

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN PIRÁMIDES

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
EL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN PIRÁMIDES, ESTADO DE MÉXICO



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

La perspectiva de género en la cultura institucional de la Administración Pública Municipal es una prioridad para el Municipio de San Martín de las Pirámides. La inclusión de las mujeres a la vida pública constituye una tarea ardua y llena de retos, pues conlleva la transformación no solo normativa sino cultural, lo cual la hace más difícil. Sin embargo, en el año 2011, San Martín de las Pirámides se tuvo a la tarea de participar en el proyecto del Instituto Nacional de las Mujeres "Fondo para el Fortalecimiento de Instancias Municipales de Mujer (Fodeimm)" con el fin de obtener mayores herramientas para el objetivo de la igualdad.

El presente Programa de Cultura Institucional constituye el primer paso para la inclusión de la perspectiva de género en la administración pública municipal y se engloba en las actividades comprometidas a través de Fodeimm.

El documento muestra en primer lugar, los resultados de las encuestas aplicadas al personal del Ayuntamiento y el análisis de la plantilla laboral. Una segunda parte consta de las recomendaciones que, en base a los resultados se realizan a las autoridades municipales. Dichas recomendaciones se emiten para lograr la incorporación de la perspectiva de género en cada área y dependencia de la administración y contiene políticas internas en cuanto a conciliación de vida laboral y familiar, lenguaje incluyente, mayor incorporación de mujeres a la vida pública y fomentar su participación política.

Los indicadores que conforman el documento son:

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

Las acciones afirmativas propuestas por cada indicador van dirigidas en primer lugar, al Presidente Municipal, Cabildo y la titular del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer, quienes debido a sus cargos estratégicos marcarán el éxito de la incorporación de la perspectiva de género a la cultura institucional de la administración pública municipal.

Conformación de la Plantilla Laboral en los Cargos Estratégicos

El H. Ayuntamiento está formado por la Presidencia Municipal, un Síndico y 10 Regiduría. Las mujeres ocupan cinco espacios y los hombres siete, lo cual hace un Cabildo equitativo.

Para el ejercicio de las atribuciones, de acuerdo al Bando de Policía y Gobierno, el Presidente Municipal se auxiliará de las siguientes dependencias:

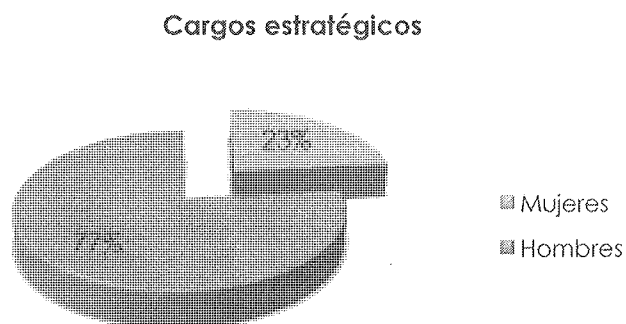
- I. Secretaría del H. Ayuntamiento
- II. Tesorería Municipal
- III. Contraloría Interna
- IV. Secretaría Técnica
- V. Dirección de Obras Públicas
- VI. Dirección Servicios Públicos
- VII. Dirección General de Seguridad Pública y Protección Civil
- VIII. Dirección de Seguridad Pública
- IX. Dirección de Protección Civil
- X. Dirección de Educación
- XI. Coordinación de Casa de Cultura
- XII. Dirección de Desarrollo Urbano y Catastro
- XIII. Coordinación del Medio Ambiente y Ecología
- XIV. Dirección de Turismo

- XV. Dirección de Desarrollo y Fomento Económico
- XVI. Dirección de Fomento Agropecuario
- XVII. Dirección de Desarrollo Social
- XVIII. Dirección Jurídica y Consultiva
- XIX. Coordinación de Comercio, industria, vía Pública y Mercados
- XX. Coordinación de Parques, Jardines, Limpia y Panteones
- XXI. Coordinación de Comunicación Social
- XXII. Coordinación de Transporte y Vialidad
- XXIII. Coordinación de Administración y Recursos Humanos

En cuanto a la Administración Pública Descentralizada, se encuentran los siguientes:

- Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de San Martín de las Pirámides "DIF-SAN MARTIN"
- Instituto Municipal de Cultura Física y Deporte
- Instituto de la Defensa de los Derechos de la Mujer
- Instituto de la Juventud

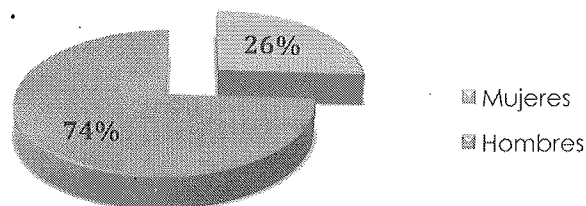
La división de acuerdo al género de las dependencias anteriores se encuentran divididas de la siguiente manera:



B. Análisis de la Plantilla General.

El Ayuntamiento esta conformado por un total de **215** empleados/as, de los cuales el sexo femenino ocupa **55** lugares y los hombres **157**:

Plantilla General



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.

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN PIRÁMIDES



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 nombres que trabaja en el Ayuntamiento	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 trabaja en el Ayuntamiento	Segregación Puesto
Asesores/as	3	2	5	3	60.00%	2.33%	2	40.00%	4.65%	2.33%
Asistente administrativo	2	0	2	2	100.00%	1.55%	0	0.00%	0.00%	1.55%
Auxiliar administrativo	12	4	16	12	75.00%	9.30%	4	25.00%	9.30%	0.00%
Ayudante general	9	0	9	9	100.00%	6.98%	0	0.00%	0.00%	6.98%
Bibliotecaria/o	0	6	6	0	0.00%	0.00%	6	100.00%	13.95%	13.95%
Capturistas	1	1	2	1	50.00%	0.78%	1	50.00%	2.33%	1.55%
Chóferes	6	0	6	6	100.00%	4.65%	0	0.00%	0.00%	4.65%
Conserjes	1	1	2	1	50.00%	0.78%	1	50.00%	2.33%	1.55%
Coordinaciones	5	5	10	5	50.00%	3.88%	5	50.00%	11.63%	7.75%
Fontanería	6	0	6	6	100.00%	4.65%	0	0.00%	0.00%	4.65%
Intendencia	20	3	23	20	86.96%	15.50%	3	13.04%	6.98%	8.53%
Jefaturas de turno	2	0	2	2	100.00%	1.55%	0	0.00%	0.00%	1.55%
Mantenimiento	2	0	2	2	100.00%	1.55%	0	0.00%	0.00%	1.55%
Calificadores/as	3	1	4	3	75.00%	2.33%	1	25.00%	2.33%	0.00%
Oficial calificador	1	1	2	1	50.00%	0.78%	1	50.00%	2.33%	1.55%
Operadores	4	0	4	4	100.00%	3.10%	0	0.00%	0.00%	3.10%
Patrulleros/as	30	2	32	30	93.75%	23.26%	2	6.25%	4.65%	18.60%
Policías	15	1	16	15	93.75%	11.63%	1	6.25%	2.33%	9.30%
Secretarías	0	15	15	0	0.00%	0.00%	15	100.00%	34.88%	34.88%
Secretarías particulares	1	1	2	1	50.00%	0.78%	1	50.00%	2.33%	1.55%
Socorristas	6	0	6	6	100.00%	4.65%	0	0.00%	0.00%	4.65%
Total	129	43	172							130.23%
Total en porcentaje	75.00%	25.00%	100.00%	La segregación ocupacional puede tener cualquier valor entre 0 y 1. Mientras más cerca de 1 es, implica un grado de segregación alto y mientras más cerca de 0 indica un índice de segregación bajo.						
Segregación Ocupacional	65.12%	0.65%								

