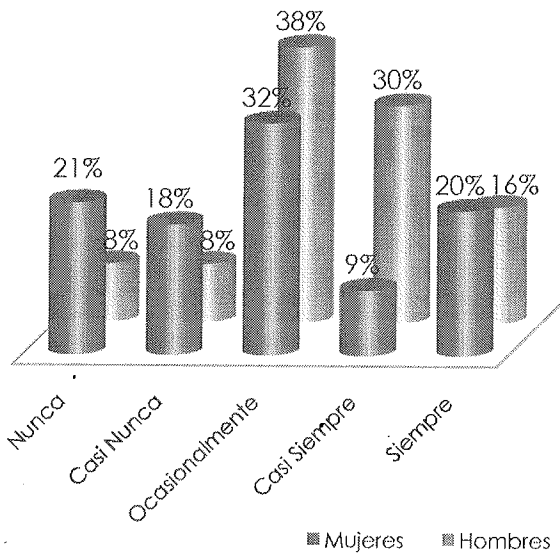
21. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupa por mi desarrollo integral y el de mis compañeros (as) ...



22. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...



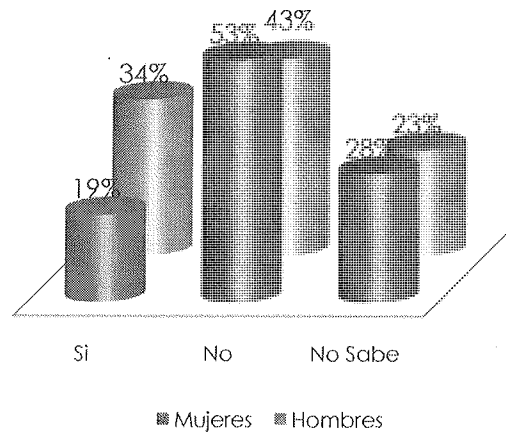
23. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...



Se muestra un alto porcentaje de colaboradores que muestran inseguridad de que su trabajo.

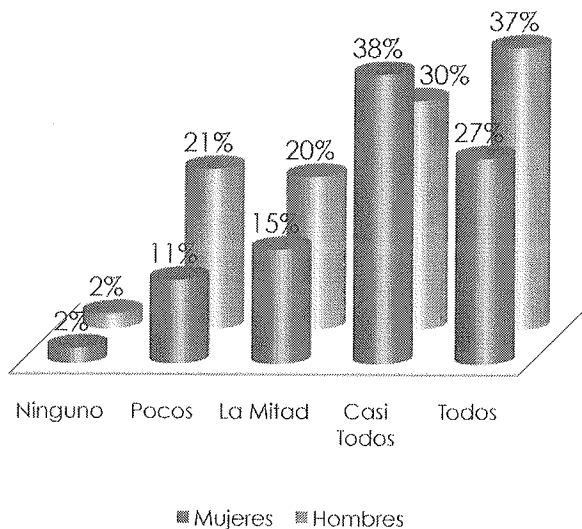
24. Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?

Se debe tener cuidado en este aspecto, debido a que los trabajadores ya no muestran estabilidad en sus áreas.



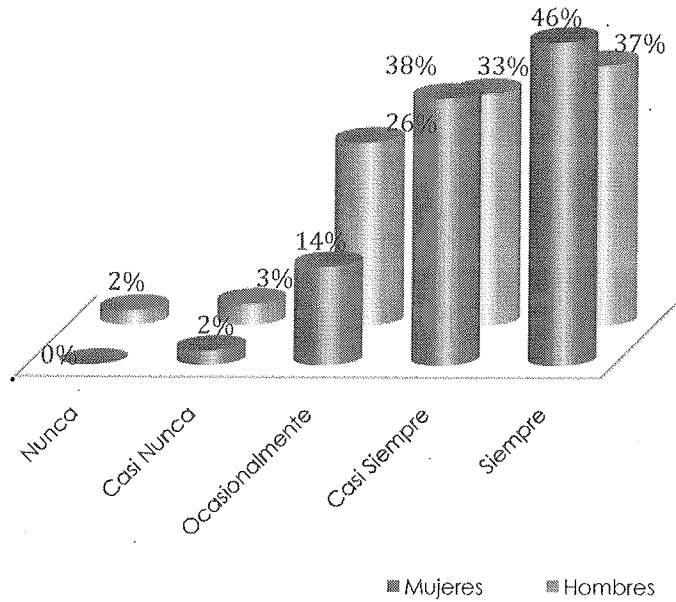
IV. Accesibilidad y ergonomía

25. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y confortable?

