



imm



H. Ayuntamiento de Mazatlán

“CONSTRUYENDO LA IGUALDAD DE GENERO EN EL MUNICIPIO”

Programa de Cultura Institucional del Municipio de Mazatlán

Mazatlán, Sinaloa, Noviembre del 2012.

“Este programa es público y queda 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”.



Noviembre de 2012

INDICE

I Justificación

II Objetivo

III Antecedentes:

IV Marco jurídico

V Marco referencial de la cultura institucional

VI Institucionalización de la perspectiva de género

VII Diagnóstico

VIII Resultados

IX Programa

X Glosario

XI Bibliografía

I Justificación:

En congruencia con del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el que se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una autentica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Instituto de las Mujeres de Mazatlán, IMMujeres, realiza una investigación con perspectiva de género con el objetivo de identificar las diferencias entre mujeres y hombres en la estructura organizacional del H. Ayuntamiento de Mazatlán.

Se utilizan las técnicas de encuesta y entrevista, y mediante su análisis, se elabora un diagnóstico; mismo que ha de transformarse en acciones afirmativas, con las que mujeres y hombres puedan alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible, donde ambos sexos se vean beneficiados.

En el razonamiento que la desigualdad presentada entre hombres y mujeres al interior del H. Ayuntamiento de Mazatlán, es un hecho cultural y por lo tanto modificable, se propone el desarrollo del presente Programa de Cultura Institucional Municipal, como factor clave que al proponer objetivos, estrategias, y acciones, se busca incidir de manera positiva en la realidad encontrada, con la finalidad de generar avances en la transversalización de la perspectiva de género en el Municipio de Mazatlán.

II Objetivo:

Transversalizar la perspectiva de género en todas y cada una de las dependencias del H Ayuntamiento de Mazatlán mediante acciones contenidas en su Programa de Cultura Institucional.

III Antecedentes:

La Declaración Mundial de Derechos Humanos es la afirmación sobre Derechos Humanos más aceptada en todo el mundo. Su mensaje central es el valor innato a todo ser humano.

Esto significa que todos los Derechos Humanos deben ser disfrutados por todas las personas, en todo momento, y que ningún derecho puede disfrutarse a costa de otro derecho.

La Declaración fue adoptada por unanimidad el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la ONU y comprende una serie de derechos básicos inalienable a todos los seres humanos, ello independientemente de su raza, color de piel, sexo, idioma y religión u otra condición.

En la actualidad los derechos humanos siguen atropellándose sobre todo a las personas cuya condición económica es vulnerable. Para éste caso se refiere a la discriminación que por condiciones de sexo se realizan en la Administración Pública Municipal (APM). Para conocer la cultura institucional imperante en el H. Ayuntamiento de Mazatlán, se aplicó

encuesta de Cultura Institucional la que tiene sus orígenes en el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género del Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres, previa adaptación. El Inmujeres (2008), sostiene, que dicho cuestionario fue diseñado para medir la percepción de las y los servidores públicos en los aspectos relacionados con la cultura institucional en su dependencia y su aplicación, y el análisis permitió medir la percepción que el personal de la administración pública tiene sobre los aspectos manifiestos de género en la cultura institucional.

Durante el año de 2009, el Instituto Sinaloense de las Mujeres (ISmujeres), en convenio con el Fondo de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, realizó el Diagnóstico sobre Cultura Institucional a los dieciocho municipios de Sinaloa. Entre sus principales aportes del diagnóstico ...”se encontró que existe un nivel de respeto alto hacia el personal, sin distinción de sexo, pero que a pesar de que las mujeres cada día acceden más a puestos directivos, aún quedan dinámicas y paradigmas culturales que limitan su acceso a los mismos (ISmujeres,2009,p.7)”.

Por tratarse de una política nacional todos los Estados y Municipios de México se integran en mayor o menor medida a la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones públicas.

IV Marco jurídico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1 de, prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, el artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y el artículo 123 determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951). Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966). Establece que los Estados parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, (ONU, 1979). Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que “los Estados parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo”,

entre otros.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (OEA, 1994). En esta convención, “los Estados parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres”.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que “se entenderá por discriminación 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”. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: “prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”, entre otras.

Ley General de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad”. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras

acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que “corresponde al gobierno federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas”. Asimismo, en el marco de la política nacional de igualdad que establece la *Ley*, su artículo 34 señala que “las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia”.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define “la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que sostienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales”. Asimismo, señala que la 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”.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa. Su artículo 1 establece: “garantizar el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”; su artículo 2 define que “se sentarán las bases para el diseño de políticas públicas, programas y acciones con alto contenido de respeto a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres”; su artículo 4 establece que “corresponde al Estado y los municipios, mediante el desarrollo de sus políticas, planes y proyectos, promover y garantizar la igualdad de oportunidades con equidad de género”.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa. Su artículo 6 establece “la igualdad entre mujeres y hombres, lo que implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”. En relación con el artículo 31, “los objetivos y acciones de esta ley estarán orientados a garantizar el derecho de participar a las mujeres y hombres en el desarrollo económico del Estado”.

