



Programa de Cultura Institucional Municipal de San Nicolás Buenos Aires, Puebla 2012

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM



ÍNDICE:

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

PRESENTACION

INTRODUCCIÓN

3

OBJETIVO GENERAL

4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5

I. MARCO NORMATIVO

6

1.1 Convenciones y Normas vigentes en nuestro país.

II. MARCO CONCEPTUAL

9

III. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL SAN NICOLÁS BUENOS AIRES PUEBLA.

12

3.1 Resultados del diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género en la APM del Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires Puebla.

13

3.2 Hostigamiento Sexual	46
IV. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL	61
Anexos	67
Anexo 1. LA CAPACITACIÓN	
Anexo II. Glosario	68
Bibliografía	71

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo traza una ruta para la incorporación de la perspectiva de género dentro de todas las áreas de gobierno, del municipio de *San Nicolás Buenos Aires, Puebla*: el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de Género en la Administración Pública municipal representa una de las iniciativas y estrategias más importantes realizadas por parte del ayuntamiento, mediante el señalamiento de las líneas de acción a establecerse para la transformación de la cultura institucional y de la gestión pública desde una perspectiva de género.

El objetivo de institucionalizar la perspectiva de género en los planes y programas del gobierno municipal de San Nicolás Buenos Aires, Pue., propone acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que intenten revertir la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del municipio, en este sentido, al ser el Ayuntamiento rectora de las políticas de género, se da a la tarea, de realizar un Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres en el Municipio.

Al mismo tiempo ayudara a generar estructuras organizacionales más equitativas, funcionales y eficaces en las que hombres y mujeres puedan desarrollar sus capacidades. Esta herramienta busca formular políticas institucionales a



partir de generar condiciones para la igualdad de oportunidades, dirigidas al personal de las diferentes áreas del Gobierno Municipal. Se basa en los principios de no discriminación, equidad e igualdad, que son los ejes clave para la nueva cultura institucional y la gestión pública dentro de la entidad.

Es importante recordar que estas acciones emanan de los marcos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, que han creado una estructura socio jurídica de avanzada igualdad, para poder sostener y dar continuidad a la política de igualdad que se establece en los mismos. Es por ello que se iniciará con una descripción y esquematización de éstos.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las servidoras y servidores públicos, un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento del gobierno municipal de *San Nicolás Buenos Aires, Puebla*.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de San Nicolás Buenos Aires, Pue., hacia el logro de resultados dentro y fuera de la institución.
- Implementar mecanismos como unidades o estructuras de género que permitan impulsar la incorporación de la perspectiva de género, logrando un clima laboral dentro de la administración pública municipal, teniendo servidores públicos comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral y que esto se refleje en la mejora de sus resultados y atención de calidad a la ciudadanía.
- Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de las acciones definidas en el Programa de Cultura Institucional.
- Lograr una administración de sueldos y salarios, justos y equitativos, basados en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición de género.
- Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.
- Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.

- Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de San Nicolás Buenos Aires, Puebla.
-
- Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.

En cada uno de los objetivos existen una serie de estrategias para la implementación exitosa, así como las líneas puntuales que ayudaran a facilitar la vida institucional, además ayudara al aterrizaje de la planeación institucional y a la definición de una nueva estructura organizacional, con opciones mas justas y equilibrados de desarrollo para todos.

I. MARCO NORMATIVO

1.1. Convenciones y Normas vigentes en nuestro país.

El marco jurídico que sirve como fundamento directo en la realización de este Programa Municipal, se encuentra referido a continuación, con base en una división internacional, nacional y estatal. Se mencionan tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos sobre las preocupaciones de las mujeres en México 1976, cuyos objetivos fueron: Promover la igualdad entre hombres y mujeres, la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo y la necesidad de contribuir cada vez más al fortalecimiento de la paz mundial. Como resultado de esto, se creó en 1976 el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), una



organización autónoma que trabaja en estrecha relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD (Varela, 2004). Otra conferencia fue la de Copenhague 1980 cuyos objetivos fueron: evaluar los avances de la primera mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer e integrar un programa de acción para la segunda mitad del decenio (1980-1985). Además, en ella se buscó eliminar toda disposición discriminatoria de los textos legales de los países miembros de la ONU. El mismo plan de acción incluyó, entre las estrategias y metas nacionales para la plena participación de la mujer en el desarrollo económico y social, un apartado destinado a los mecanismos nacionales, indicando que “cuando no exista, debería establecerse un mecanismo nacional, preferiblemente al más alto nivel de gobierno, según proceda”. Esta recomendación fue el germen de lo que hoy es el Instituto Poblano de la Mujer y sus homólogos alrededor del mundo. Y por ultimo la conferencia de Nairobi en 1985 donde se llevó a cabo la III Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Uno de los principales aportes de esta conferencia fue poner en evidencia los obstáculos fundamentales para la igualdad de la mujer, indicando que “la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer con respecto al hombre deriva de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, justificados hasta entonces sobre la base de diferencias fisiológicas”.¹

Estas conferencias son un antecedente para la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995, donde se asumieron compromisos por la igualdad, la equidad y por un desarrollo sostenible centrado en la persona para así poder eliminar la discriminación por motivos de sexo. La plataforma de acción de Beijing propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, los bancos centrales y la banca de desarrollo, los organismos de educación e investigación, las agencias internacionales de financiamiento y

¹ 2008. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
2008-2012. México.



las Naciones Unidas, según el caso. Posterior a esta conferencia, se han llevado a cabo dos eventos de evaluación sobre los avances en el cumplimiento de la plataforma de acción.

En esta misma conferencia nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes programas y proyectos de gobierno y desde luego a todos los niveles, federal, estatal y municipal. El quehacer de los servidores públicos de San Nicolás Buenos Aires Puebla, necesita orientarse más claramente a conseguir los resultados demandados por la sociedad a su institución. Igualmente se requiere fortalecer una cultura de evaluación del desempeño, así como de ingreso y permanencia en el servicio público basados en el merito.

La posibilidad de lograr estos objetivos radicara fundamentalmente en la integración de la Perspectiva de Género en las normas, estructuras y políticas públicas de los tres niveles de gobierno, todo esto tiene un sustento legal en diversas disposiciones normativas internacionales, nacionales y estatales:

- ✓ Constitución política de los estados unidos mexicanos 1917.
- ✓ Ley Federal del Trabajo, 1970.
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en ingles.
- ✓ Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- ✓ Plataforma de acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres 1995.
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- ✓ Ley general de Acceso de las mujeres a una vida libre sin violencia.
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.
- ✓ Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.



Con base a los acuerdos del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), el programa es transversal y multisectorial tomándose en cuenta todas estas bases, para que dentro del municipio de San Nicolás Bueno Aires, Puebla, se pueda contribuir a generar un entorno más equitativo para mujeres y hombres.

II. MARCO CONCEPTUAL.

Se buscara establecer y sentar bases para que, mediante la implementación de un programa detallado, se comiencen a propiciar cambios que logren establecer condiciones necesarias de igualdad entre hombres y mujeres del municipio de San Nicolás Buenos Aires, Pue.; Por ello debemos entender los conceptos básicos sobre los que se fundamentara este cambio:

El género, como concepto clave, es el conjunto de creencias, características personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social.² Este proceso tiene diversas características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a niveles y en instituciones diferentes (estado, familia, colegios, medios audiovisuales, mercado de trabajo, leyes y relaciones interpersonales). En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estas características y actividades, de tal manera que a las que se definen como masculinas se les atribuye más valor.

² Kabeer, 2004

Clima Institucional, Concepto que está referido a la vida institucional, es decir al ambiente y los comportamientos, el clima de una institución se vive, se siente permanentemente, y a los afectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Cultura Institucional. “A partir de su definición antropológica en 1948, Malinowski dice que cultura es un todo integral constituido por instrumentos y bienes de consumo, de cartas constitucionales de ideas humanas y objetos, creencias y costumbres, un vasto aparato, parcialmente material, parcialmente humano y parcialmente espiritual mediante el cual el hombre es capaz de enfrentarse con los problemas concretos, específicos, que se le presentan. Otra de las definiciones más aceptables de cultura desde el punto de vista antropológico es la que ofrece Clifford Geertz: “La cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporado en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades en relación con la vida.”³ Con las aportaciones de las definiciones anteriores, podemos decir que cultura es un conjunto de percepciones que se traducen en comportamientos, actitudes y formas de hacer las cosas para la solución de problemas.

Por otro lado, por Cultura Institucional debemos entender que es un sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad

³ Para un análisis más profundo véase Bolívar Echeverría, La dimensión cultural de la vida social, ITACA, México, 2001, p.30 4Op. Cit., pp. 30-31.



de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Un sistema establecido de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Tiene como finalidad promover en las dependencias y entidades de la administración pública federal la equidad de género y con esa herramienta, transformar a mediano y largo plazos el quehacer institucional. El Programa de Cultura Institucional se diseñó luego de conocer los resultados de un cuestionario que se aplicó al personal de diversas dependencias y entidades gubernamentales, para conocer su percepción del entorno laboral y la equidad de género en sus ámbitos de trabajo. Los datos del sondeo confirmaron la persistencia de la desigualdad y la discriminación tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales, como en los procesos y la cultura organizacional.

La construcción de una sociedad que incorpore entre sus necesidades y valores la igualdad efectiva de mujeres y hombres requiere de un compromiso decidido por parte de los diferentes agentes que la componen. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un valor central que impregne los comportamientos, creencias y actuaciones es una tarea que implica a todos los agentes sociales y económicos, así como al conjunto de la ciudadanía. Sólo desde una corresponsabilidad social en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres se puede mejorar el sistema social y económico y responder a las exigencias de la sociedad actual.

La Administración Pública de San Nicolás Buenos Aires Puebla, tiene una importante responsabilidad en la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, ya que una de sus funciones es estar al servicio de la población y mejorar las condiciones de vida de las personas que forman parte de ella.

III. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL SAN NICOLÁS BUENOS AIRES PUEBLA.

El presente estudio tiene como objetivo identificar la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de San Nicolás Buenos Aires, Puebla; desde la perspectiva de género. El trabajo responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas áreas del H. Ayuntamiento del municipio de San Nicolás Buenos Aires, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa, desde la perspectiva de género y la igualdad laboral, entre mujeres y hombres.

Como primera parte del presente trabajo, se establecen las características generales de los servidores/as que participaron en la aplicación de los cuestionarios, la muestra utilizada para este diagnóstico es de 35 personas. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de trabajadoras y trabajadores.

La información cuantitativa se recabó a través:

- *Encuesta de Clima laboral y Equidad de Género.*
- *Encuesta de Hostigamiento Sexual*

La información cualitativa se obtuvo de preguntas abiertas incluidas en el cuestionario de Clima Laboral donde las y los informantes expusieron sus opiniones.

3.1 Resultados del diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género en la APM del Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires Puebla.

El cuestionario de Clima laboral consta de 22 preguntas sobre los siguientes temas:

- Selección de personal
- Capacitación
- Desarrollo profesional
- Igualdad de oportunidades
- Compensaciones y salarios
- Vida familiar y laboral
- Ambiente laboral y salud en el trabajo
- Hostigamiento sexual
- Sensibilización en equidad de género

Las gráficas que se presentan a continuación responden a cada una de las preguntas:

Grafico 1.

¿Usted considera que las actividades que desempeña, en el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., corresponden con la descripción de puesto para la que fueron contratadas/os o están ejerciendo?

En la siguiente gráfica se expresa mayor acuerdo entre los trabajadores, ya que casi un 57% de los encuestados, está de acuerdo quizá porque el sistema de trabajo directo que utilizan les parece más democrático que el de reconocimiento en el caso del personal femenino. En el grupo de totalmente de acuerdo son las trabajadoras y los trabajadores quienes concuerdan que el Ayuntamiento respeta las asignaciones del personal para lo que fueron contratados. Y ya un mínimo de un 2% de trabajadores expresan desacuerdo en uno de los casos, manifestando que desempeñan actividades diferentes para lo que fueron contratados. Véase Grafico.

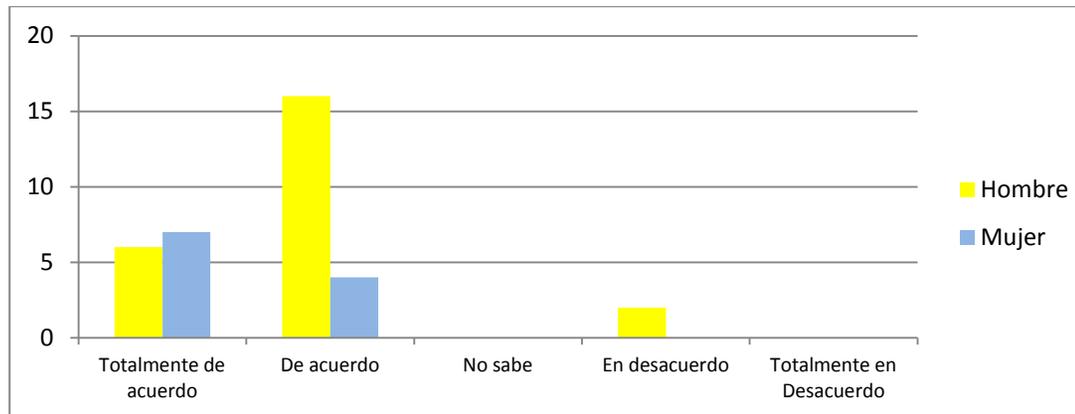
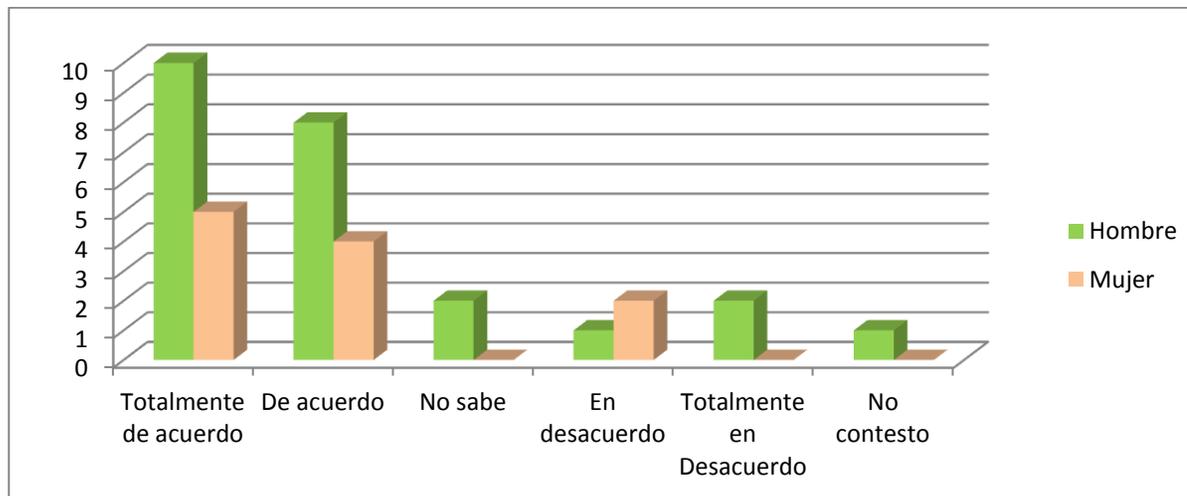


Grafico 2.

