

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
FODEIMM 2011



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL
AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO, ESTADO DE MÉXICO



aequalitas
política





Sumario

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

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO FODEIMM 2011



El Ayuntamiento de Axapusco en cumplimiento con la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de Igualdad y en el marco de la actividades de Fondo para el Fortalecimiento de Instancias Municipales (Fodeimm) presenta el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. Además de dar cumplimiento al proyecto en el que se participó a través del Instituto de la Mujer, para crear condiciones laborales al interior de la administración pública municipal más equitativas, justas, y libres de cualquier situación de discriminación y algún tipo de hostigamiento y acoso sexual.

En el documento se muestran los resultados de las encuestas aplicadas al personal del Ayuntamiento así como las recomendaciones y propuestas tanto para un cambio cultural en la administración pública municipal como para la inclusión de la perspectiva de género en la normatividad interna como son procedimientos, reglamentos, planes municipales de desarrollo y medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

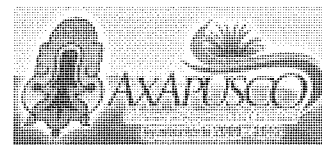
Los indicadores que conforman el presente documento son:

- Índice de segregación salarial
- Índice de segregación ocupacional
- Índice de hostigamiento y acoso sexual
- Encuestas de clima laboral

El Programa de Cultura Institucional esta dirigido a las y lo funcionarios públicos que integran el Ayuntamiento desde los niveles operativos hasta el Presidente Municipal y Cabildo. La estrategia de la incorporación de la perspectiva de género es una estrategia que necesita en primer lugar, la voluntad política de los altos mandos. En la medida en que éstos estén comprometidos con el tema de la igualdad y lo inserten en la agenda pública municipal, es qué se podrá llevar a cabo de manera exitosa y eficaz.

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO FODEIMM 2011



Este diagnóstico de la situación laboral de mujeres y hombres en la administración pública municipal constituye el primer paso para la instrumentalización de la perspectiva de género.

Conformación de la Plantilla Laboral en los Cargos Estratégicos

El Gobierno Municipal se deposita y se ejercerá por un cuerpo Colegiado denominado "Ayuntamiento", integrado por la Presidencia Municipal, a Sindicatura y diez Regidurías. Además, se integra la secretaría del ayuntamiento a Cabildo, formando con esto un total de 13 miembros, 7 hombres y 6 mujeres, por lo que existe una paridad en los puestos estratégicos.

En cuanto a los puestos que no son de elección popular, es decir aquellas direcciones con que cuenta el Ayuntamiento para la gestión y correcto desempeño de las funciones, de acuerdo al Bando de Policía y Gobierno son:

Direcciones generales:

1. Contraloría municipal
2. Tesorería municipal
3. Desarrollo Urbano y Obras Públicas
4. Servicios Públicos
5. Administración
6. Consejería Jurídica
7. Educación, Cultura y Bienestar Social
8. Promoción Social

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
FODEIMM 2011**

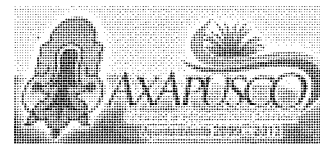


Direcciones Auxiliares:

1. Desarrollo Comercial y de Servicios
2. Registro civil
3. Recursos Materiales
4. Comunicación Social
5. Oficialía Conciliadora y Calificadora XVI. Catastro Municipal
6. Contabilidad
7. Desarrollo Urbano
8. Obras Públicas
9. Protección Civil
10. Limpia
11. Agua Potable
12. Seguridad Pública
13. Administración y Desarrollo del personal
14. Casa de Cultura
15. Deporte
16. Educación
17. Coordinación del Instituto de la Protección de los Derechos de la Mujer
18. Desarrollo Social
19. Desarrollo Agropecuario
20. Fomento Turístico

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011

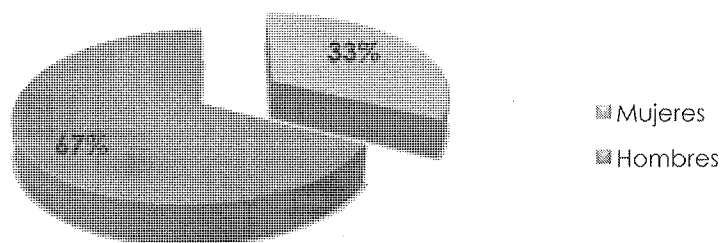


21. Control Social (salud)

En cuanto a la administración pública municipal descentralizada, se integra por el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia y la Coordinación de los Derechos Humanos.

Las direcciones anteriores (no descentralizadas) se encuentran divididas en cuanto a posición y cargos por sexo:

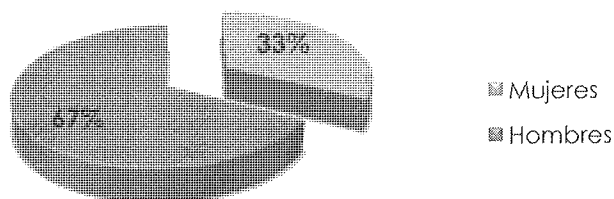
División puestos estratégicos



B. Análisis de la Plantilla General.

El Ayuntamiento esta conformado por un total de **262** empleados/as, de los cuales el sexo femenino ocupa **86** lugares y los hombres **177**:

Plantilla general



AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



C. Segregación ocupacional.

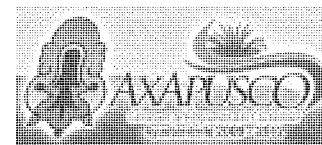
La segregación ocupacional se define como la tendencia que limita a mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional. Esto, ha significado en la práctica que las mujeres ocupen lugares con un menor estatus, menos responsabilidades y en condiciones desfavorables de trabajo. (Inmujeres, 2007)

A continuación se muestra el porcentaje de mujeres y hombres de los puestos del Ayuntamiento, dejando claro que no se muestra la totalidad de los puestos, únicamente se toman en cuenta aquellos cargos en donde hay dos o más personas.