Buscando contribuir a la aplicación de las leyes antes citadas el H. Ayuntamiento de Mazatlán Sinaloa y la Universidad Autónoma de Sinaloa firman un convenio de colaboración para la realización de proyectos con perspectiva de género con fondos económicos del Programa de Fortalecimiento a la Políticas Municipales de la Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM 2012)

V Marco referencial de la cultura institucional

La cultura es según Thompson, (1998), “.... un patrón de significados incorporados a las formas simbólicas entre las que incluyen acciones, enunciados y objetos significativos en virtud de las cuales los individuos se comunican entre sí, comparten sus experiencias, concepciones y creencias” (p.197). La cultura es característica y elemento diferenciador de los pueblos y las naciones, es un patrón de significados cambiante y dinámico. La cultura puede y de hecho, es: parte integrante de las organizaciones económicas, comerciales e institucionales, y responde a sus interioridades de la misma forma que actúa personal o grupalmente.

La cultura institucional en la Administración Pública Municipal (APM) es un fenómeno complejo que puede articular conflictos, los que pueden ser legitimados por quienes ostentan el poder, y estos conflictos son resultados de cuestiones partidistas y terminan o se agravan según sea la voluntad de un nueva presidencia municipal.

El desarrollo de los procesos hacia una nueva cultura institucional con perspectiva de género, depende en gran medida del grado de sensibilización en género de quienes dirigen la APM y la cultura institucional vista desde la perspectiva de género, contribuye a la adopción de procesos que tomen en cuenta la inclusión de mujeres y hombres — en partes iguales— en el personal de la institución.

Para establecer el Programa de Cultura Institucional, es necesario que se aborden los conceptos de género, instituciones y cultura, para, desde este

punto de vista, lograr consensos en las dependencias públicas. El concepto de género se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La importancia del concepto género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos, toda vez que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente.

La distinción entre sexo y género enfatiza lo que se espera que realicen las mujeres y los hombres, exceptuando las funciones sexualmente definidas —el parto, la lactancia, la fecundación— puede cambiar a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores tanto los culturales como los sociales.

La dimensión de género no es algo que se busque «adicionar» a la vida de las instituciones. Éstas *siempre* están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones, en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Desarrollar políticas de equidad en el Municipio, significa la incorporación de la equidad entre mujeres y hombres e implica una transformación de la práctica y la cultura institucional; la integración de la perspectiva de género transformará las situaciones de desigualdad encontradas en la actualidad.

Para conquistar avances en la cultura institucional con perspectiva de género es necesario el compromiso y la voluntad de las diversas personas de la APM, ya que sólo la sensibilización ellas se podrá observar en al APM:

- Disposición de cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- La formulación de políticas, normas y acciones específicas para hacer posible las relaciones de igualdad.
- El desarrollo de instrumentos técnicos capaces de incorporar la nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- El planteamiento de nuevos métodos en las estructuras administrativas y de gestión.
- La sensibilización y capacitación del impacto diferenciado de la gestión municipal.
- La disposición de fondos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas institucionales de equidad de género.

VI Institucionalización de la perspectiva de género

La *institucionalización* de un enfoque teórico como relacionado con la perspectiva de género, se refiere al proceso mediante el que las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y los métodos adoptados por una institución (Inmujeres, 2008).

Si la institucionalización de la perspectiva de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en *todos los aspectos* de una institución, es decir, en su misión, visión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado. En este sentido, un *enfoque transversal* se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia. El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metódicas.

La incorporación de la perspectiva de género, de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución, implica tanto un proceso técnico como político que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión. Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en: los objetivos, la definición de las agendas de trabajo, el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, el destino de los recursos, las prácticas presupuestarias, los mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

Es conveniente puntualizar que lo que se pretende mejorar son aquellas situaciones basadas en la inequidad y la discriminación de género. El diagnóstico es un instrumento y no un fin en sí mismo, implica un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la administración pública municipal, siendo su objetivo detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por sexo. En este sentido, es un medio a partir del que el personal de la institución puede identificar los aspectos que son recomendables mejorar para conseguir una mayor igualdad entre ambos sexos.

Por otro lado son importantes también los aspectos de la implantación de las estrategias y dar seguimiento a las líneas de acción planteadas en el programa. Es primordial señalar los recursos de los que se va a disponer, marcar claramente el tiempo para la obtención de resultados, y que estos puedan ser medibles ya que de esa manera se podrán elaborar los indicadores que den cuenta de los avances del programa, los aspectos que hay que mejorar y los que hay que reconsiderar.

VII Diagnóstico

De acuerdo con el diagnóstico sobre cultura institucional elaborado en el año de 2011 en el municipio de Mazatlán Sinaloa se obtuvieron los siguientes datos.

Mazatlán tiene una población de 403.888 habitantes según datos del INEGI (2010), de estos 205.419 son mujeres y 198.469 son hombres. Por lo

tanto, el 49.14% de la población son hombres y 50.86% mujeres.