¿Usted considera que tanto las Mujeres y los Hombres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento en el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue.?

En esta pregunta de capacitación y/o formación del personal, en el cual se ofrecen mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. Contando con la oportunidad de aumentar sus habilidades y capacidades, a través de la capacitación, los hombres y mujeres limitan sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo, ya que existen oportunidades de capacitación que por gestión del C. Presidente Municipal les ofrece a su personal, esta es rechazada en su mayoría por los propios trabajadores, tal es el caso de que existe gente laborando dentro del H. Ayuntamiento que no sabe leer ni escribir, por desidia.



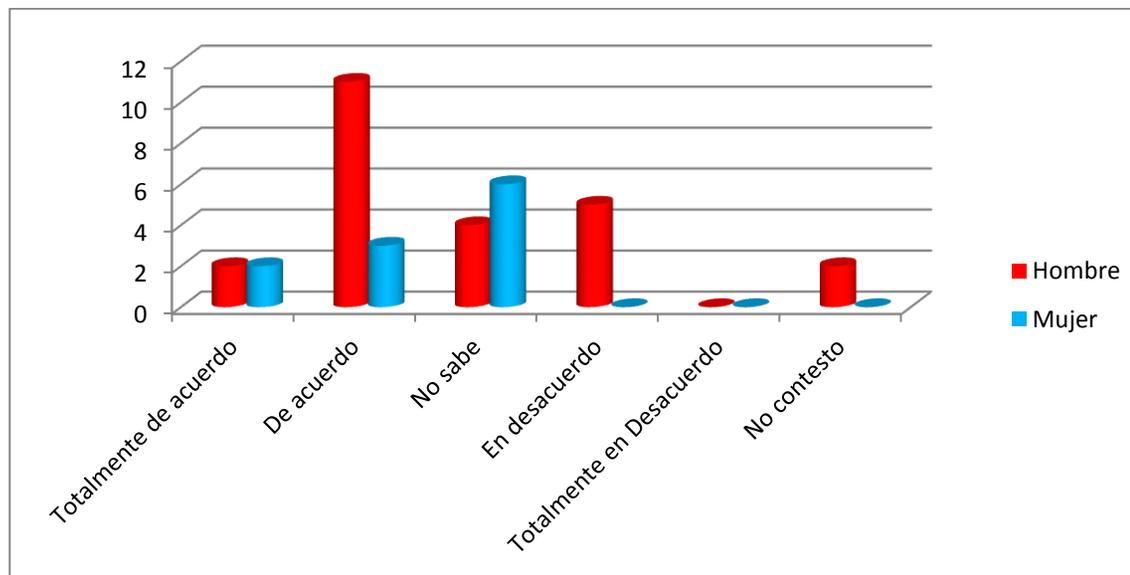
Quienes están totalmente de acuerdo en que se tiene igual acceso a capacitación son los trabajadores con un 28.5% como se puede observar en el grafico, llamando la atención un alto porcentaje de trabajadoras y trabajadores que están solo de acuerdo. Dándonos cuenta que en la actualidad existen personas, con pocos conocimientos respecto a sus áreas de trabajo, que laboran dentro del Ayuntamiento, desechando incentivos que existen por parte del C. Presidente Municipal para superarse.

Grafico 3.

¿Tiene conocimiento de los criterios de promoción?

En cuanto a los criterios de promoción estos se refiere al posicionamiento que el trabajador puede ir adquiriendo en base a sus conocimientos, aptitudes, habilidades o bien el tiempo que ha laborado en la Institución. Es decir, la base del puesto o el acenso que el trabajador puede solicitar en un momento dado que le es entregado por derecho de pertenencia. Así mismo, dentro de las políticas del procedimiento de reclutamiento y selección se hace mención que para poder ocupar una vacante deberán concursar al menos 3 candidatos en el proceso de preselección siendo un candidata/o un servidor/a publico/a del área donde se va a ocupar la vacante, el cual será elegida/o de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño.

De esta manera la gráfica de criterios de promoción por parte de los trabajadores de la AMP, arrojando los siguientes valores:

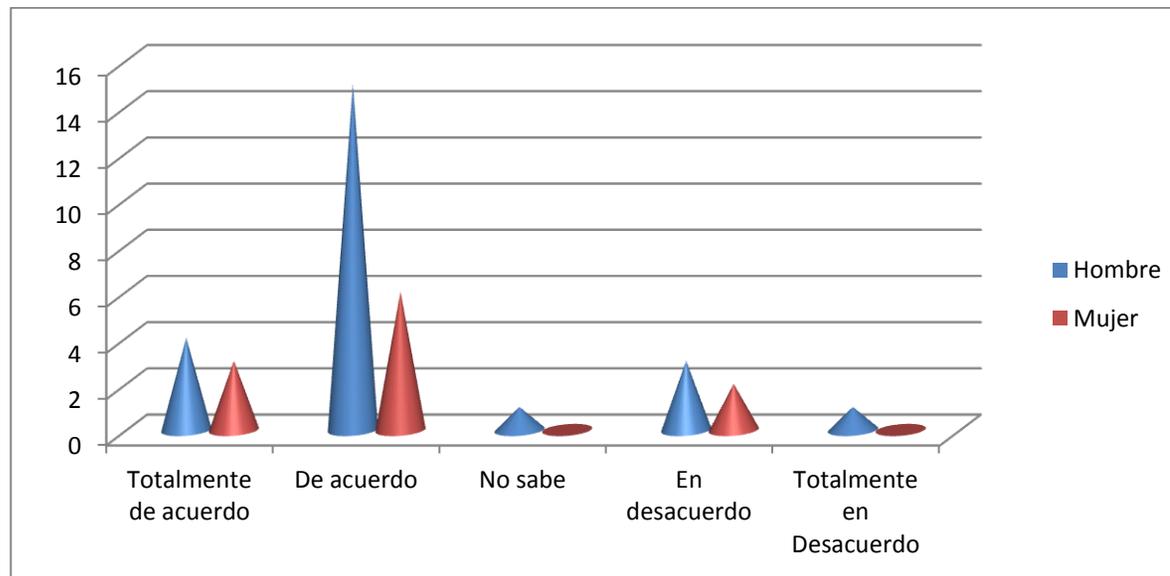


Más del 38.5% de los trabajadores están de acuerdo en cuanto a los criterios de promoción, sin embargo, las trabajadoras muestran mayor sesgo diferenciado en sus respuestas (véase gráfico), como podemos notar el 20% de las mujeres no saben nada acerca de los criterios de promoción, ejemplo, entre las respuestas, estas varían entre el cuatro y tres por ciento entre el de acuerdo y el no sabe. Valdría la pena seguir una política de difusión en los medios adecuados, sobre los criterios de promoción, y así hacer de su conocimiento a las trabajadoras y a todo el personal del H. Ayuntamiento.

Grafico 4.

¿Usted considera que en el H. Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., las/los empleadas/os cuentan con igualdad de oportunidades para trabajar tiempo extra, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y acceder a una promoción de puesto sin importar si la persona es soltera/o, casada/o, divorciada/o, viuda/o, en unión libre con o sin hijos, o bien madre soltera?

Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los trabajadoras/es, es uno de los ejes fundamentales para mejorar su calidad de vida. A continuación se presentan los principales resultados de la encuesta aplicada:



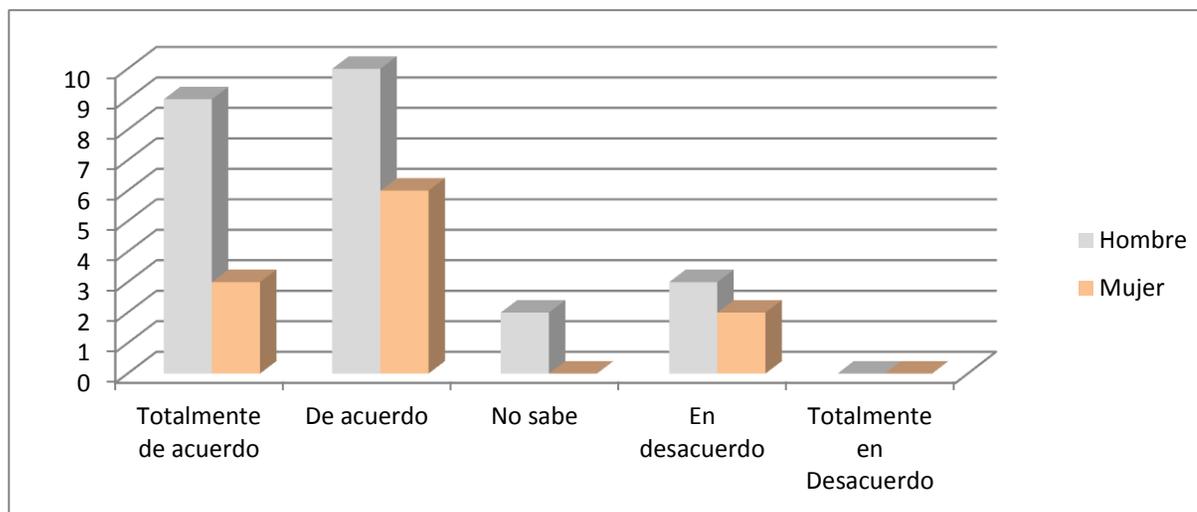
Los trabajadores son el grupo que expresa mayor acuerdo en que las retribuciones económicas son las mismas que la de las mujeres, aproximadamente más del 40 % del total de los encuestados están de acuerdo, sin embargo, llama la atención nuevamente la participación tan variable del grupo de trabajadoras que muestran una variante de respuestas en el tema. Si bien el salario se establece dependiendo de las actividades laborales que cada persona tiene, se trata que las leyes y derechos se apliquen de igual manera para todos, por ello llama la atención que la realidad muestra la igualdad y las opiniones muestran desigualdad, ya que un reducido grupo de participantes opinaron que en ocasiones las horas extras no son pagadas con el argumento de la falta de recurso para tal rubro. Es importante seguir una política de transparencia administrativa para demostrar que se gana igual a igual trabajo.

Grafico 5.

¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para representar al Ayuntamiento en Conferencias, Congresos y otras actividades profesionales?

Actualmente se reconoce la importancia de la participación de la mujer en el proceso de desarrollo social, político y económico en su comunidad. Es indiscutible su papel como un agente de desarrollo con capacidad de suplir las necesidades básicas de su familia y de contribuir de manera efectiva en la toma de decisiones, no solamente en el ámbito local sino en el regional y nacional. Aunque se ha avanzado y profundizado en el estudio de la participación cívica de la mujer, no existe información sobre las percepciones que tienen las mujeres acerca de sus prácticas, por lo que se considera que el aporte principal del presente estudio consiste, no solamente en el abordaje del tema desde la propia óptica de las mujeres, sino en la búsqueda de información que permite caracterizar a aquellas que sí participan

política y socialmente, con el objeto de destacar tales características, igualando la participación tanto de mujeres como de hombres en este tipo de actos. Véase grafico siguiente:



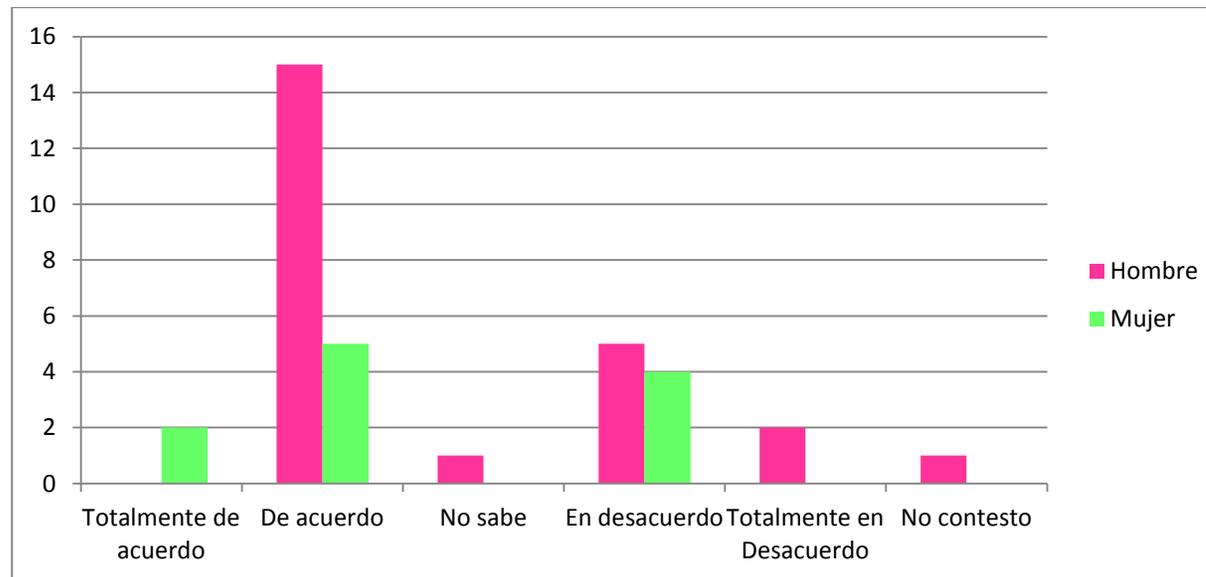
Esta grafica consideramos que es muy importante, puesto que los hombres son los que han respondido con más optimismo que las mujeres. La opinión de los trabajadores es que las mujeres tienen las mismas oportunidades, quedando de la siguiente manera, de un 54% de hombres y un 20% de las mujeres, consideran que están totalmente de acuerdo y acuerdo, con que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, mientras que las trabajadoras en un porcentaje menor del 5% opina que tienen menor oportunidad.