Puestos	Masculino	Femenino	Total	Hombres en el Puesto	% Hombres en el Puesto en relación total de personas en el puesto	% Hombres en el Puesto en relación total de hombres que trabajan en Ayunt.	Mujeres en el Puesto	% Mujeres en el Puesto en relación total de personas en el puesto	% Mujeres en el Puesto en relación total de Mujeres que trabajan en Ayunt.	Segregación Puesto
Asesor jurídico	2	0	2	2	100.00%	1.34%	0	0.00%	0.00%	1.34%
Auxiliar administrativo B	4	2	6	4	66.67%	2.68%	2	33.33%	2.90%	0.21%
Auxiliar administrativo C	9	8	17	9	52.94%	6.04%	8	47.06%	11.59%	5.55%
Auxiliar contable	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	2.90%	2.90%
Auxiliar administrativo	1	2	3	1	33.33%	0.67%	2	66.67%	2.90%	2.23%
Auxiliar	3	2	5	3	60.00%	2.01%	2	40.00%	2.90%	0.89%
Ayudante General, D, II,	7	3	10	7	70.00%	4.70%	3	30.00%	4.35%	0.35%
Barrendero/a	6	0	6	6	100.00%	4.03%	0	0.00%	0.00%	4.03%
Bibliotecaria/o	0	14	14	0	0.00%	0.00%	14	100.00%	20.29%	20.29%
Chóferes	10	0	10	10	100.00%	6.71%	0	0.00%	0.00%	6.71%

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



Conserjes	1	3	4	1	25.00%	0.67%	3	75.00%	4.35%	3.68%
Coordinaciones	2	3	5	2	40.00%	1.34%	3	60.00%	4.35%	3.01%
Direcciones	11	2	13	11	84.62%	7.38%	2	15.38%	2.90%	4.48%
Encargados/as	3	1	4	3	75.00%	2.01%	1	25.00%	1.45%	0.56%
Fontaneros/as	4	0	4	4	100.00%	2.68%	0	0.00%	0.00%	2.68%
Jardinería	3	0	3	3	100.00%	2.01%	0	0.00%	0.00%	2.01%
Limpiador/a	8	0	8	8	100.00%	5.37%	0	0.00%	0.00%	5.37%
Notificadores/as	3	1	4	3	75.00%	2.01%	1	25.00%	1.45%	0.56%
Operadores	22	0	22	22	100.00%	14.77%	0	0.00%	0.00%	14.77%
Paramédico	2	0	2	2	100.00%	1.34%	0	0.00%	0.00%	1.34%
Policías	41	2	43	41	95.35%	27.52%	2	4.65%	2.90%	24.62%
Secretarias	0	23	23	0	0.00%	0.00%	23	100.00%	33.33%	33.33%
Supervisor/a	1	1	2	1	50.00%	0.67%	1	50.00%	1.45%	0.78%
Velador	6	0	6	6	100.00%	4.03%	0	0.00%	0.00%	4.03%
Total	149	69	218							145.73%
Total en porcentaje	68.35%	31.65%	100.00%	La segregación ocupacional puede tener cualquier valor entre 0 y 1. Mientras más cerca de 1 este, implica un grado de segregación alto y mientras más cerca de 0 indica un índice de segregación bajo.						
Segregación Ocupacional	72.86%	0.73%								

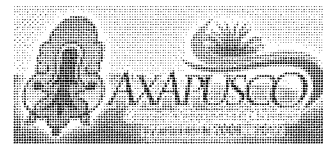
El resultado del índice de segregación ocupacional es 0.73%. Entre se acerque más a 1, estamos ante un índice más alto y más grave. En este caso, el índice de segregación es alto, y se observa en el análisis de puestos una división sexual de trabajo basada en estereotipos sexuales.

Los puestos en donde hay un número mayor de mujeres y hombres, como por ejemplo secretarias y policías muestran que persiste la idea de actividades para uno u otro sexo al interior de la administración pública municipal.

Respecto a este resultado, se emitirán las recomendaciones y propuestas en la sección final del programa ya que, de acuerdo con el resultado de 0.73% es necesario implementar acciones afirmativas para elevar el número de mujeres tanto en la plantilla general como

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



en puestos considerados "masculinos" y viceversa. Además es primordial ejercer acciones con el fin de lograr una paridad más equilibrada en los cargos.

C. Segregación salarial.

La segregación salarial indica aquellas diferencias salarios y prestaciones que existen entre mujeres y hombres en el desarrollo de actividades semejantes. Para la presentación de indicadores no se tomaron aquellos puestos y/o cargos donde solo existe una persona o personas del mismo sexo ya que, se trata de comparara los sueldos que perciben los sexos al desarrollo de las mismas funciones, con el fin de identificar las brechas de desigualdad existentes.

Puestos	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 jurídico	\$0.00	\$7,000.29	-\$7,000.29	\$3,500.15	0.00%	100.00%	100.00%
Auxiliar administrativo B	\$4,000.00	\$3,911.00	\$89.00	\$3,955.50	50.56%	49.44%	1.13%
Auxiliar administrativo C	\$3,440.17	\$3,096.79	\$343.38	\$3,268.48	52.63%	47.37%	5.25%
Auxiliar Contable	\$5,132.92	\$0.00	\$5,132.92	\$2,566.46	100.00%	0.00%	100.00%
Auxiliar Administrativo	\$3,000.32	\$2,001.34	\$998.98	\$2,500.83	59.99%	40.01%	19.97%
Auxiliar	\$3,500.16	\$3,503.90	-\$3.74	\$3,502.03	49.97%	50.03%	0.05%
Ayudante General	\$932.62	\$1,888.07	-\$955.45	\$1,410.35	33.06%	66.94%	33.87%

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

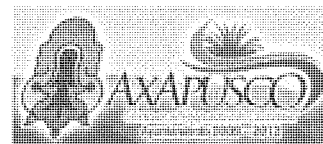
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
FODEIMM 2011



Ayudante General D	\$932.62	\$0.00	\$932.62	\$466.31	100.00%	0.00%	100.00%
Bibliotecaria,	\$1,996.87	\$0.00	\$1,996.87	\$998.44	100.00%	0.00%	100.00%
Barrendero/a	\$0.00	\$2,051.80	-\$2,051.80	\$1,025.90	0.00%	100.00%	100.00%
Chóferes de ambulancia	\$0.00	\$3,502.65	-\$3,502.65	\$1,751.33	0.00%	100.00%	100.00%
Chóferes	\$0.00	\$2,345.32	-\$2,345.32	\$1,172.66	0.00%	100.00%	100.00%
Conserje B	\$1,994.58	\$2,000.00	-\$5.42	\$1,997.29	49.93%	50.07%	0.14%
Coordinadora	\$3,619.30	\$0.00	\$3,619.30	\$1,809.65	100.00%	0.00%	100.00%
Coordinaciones	\$2,440.36	\$6,250.17	-\$3,809.81	\$4,345.27	28.08%	71.92%	43.84%
Direcciones	\$4,491.41	\$5,235.27	-\$743.86	\$4,863.34	46.18%	53.82%	7.65%
Regidores/as	\$9,649.85	\$9,635.05	\$14.80	\$9,642.45	50.04%	49.96%	0.08%
Encargados/as	\$4,500.37	\$2,648.87	\$1,851.50	\$3,574.62	62.95%	37.05%	25.90%
Fontaneros/as	\$0.00	\$5,742.72	-\$5,742.72	\$2,871.36	0.00%	100.00%	100.00%
Machetero/a	\$0.00	\$3,582.90	-\$3,582.90	\$1,791.45	0.00%	100.00%	100.00%
Notificadores/as	\$3,000.32	\$4,195.80	-\$1,195.48	\$3,598.06	41.69%	58.31%	16.61%
Operadores	\$0.00	\$3,219.81	-\$3,219.81	\$1,609.90	0.00%	100.00%	100.00%
Operadores de Válvulas	\$0.00	\$1,531.20	-\$1,531.20	\$765.60	0.00%	100.00%	100.00%
Operador planta tratadora	\$0.00	\$2,000.40	-\$2,000.40	\$1,000.20	0.00%	100.00%	100.00%
Paramédico	\$0.00	\$3,987.87	-\$3,987.87	\$1,993.94	0.00%	100.00%	100.00%
Policías	\$2,223.00	\$2,300.00	-\$77.00	\$2,261.50	49.15%	50.85%	1.70%
Secretarias	\$2,114.43	\$0.00	\$2,114.43	\$1,057.21	100.00%	0.00%	100.00%