Si se compara los datos de Mazatlán frente al resto de los municipios del Estado de Sinaloa, Mazatlán es el segundo municipio más poblado y representa 14.59% de la población total de Sinaloa.

El total de hogares en Mazatlán según INEGI (2010) es de 121,985, de estos 33,509 su jefatura es femenina y 88,476 masculina, como se observa la proporción de hombres como jefes de hogar es de 2.60 hombres por cada mujer.

El Municipio de Mazatlán es gobernado por el Partido Acción Nacional y su presidente el Lic. Alejandro Higuera Osuna ha integrado su gabinete presidencial de la siguiente forma según su página electrónica www.mazatlán.gob.mx ; para noviembre de 2012 los cargos de mayor jerarquía son ocupados por 77% hombres y 23% de mujeres, los datos son prueba de la desigualdad por sexo que actualmente se presenta en dicho gabinete presidencial y justifica la necesidad promover y ejecutar acciones encaminadas al cambio de la cultura institucional existente.

En relación al diagnóstico resultados de las 8 entrevistas realizadas al funcionariado de la APM de Mazatlán, Sinaloa emitieron comentarios al respecto de las posibles transformaciones que pudieran llevarse a cabo a partir del taller impartido sobre Capacitación y Cultura Institucional correspondiente a la cédula 10.

Se aplicó la entrevista focalizada, utilizando como apoyo una guía de la misma como instrumento para recabar la información de tipo cualitativa, obteniendo relevante datos sobre los siguientes tópicos.

De ocho funcionarios entrevistados, 5 (62.5%) manifiestan que:

“a partir de la realización del Taller sobre Cultura Institucional en la APM y por consiguiente en la dependencia que dirigen, existe un ambiente de respeto que es favorable a que se realicen procesos de igualdad entre hombres y mujeres”.

De tres personas entrevistadas, que representan el 37.5% afirman que: *“no existen tales condiciones”*...., sin embargo en su respuesta sobre el mismo cuestionamiento de *¿Cuáles serán esas modificaciones?*, seis personas entrevistadas (75%), se manifiestan a favor: *“porque ya existe un trato igualitario entre hombre y mujeres en la dependencia donde laboran”*, una persona opina (12.5%) que se encuentra en la misma tónica emitiendo que *“la mayoría del personal corresponde al sexo femenino, donde solamente laboran dos empleados del sexo masculino”*, y la última persona entrevistada (12.5%) afirma que *“revisando los cargos públicos de mayor nivel son ocupados por el sexo masculino”*, deduciéndose que para esta última respuesta no existe la equidad género en los procesos de contratación y selección del personal a ese nivel que labora en la APM.

Las actitudes asumidas por el funcionariado permitieron realizar interpretaciones en el siguiente tenor: se percibe un comportamiento tendiente a conservar los espacios laborales de primer y segundo nivel a los hombres, probablemente por identidades con la misma APM, o compromisos partidistas; sin embargo también se observó que cuatro

funcionaria/os, 50% se involucraron en el proceso y mostraron una actitud comprometida con el taller.

El 100% afirmo que *“después de la participación en el taller mejorara el trato entre el personal, imperando los valores de respeto y justicia, sin importar el nivel jerárquico”*.

Las expresiones manifestadas se enfocan hacia *“mejor convivencia del personal, incrementar la equidad de género, comulgar con una nueva cultural institucional, el trato igualitario entre las personas de distintos sexos basado en la cordialidad y justicia”*, comentarios emitidos por seis personas entrevistadas (75%), del resto, una persona opina que *“el taller forma parte de sus obligaciones laborales”*, mientras que otra mas no responde al cuestionamiento (25%).

Con relación a la utilización del lenguaje no sexista en los procesos cotidianos de la APM, su respuesta es el 100% afirmativo, mencionando expresiones de *“aceptación que giran en relación a ser una necesidad propia de la APM, que debe de aceptarse y difundirse, de igual manera opinaron que el presente taller brinda herramientas para proceder en pertinencia al lenguaje incluyente y/o diferenciado, que permitirá cambiar la brecha de desigualdades”*....

Sobre el cuestionamiento de *¿Sí la institución o área donde labora el/la funcionario(as) promueve el acceso a mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores?*, el 25% (2 personas entrevistadas) manifestaron que *“no se promueve”*, y el 75% (6 personas del

funcionariado) emitieron su respuesta *“afirmando que si se lleva a cabo”*.

El 100% expresan que: *“el taller de capacitación para la cultura institucional les proporciono habilidades para respaldar el proceso de transformación de la cultura, la práctica, organización y relaciones laborales formales e informales entre personas de ambos sexos, de igualdad de género que tendrá impacto en la acción pública, ya que consideran que tuvieron la oportunidad de aprender sobre equidad de género, lenguaje incluyente mediante un glosario que les proporciono el proceso socioeducativo del taller desarrollando habilidades, capacidades y herramientas para el desempeño de sus funciones y de la atención a la sociedad en general”*.