El resultado del índice de segregación ocupacional es 0.65%. 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.

Se observan cargos estereotipados de acuerdo a las actividades consideradas "masculinas" o "femeninas" como las secretarías y los policías.

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.

El análisis del índice de segregación ocupacional es el siguiente:

Puestos	A. Promedio Salario Quincenal Mujeres	B. Promedio Salario Quincenal Hombres	C. Diferencia Salarios Quincenales	D. Salario Promedio Total	%Mujeres	% Hombres	Diferencia Promedio en # absolutos
Asesores/as Jurídicos	\$2,501.23	\$3,168.09	-\$666.86	\$2,834.66	44.12%	55.88%	11.76%
Asistente administrativo	\$2,158.00	\$3,310.44	-\$1,152.44	\$2,734.22	39.46%	60.54%	21.07%
Auxiliar administrativo	\$2,543.57	\$2,184.98	\$358.59	\$2,364.28	53.79%	46.21%	7.58%

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN PIRÁMIDES



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ayudante general	\$0.00	\$2,082.60	-\$2,082.60	\$1,041.30	0.00%	100.00%	100.00%
Bibliotecaria/o	\$1,263.68	\$0.00	\$1,263.68	\$631.84	100.00%	0.00%	100.00%
Capturistas	\$3,625.93	\$2,499.64	\$1,126.29	\$3,062.79	59.19%	40.81%	18.39%
Chóferes	\$0.00	\$2,222.24	-\$2,222.24	\$1,111.12	0.00%	100.00%	100.00%
Conserjes	\$1,077.28	\$1,059.23	\$18.05	\$1,068.26	50.42%	49.58%	0.84%
Coordinaciones	\$3,168.00	\$3,551.00	-\$383.00	\$3,359.50	47.15%	52.85%	5.70%
Directoras/es	\$0.00	\$5,041.00	-\$5,041.00	\$2,520.50	0.00%	100.00%	100.00%
Fontanería	\$0.00	\$1,701.19	-\$1,701.19	\$850.60	0.00%	100.00%	100.00%
Intendencia	\$1,430.63	\$1,530.60	-\$99.97	\$1,480.61	48.31%	51.69%	3.38%
Jefaturas de turno	\$0.00	\$2,558.00	-\$2,558.00	\$1,279.00	0.00%	100.00%	100.00%
Mantenimiento	\$0.00	\$2,169.79	-\$2,169.79	\$1,084.90	0.00%	100.00%	100.00%
Notificadores/as	\$1,410.32	\$2,240.68	-\$830.36	\$1,825.50	38.63%	61.37%	22.74%
Oficial calificador	\$4,681.71	\$4,855.82	-\$174.11	\$4,768.77	49.09%	50.91%	1.83%
Operadores	\$0.00	\$2,782.96	-\$2,782.96	\$1,391.48	0.00%	100.00%	100.00%
Patrulleros/as	\$2,293.63	\$2,304.99	-\$11.36	\$2,299.31	49.88%	50.12%	0.25%
Regidor/a	\$13,430.50	\$13,430.50	\$0.00	\$13,430.50	50.00%	50.00%	0.00%
Policías	\$2,108.01	\$2,108.01	\$0.00	\$2,108.01	50.00%	50.00%	0.00%

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Secretarías	\$2,125.96	\$0.00	\$2,125.96	\$1,062.98	100.00%	0.00%	100.00%
Secretarías particulares	\$3,000.82	\$7,136.37	-\$4,135.55	\$5,068.60	29.60%	70.40%	40.80%
Socorristas	\$0.00	\$2,349.06	-\$2,349.06	\$1,174.53	0.00%	100.00%	100.00%
Total	\$46,819.27	\$70,287.18	-\$23,467.92	\$58,553.23	39.98%	60.02%	20.04%

Puestos Totales	50
Puestos Mixtos	14
Puestos Femenino	8
Puesto Masculino	28
Número de trabajos abiertos a las mujeres.= Mixto + Femenino =	22
Número de trabajos abiertos a los hombres.= Mixto + Masculino =	42
Salario promedio de Femenino=	\$2,035.62
Salarios promedio Masculino=	\$3,055.96
Sal. femenino / Sal. masculino %=	66.61%

- La diferencia Salarial es de 20.04% entre hombres.
- Solo existen dos puestos igualmente remunerados: regidores y policías.
- Los puestos con una alta diferenciación de remuneración o segregación hacia las mujeres son: asistente administrativo, notificadoras y secretarías particulares .
- Los puesto con una alta segregación hacia los hombres es el de capturistas.

Datos cuantitativos.

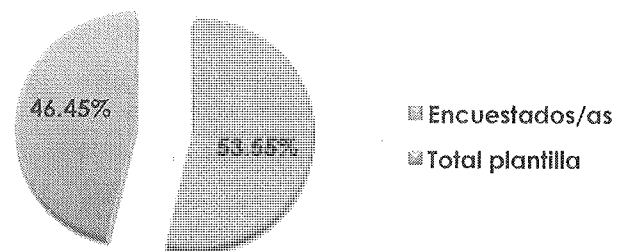
a) Índice de hostigamiento y acoso sexual

El índice de hostigamiento y acoso sexual mide el número de veces que las mujeres u hombres han sido objeto de alguna actitud que es considerada hostigamiento y/o acoso. Esta información se obtuvo mediante una encuesta definida por el Instituto Nacional de las Mujeres y que se aplicó de manera aleatoria y anónima al personal que labora en el Ayuntamiento de San Martín Pirámides.