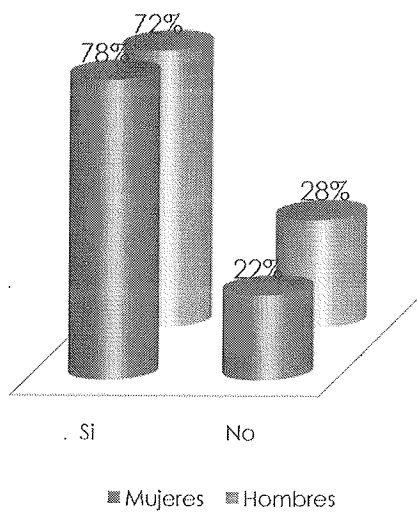


El mobiliario y equipo de las áreas de trabajo no está funcionando correctamente, por lo que nos trae consecuencias como impuntualidad en el trabajo, no realización del mismo, etc.

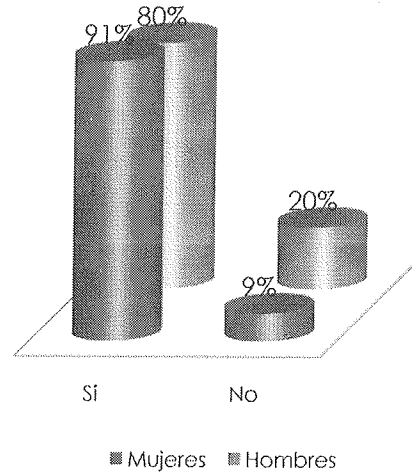
26. ¿Los baños están limpios?



27. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?

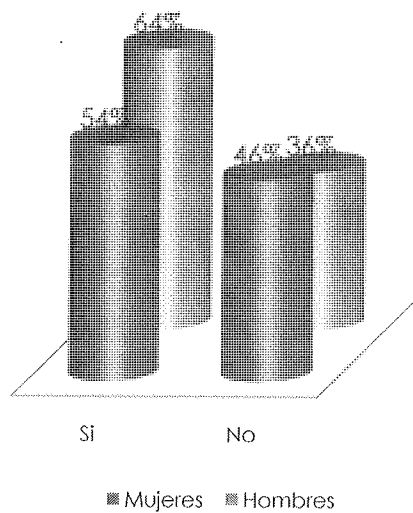


28. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?

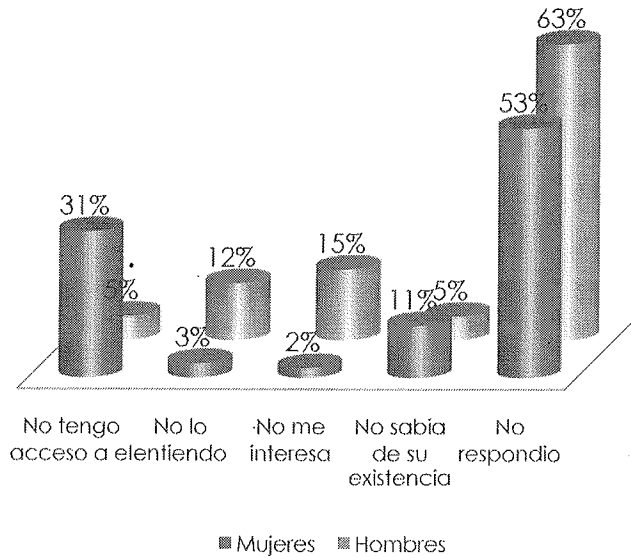


Preguntas Abiertas relacionadas con el Bando de Policía y Gobierno.

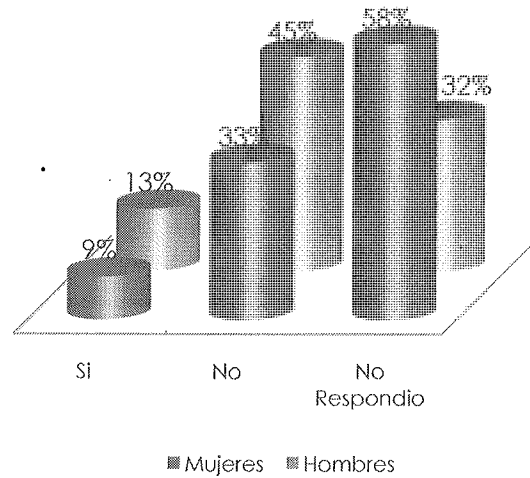
29. ¿He leído y conozco el bando de Policía y Gobierno del ayuntamiento donde trabajo?



30. En caso de contestar que no, ¿Cuál es la razón?



31. En caso de si haber leído, ¿Creé que es necesario algún tipo de modificación al Bando de la Policía y Gobierno en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres?



32. ¿Qué propondría usted para reformar, aumentar o derogar del bando actual?