El funcionariado entrevistado en su totalidad (100%) considera que *“a partir de la impartición del presente taller existen condiciones para institucionalizar un mecanismo de evaluación para el desempeño laboral sin discriminación entre hombre y mujeres, porque el proceso vivenciado en el taller les brindo las bases para ello”*.

Con relación al otorgamiento de promociones laborales teniendo como base las relaciones afectivas, las influencias políticas y/o la apariencia física la persona empleada, el 87.5% (siete entrevistadas) *“expresaron su desaprobación ante tal estrategia promocional escalafonaria del personal”*, solamente el 12.5%, manifestó que *“si se llevan a cabo las promociones en base a esas acciones que difieren de los ideales y políticas del Programa de Cultura Institucional”*.

En la APM existe una disposición al 100% del funcionariado para que el personal en general sin distinción de ninguna índole acceda a la capacitación profesional.

Sin embargo aún hace falta por construir y accionar para estar de acuerdo con las políticas del Programa de Cultura Institucional en el rubro de la programación de capacitación en horarios de trabajo, puesto que el 62.5% (5 personas entrevistadas) expresan que *“no se llevan a cabo dentro de la jornada laboral”*, mientras que el 37.5% (tres entrevistas) expresan que *“si se programan y realizan cursos dentro del horario laboral”*.

Al ser cuestionados sobre la aplicación de sanciones resultado de las prácticas de intimidación, acoso, hostigamiento sexual y maltrato el 87.5% (siete personas entrevistadas) su contestación fue *“afirmativa”*, y únicamente el 12.5% enunció que *“no se realizaban sanciones sobre el particular”*.

La necesidad de la existencia de un Programa de Cultura Institucional es un imperativo para poder atender las áreas de oportunidad antes citadas en la descripción del presente proceso, porque el 100% están de acuerdo con que este se establezca, como una alternativa para transformar las normas, formas de organización y existan propuestas tendientes a mejorar las relaciones de género; por considerar una opción para mejorar las relaciones entre hombres y mujeres, sobre todo las relaciones laborales y sociales y entre el personal, siendo éstas una necesidad interna de la APM.

Por otro lado se encontró que las principales consideraciones para las contrataciones, asignación de salarios y de prestaciones, no se relacionan tanto con el género, sino con que los partidos políticos dan apoyo a cada persona, además que las mujeres participan en menor medida de las redes sociales con mayor poder de negociación al interior de la administración pública municipal.

Se encontró también, en un tercio de los casos, que los puestos siguen siendo vistos con perfiles masculinos y femeninos, como producto de la historia y los roles tradicionales. También se identifica una comunicación interna sin perspectiva de género, lo que la hace poco incluyente y en muchos casos refuerza paradigmas y estereotipos de género que limitan las trayectorias de las servidoras públicas.

En cuanto a las dinámicas relacionadas con violencia, en la administración pública municipal de Mazatlán las y los servidores públicos encuentran dificultad en identificar la violencia, el acoso sexual, el hostigamiento, y la presión psicológica y laboral; además más de las tres cuartas partes del personal no tiene conocimiento de los mecanismos de denuncia.

Por lo que se refiere a los ingresos y nivel de participación en la economía familiar, se identificó que las mujeres que laboran en la administración pública municipal —trabajo productivo—, lo hacen principalmente por aportar recursos a los ingresos familiares, ya que ellas representan el sesenta por ciento del ingreso familiar en un cuarenta por ciento de los casos. Aún cuando la realización personal y la independencia económica

son relevantes para las servidoras públicas, esos factores son de menor impacto.

Se encontró que el personal femenino no tiende a negociar sus condiciones laborales y salariales; es importante desarrollar habilidades de negociación efectiva y de solución de conflicto entre el personal femenino, para facilitar el cambio hacia una cultura institucional con perspectiva de género, ya que son las servidoras públicas las gestoras de dicho cambio.

Por último, se encontró que los y las funcionarios públicos municipales saben de la existencia de la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa*, así como de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa*, pero en la mayoría de los casos impera un desconocimiento sobre su contenido y el impacto en las y los servidores públicos municipales.

El Programa de Cultura Institucional PCI, representa una de las estrategias más importantes del gobierno municipal para transformar las instituciones públicas mazatlecas en espacios laborales con rostro humano, justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

La institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer municipal, mediante el PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la administración pública estatal y las leyes vigentes nacionales, y los mecanismos y tratados internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres.

VIII Resultados

El total de encuestas aplicadas fueron 100, a hombres 56 y 44 a mujeres.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla No. 1

I FICHA DE IDENTIFICACIÓN

Sexo:

1.- Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	44	44	44.0	44.0
	Hombre	56	56	56.0	56.0
	Total	100	100	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

La tabla muestra el compromiso de encontrar en la medida de lo posible que los datos obtenidos representen la verdadera percepción tanto de mujeres como de hombres.