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



Personal Total





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.		

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los datos presentados reflejan las percepciones y los estados de ánimo de la población al momento de la aplicación, 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	6%	8%	2%
		NO lo han vivido	94%	92%	98%
2	Pirapos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	SI lo han vivido	11%	4%	22%
		NO lo han vivido	89%	96%	78%
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	SI lo han vivido	13%	5%	27%
		NO lo han vivido	87%	95%	73%
4	Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	SI lo han vivido	14%	14%	15%
		NO lo han vivido	86%	86%	85%
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas amorosas no deseados fuera del trabajo.	SI lo han vivido	4%	3%	7%
		NO lo han vivido	96%	97%	93%
6	Cartas, llamadas telefónicas emails de naturaleza sexual no deseadas.	SI lo han vivido	1%	0%	2%
		NO lo han vivido	99%	100%	98%
7	Ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	SI lo han vivido	0%	0%	0%
		NO lo han vivido	100%	100%	100%
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	0%	0%	0%
		NO lo han vivido	100%	100%	100%
9	Contacto físico no deseado	SI lo han vivido	2%	0%	5%
		NO lo han vivido	98%	100%	95%
10	Presión para tener relaciones sexuales.	SI lo han vivido	1%	1%	0%
		NO lo han vivido	99%	99%	100%
11	Intento de violación.	SI lo han vivido	0%	0%	0%
		NO lo han vivido	100%	100%	100%
12	Violación	SI lo han vivido	0%	0%	0%
		NO lo han vivido	100%	100%	100%

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:

<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	7	7
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	15	30
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	16	48
5) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	4	5	20
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	1	5
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	0	0
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	2	16
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 en ha sido víctima de Violación.	10	0	0
			147
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (339)	(núm. de eventos (12))	= 12.25

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resultados de aplicación de encuestas a 41 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	1	1
2) Cartas, llamadas telefónicas o e-mails de naturaleza sexual no deseadas.	1	9	9
3. Piropos o comentarios de naturaleza sexual no deseados acerca de su apariencia.	2	11	22
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	3	12
6) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual fuera del trabajo.	5	1	5
7) Por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, ha sido objeto de amenazas laborales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	0	0
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	2	16
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
			83
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia		6.92
	(núm. de eventos (12))	=	

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resultados de aplicación de encuestas a 73 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	6	6
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	4	8
4) Burlas, bromas o comentarios de naturaleza sexual así como preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	10	30
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	0	0
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	0	0
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
			64
Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia (núm. de eventos (12))	=	5.33

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Clima laboral

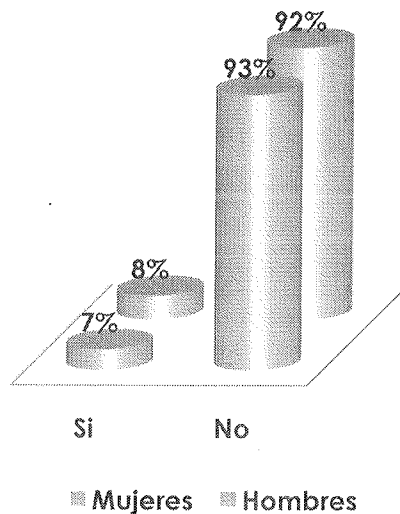
La medición del clima laboral establece indicadores y preguntas referentes a la vida diaria institucional. El sentir del personal hacía el trato de los superiores, de los compañeros/as, de la valoración de su trabajo, de los espacios laborales y de la igualdad y discriminación.

i. Violencia Laboral

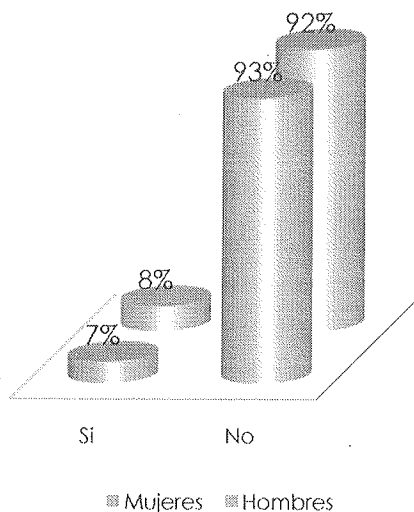
Acoso moral (mobbing)

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

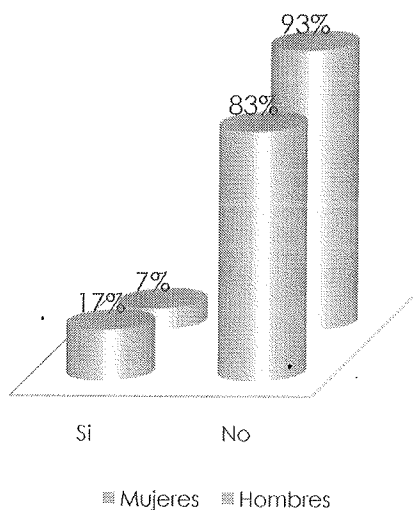
1. Aislarme de mis compañeros(as), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repentinos y poco razonables.



2. Dejarme sin instrucciones de trabajo.

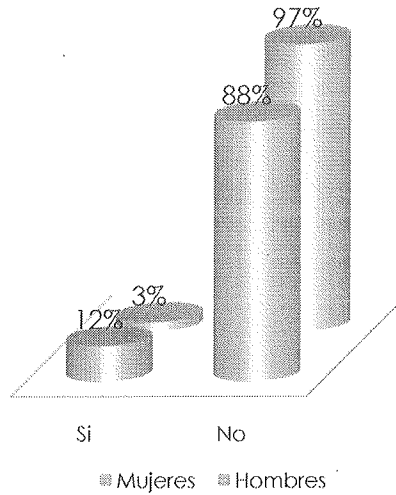


3. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.