Nuevamente se observa una diferencia de opiniones de los participantes y ello nos demuestra que es necesario equilibrar la política de contrataciones en relación al género.

Grafico 6.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?

Para que un trabajador labore de una manera adecuada requiere de las herramientas necesarias, para que se desempeñe de una manera eficiente en su área de trabajo, refiriéndonos desde el inmueble como equipo de oficina, maquinaria, equipo de seguridad, etc., hasta los utensilios de primera mano (papelería) que se requieren en sus actividades diarias. La grafica nos demuestra los siguientes valores:



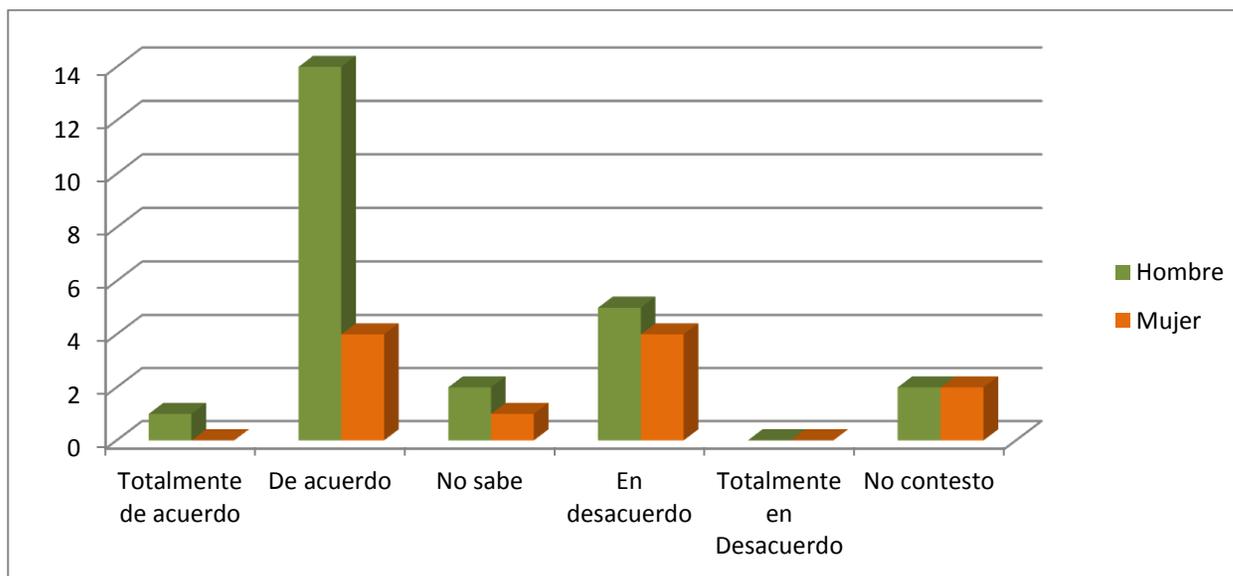
En cuanto a la opinión expresada por los trabajadores del ayuntamiento podemos notar que más de un 42.8% de estos, cuentan con los recursos necesarios para laborar de una manera adecuada en el ayuntamiento, sin embargo existe un 22% de los trabajadores que no saben o bien están en desacuerdo que esto suceda en el H. Ayuntamiento, ya que trabajadores del departamento de servicios públicos manifestaron que no cuentan con lo indispensable para la realización de su jornada laboral (tales como guantes, casco, uniforme y herramientas). Ahora bien, en el caso de las mujeres observamos que su participación en este tema es variado ya que entre las respuestas, de acuerdo (14%) y en desacuerdo (11%), estas varían entre el 3%, arrojando el estudio que el Ayuntamiento no cubre con las necesidades de los trabajadores.

Grafico 7.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?

El índice de salario promedio, presenta las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que desempeñan la misma función. Este se obtiene a través de la diferencia resultante de los promedios salariales por función y por sexo. La igualdad en los sueldos y salarios es una premisa señalada en la mayoría de los Convenios relativos a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Esto significa que al desempeñar la misma función tanto hombres y mujeres tienen derecho a recibir la misma remuneración. A continuación presentamos los resultados obtenidos de la pregunta expuesta con base a los salarios:

Un 45.7% del personal (14 hombres y 4 mujeres) establecieron que al menos en la mayoría de las ocasiones, existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a salarios.

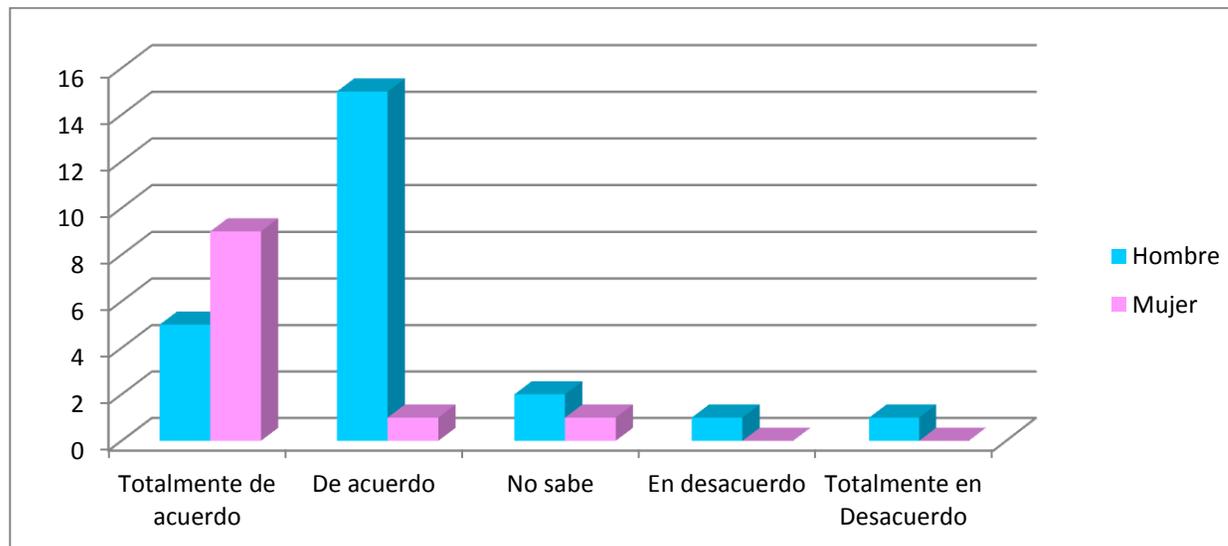


Asimismo, existen opiniones encontradas entre quienes creen que hombres y mujeres perciben el mismo salario al ocupar el mismo puesto. En cuanto a las mujeres que contestaron en desacuerdo expresaron que hay hombres que ganan más realizando menor actividad que ellas dentro del Ayuntamiento.

Grafico 8.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., personal directivo, jefas/es de departamento y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones similares o inferiores?

Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines por los que fueron contratados, en los diferentes departamentos y/o áreas, y así en conjunto satisfacer las necesidades que la población demanda.

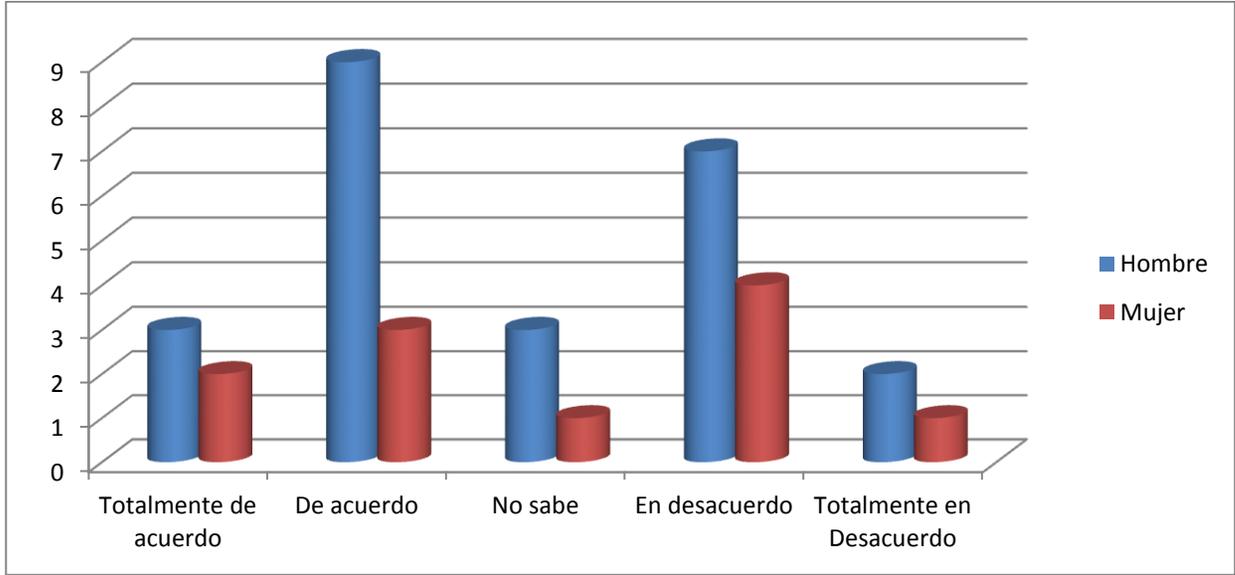


Tanto hombres como mujeres establecieron que en su departamento o área, se preocupan por realizar reuniones o convivencias para mejorar su ambiente laboral quedando los siguientes resultados, (14% mujeres están totalmente de acuerdo y 40% hombres de acuerdo). Sin embargo, de igual forma existen las inconformidades por parte de las/os trabajadoras/es que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, con que no hay respeto dentro de las instalaciones del ayuntamiento hablamos de un rango aproximado del 20%. De esta manera se podría, recrear algunos eventos que podrían mejorar la convivencia y la integración del personal, convivencias en fechas especiales y actividades deportivas o recreativas para general un ambiente más agradable entre los trabajadores.

Grafico 9.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y existen medidas de seguridad en las áreas de riesgo?

Es indispensable que las/os trabajadoras/es, cuenten con condiciones favorables para realizar sus actividades propiciando con ello un desempeño más eficiente.

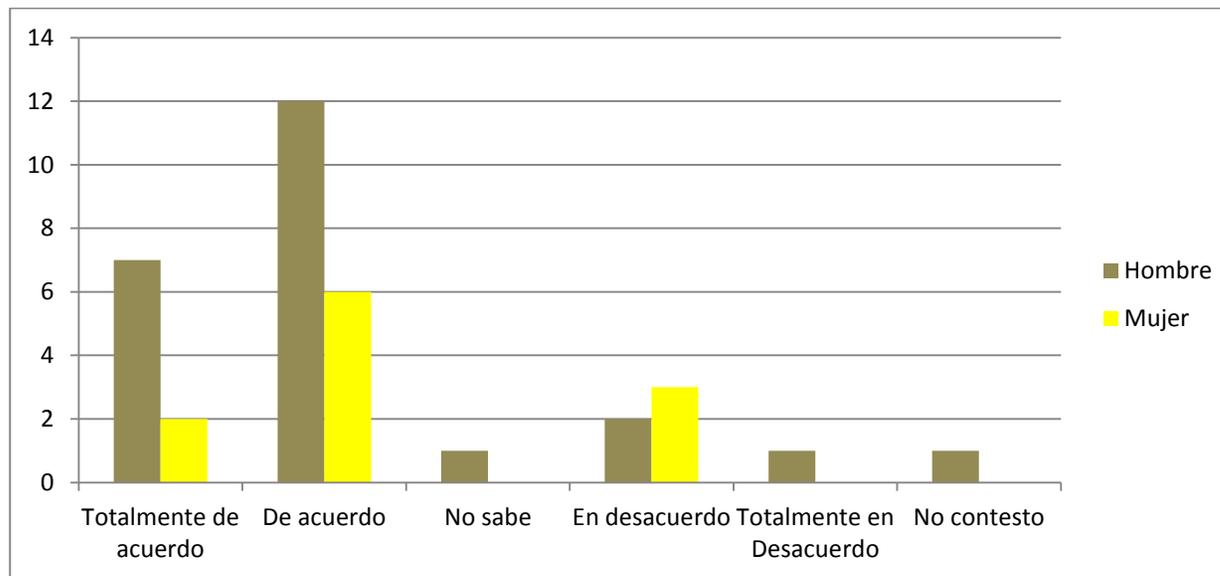


En esta gráfica los resultados indican una variante de respuestas si bien es cierto que más de 25.7% de trabajadores concuerdan que las instalaciones son las adecuadas para laborar, un 20% de los trabajadores están en desacuerdo, y con un 14.2% en totalmente en desacuerdo entre hombres y mujeres, el índice nos indica que existen carencias dentro del Palacio Municipal, como el que solo hay un sanitario para todo el personal del Ayuntamiento, esto conlleva la importancia de poder solucionar dicho problema y satisfacer las necesidades del personal que ahí labora.

Grafico 10.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., cuenta con los servicios de agua potable, sanitarios limpios accesibles a distancias razonables y sin restricciones para el uso?