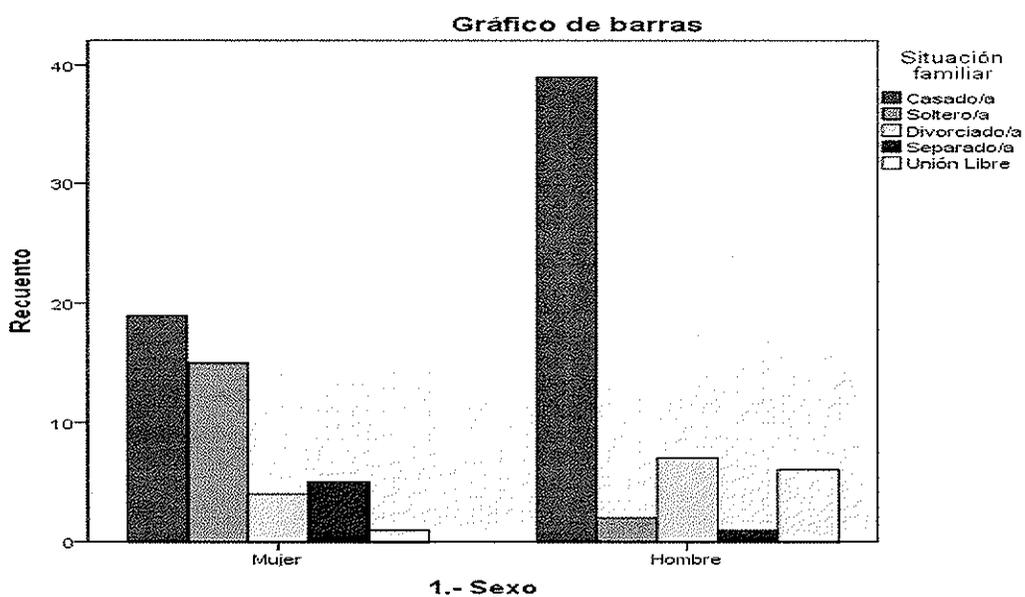
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 2

II DATOS PERSONALES

a) Situación Familiar

		Estado Civil					Total
		Casado/a	Soltero/a	Divorciado/a	Separado/a	Unión Libre	
1.- Sexo	Mujer	19	15	4	5	1	44
	Hombre	40	2	7	1	6	56
Total		59	17	11	6	7	100

Fuente: elaboración propia,



Fuente: elaboración propia,

Con respecto al estado civil de los y las encuestadas, las mujeres casadas representan el 19% y los hombres el 40%, las y los solteros representan 15% y 2% en ese orden respectivamente, en la condición de divorciados

(as) se encontró que las mujeres constituyen el 4% y los hombres el 7%, el rubro de separada (o) los hombres representan 1% y las mujeres el 5%, respecto a la condición de unión libres las mujeres significan el 1% y los hombres el 6%.

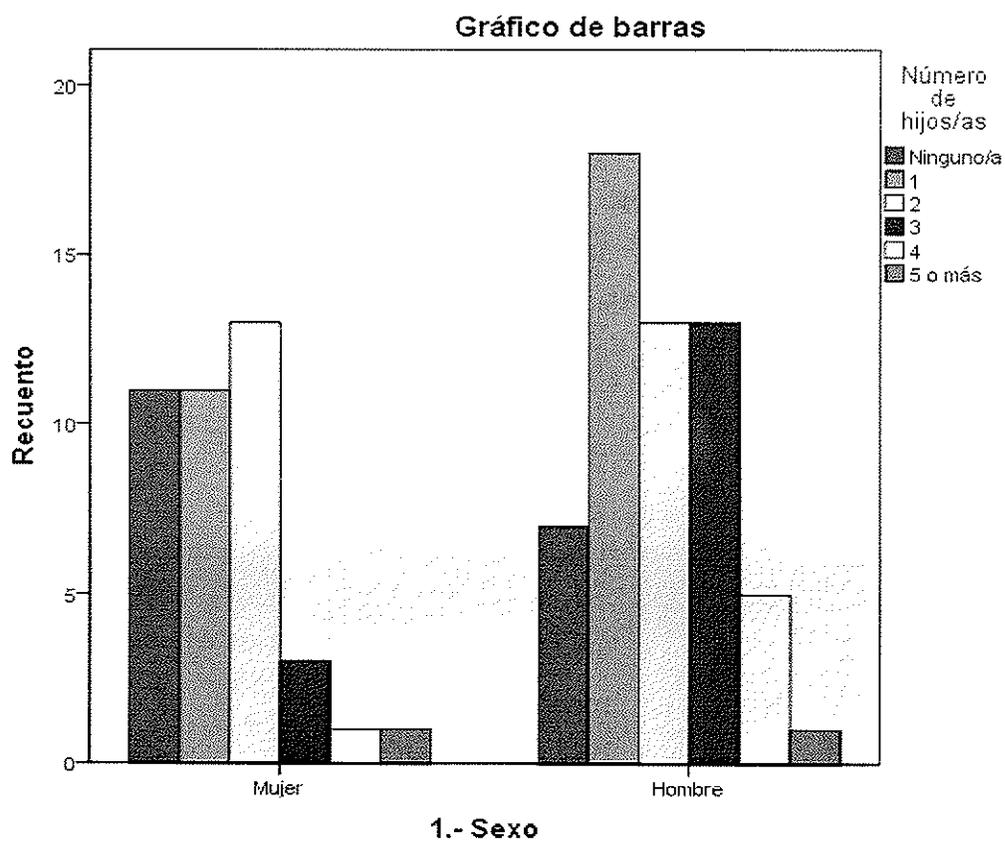
Los rubros con mayor porcentaje son el de casada (o) en primer lugar y en segundo lugar, solteras para mujeres y divorciados para hombres, una explicación a ello pudiera ser para los hombres casados el confort que representa tal condición, ya que, en casa tiene quien los “atienda”, realice todas labores propias del hogar y además cuide de los hijos. Aunque en la actualidad la mujer se ha incorporado en gran medida al ámbito laboral, ello no le ha significado dejar las labores del hogar y la familia, sino que en su mayoría las mujeres que trabajan en el ámbito público realizan una doble o triple jornada.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 3