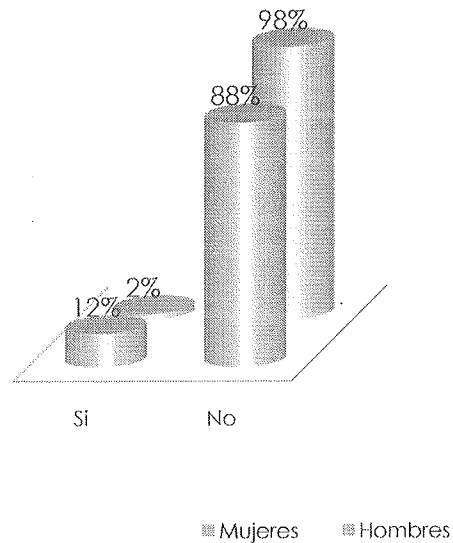
El trabajo del colaborador/a es apreciado de manera justa y se toman en cuenta sus propuestas, aunque se muestra en el sexo femenino mayor menosprecio al trabajo.

4. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.

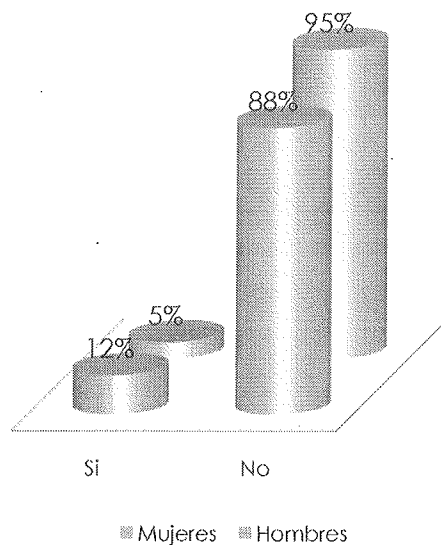


5. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.

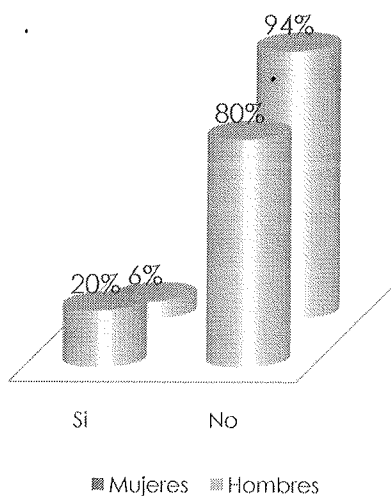
Se muestra una buena canalización de las capacidades de cada colaborador/a.



6. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas.



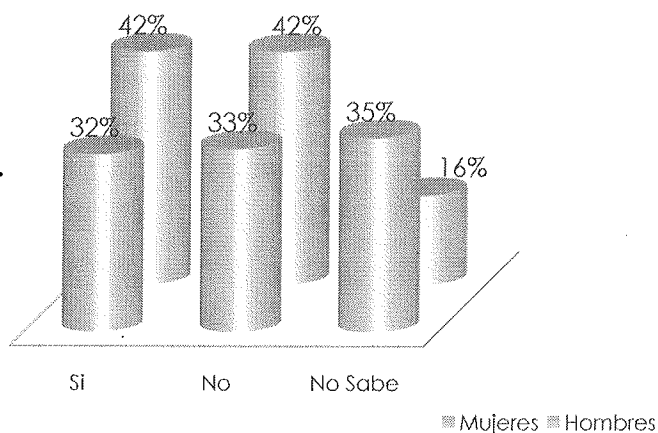
7. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.



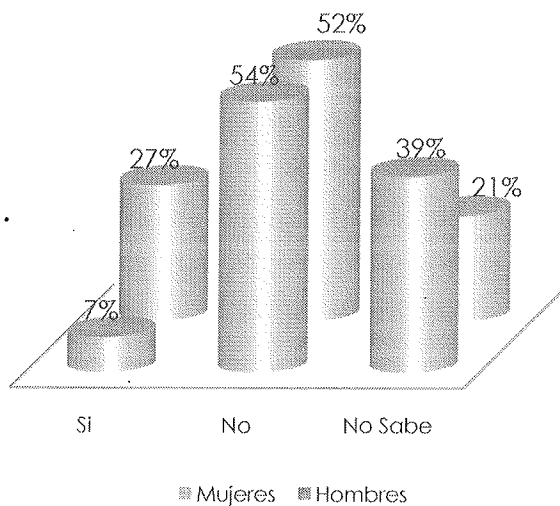
El valorar negativamente el trabajo del colaborador/a se da mayormente en casos femeninos.

En el centro laboral actual...

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

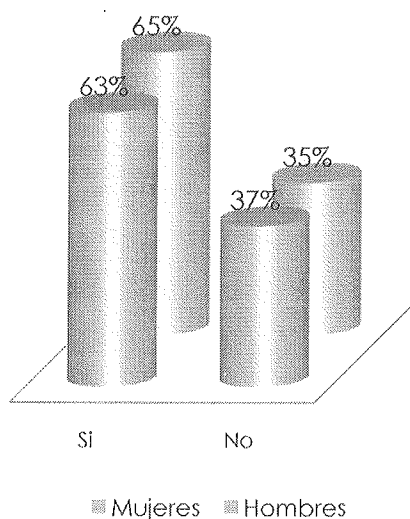


9. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

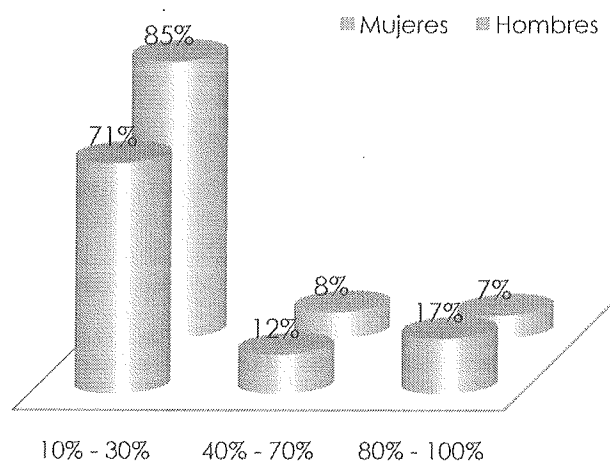


En el centro laboral actual...

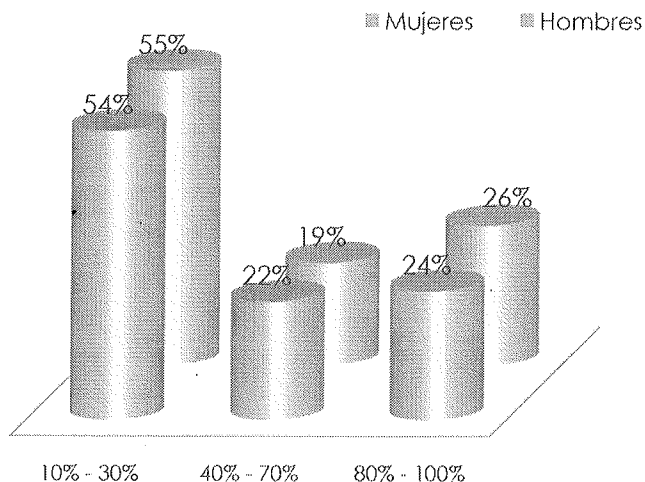
10. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral?