- Darle mayor difusión en las comunidades.
- Que los fraccionamientos nuevos conozcan este bando para que se integren totalmente al municipio; así como darle mayor participación a la mujer en el mismo.
- Que se otorgue capacitación del mismo.
- Que sea más explícito en todos sus artículos, con efecto de no dar lugar a dudas, o que las autoridades no puedan aplicarlo de manera arbitraria.

4. Recomendaciones por indicador

Para la realización del presente diagnóstico sobre la situación laboral de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tecámac se utilizaron cuatro indicadores básicos:

- Índice de segregación ocupacional.
- Índice de segregación salarial.
- Índice de hostigamiento y/o acoso sexual.
- Encuesta que determina el clima laboral.

De los indicadores anteriores y de los resultados que las encuestas y el análisis, se propone en el presente **Programa de Cultura Institucional** las acciones afirmativas y acciones a favor del personal determinadas por la titular del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer en conjunto con la sociedad civil, Aequalitas Politécnica encargada de llevar a cabo el proyecto Fodeimm 2011.

Las recomendaciones por indicador son las siguientes;

Índice de segregación ocupacional.

En el análisis de los puestos, se observa una falta de proporción en la plantilla laboral. Las mujeres ocupan únicamente el 29.0% del total de los espacios en el Ayuntamiento y aún cuando en Cabildo hay más mujeres que hombres, en los siguientes niveles estratégicos, los cuales son elegidos directamente por el Presidente Municipal la mayoría son hombres.

En este rubro, las acciones afirmativas recomendadas son:

1. A través de la Dirección de Administración y en coordinación con el Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer incentivar la contratación de mujeres en los puestos vacantes con el fin de equilibrar a un 40% mujeres - 60% hombres la platilla laboral del Ayuntamiento.
2. Tomar en cuenta el número de mujeres y hombres que existen en los cargos al momento de contratar al nuevo personal, con el fin de equilibrar aquellos puestos en donde se observa una clara segregación para las mujeres y hombres.
3. Fomentar la participación de mujeres en cargos sumamente estereotipados para hombres y viceversa, como policías, intendencia, secretarías y bomberos. Al observar la segregación se muestran porcentajes sumamente altos para ambos sexos, indicando que persisten los estereotipos de aquellas actividades y profesiones consideradas femeninas y masculinas.
4. Diseñar una campaña interna que fomente la incorporación de la cultura institucional con perspectiva de género en las áreas de la administración pública municipal y difundir los conceptos de igualdad e imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

Índice de segregación salarial.

La diferencia salarial general es de % entre hombres y mujeres, es decir que al mismo trabajo y mismo cargo, las mujeres ganan % menos que el sexo masculino.

Con el objetivo de tener una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, y con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres se emiten las siguientes recomendaciones:

1. Establecer un tabulador de salarios y compensaciones equitativo, con reglas y procedimientos claros y establecidos que no den lugar a arbitrariedades y a cualquier situación de desigualdad y/o discriminación a cualquiera de los sexos.
2. Diseñar los perfiles de puesto de todo el personal que labora en el Ayuntamiento así como someter a Cabildo las percepciones mensuales y compensaciones en base a las funciones y características del puesto, incorporando el principio de igualdad de género y no discriminación.
3. Incorporar en los procedimientos internos y reglamentos de elaboración de nómina, altas y bajas, pagos a terceros y cualquier otro los principios de igualdad de género.
4. Brindar capacitación y sensibilización al personal sobre la importancia de incorporar la cultura institucional con perspectiva de género así como la importancia de que ambos sexos obtengan igualdad salarial por realizar funciones semejantes en todas las dependencias del ayuntamiento.

Índice de hostigamiento y/o acoso sexual.

El índice de hostigamiento y acoso sexual equivale a un **69.50**. Este número, sin bien no es una situación grave, hace reflexionar sobre una problemática vigente tanto para las mujeres como para los hombres que laboran en el Municipio de Tecámamac.

El hostigamiento sexual se entiende como el ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la que persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

El acoso sexual se define como la forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la personas acosada, aunque no exista subordinación hay un ejercicio abusivo de poder hacia un estado de indefensión.

Al existir el fenómeno del hostigamiento y/o acoso sexual se generan consecuencias en las víctimas siendo estas:

- Problemas psicológicos.
- Problemas fisiológicos.
- Problemas relacionados con el trabajo.
- Ambiente social discriminatorio y vulnerable.

En el caso del concepto de discriminación, se entiende que es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral,

cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Algunas consideraciones generales para la atención de casos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual.

- El hostigamiento y/o acoso sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría a mujeres.
- Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal.
- Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y/o acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y/o acoso sexual está en la persona que emite la conducta.

Marco jurídico del hostigamiento y/o acoso sexual.

El término de hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en el 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y/o acoso sexual.