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

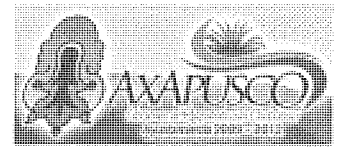
**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011**



Supervisor/a	\$4,000.34	\$4,982.14	-\$981.80	\$4,491.24	44.53%	55.47%	10.93%
Velador	\$0.00	\$2,173.21	-\$2,173.21	\$1,086.61	0.00%	100.00%	100.00%
Total	\$60,969.63	\$88,786.56	\$27,816.92	\$74,878.10	40.71%	59.29%	18.57%

Puestos totales	85
Puestos mixtos	12
Puestos femeninos	28
Puestos masculinos	45
Número de trabajos abiertos a las mujeres.= Mixto + Femenino =	40
Número de trabajos abiertos a los hombres.= Mixto + Masculino =	57
Salario promedio de Femenino=	\$0.39
Salarios promedio Masculino=	\$0.61
Sal. femenino / Sal. masculino %=	62.81%

- La diferencia Salarial es de 18.57% entre hombres y mujeres. No existen puestos igualmente remunerados .
- Los puestos con una alta diferenciación de remuneración o segregación hacia las mujeres son ayudante.general, coordinaciones y notificadores.
- Los puestos con una alta segregación hacia los hombres son: encargados y auxiliares administrativos.



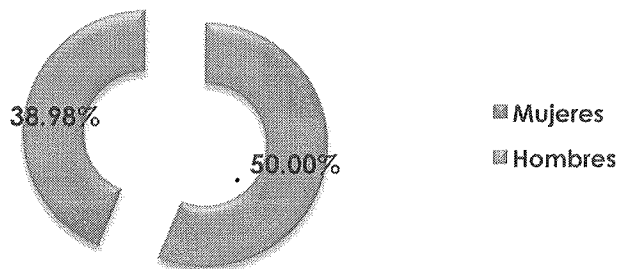
Datos cuantitativos.

a) Índice de hostigamiento y/o acoso sexual

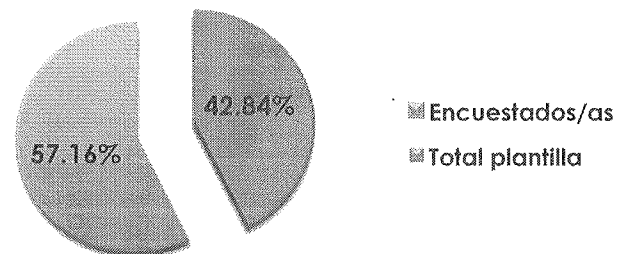
Para determinar el índice de hostigamiento sexual, se aplicó una encuesta anónima y aleatoria en el Ayuntamiento de Axapusco.

El tamaño de la muestra original era del 10%, sin embargo, debido al tamaño de la plantilla laboral, se tomó la decisión de encuestar a un número mayor de personas, teniendo como resultado lo siguiente:

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

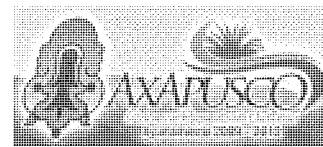


Personal Total



AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011**



ENCUESTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Folio: _____

H _____

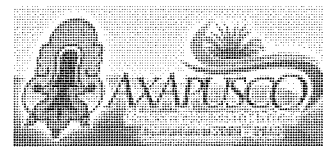
M _____

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.		

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



Los datos presentados reflejan las percepciones y los estados de ánimo de la población al momento de la aplicación de la encuesta. El instrumento 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	8%	12%	2%
		NO lo han vivido	92%	88%	98%
2	Píropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	SI lo han vivido	6%	6%	7%
		NO lo han vivido	94%	94%	93%
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	SI lo han vivido	13%	12%	14%
		NO lo han vivido	88%	88%	86%
4	Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	SI lo han vivido	8%	9%	7%
		NO lo han vivido	92%	91%	93%
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas amorosas no deseados fuera del trabajo.	SI lo han vivido	3%	1%	5%
		NO lo han vivido	97%	99%	95%
6	Cartas, llamadas telefónicas emails de naturaleza sexual no deseadas.	SI lo han vivido	2%	3%	0%
		NO lo han vivido	98%	97%	100%
7	Ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	SI lo han vivido	4%	6%	2%
		NO lo han vivido	96%	94%	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	4%	7%	0%
		NO lo han vivido	96%	93%	100%
9	Contacto físico no deseado	SI lo han vivido	7%	1%	16%
		NO lo han vivido	93%	99%	84%
10	Presión para tener relaciones sexuales.	SI lo han vivido	3%	1%	5%
		NO lo han vivido	97%	99%	95%
11	Intento de violación.	SI lo han vivido	1%	1%	0%
		NO lo han vivido	99%	99%	100%
12	Violación.	SI lo han vivido	0%	0%	0%
		NO lo han vivido	100%	100%	100%

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



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

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1)Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadorasde compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	9	9
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	7	7
3.Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	14	28
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	9	27
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	3	12
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturalez sexual fuera del trabajo.	5	2	10
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	5	30
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	5	35
9) Contacto físico no deseado	8	4	32
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	2	18
11)Dentro del entorno laboral ha sufrido Intento de violación.	10	1	10
12) Dentro del Entorno laboral en ha sido victima de Violación.	10	0	0
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (339)		=
	(núm. de eventos (12))		
			18.17

Resultados de aplicación de encuestas a 43 mujeres:

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



<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	1	1
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	3	3
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	6	12
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	3	9
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	2	8
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	0	0
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	1	6
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	0	0
9) Contacto físico no deseado	8	3	24
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	1	9
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
			72
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (núm. de eventos (12))	=	6.00

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
FODEIMM 2011



Resultados de aplicación de encuestas a 69 hombres:

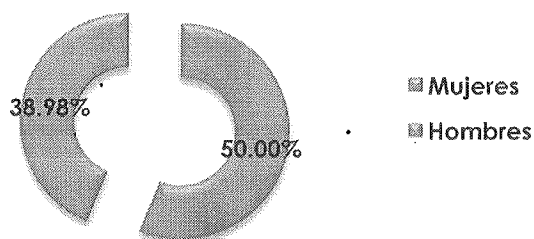
<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1) Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras de compañeros o compañeras de trabajo con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	8	8
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	4	4
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	8	16
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	6	18
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	1	4
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	2	10
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	4	24
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	5	35
9) Contacto físico no deseado	8	1	8
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	1	9
11) Dentro del entorno laboral ha sufrido Intento de violación.	10	1	10
12) Dentro del Entorno laboral ha sido víctima de Violación.	10	0	0
			146
Media ponderada de HST =	(ponderación n) X frecuencia (núm. de eventos (12)	=	12.17



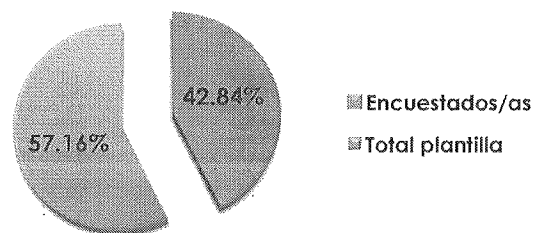
Clima laboral.