b) Número de Hijo/as.

		Número de hijos/as						Total
		Ninguno/a	1	2	3	4	5 o más	
1.- Sexo	Mujer	12	11	13	4	3	1	44
	Hombre	7	17	13	13	5	1	56
Total		19	28	26	17	8	2	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

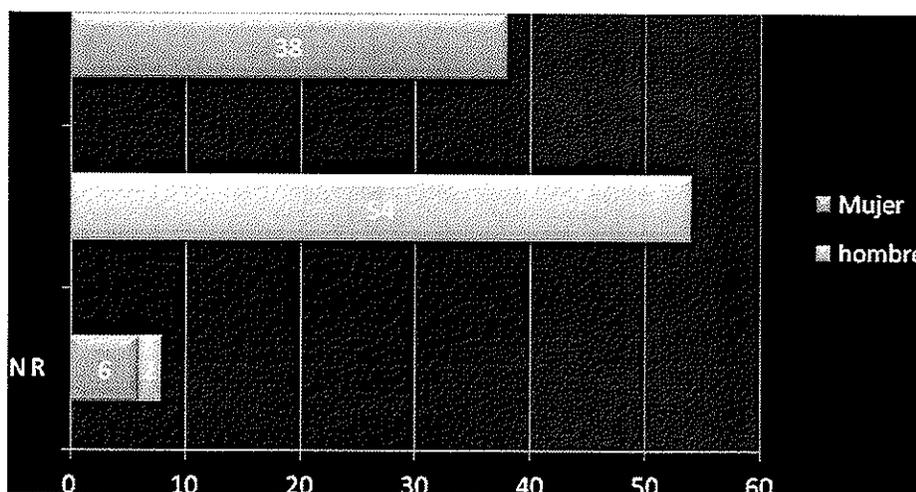
El promedio de hijos de las mujeres encuestadas es de 2.0 hijos/as en tanto que los hombres tienen en promedio 2.18 hijos, los datos nos dicen que los hombres tienen relativamente un poco más hijos/as que sus compañeras de trabajo.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
 Programa de Cultura Institucional
 Tabla y Gráfica No. 4

C) Anotar lo que corresponda:

Sexo	jefatura de familia			Total
	No Respuesta	jefe de familia	jefa de familia	
Mujer	6	0	38	44
Hombre	2	54	0	56
Total	8	54	38	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

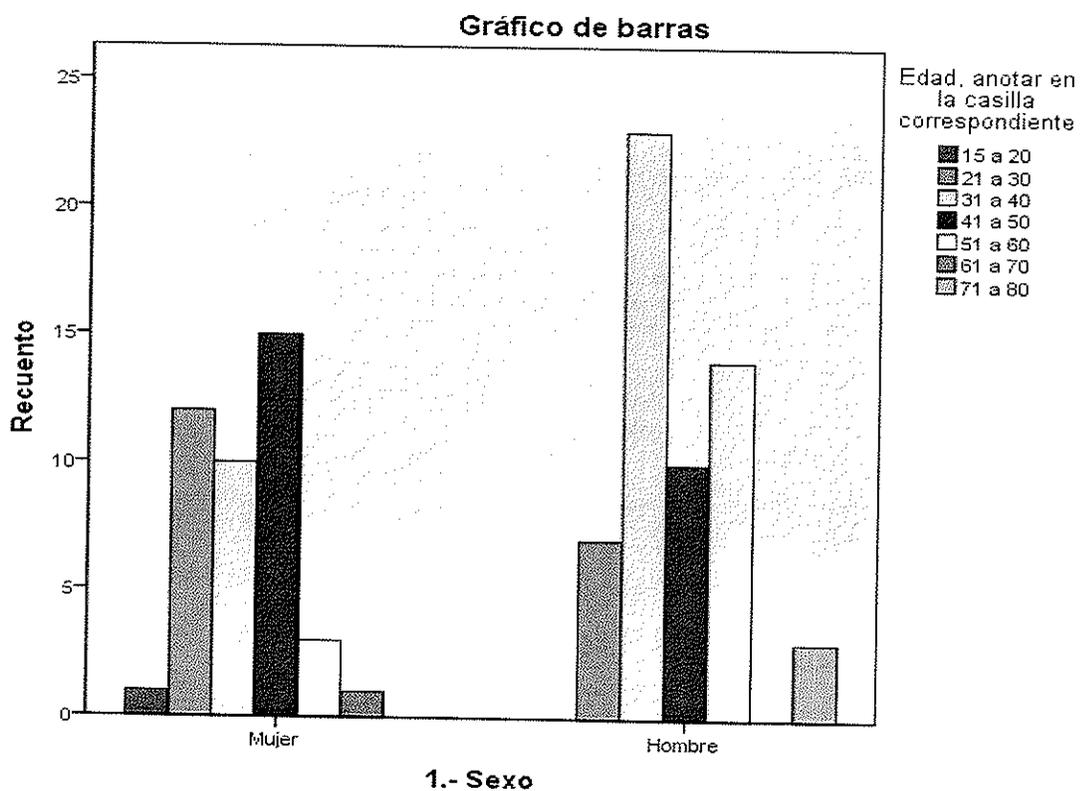
Como se puede observar el 38% de las mujeres encuestadas afirman ser jefas de familia, lo que significa que recae en ellas la responsabilidad del hogar; los hombres jefes de familia representan el 54%, el restante 8% de personas decidieron no responder.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 5