En cuanto a los servicios públicos que el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., ofrece a sus trabajadores, hemos notado que a pesar que se cuenta con un solo baño para ambos sexos, el sanitario se encuentra limpio, y el agua no escasea, prueba de ello son los resultados que se expresan en el siguiente grafico:

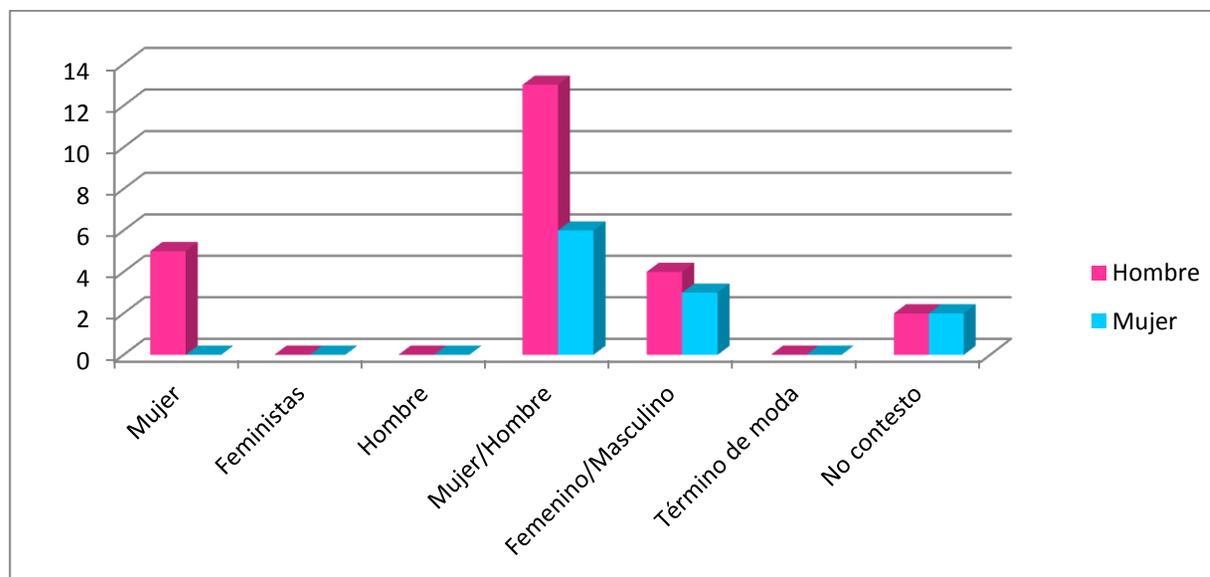


Entre los hombres que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que las instalaciones son las adecuadas marcan un porcentaje del 68.5%, mientras que las mujeres marcan un porcentaje de 22.8%, es por esto que como mencionábamos anteriormente consideramos que los servicios están en buenas condiciones a pesar que existe un grupo de 8.7% conjuntando a hombres y mujeres que varían en respuestas tanto que no saben cómo el no contesto, podemos decir que no existe mayor problema en este tema.

Grafico 11.

Cuándo usted escucha la palabra "género", lo asocia principalmente con...

La perspectiva de género es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, para conocer las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres, y las relaciones sociales en general. Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que se basa en orientar las decisiones que amplía y cambia la mirada, sin embargo este concepto puede decirse que es relativamente nuevo y la gente a veces no logra asociarlo de la manera adecuada, véase gráfico.



En cuanto a las respuestas hechas por los trabajadores, en un bajo porcentaje 11.4%, la asocian con la palabra mujer; los trabajadores creen que es un término de moda por que como mencionábamos en el apartado de arriba el termino es prácticamente nuevo, pero en su mayoría casi un 57 % entre hombres y mujeres lo asocian con la relación mujer-hombre y un 17% lo vislumbra con femenino/masculino. En las respuestas resalta la necesidad de impartir talleres de capacitación sobre género para definir adecuadamente el término y poder dar un mejor entendimiento de este para poder llevarlo a la práctica en los talleres y en la vida cotidiana. Existe un mínimo y preocupante porcentaje que no contesto, esto es a raíz que no tienen el conocimiento básico de la palabra género, confundiéndolo con la palabra Sexo.

Grafico 12.

Y cuándo escucha el término "perspectiva o enfoque de género, usted supone que se trata de...

Así mismo tanto el enfoque de género como la perspectiva de género es relativamente un concepto nuevo, se tendría que poner más atención a dichos conceptos para en un futuro poder tener una idea mucho más clara de estos temas, así pues se entiende a la perspectiva o enfoque de género como al sujeto integral, situada en una realidad social que la condiciona, pero que está en capacidad de transformar, esas diferencias de género, a partir de aprendizajes, estrategias personales y colectivas. Al visualizar e interpretar las discriminaciones y exigencias; la perspectiva de género permitirá mediante la implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal, intervenir para superar y avanzar hacia una verdadera equidad de género adecuada para los trabajadores del Ayuntamiento del Municipio de San Nicolás Buenos Aires, Pue.

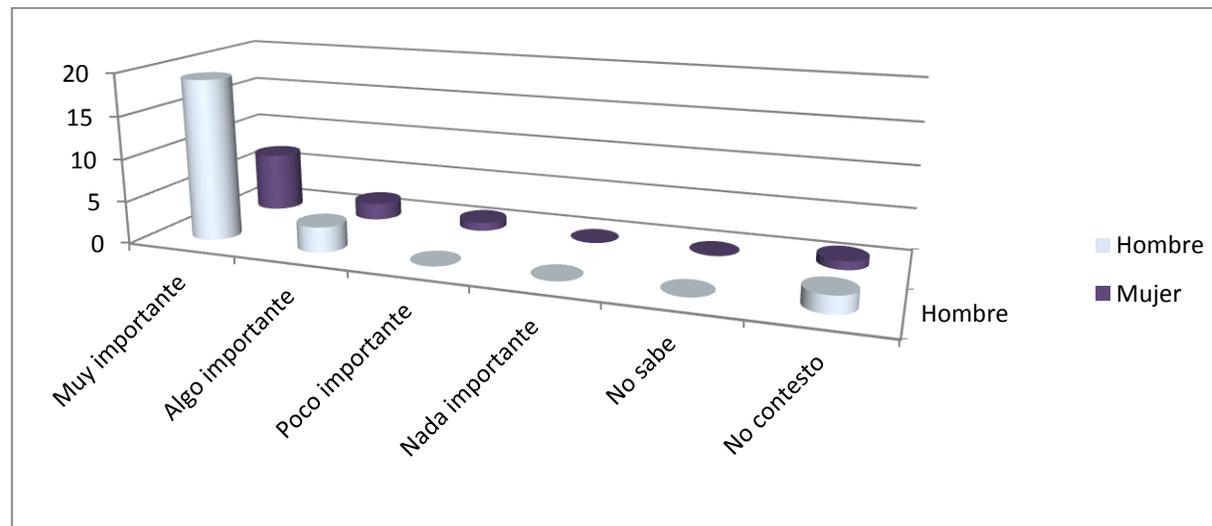


Un alto porcentaje de trabajadoras (es) opina que es una manera de analizar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, mientras que entre un 40% de las/los trabajadoras/es, no saben o tienen inconclusa la respuesta. El grupo de trabajadoras no muestra una tendencia preferente por ninguna de las respuestas, se decantan por una manera de analizar y una herramienta para mejorar. Estas respuestas nos muestran la necesidad de impartir cursos de capacitación en género que aclaren los conceptos.

Grafico 13.

Por lo que usted sabe ¿qué tan importante es para su Ayuntamiento incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?

Es importante que el Ayuntamiento del Municipio de San Nicolás Buenos Aires, Pue., incluya la perspectiva de género y de la cultura de equidad entre sus servidoras y servidores públicos, mediante la institucionalización de procedimientos en los que se aseguren la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. Considerando este hecho la gráfica demuestra lo siguiente:

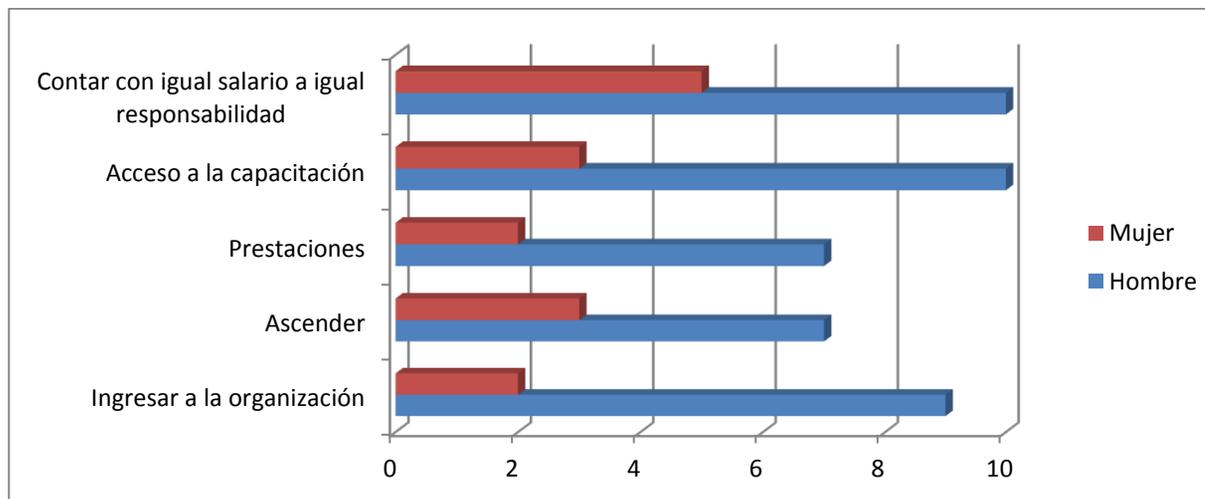


Llama la atención que el 65% de la respuesta de los hombres que opinan que es muy importante incorporar el enfoque de género para disminuir las brechas de desigualdad en el trabajo, mientras que las mujeres consideran que es poco o nada. Sin embargo a pesar que esta pregunta es muy importante para las mujeres sus respuestas fueron divididas como se puede ver en la grafica de arriba. La diferencia entre la opinión entre las mujeres y los hombres, es muy significativa por lo que podríamos decir que el sector femenino en el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., le toma poca importancia de incorporación del Enfoque de género, como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en relación a su trabajo.

Grafico 14.

¿En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de...?

La Política de Equidad de Género establece que en el ayuntamiento municipal se comprometa a promover un ambiente de Igualdad de Oportunidades que atienda los principios de equidad a través de las acciones que generen un entorno de respeto y propicien un impacto positivo en la vida personal y profesional de su personal. (MEG-HAMPUE-00-09). Con esto podemos decir que los trabajadoras y los trabajadores de san Nicolás Buenos Aires, han expresado su opinión de la siguiente manera:



En esta pregunta desglosaremos cada respuesta:

Aquí el 35% de las mujeres consideran que el salario debe de ser igual. Los trabajadores consideran que tienen igual oportunidad. Nuevamente se observa una diferencia de opiniones por género y ello nos demuestra que es necesario equilibrar la política de contrataciones en relación al género.

En cuanto a la capacitación en general se observa una deficiencia en la participación de mujeres en los cursos de capacitación por lo que es necesario realizar acciones afirmativas para fomentar su interés.

En cuanto a las prestaciones, el 15% de las mujeres opinan que tienen menor oportunidad de poder acceder a las prestaciones, mientras que los hombres que oscilan en un 47%, opinan que tienen una mayor oportunidad de

prestaciones. Es importante atender las causas que llevan a las trabajadoras a pensar que reciben menores prestaciones.

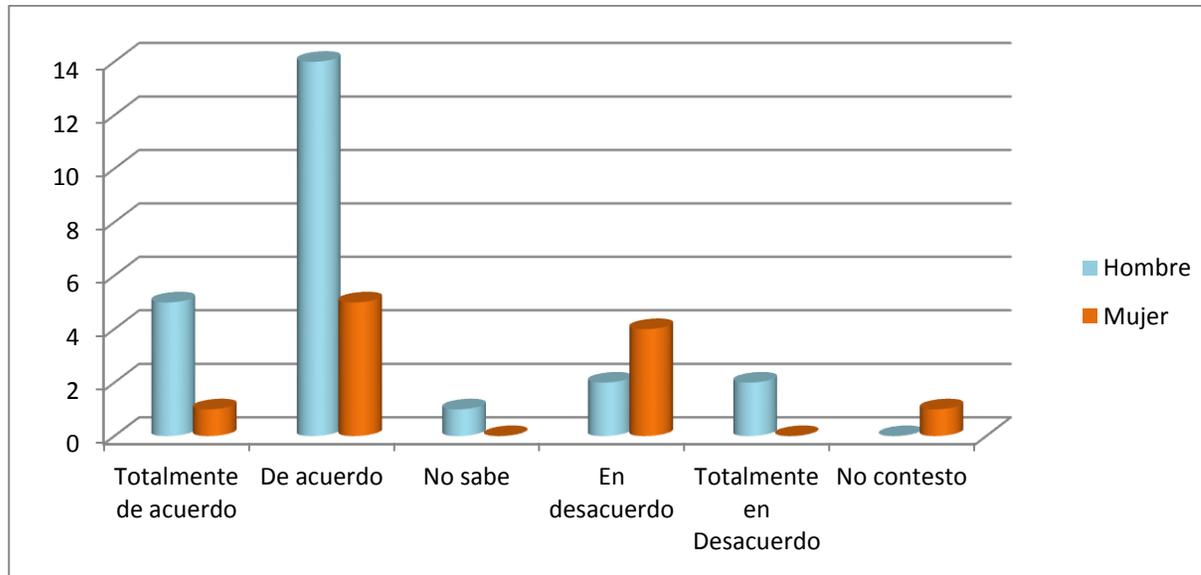
En cuanto a las oportunidades de ascender los hombres consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de hacerlo, mientras que las mujeres consideran que tienen menor oportunidad. Pero llama la atención la opinión de algunas encuestadas basadas en estereotipos de género, que es importante profundizar para conocer las razones que les lleva a opinar que las mujeres tienen menor oportunidad.

Grafico 15.

Las condiciones en que desempeño mi trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad para todos las trabajadoras/es, sin favoritismos de ninguna especie.

Reducir las brechas de género en la administración, mediante la implementación de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género, es importante comprometerse con la aplicación de un sistema de esta naturaleza, la administración municipal introduce medidas orientadas a:

- a) remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja,
- b) compensar a los grupos más vulnerables dentro de la administración y
- c) garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios androcéntricos, es decir, criterios que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado.