Así, el hostigamiento sexual es definido según la Enciclopedia Jurídica Mexicana (2002), como el hecho de perseguir, acosar o molestar a una persona, mientras que lo sexual alude a lo perteneciente al sexo. En las leyes penales mexicanas, el

hostigamiento sexual ha sido referido también como acoso sexual, lo que representa un problema de forma y no de fondo, pues en ambos casos estamos ante actos tendientes a perseguir o importunar con un fin de carácter sexual. La diferencia básica entre hostigamiento y/o acoso sexual, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es:

“Artículo 13: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

En el caso del Estado de México, el hostigamiento sexual está contemplado en el Código Penal del Estado, en el artículo 269 definido de la siguiente manera:

“Artículo 269.- Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; y se le impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa. Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo.

Artículo 269 Bis.- Comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima; y se le impondrán de seis

meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa. Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido de su cargo".

En la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México trata el hostigamiento sexual y lo identifica en la modalidad de violencia laboral y docente, y es definido como:

"Artículo 12.- El Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

En cuanto el acoso sexual, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México lo define:

"Artículo 12. El acoso sexual es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

Ambas figuras son contempladas tanto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tanto como la Ley Estatal en la modalidad de violencia laboral y docente, existiendo además la violencia en la comunidad, institucional, feminicida y violencia familiar.

Siendo así, las distinciones entre hostigamiento y/o acoso sexual son:

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.

FUENTE: INMUJERES 2009

Conductas que pueden constituir hostigamiento y/o acoso sexual .

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

En el caso de la discriminación, en primer lugar esta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde menciona:

"Artículo 1o.- Queda prohibida toda Discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"

De igual manera que existe normatividad nacional, existen instrumentos internacionales que protegen a las personas de estas prácticas siendo estos:

Tratados

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el tema de hostigamiento y/o acoso sexual, las recomendaciones son las siguientes:

1. Diseñar un procedimiento de quejas contra situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual, así como de discriminación al interior de la APM.
2. Brindar una capacitación a todos los niveles sobre hostigamiento y acoso sexual, su prevención, tratamiento y sanción al interior de las instituciones.

3. Diseñar una campaña contra el uso de imágenes y de lenguaje que fomentan actitudes de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de las oficinas del Ayuntamiento.
4. Establecer un Comité de Equidad de Género que sea el encargado de resolver conforme al procedimiento establecido las quejas por ésta situación.
5. Realizar la encuesta de hostigamiento y/o acoso sexual de manera anual con el fin de medir si éste ha bajado o no con las acciones desarrolladas.

Clima laboral.

Los elementos que conforman el clima laboral son aquellos elementos formales de la organización como condiciones de trabajo, niveles de mando, cooperación entre los/las empleados/as, comunicación incluyente, espacio laboral y trato hacia los/las empleados/as.

Las acciones afirmativas recomendadas en este ámbito son:

1. Fomentar programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de áreas y dependencias del administración pública municipal.
2. Establecer acciones de reconocimientos que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, que impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.
3. Fomentar un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes y comunicación interna – externa institucional.
4. Formalizar acciones para eliminar el uso del lenguaje sexista en cualquier tipo de publicidad del Ayuntamiento.

5. Difundir el programa de cultura institucional al interior de la Administración Pública Municipal.
6. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género y comunicación organizacional incluyente.
7. Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista.

Son responsables de la implementación del programa de cultura institucional con perspectiva de género el Presidente Municipal, Cabildo, la Titular del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer y todas la áreas y dependencias de la Administración Pública Municipal.

Glosario de términos

Acción afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.¹

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. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.²

Comunicación incluyente

Refiere a la comunicación emitida por los medios masivos de difusión, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, 2007.

² Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

Discriminación

De acuerdo al artículo 4º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Equidad de género

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Estereotipos

Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/ o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de con- notación lasciva.³

Lenguaje sexista

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a los masculino.

Perspectiva de género

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Teoría de género

Tiene por herramienta principal el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad respecto a las relaciones entre los sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

³ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

Transversalidad

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.⁴

Violencia laboral

La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.⁵

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional, 2009, página 93.

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, Guía para la ejecución del programa de cultura institucional, 2009.

Referencias documentales

1. Inmujeres (2007). *Glosario de Género*. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
2. Inmujeres (2009) Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
3. Inmujeres (2009) Programa de Cultura Institucional. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
4. Massolo, A. (2005). *Manual hacia un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género*. D.F.: GIMTRAP. Indesol.
5. Naciones Unidas. (2004). Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 1995. *Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (pág. 169). Nueva York: Naciones Unidas.
6. Naciones Unidas. (2004). Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. . *Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. (pág. 196). Nueva York: Naciones Unidas .
7. Organización de Estados Americanos. (6 de junio de 1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará. . *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará*. . Belém Do Pará , Brasil: OEA .