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 clima laboral

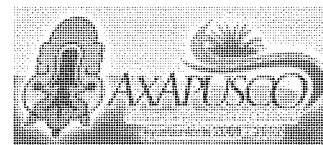


Personal Total



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:

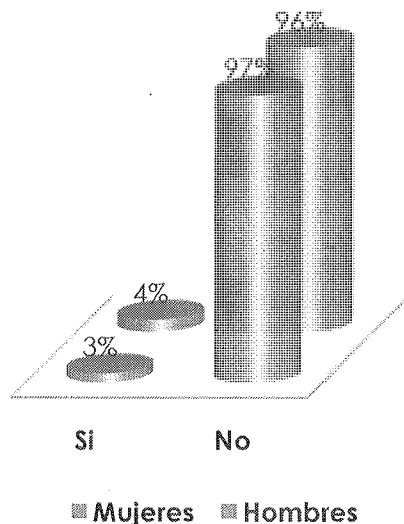
- I. Violencia laboral
- II. Igualdad y no discriminación
- III. Prevención social
- IV. Accesibilidad y ergonomía
- V. Bando de Policía y Gobierno



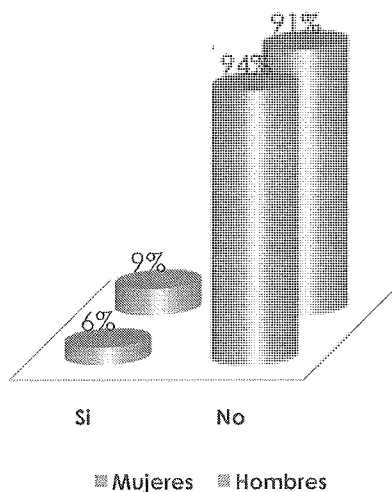
I. Violencia Laboral: acoso moral (mobbing)

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.

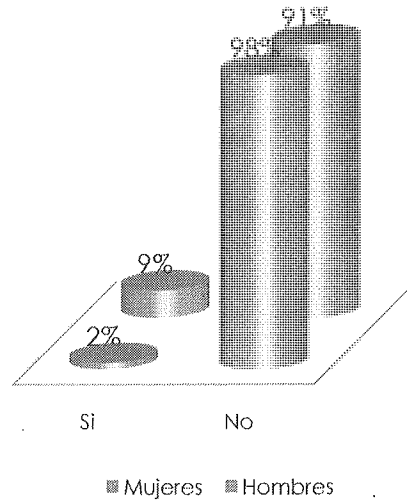


2. Dejarme sin instrucciones de trabajo.

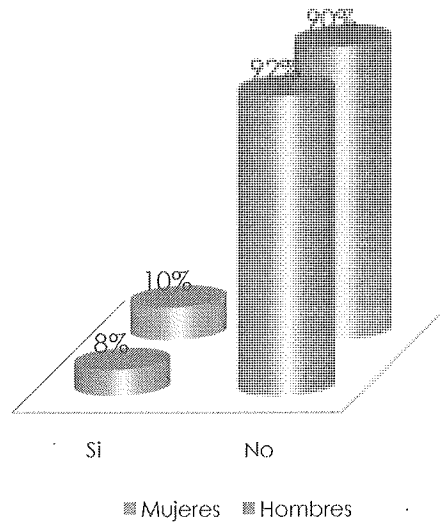




3. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.



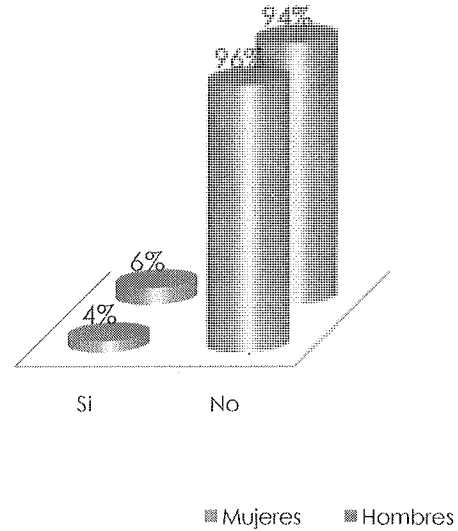
4. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.



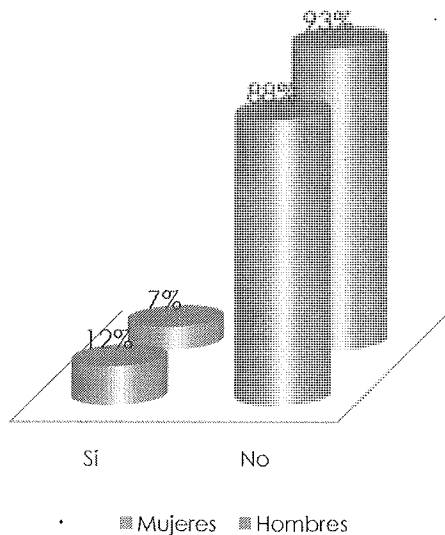


5. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.

Se muestra una buena canalización de las capacidades de cada colaborador en un porcentaje alto, más del 90% en ambos sexos.



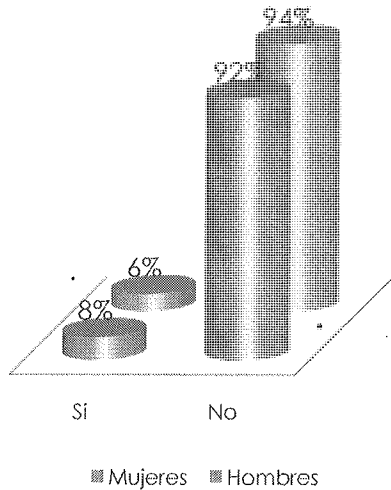
6. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas.



Se debe notar que en el sexo femenino existe un mayor porcentaje en el aspecto de trabajos sin medios necesarios.