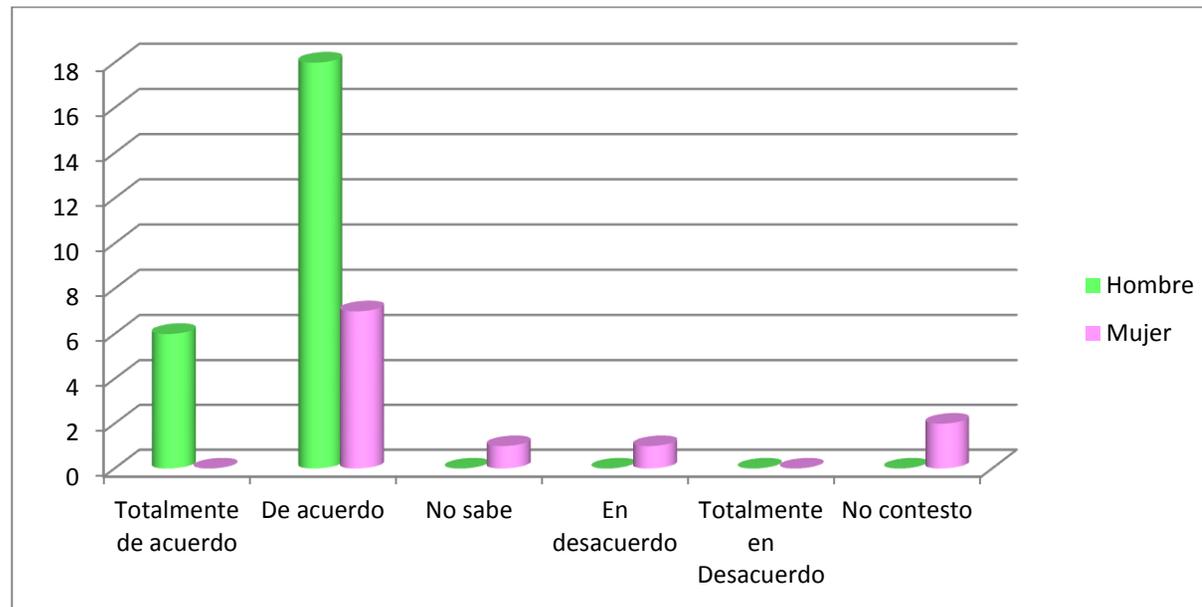


Respecto a las trabajadoras y los trabajadores existen una marcada tendencia en uno u otro sentido. Es importante considerar la opinión de las mujeres para aclarar los posibles casos de favoritismo. Por que como se puede observar en el grafico la marcada tendencia en los hombres con un más del 40% que están de acuerdo y un 11% de mujeres que lo están se debe de poner mas atención en este asunto, así mismo existe un porcentaje donde las mujeres no contestaron considerando que les dio miedo o temor a represarías, por parte de sus jefes.

Grafico 16.

Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.

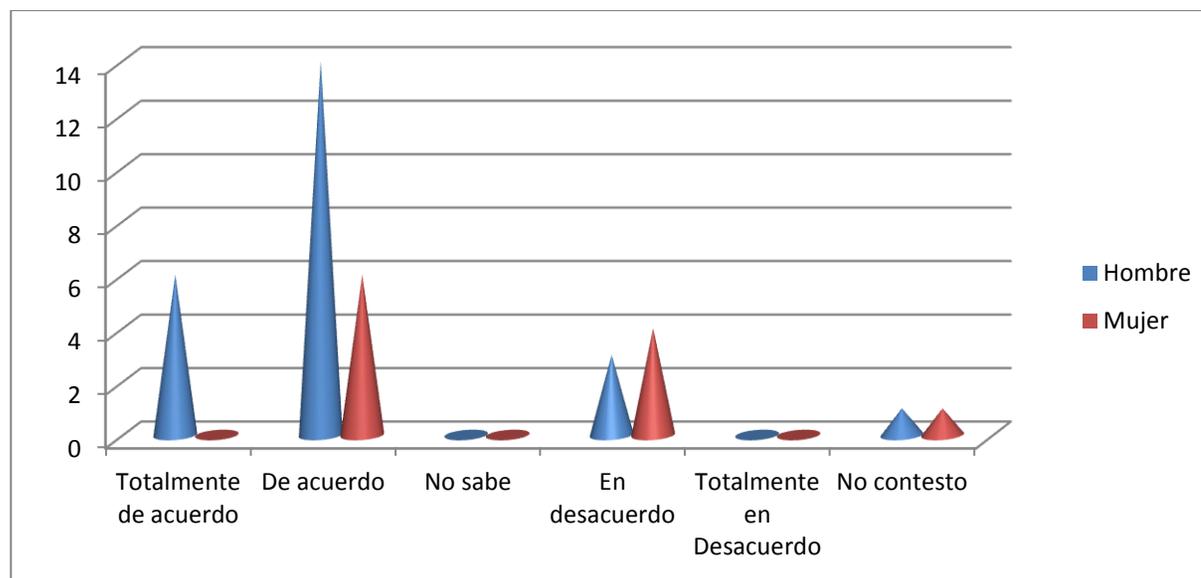
Para avanzar sustancialmente en la igualdad de cargas de trabajo en el ayuntamiento se requiere de su adecuada institucionalización, dotación de recursos y reconocimiento de atribuciones como entidad promotora e impulsora de la igualdad de oportunidades y equidad de género en las políticas laborales y de empleo. Por ello los resultados de la siguiente grafica quedo de la siguiente manera:



De acuerdo a estas respuestas se observa que las mujeres consideran que no hay igualdad en la división de cargas de trabajo. Es recomendable considerar el nivel de productividad de los trabajadores y personal laboral para ajustar las responsabilidades de forma más equitativa, aun así con un porcentaje menor las mujeres manifestaron que realizan actividades o cargas de trabajo diferentes a la asignación de sus responsabilidades.

Grafico 17.

En mi centro de trabajo se escuchan y se toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo.

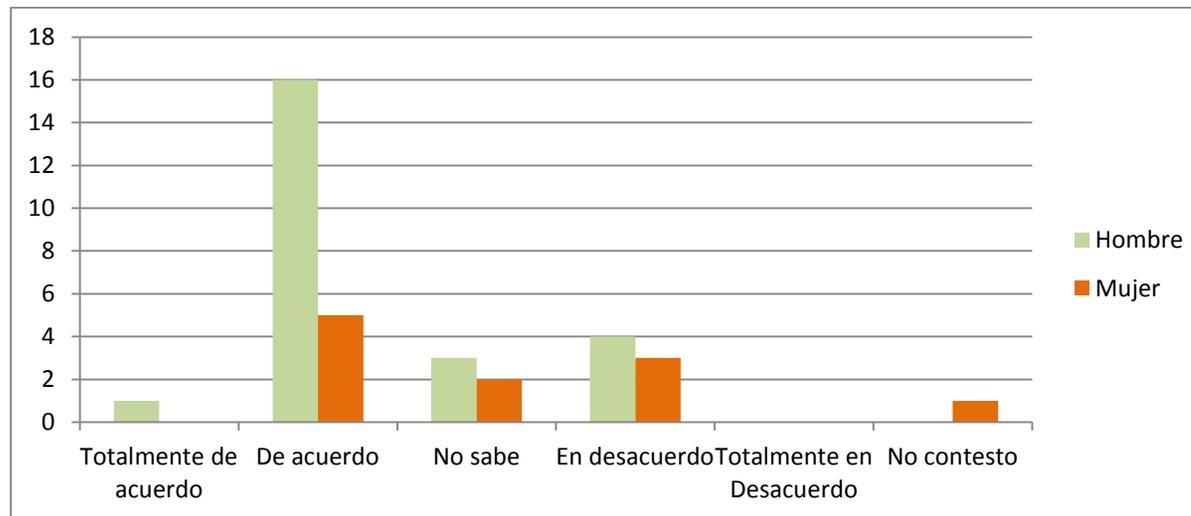


Más del 57% de los participantes consideran que están de acuerdo que se toman en cuenta las opiniones del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo, y un 17% de hombres y mujeres están en desacuerdo. Los trabajadores de nivel medio bajo, se ven afectados por el hecho de no tomarles su opinión, ya que las decisiones son tomadas en los niveles de Presidente, Regidores y Directores de áreas.

Sin embargo no hay que dejar atrás las opiniones que se encuentran en desacuerdo aproximadamente 17.14% de los encuestados no coinciden con la respuesta de los que están de acuerdo aquí el ayuntamiento debe poner mas atención a los trabajadores que de alguna manera se sienten insatisfechos con la atención prestada en sus áreas de trabajo, para que se pueda ver una igualdad laboral en sus respectivas áreas.

Grafico 18.

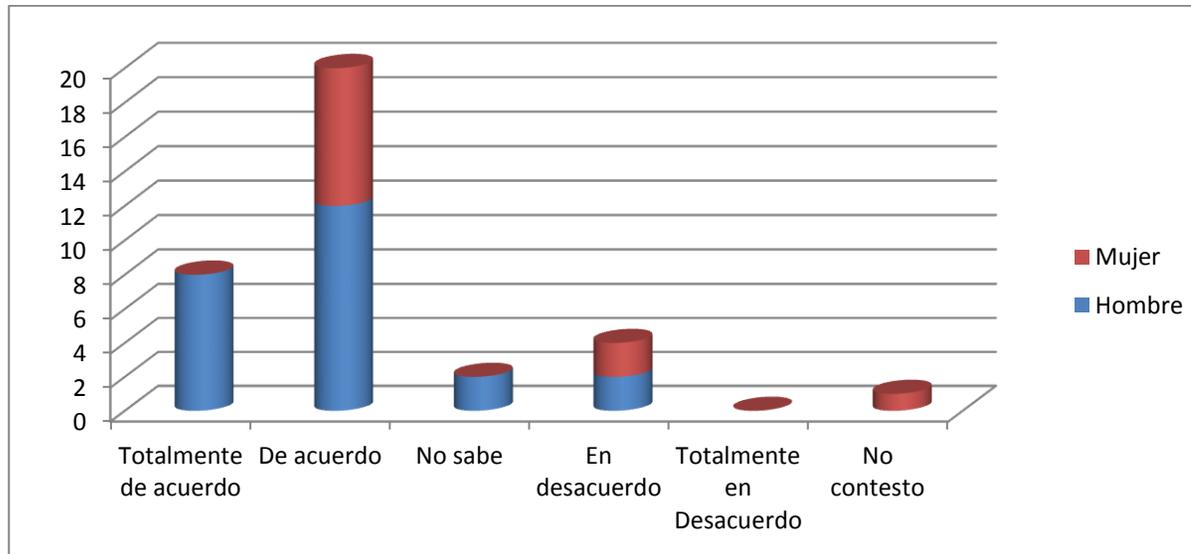
En mi centro de trabajo se brinda reconocimiento al esfuerzo y al buen desempeño.



Los hombres son el grupo más contundente en su respuesta de que sí se brinda reconocimiento (45%). Sin embargo, las trabajadoras (35%) están abiertamente de acuerdo, en desacuerdo, en no sabe o en respuestas variantes. Además de la remuneración económica, es importante que las autoridades demuestren aprecio por el trabajo bien hecho. Se sugiere un sistema de reconocimiento honorífico para mejorar el clima laboral.

Grafico 19.

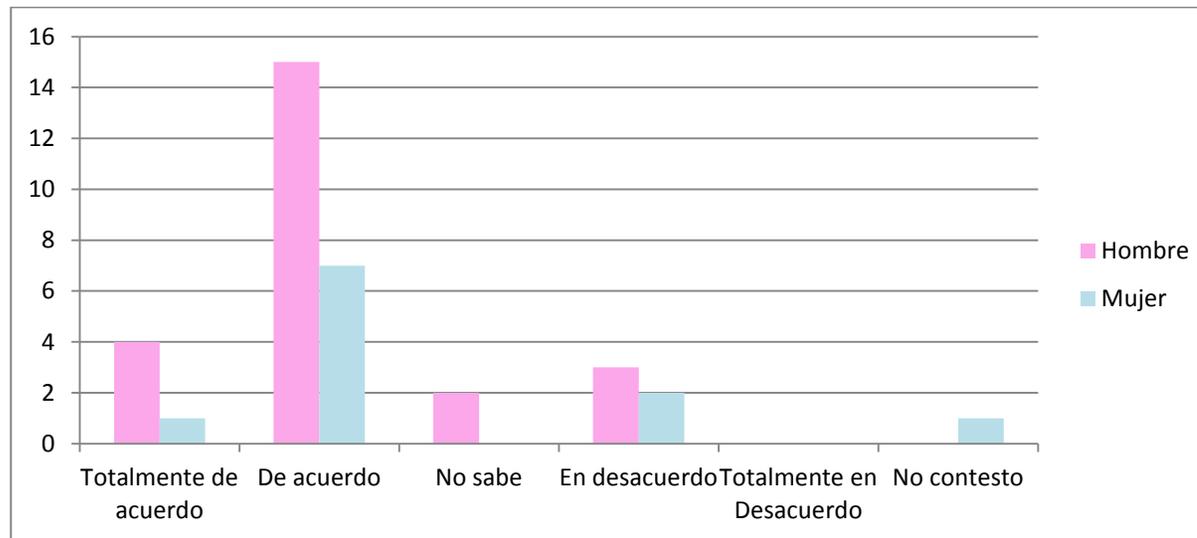
El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.



Esta respuesta evidencia el sentimiento de satisfacción de las mujeres y hombres del Ayuntamiento en el trato cotidiano en su trabajo. Es importante considerar estas opiniones para evitar las acciones de acoso laboral y sexual de género. Quedando de la siguiente manera los hombres y mujeres representan el 60% de los entrevistados que están de acuerdo en que el trato es respetuoso en el Ayuntamiento, mientras que un 28% se encuentran entre las respuestas de no sabe, en desacuerdo en la situación laboral, que actualmente se encuentra el Ayuntamiento, mientras que en el Totalmente en desacuerdo y no contesto oscila en un 19%.

Grafico 20.

En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., se procura que los empleadas y empleados cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramientas) necesarios para el desarrollo del trabajo.