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



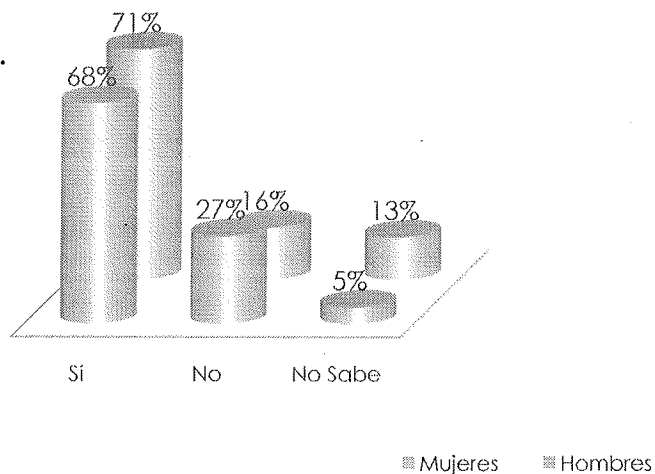
12. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune es de un...



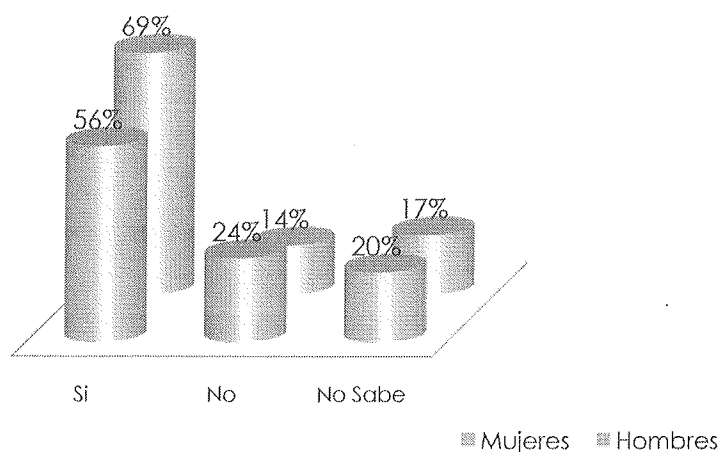
II. Igualdad y no discriminación

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

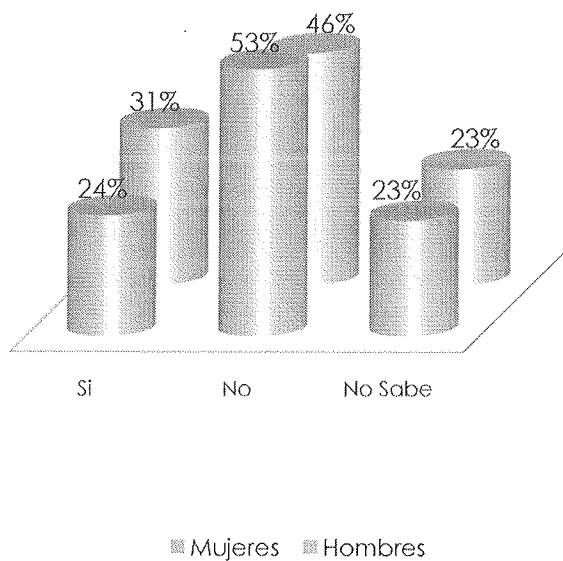
13. Toman en cuenta mi opinión.



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



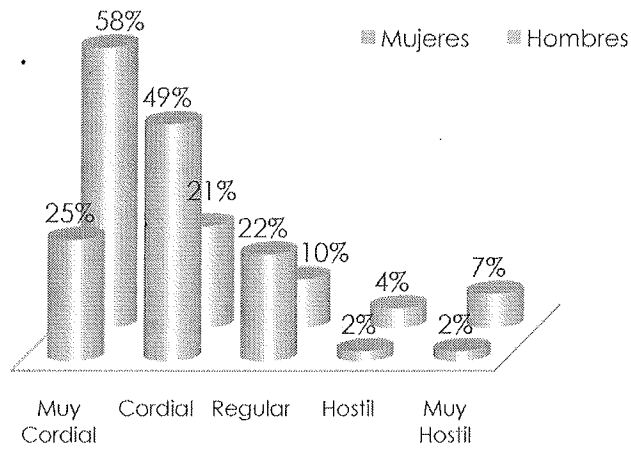
15. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.



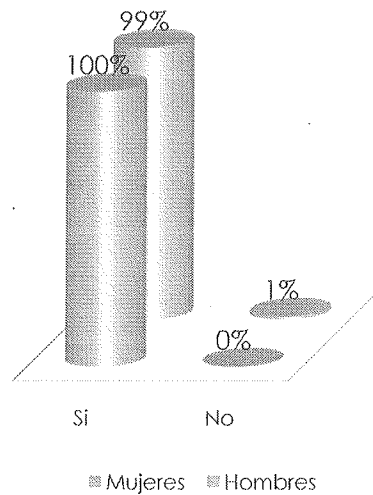
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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.