d) Edad de las y los encuestados

Sexo	Grupos etarios							Total
	Menores de 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 y mas	
Mujer	1	13	10	16	3	1	0	44
Hombre	0	7	23	10	14	0	2	56
Total	1	20	33	26	17	1	2	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

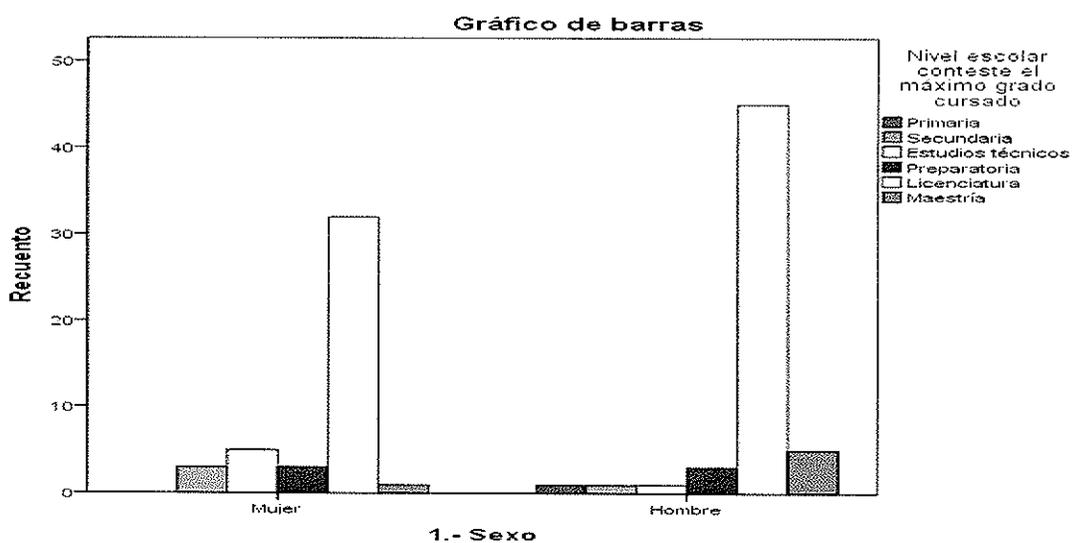
Se observa que la moda se localiza en los hombres de 31 a 40 años representado con el 40 %, mientras que en las mujeres en el rango de 41 a 50 años la moda la representa un 36%, se puede observar en general que las mujeres entre los 20 a 40 años representan más del 55 % de las mujeres encuestadas, de lo que se infiere una población joven, al igual que los hombres el 52 % su población también es muy joven, sin embargo es de observarse que su personal de 41 a 71 y mas años, representa el 48 %, mientras que para las mujeres representa el 45%.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 6

e) Nivel escolar máximo grado cursado:

Sexo	Escolaridad terminada					Maestría	Total
	Primaria	Secundaria	Estudios técnicos	Preparatoria	Licenciatura		
Mujer	0	3	5	3	32	1	44
Hombre	1	1	1	3	45	5	56
Total	1	4	6	6	77	6	100

Fuente: elaboración propia,



Fuente: elaboración propia,

En relación a la escolaridad de las y los encuestados, se observa que el mayor porcentaje se localiza en el nivel licenciatura con 73% de mujeres y con un 80 % de hombres, en cuanto a los estudios de posgrado las mujeres representan el 2 % y los hombres el 9 %, se reconoce una brecha de desigualdad del 7%.