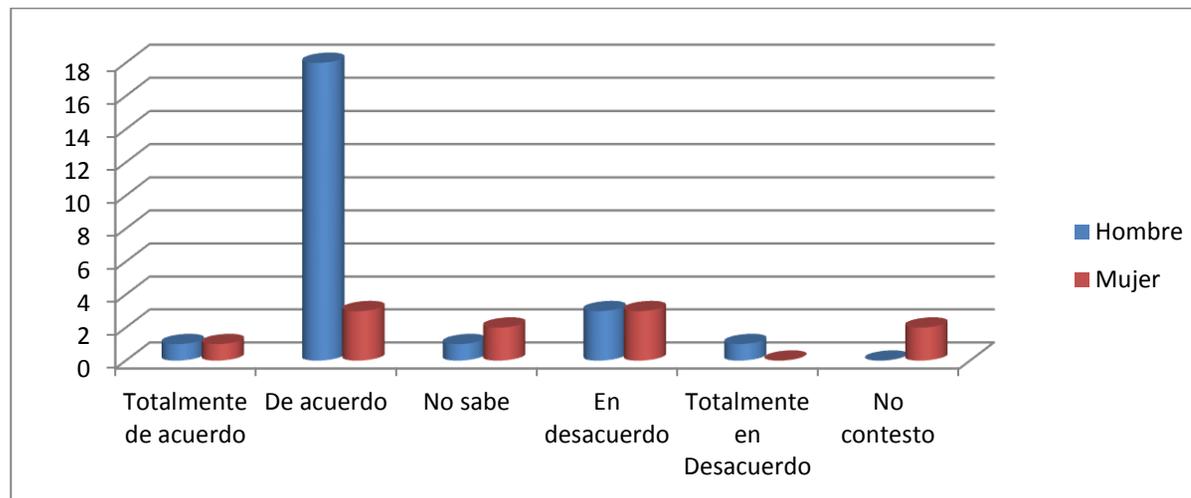
En base a las carencias que existen en el H. Ayuntamiento, se preocupa por cubrir las necesidades de los trabajadores dotándolos de recursos materiales necesarios para el desempeño de sus actividades.

En este grafico podemos apreciar como es que las/os trabajadoras/es, contestaron que cuentan con las herramientas necesarias para poder laborar satisfactoriamente en sus áreas de trabajo (40% hombres y 20% están Totalmente de acuerdo y acuerdo), de esta manera podemos ver que el Ayuntamiento cumple con la responsabilidad de otorgarle a sus personal todo lo necesario para que labore de la manera adecuada.

Grafico 21.

En el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., existen oportunidades reales y claras de promoción profesional o ascenso

Una vez explicado el concepto de promoción y ascenso, podemos vislumbrar, si es que en el Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., existen las oportunidades para los trabajadores de poder acceder a estos tipos de nombramientos o escalafones por parte del Ayuntamiento.



Considerando los resultados de la grafica, la podemos interpretar de la siguiente manera: El 51.42% esta de acuerdo que en la AMP existen las oportunidades necesarias para crecer dentro del Ayuntamiento, mientras que 45.7% entre hombre y mujeres opinan que es necesario que se refuercen mas las oportunidades que se brindan para que los empleados aspiren a un puesto mejor pagado y con mayor posibilidades de crecimiento.

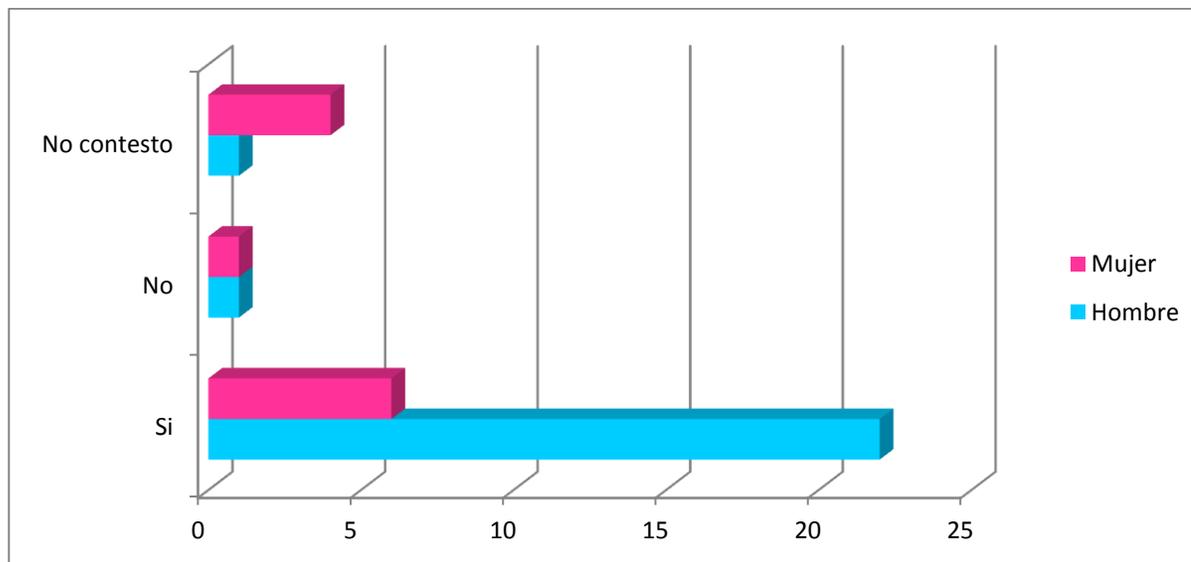
Grafico 22.

Considera que es importante implementar al interior del Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., el permiso de paternidad.

La importancia de una licencia de paternidad radica en dos aspectos:

- 1) Equidad de género
- 2) Derechos de los padres

La cuestión es, precisamente, lograr equidad en las oportunidades y en el ejercicio de los derechos. Así, en el tema de pater/maternidad la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que, entre otras cuestiones, aborda la problemática de la discriminación en el ámbito familiar, dispone la igualdad dentro del matrimonio y la familia para hombres y mujeres, de esta manera los resultados arrojados por los trabajadores (as) ante esta pregunta fueron los siguientes:



En este grafico se puede observar claramente como es que los hombre pretenden responsabilizarse en el apoyo a la crianza de los recién nacidos en el hogar (62%), esto representa un avance para la equidad e igualdad de género, puesto que antes se pensaba que la crianza de los hijos solo le correspondían a las mujeres, sin embargo habría que ver las respuestas de las mujeres, ya que no se ve ningún interés por que los hombres participen en este proceso.

3.2 Hostigamiento Sexual.

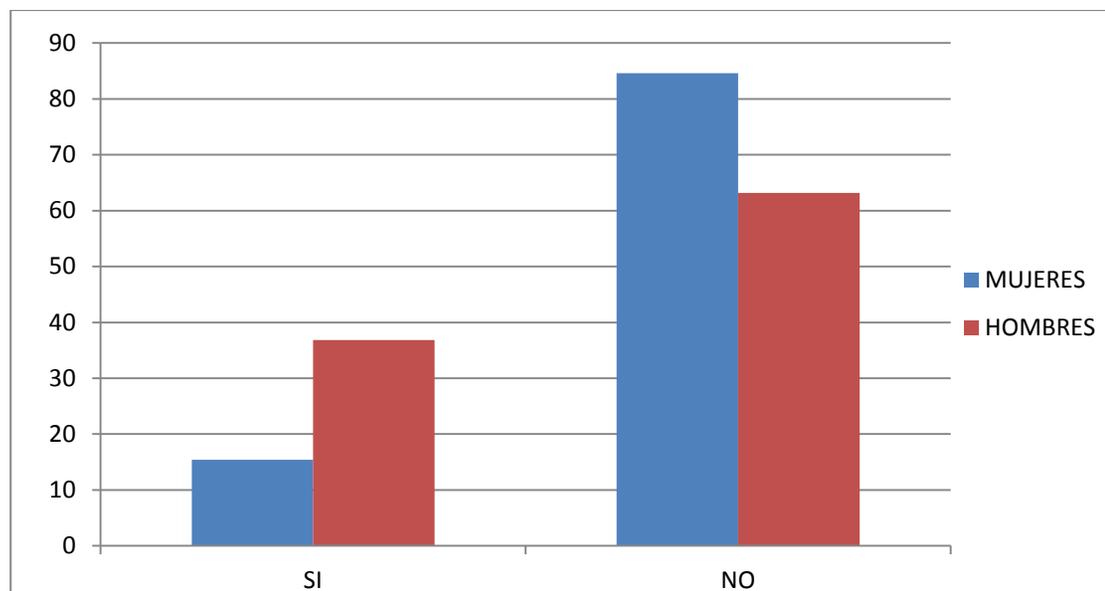
El hostigamiento sexual es una conducta no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez, y se puede dar en cualquier espacio como en la calle, escuela, hogar, trabajo, etc. En el trabajo los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la entidad o dependencia.

El hostigamiento sexual es una forma de persecución que suscita una inquietud creciente, abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas. En nuestra encuesta partimos de una pregunta en general:

¿Ha vivido Ud. Algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo durante el último año de trabajo?

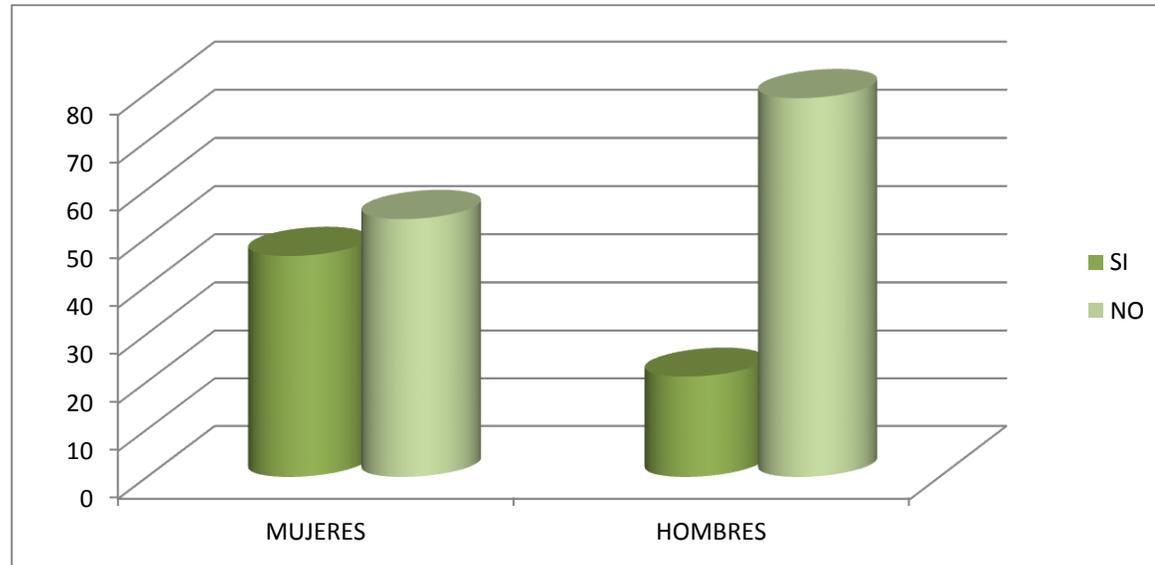
A continuación se presentan los resultados del estudio de esta dimensión:

1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.



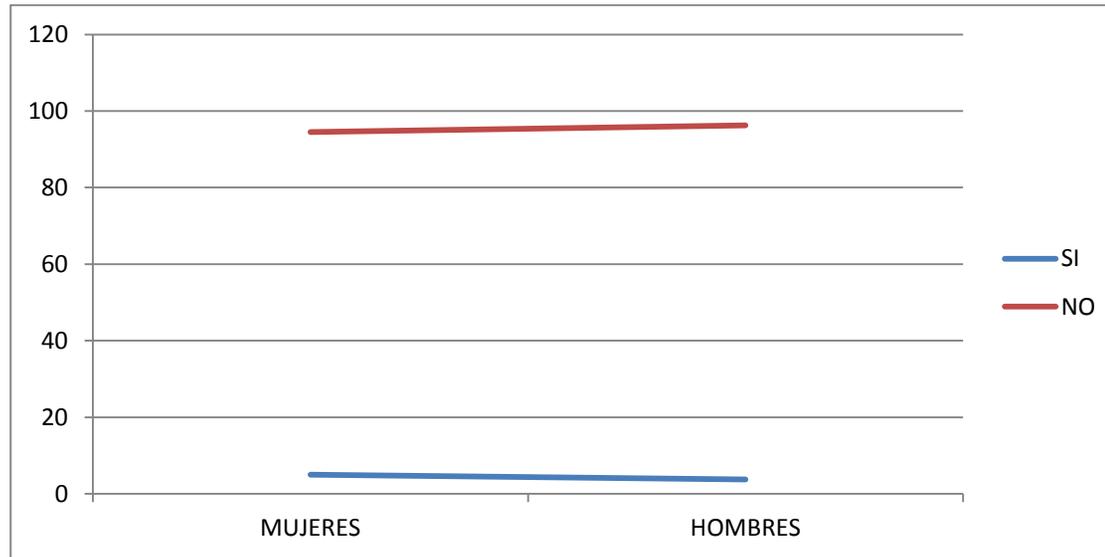
En este gráfico se puede apreciar como es que de entre el 84% y 63%, de las mujeres y hombres no han demostrado, ningún tipo de acoso tanto visual, como ambiental en su área de trabajo, esto es bueno ya que brinda al empleado la oportunidad la confianza de laborar sin situaciones que le sean incomodas o inapropiadas.

2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.