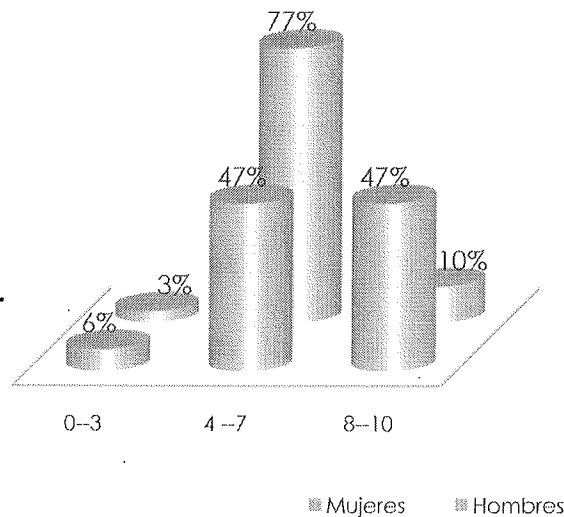


PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

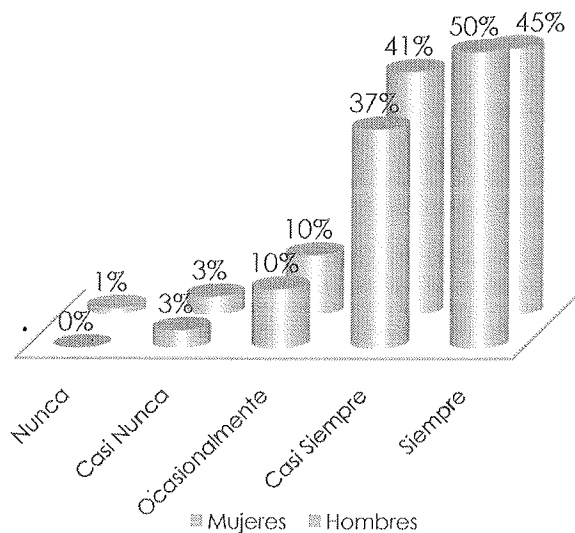
III. Igualdad

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:

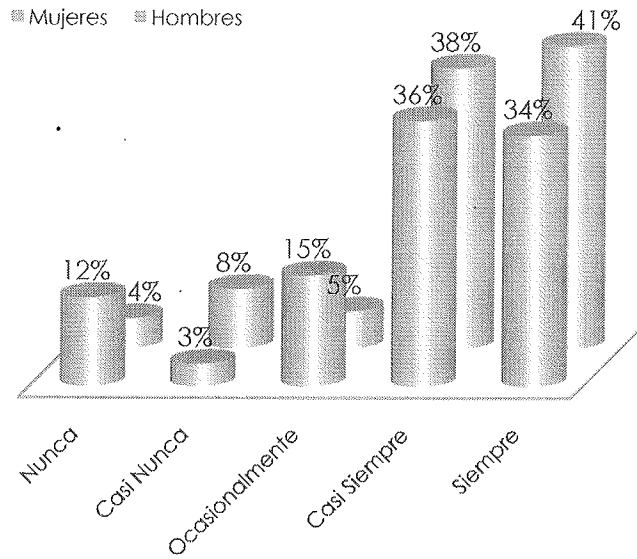


19. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

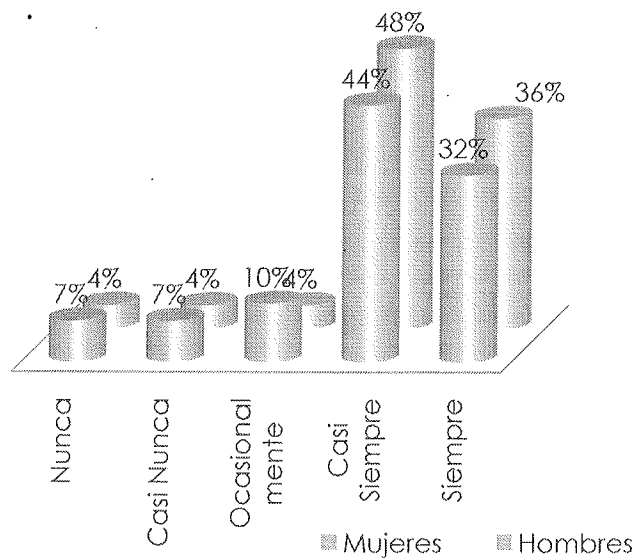
20. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?



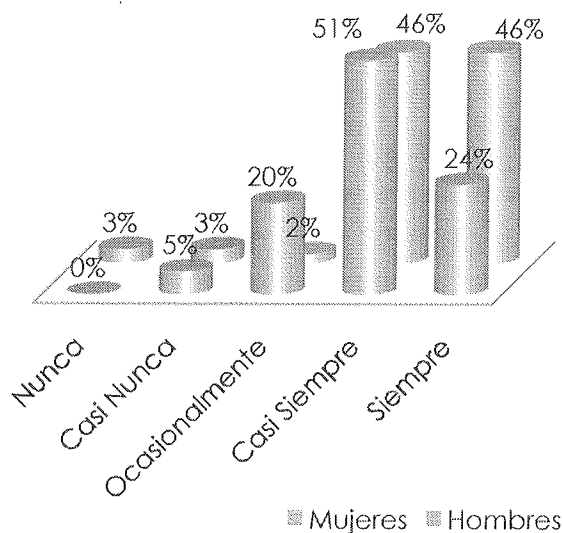
IV. Prevención social

En el centro de trabajo actual

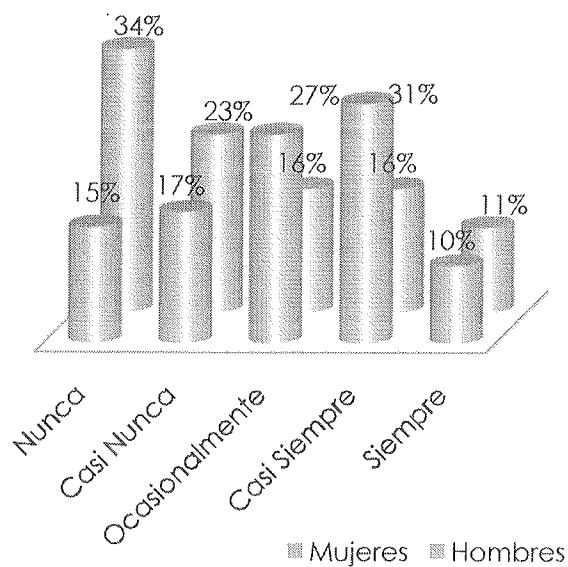
21. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupa por mi desarrollo integral y el de mis compañeros (as) ...



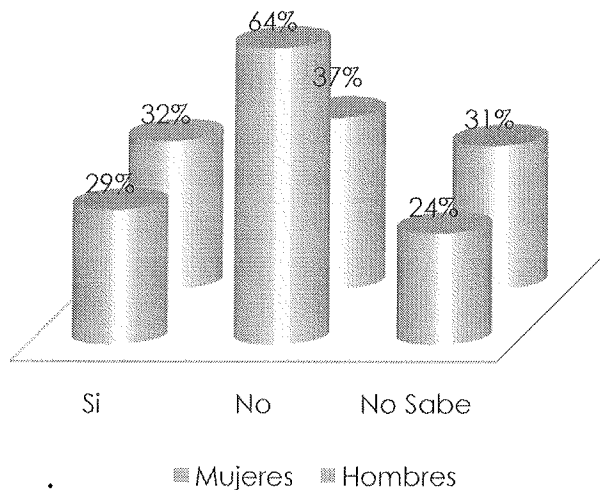
22. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...