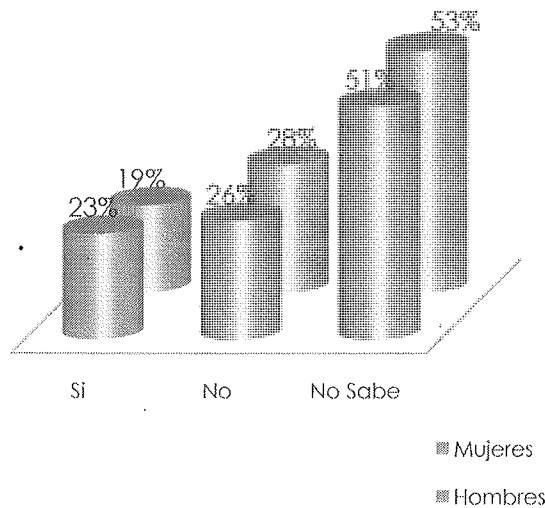
7. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.



Excelente valoración del trabajo de los colaboradores por parte de sus superiores.

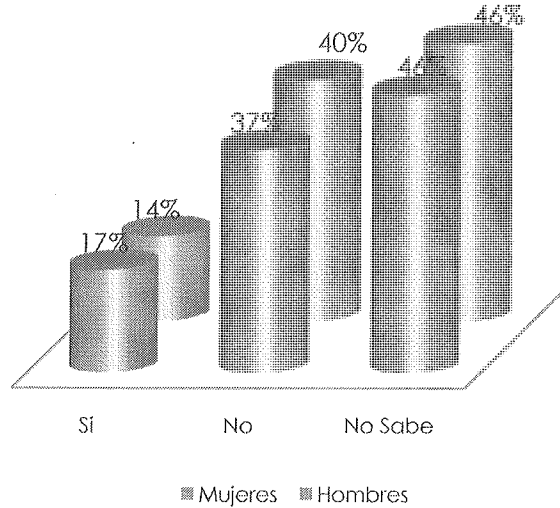
En el centro laboral actual...

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



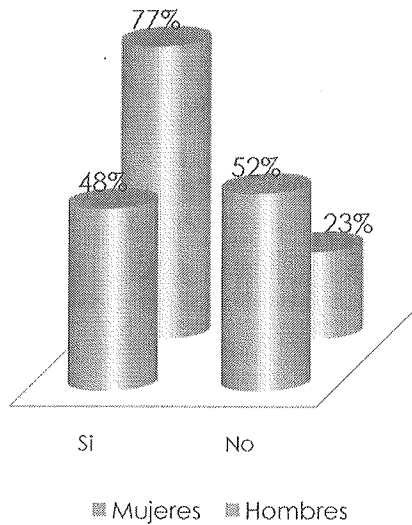


9. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.



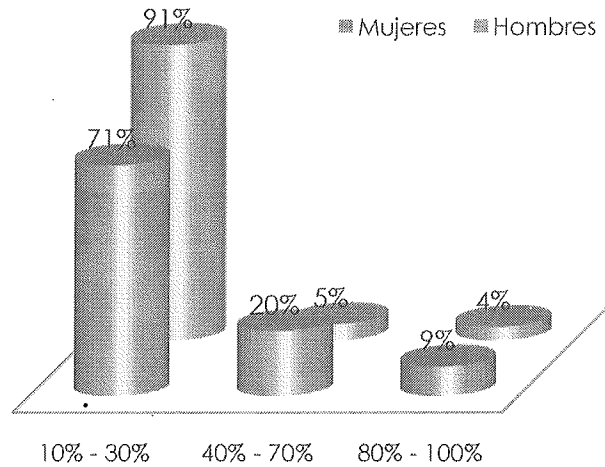
En el centro laboral actual...

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

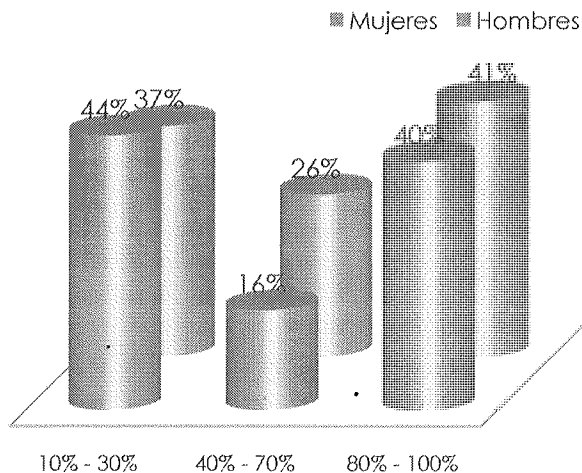




11. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso moral es de un...



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



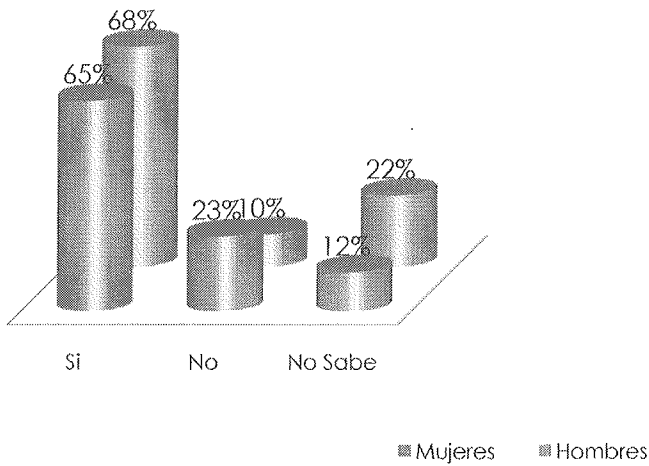
La mayoría muestra preocupación acerca de la justicia que se pudiera tener en caso de presentarse una situación de hostigamiento sexual e incluso moral.



I. Igualdad y no discriminación

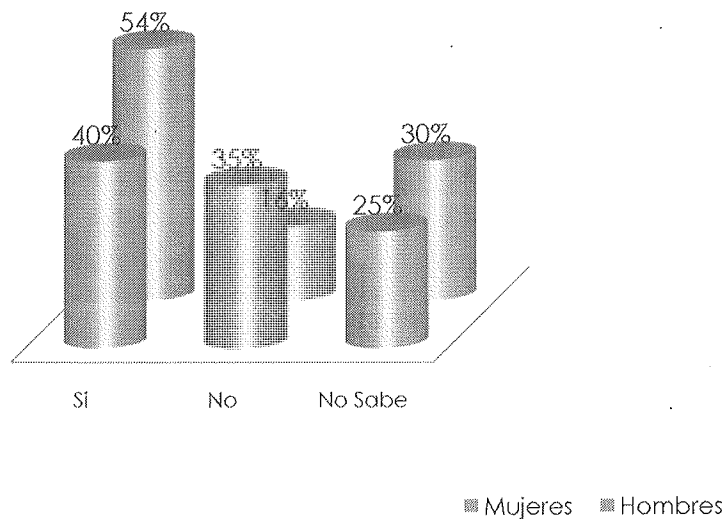
En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

13. Toman en cuenta mi opinión.



En situaciones que no se toma en cuenta la opinión del colaborador/a se da en menor proporción en hombre que en mujeres.