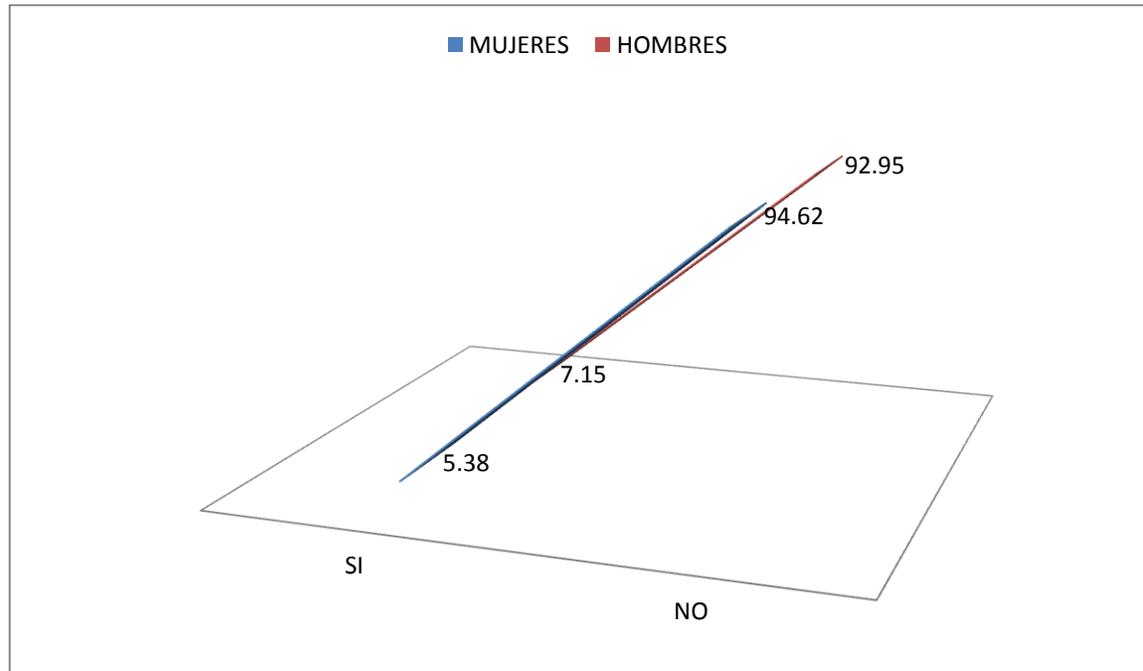
Los Piropos o comentarios incómodos es preocupante, ya que la grafica nos muestra que lo padecen hombres y mujeres en un porcentaje del 67.2%, y en tanto hombres como mujeres en un 64% del total de personas aludieron que No había recibido ningún comentario de este tipo.

3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.



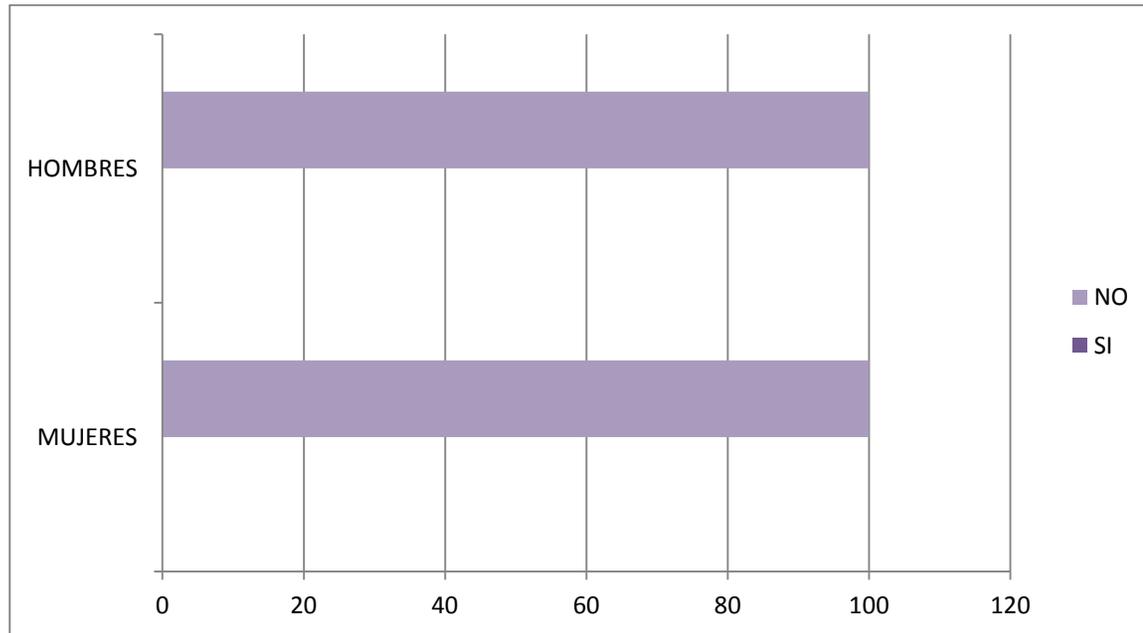
De igual manera podemos apreciar como es que dentro del ámbito laboral los compañeros de trabajo se tratan con mutuo respeto, ya que la mayoría de los participantes más de un 72% coinciden que no existe ni gestos sugestivos ni miradas morbosas que incomoden a los compañeros que laboran con ellos. Sin embargo no podemos dejar a un lado al 3% de las personas que han recibido este tipo de acoso en su área de trabajo. Como parte del estudio dentro del Ayuntamiento.

4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.



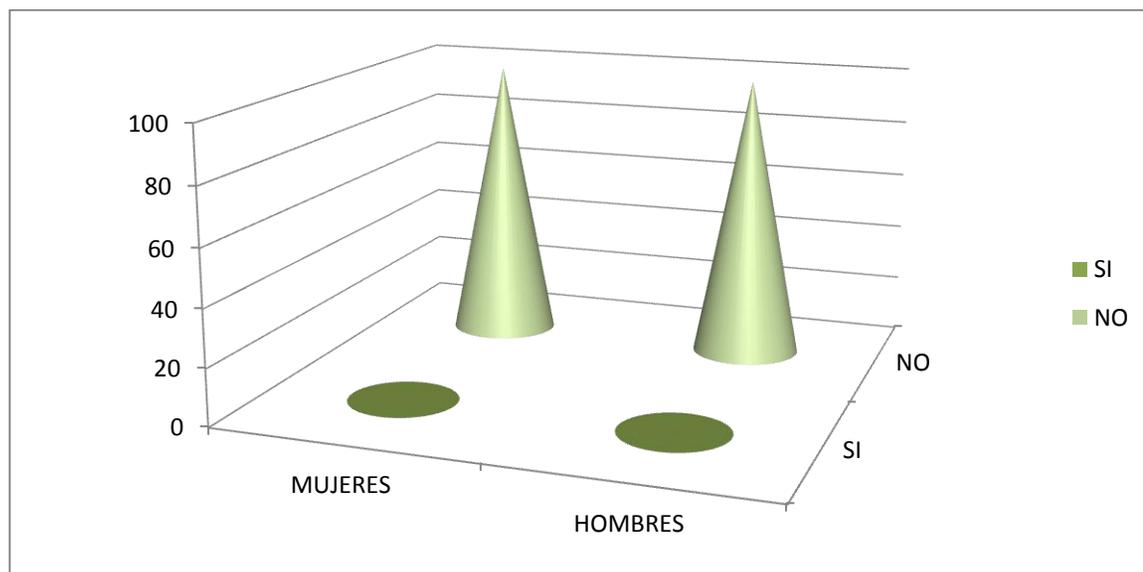
A la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios sobre su vida sexual o amorosa, el 5% de las mujeres y el 7% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, situación preocupante que exista acoso de esta índole dentro del Ayuntamiento, el 81% restante de los asistentes, ha manifestado no ser objeto de este tipo de situación.

5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.



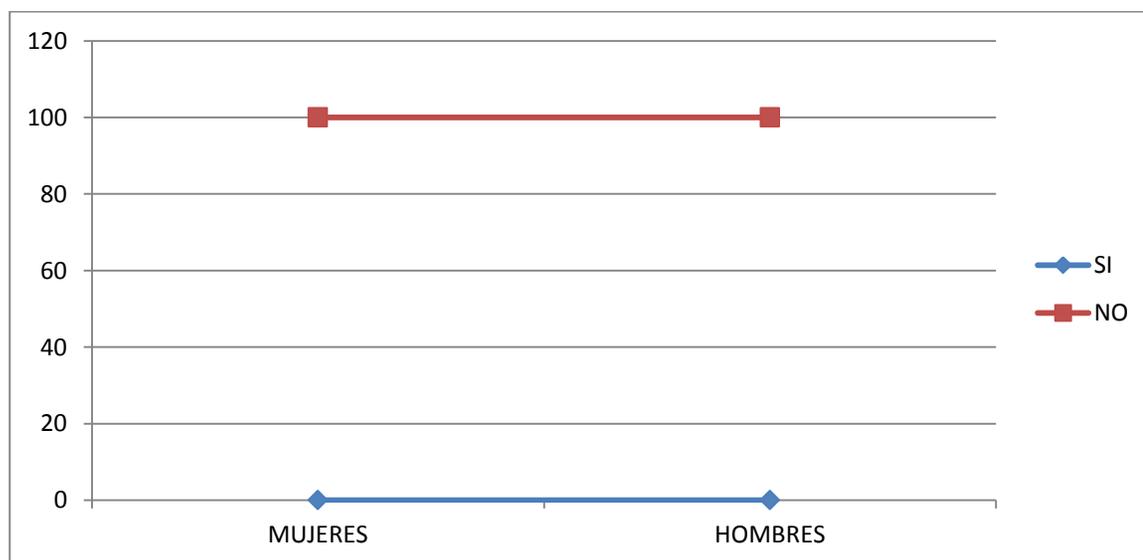
Las variables de amenazas por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, el contacto físico no deseado, de manera favorable en el Municipio de San Nicolas Buenos Aires, Pue., las/los participantes no manifestaron ningún indicio de este tipo de presiones para poder laborar, por lo que se puede percibir un ambiente favorable para su desempeño.

6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.



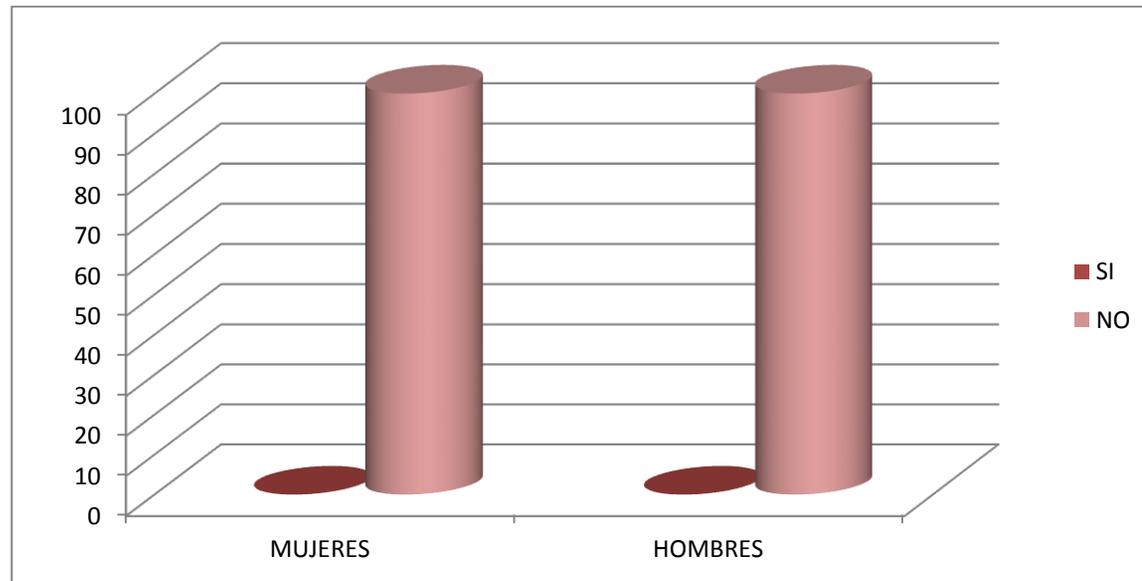
La situación que guarda el Ayuntamiento en cuestión de hostigamiento por medio de cartas, llamadas telefónicas, o mensajes, es totalmente de tranquilidad ya que las/os trabajadoras/es del Ayuntamiento, respondieron que hasta la fecha no se ha presentando ninguna situación de las arriba señaladas, demostrado así que la grafica muestra un 100% de participantes que no han padecido de este hostigamiento.

7. Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.



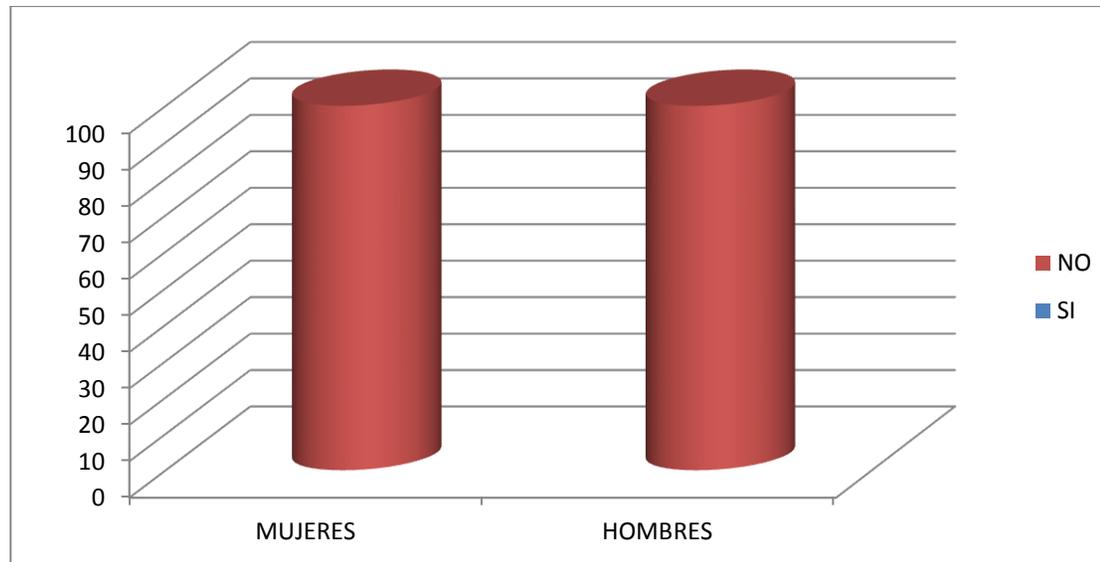
Dentro del H. Ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., las/os participantes al taller, contestaron en su totalidad que no han existido amenazas que puedan afectar su situación laboral, llámese por presiones para aceptar invitaciones o propuestas sexuales, comentando que existe un gran respeto entre trabajadoras/es en general.