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

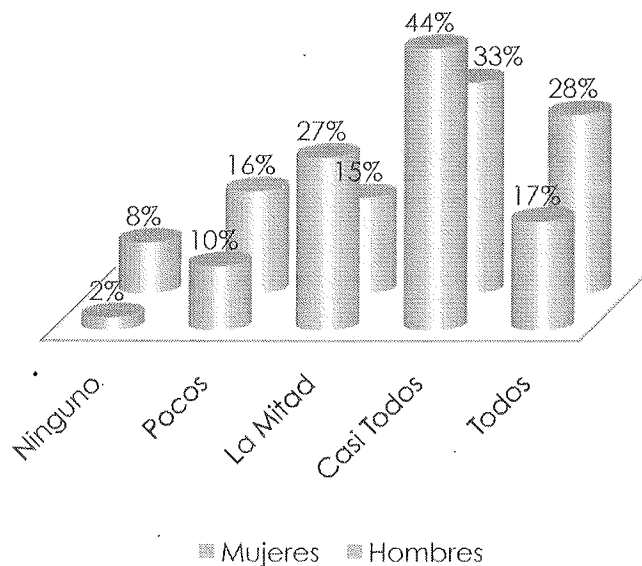


24. Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?



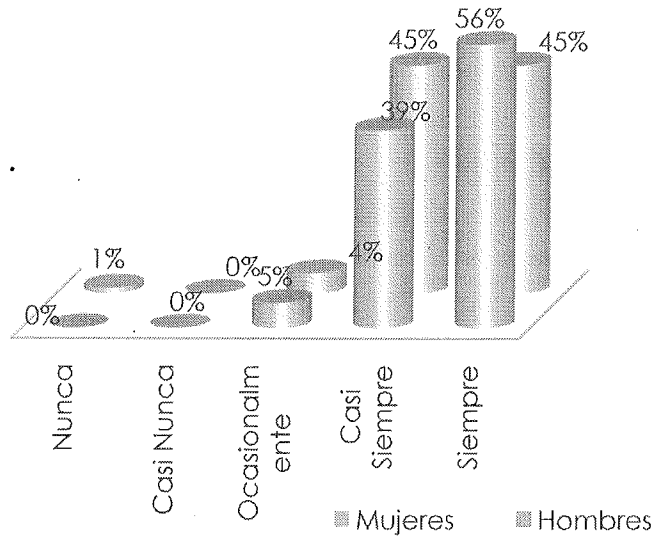
V. Accesibilidad y ergonomía

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

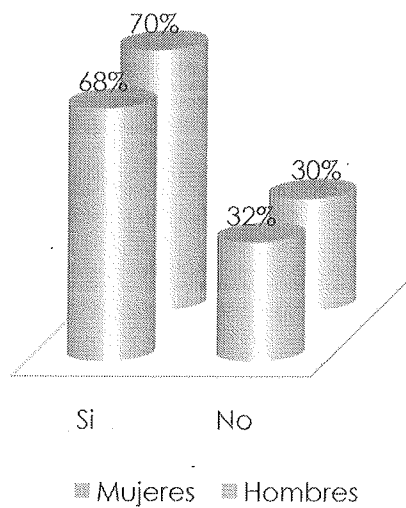


PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

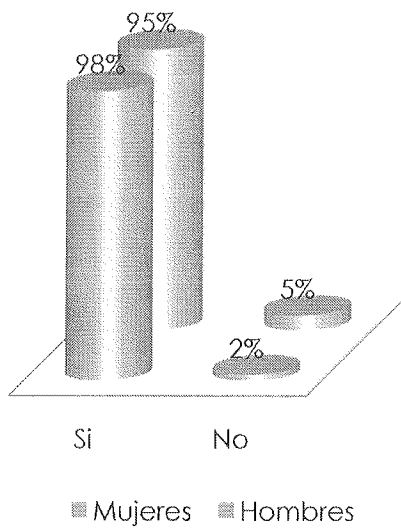
26. ¿Los baños están limpios?



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

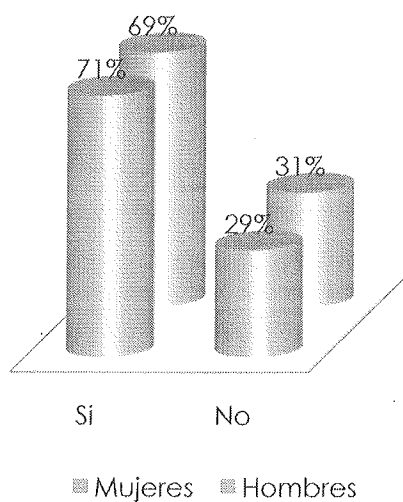


28. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?



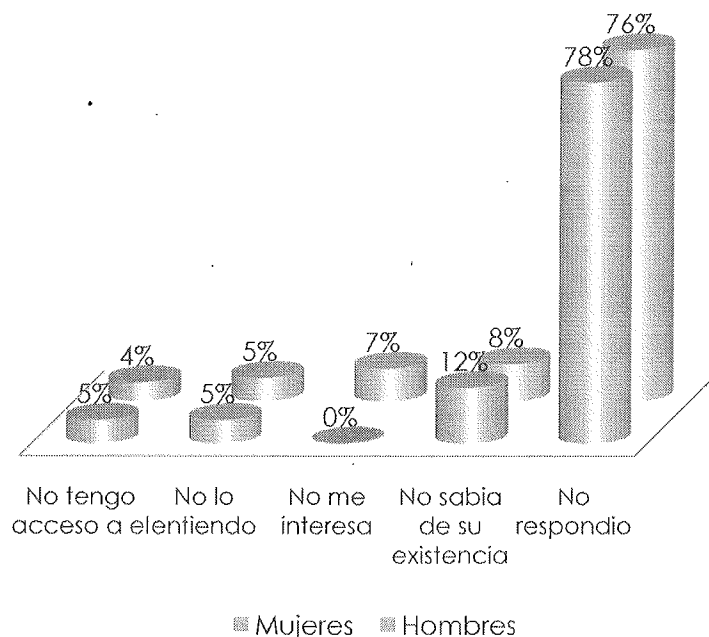
Preguntas Abiertas del Bando de Policía y Gobierno

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

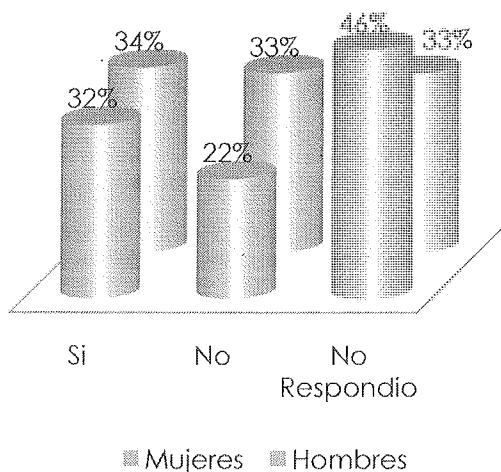


PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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.
- Que se otorgue capacitación a todos los empleados.