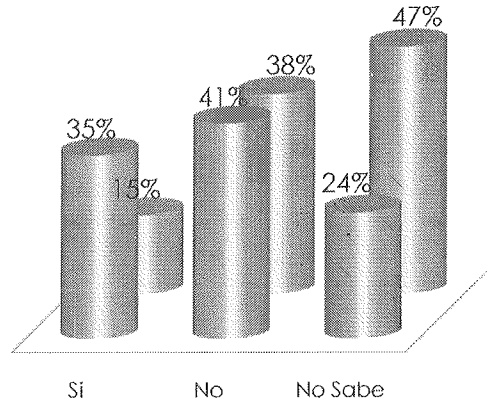
14. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.





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

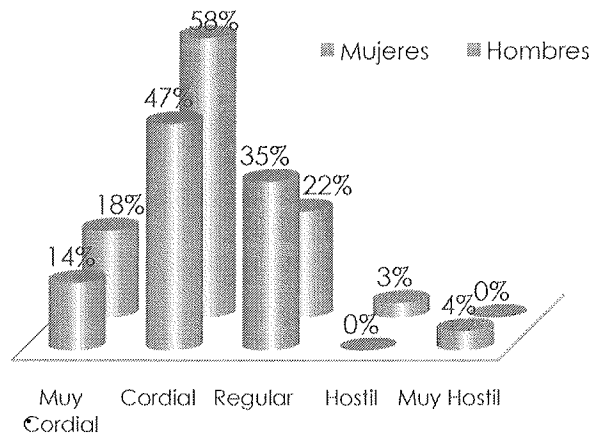
El trabajo es valorado a consideración de los superiores pero se muestra un porcentaje preocupante en la valoración del trabajo especialmente en mujeres.



■ Mujeres ■ Hombres

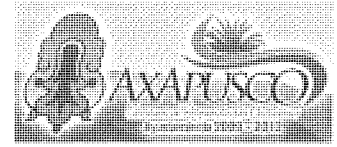
En el centro laboral actual

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

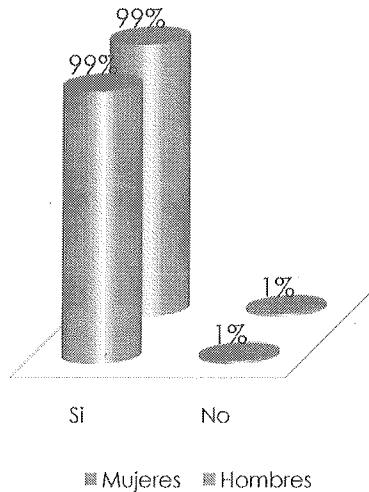


AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011



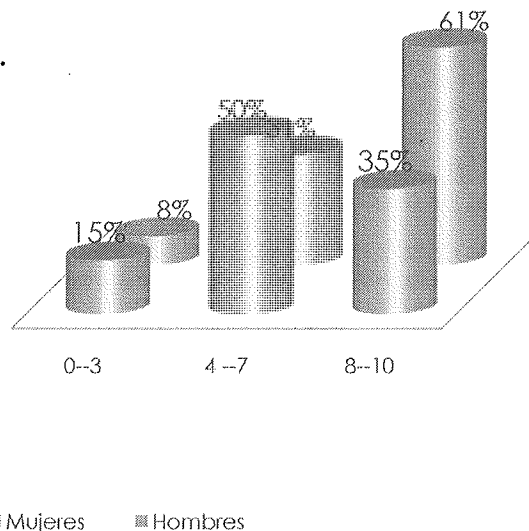
17. Por lo general soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.



Igualdad

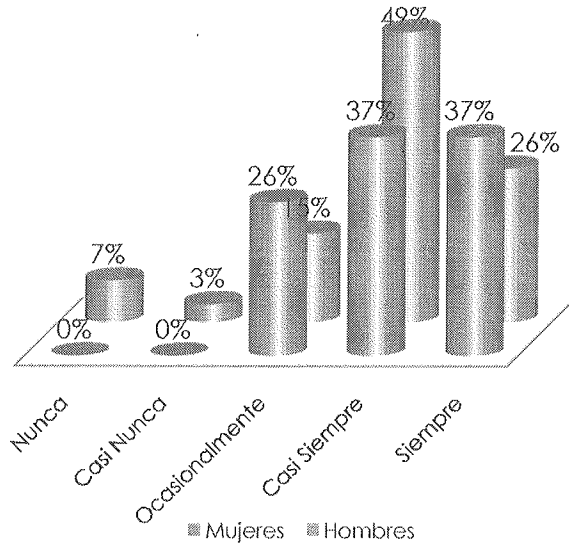
En el centro laboral actual en una escala de 0 a 10

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:

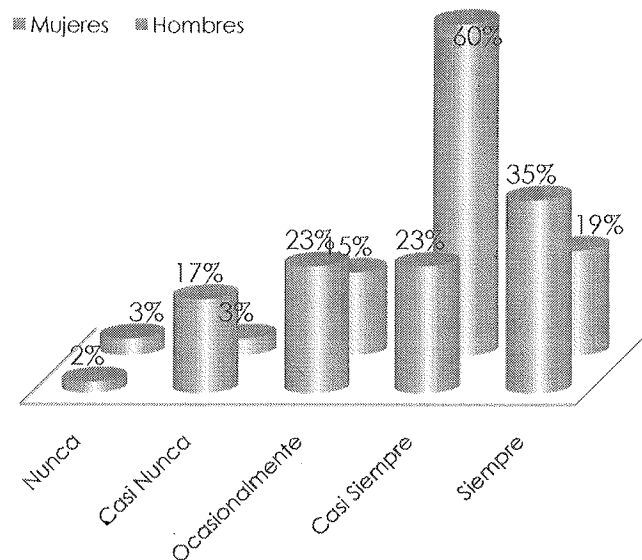




19. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?



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

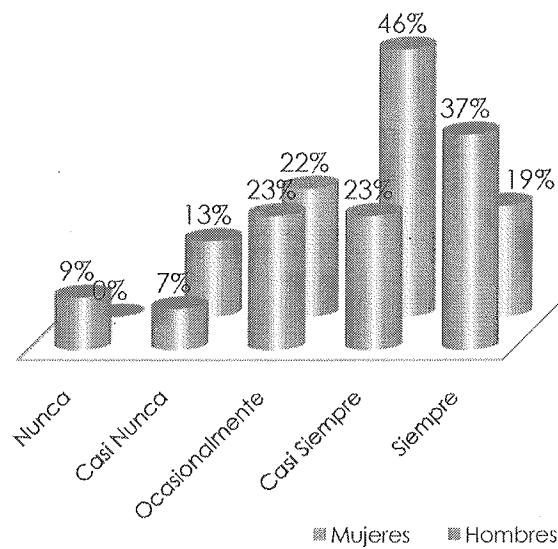




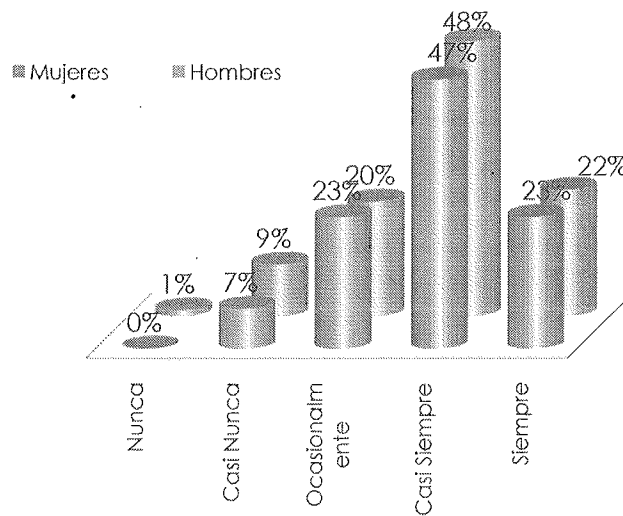
II: Prevención social

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) ...