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.



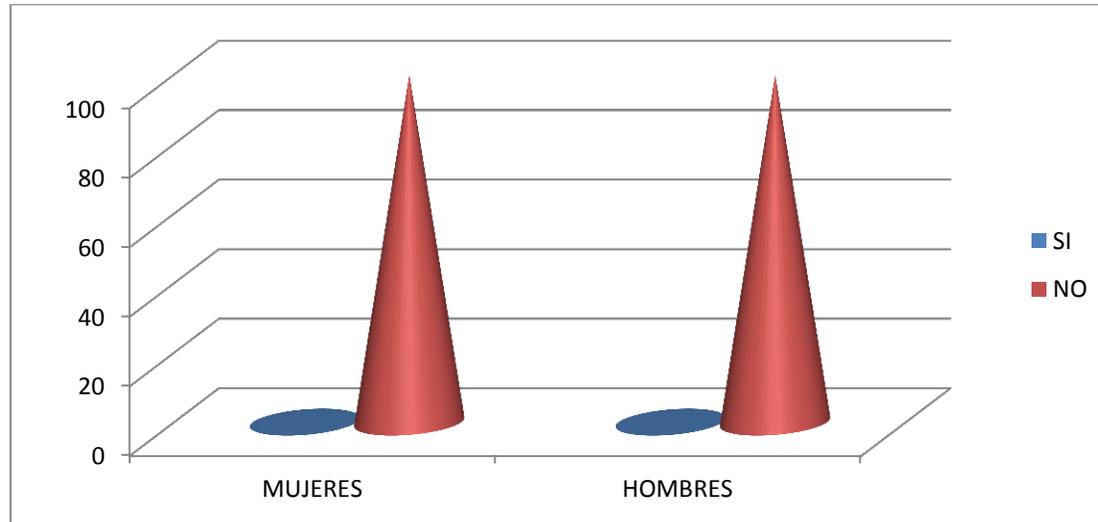
La contestación fue generalizada para esta pregunta, ya que en su totalidad las/los participantes indicaron no recibir este tipo de hostigamiento dentro de su ámbito laboral, manifestando estar de acuerdo con la situación actual.

9. Contacto físico no deseado.



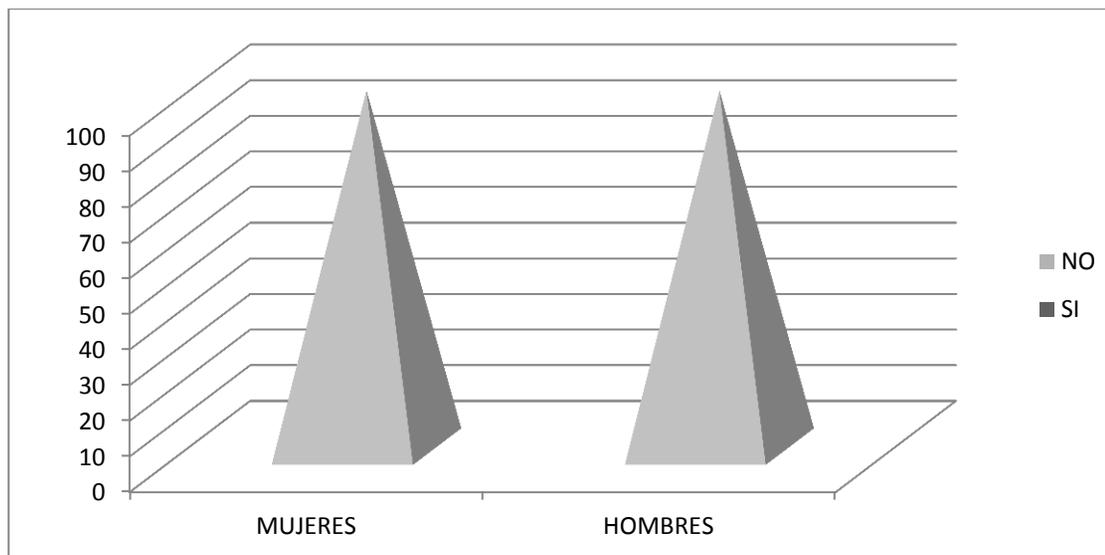
El 100% de las/los participantes del taller, manifestaron no haber tenido hasta la fecha ningún tipo de contacto físico no deseado, por parte de sus propias/os compañeras/os, esto nos demuestra que actualmente se trabaja con armonía, cordialidad y respeto.

10. Presión para tener relaciones sexuales.



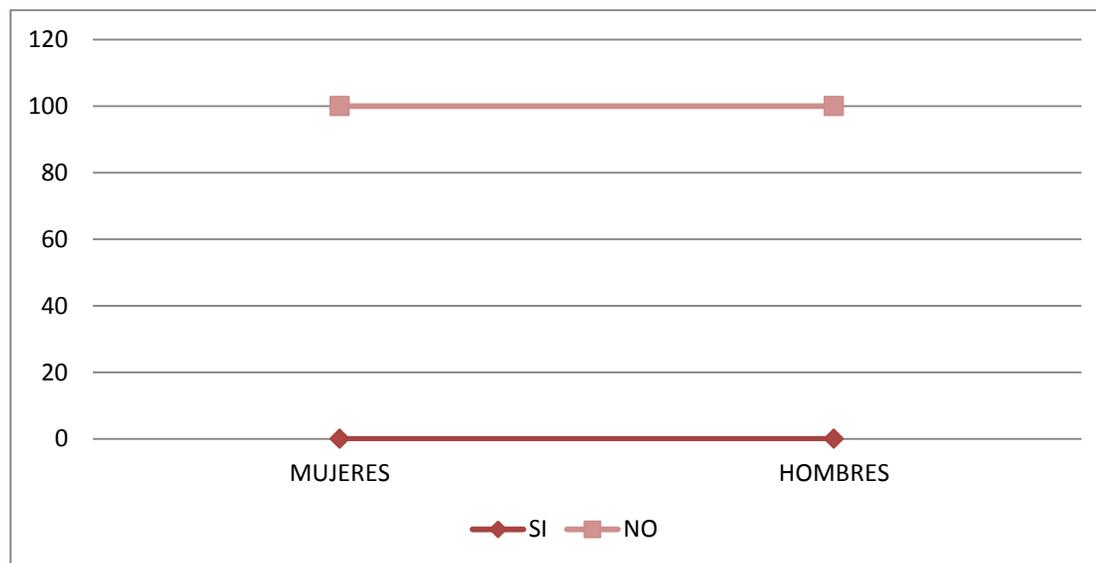
Después de ir elaborando cada una de nuestras preguntas del acoso sexual en el ámbito laboral, consideramos que esta pregunta desencadena gran parte de nuestro tema, la presión que surge en los lugares de trabajo consideramos que es uno de los principales ejes centrales del hostigamiento sexual, pues con ello también el tema de género se ve muy ligado a la igualdad y a la equidad en cuanto a todo el desarrollo que se ha ido laborando en este trabajo, dentro del ayuntamiento de San Nicolás Buenos Aires, Pue., afortunadamente la grafica demuestra como el 100% de las/los participantes no objeto de algún tipo de presión, por parte de sus superiores o compañeras/os de trabajo.

11. Intento de violación.



De igual manera lo que se representa en la grafica es un 100% de las/los participantes que indican no haber sido víctimas de este tipo de situación, por lo que refleja un gran ambiente de tranquilidad.

12. Violación.



Para terminar con esta encuesta las/los funcionarias/os, del H. Ayuntamiento no han tenido ninguna situación de violación hasta esta fecha.

COMPARATIVO PORCENTAJE DE MUJERES

¿Ha vivido Usted algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo durante el último año de trabajo?

PREGUNTA	MUJERES	
	SI	NO
Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	15.37%	84.61%
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	46.15%	53.84%
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	3.78%	94.54%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	5.38%	94.54%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo	5.38%	94.62%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	0%	100%
Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	0%	100%
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.	0%	100%
Contacto físico no deseado	0%	100%
Presión para tener relaciones sexuales.	0%	100%
Intento de violación.	0%	100%
Violación.	0%	100%

COMPARATIVO PORCENTAJE HOMBRES

¿Ha vivido Usted algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo durante el último año de trabajo?

PREGUNTA	HOMBRES	
	SI	NO
Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	36.85%	63.15%
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	21.05%	78.95%
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	3.78%	96.22%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	7.15%	92.95%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	0%	100%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	0%	100%
Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	0%	100%
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.	0%	100%
Contacto físico no deseado.	0%	100%
Presión para tener relaciones sexuales.	0%	100%
Intento de violación.	0%	100%
Violación.	0%	100%

IV. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

Para la elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, se toman en consideración los siguientes objetivos estratégicos, de conformidad a los Ejes de la Cultura Institucional:

Objetivos estratégicos	Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
1. Política Municipal y deberes Institucionales	Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional, para que guíe a la Administración Pública Municipal de San Nicolás Buenos Aires, Puebla, hacia el logro de resultados al interior y exterior de las Áreas y Departamentos.	Estrategia 1: Incluir la perspectiva de género como un criterio que permanezca en la APM, de San Nicolás Buenos Aires, Pue.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
		Estrategia 1.2: Integrar un sistema de seguimiento, evaluación y monitoreo que garantice la implementación exitosa del programa INMUJERES.	1.1.2 Realizar un programa de capacitación tomando en cuenta todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto.
		Estrategia 2: Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores	2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima

<p>2. Clima Laboral</p>	<p>Objetivo: Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.</p>	<p>organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.</p>	<p>laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.</p> <p>2.1.2 Realizar eventos de sensibilización sobre problemáticas laborales y resolución de conflictos.</p>
<p>3. Comunicación incluyente.</p>	<p>Objetivo: Lograr una comunicación incluyente al interior del municipio de San Nicolás Buenos Aires, Puebla, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.</p>	<p>Estrategia 3: Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.</p>	<p>3.1.1 Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación.</p> <p>3.1.2 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada área o departamento.</p>
		<p>Estrategia 4: Integrar un sistema de selección personal que considera la equidad de género y la igualdad de</p>	<p>4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como</p>

<p>4. Selección del personal</p>	<p>Objetivo: Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.</p>	<p>oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>Estrategia 4.2: Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo del servidor público sin afectar su vida en familia.</p>	<p>eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.</p> <p>4.1.2 Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando diferencias de género.</p>
<p>5. Salarios y prestaciones</p>	<p>Objetivo: Contar con una Administración justa donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Estrategia 5: Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.</p> <p>Estrategia 5.1: Realizar una evaluación de los puestos con el fin de nivelar los mismos y que corresponda el salario igual al trabajo igual.</p>	<p>5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.</p> <p>5.1.2 Hacer una revisión de los mecanismos de evaluación actuales.</p>

<p>6. Capacitación y formación profesional.</p>	<p>Objetivo: Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y no discriminatorio.</p>	<p>Estrategia 6: Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>6.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.</p> <p>6.1.2 Lograr que en la capacitación y formación, se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>7. Hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Objetivo: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.</p>	<p>Estrategia 7: Seguir trabajando para que en Ayuntamiento no exista el hostigamiento y el acoso sexual, como hasta la fecha, a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Municipal de San Nicolás</p>	<p>7.1.1 Realizar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p>7.1.2 Publicitar en las áreas y departamentos de las causas, consecuencias y sanciones.</p> <p>7.1.3 Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual,</p>

		<p>Buenos Aires, Puebla.</p> <p>Estrategia 7.1: Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la APM.</p>	<p>que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.</p> <p>7.1.4 Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos de este tipo.</p>
--	--	--	--

Anexos

Anexo 1. LA CAPACITACION

A los talleres de capacitación asistieron 35 personas los cuales 24 representaban a los trabajadores de la administración y 11 de las trabajadoras mujeres de la

Así mismo se realizó un total de 35 encuestas para compilar el trabajo del INMUJERES, sin embargo como parte del interés del Lic. (Aquí va el nombre del presidente municipal) al final de los talleres se aplicó una encuesta a las personas que laboran en la administración pública municipal, para verificar que se hayan cumplido con los objetivos del proyecto, obteniendo resultados favorables.

Los temas abordados fueron:

- Política nacional y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Selección de personal.
- Capacitación.
- Desarrollo profesional.
- Igualdad de oportunidades.
- Compensaciones y salarios.
- Vida familiar y laboral.
- Ambiente laboral y salud en el trabajo.
- Hostigamiento sexual.
- Sensibilización en equidad de género.

Cabe mencionar que en la actual administración municipal los cargos de mayor importancia son ocupados % por mujeres y el otro % por hombres, acción que refleja que falta un poco mas de sensibilización en temas respecto al tema de igualdad de genero. Así mismo el Estado de Puebla esta por arriba de la media Nacional en relación a la participación política de las mujeres y el Municipio de San Nicolás Buenos aires Puebla no es la excepción.

Anexo II. Glosario.

Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.

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.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Construcción social del género: Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Discriminación: Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

División sexual del trabajo: Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento y acoso sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad entre mujeres y hombres: Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Violencia sexual: Es cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.

Violencia contra la mujer: Todo acto de violencia que tiene por motivo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado daño físico, psicológico o sexual ya sea en la vida pública o en el ámbito privado.

Bibliografía

- 2008. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. México.
- Para un análisis más profundo véase Bolívar Echeverría, La dimensión cultural de la vida social, ITACA, México, 2001, p.30 4Op. Cit., pp. 30-31.
- AMORÓS, Celia, Igualdad e identidad, Pablo Iglesias, Barcelona, 1994.
- CONGRESO DE LA UNIÓN, Cámara de Diputados, Diagnóstico sobre la Armonización Legislativa en Materia de Participación Política de las Mujeres Federal y Municipal, 2008.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.
- Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización, PUEG-UNAM, México, 2001.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.
- Programa de Cultura Institucional, México, 2009. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.
- Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, México, 2009.
- Ley del Instituto Nacional de Mujeres, México, 2001.
- Ley general de Acceso a las Mujeres a una vida libre de Violencia, México, 2007.
- Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, México, 2008.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.
- Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.