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

Para incorporar la cultura institucional con perspectiva de género además de las recomendaciones siguientes hay un elemento básico del cual depende el éxito de la instrumentalización de la perspectiva de género en las organizaciones públicas: la voluntad política.

De la voluntad política se desprende el diseño, implementación y evaluación de la política pública y de igual manera aquellas acciones al interior de la administración pública municipal. Si el Presidente Municipal y Cabildo interviene y monitorea la implementación del presente programa, el personal de mando medio y operativo se vera contagiado y obligado en cierta forma a iniciar el cambio cultural en la Administración Pública Municipal.

Las recomendaciones siguientes van dirigidas a los funcionarios/as que dirigen la política municipal y se presentan en relación a los resultados de las encuestas e indicadores analizados a lo largo del presente plan.

Índice de segregación ocupacional

Con el fin de disminuir la brecha de desigualdad en las actividades se recomienda:

1. La selección de servidores y servidoras deberá basarse en aptitudes y capacidades, más no en estereotipos sexo-genéricos.
2. Implementar el presente programa de cultura institucional en cada área de la Administración Pública Municipal.
3. Medir el grado de avance de las acciones recomendadas en la presente guía.
4. Aumentar el número de mujeres en la plantilla laboral, buscar la paridad 50%-50% en todos los cargos y niveles de mando.
5. Incorporar a mujeres en actividades consideradas "masculinas" y viceversa.
6. Realizar una campaña de difusión sobre los estereotipos en la vida laboral con el fin de generar una cultura de igualdad.
7. Capacitar a la totalidad del personal sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la vida laboral y obligar al personal a asistir.

Índice de segregación salarial

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

1. Realizar una análisis de las gratificaciones que reciben los hombres y las mujeres por actividades y funciones similares con el fin de analizar el grado de diferencia.

2. Eliminar las valoraciones subjetivas de las prestaciones, salarios y gratificaciones otorgados al personal de la administración pública municipal, estableciendo criterios claros, definidos y transparentes para otorgar sueldos, prestaciones y gratificaciones.
3. Incorporar medidas de conciliación de vida laboral y familiar, así como difundir el permiso por paternidad que otorga la Ley Del Trabajo De Los Servidores Públicos del Estado y Municipios en el artículo 65º:

“Artículo 65.- Las servidoras públicas embarazadas disfrutarán para el parto, de licencia con goce de sueldo íntegro por un período de 90 días naturales y de un período de lactancia, que no excederá de nueve meses, en el cual tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o el tiempo equivalente que la servidora pública convenga con el titular de la institución pública o dependencia o su representante. En caso de adopción las servidoras públicas gozarán de una licencia con goce de sueldo íntegro, por un período de 45 días naturales, contados a partir de que se otorgue legalmente la adopción.

Los servidores públicos, disfrutarán de una licencia con goce de sueldo íntegro de 5 días hábiles con motivo del nacimiento de su hijo o de adopción.”

4. Establecer convenios con guarderías infantiles para que las y los servidores públicos reciban algún beneficio y/o prestación adicional que les brinde facilidades para trabajar.
5. Establecer los perfiles de puestos.
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.

Índice de hostigamiento y acoso sexual

El fenómeno de hostigamiento y acoso sexual en la vida institucional de las organizaciones pública es un fenómeno que se ha invisibilizado. Las conductas que lo conforman han sido consideradas tan parte de la vida diaria que se durante años se trato como una situación no relevante.

En la actualidad, las vida institucional para ser eficiente tiene que tener medidas que ataquen dicho fenómeno. El camino hacía una administración pública más moderna incorpora tendencias internacionales organizaciones dentro de las que se encuentran procesos para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual al interior de las organizaciones.

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 hacía un estado de indefensión.

Las acciones afirmativas en este aspecto son:

1. Sensibilizar a todo el personal sobre qué es el hostigamiento y acoso sexual así como aquellas actividades que los componen, desde una perspectiva de género.

2. Establecer campañas de difusión permanentes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual.
3. Elaborar un procedimiento interno que atienda quejas por los casos de hostigamiento y acoso sexual.
4. Proporcionar orientación jurídica, laboral y psicológica a favor de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
5. Promover y establecer la cultura de denuncia a través de instrumentos de difusión.
6. Establecer un comité para que resuelva en base al procedimiento las quejas presentadas.
7. Asignar recursos humanos, materiales, y económicos para la creación de una instancia que brinde atención, orientación y asesoría en esta materia.
8. Garantizar que no habrá represalias a las personas que presenten una queja, independientemente del nivel jerárquico que tenga el acusado.

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. Compromiso político a favor del uso del lenguaje no sexista tanto en la comunicación interna y externa institucional.

2. Generar una campaña para la igualdad de género.
3. Impartir a mandos medios, superiores y operativos la sensibilización de género.
4. Previsión de la necesidad de facilitar medidas de apoyo a la conciliación para favorecer la participación en las acciones afirmativas.
5. Acordar con las instancias formativas existentes la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las diferentes especialidades y materias formativas.
6. Incorporar la perspectiva de género en la reglamentación interna, leyes y normatividad municipal.
7. Diseñar sistemas de evaluación y seguimiento que permitan medir la eficacia de la implementación del presente programa de cultura institucional.
8. Establecer sanciones a cualquier acto de discriminación de algún funcionario a otro, independientemente de su nivel jerárquico.

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

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

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 lo 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.

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

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

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

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

Referencias documentales

1. Bando de Policía y Gobierno, San Martín Pirámides.
2. Inmujeres (2007). *Glosario de Género*. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
3. Inmujeres (2009) Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
4. Inmujeres (2009) Programa de Cultura Institucional. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.
5. Massolo, A. (2005). *Manual hacía un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género*. D.F.: GIMTRAP. Indesol.
6. 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.
7. 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 .
8. 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 .