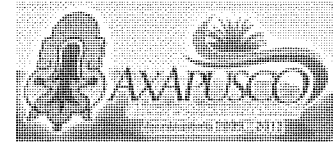


22. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...

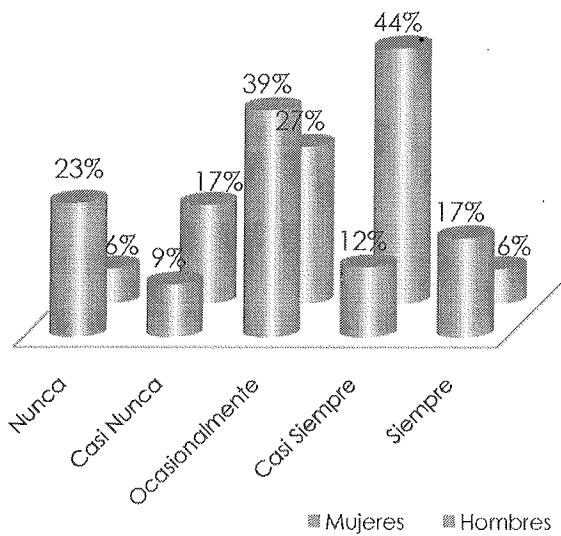


AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011

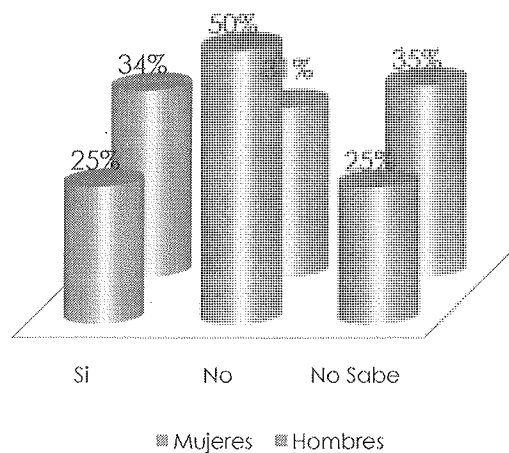


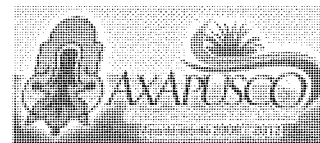
23. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...



Un alto porcentaje de colaboradores que muestran inseguridad de que su trabajo.

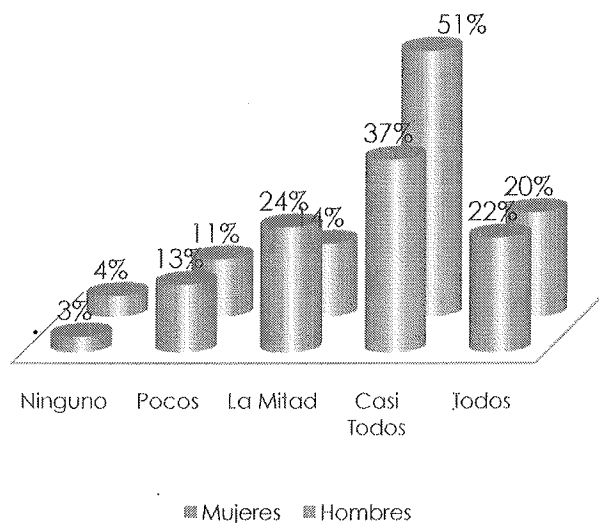
24. Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?



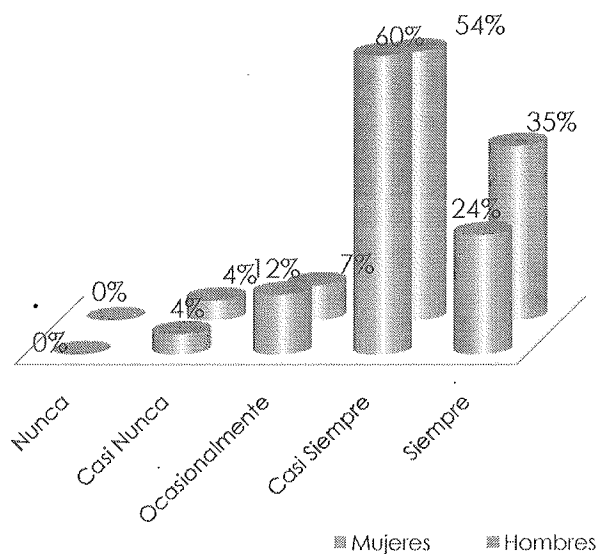


IV. Accesibilidad y ergonomía

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



26. ¿Los baños están limpios?

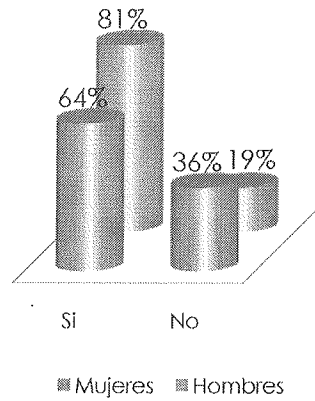


AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

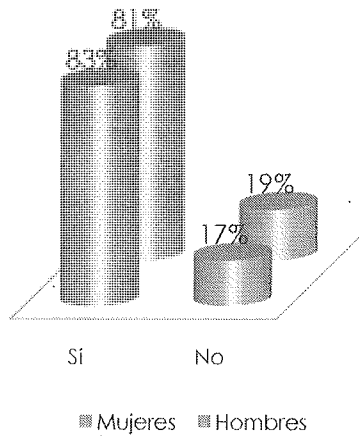
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FODEIMM 2011

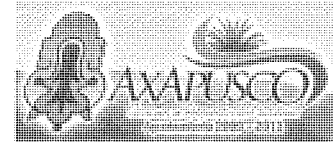


27. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?



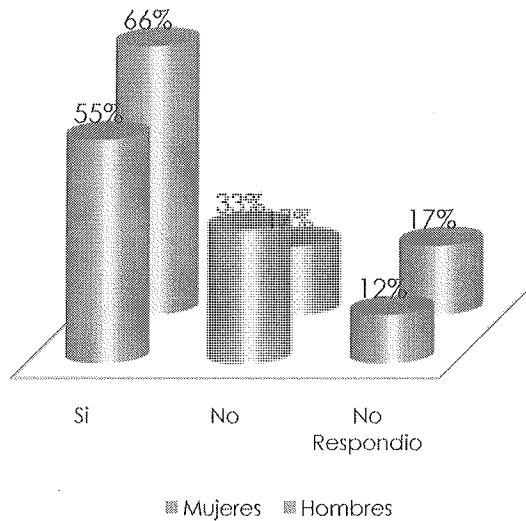
28. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?



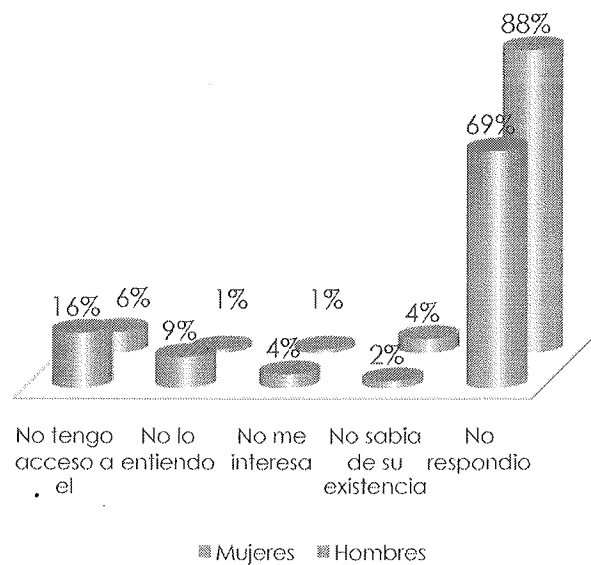


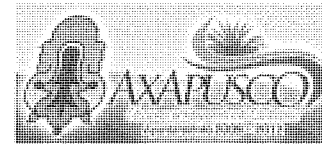
Preguntas Abiertas

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

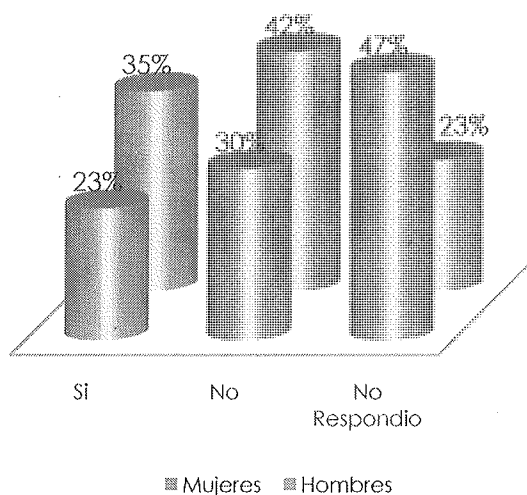


30. En caso de contestar que no, ¿Cuál es la razón?





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?

- Mayor información de derechos y obligaciones laborales.
- Que se otorgue capacitación a todos los miembros directivos.
- Revisar trabajo de supervisores hacia trabajadores.
- Justa valoración de trabajo entre ambos sexos.
- Tomar cartas en el asunto de necesidades sanitarias y de iluminación.



4. Recomendaciones para integrar la perspectiva de género a la cultura institucional con base en los resultados por indicador.

De los indicadores y de los resultados que las encuestas arrojaron, se propone en el presente **Programa de Cultura Institucional** las acciones afirmativas determinadas por la titular del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer y en tomando como base los comentarios y propuestas en los talleres con los funcionarios/as públicos/as desarrollados a lo largo de la ejecución del proyecto.

Las recomendaciones por indicador son las siguientes;

Índice de segregación ocupacional

Existe una falta de proporción en la integración y representación de ambos sexos en la plantilla laboral. Se observa de igual manera en el cuadro de los cargos y puestos de la administración pública una división sexual de labores basada en estereotipos e identidades sexo-genéricas.

De acuerdo al programa de cultura institucional federa y a la guía de ejecución del programa de cultura institucional se emiten las siguientes recomendaciones para su integración a la vida laboral del Ayuntamiento:

1. Fomentar la contratación de más mujeres en puestos tradicionalmente masculinos y viceversa. Tomar en cuenta el índice de segregación ocupacional al momento de elegir los/las candidatos/as a ocupar un puesto.
2. Instrumenta políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear una cultura laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.

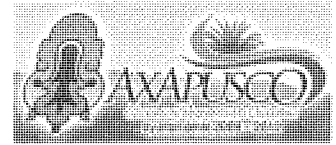


3. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes y no en estereotipos sexistas.
4. Establecer criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas al interior de la administración pública municipal y a través de la dirección de administración.
5. Definir descripciones y perfiles de puesto que no impliquen discriminación por motivos de género.
6. Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

Índice de segregación salarial

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. Analizar de forma anual la estructura salarial de la administración pública municipal que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.
2. Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
3. Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.
4. Promover el uso de estrategias eficientes, conciliadoras, no discriminatorias y que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad,



orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal.

5. Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería u otros.
6. Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorios de un mismo nivel.
7. Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.
8. Cerrar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres.
9. Establecer lineamientos para homologar prestaciones.

Índice de hostigamiento y acoso sexual.

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.

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal debe ser una prioridad para la administración. Se debe de implementar un sistema organizacional que elimine prácticas que degradan la dignidad humana y fomente el respeto en la vida laboral institucional.

Las acciones afirmativas en este aspecto son:

1. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
2. Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.
3. Crear una instancia colegiada, como un comité de equidad de género que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.
4. Promover la capacitación en materia de perspectiva de género y de hostigamiento y acoso sexual a todo el personal de la administración pública municipal. Ç
5. Crear en el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales en la materia.
6. Difundir los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, así como aquellas acciones que constituyen estos fenómenos a todo el personal del Ayuntamiento.



Clima laboral.

Lograr un clima laboral libre de cualquier tipo de discriminación con el objetivo de tener mejores resultados al interior y en el diseño y aplicación de las políticas públicas en beneficio de la ciudadanía.

Para lograr lo anterior, se emiten las siguientes recomendaciones:

1. Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las áreas de la administración pública municipal.
2. Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y , en especial, el abuso por razones de género.
3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.
4. Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica, comunicación interna y externa que promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.
5. Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.



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

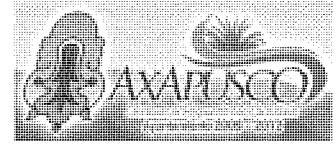
De acuerdo al artículo 4° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, 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

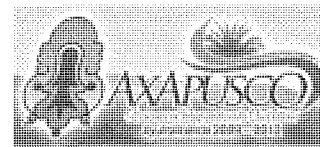
Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas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

AYUNTAMIENTO DE AXAPUSCO

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO
FODEIMM 2011**