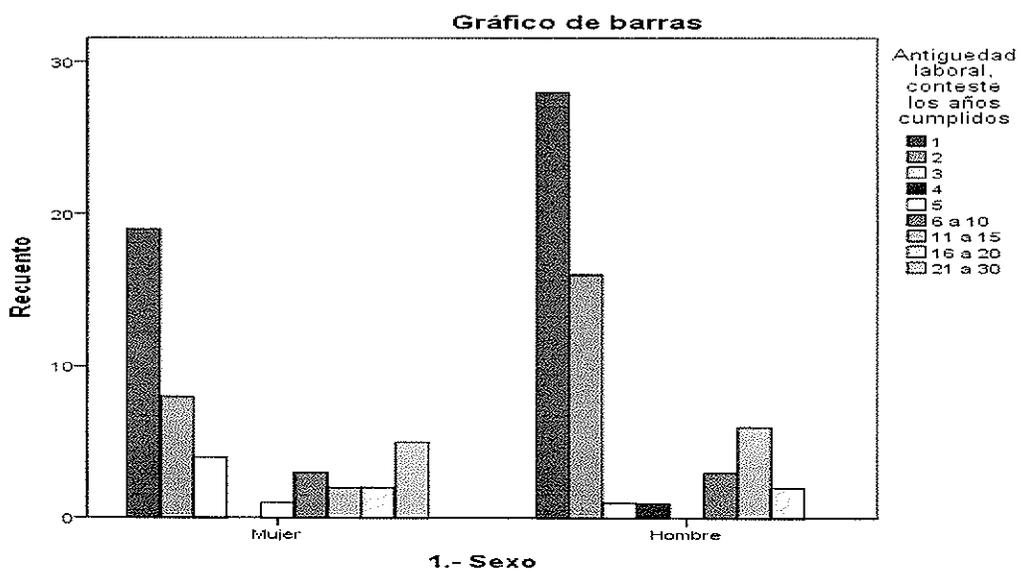
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 7

III DATOS LABORALES

a) Antigüedad laboral, conteste los años cumplidos:

Sexo	Antigüedad laboral años cumplidos									
	1	2	3	4	5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 30	Total
Mujer	19	8	4	0	1	3	2	2	5	44
Hombre	27	16	1	1	0	3	6	2	0	56
Total	46	24	5	1	1	6	8	4	5	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia,

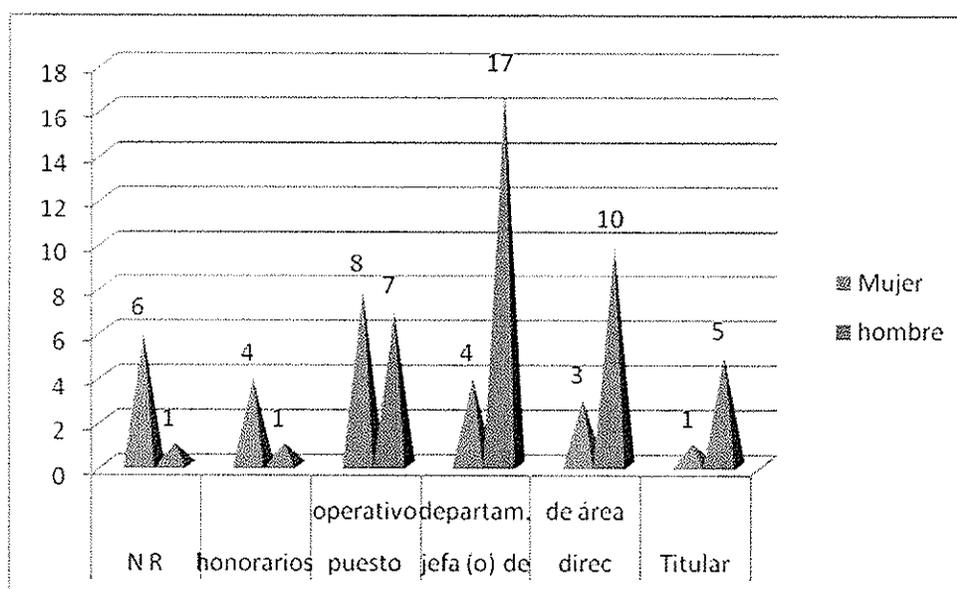
Como se observa la mayoría de las personas entrevistadas, se localizan en las tres primeras categorías de antigüedad, ello pudiera explicarse a partir de los procesos propios de la política, ya que con el arribo de nueva presidencia municipal también llega personal de confianza, fenómeno que le trae a la sociedad mazatleca nuevos y/o renovados esfuerzos. En las categorías de 16 a 20 y 21 a 30 años de servicio 7 mujeres entrevistadas aseguran estar en ellas y solamente 2 hombres.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 8

b) Su nivel de puesto es:

Sexo	Nivel de puesto							Total
	No R	HONORARIOS	PUESTO OPERATIVO	JEFE (A) DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR(A) DE AREA	DIRECTOR (A) DE AREA	TITULAR DE UNIDAD O SUPERIOR	
Mujer	6	4	8	18	4	3	1	44
Hombre	1	1	7	15	17	10	5	56
Total	7	5	15	33	21	13	6	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 69% de las entrevistas realizadas se hicieron a mujeres cuyos cargos

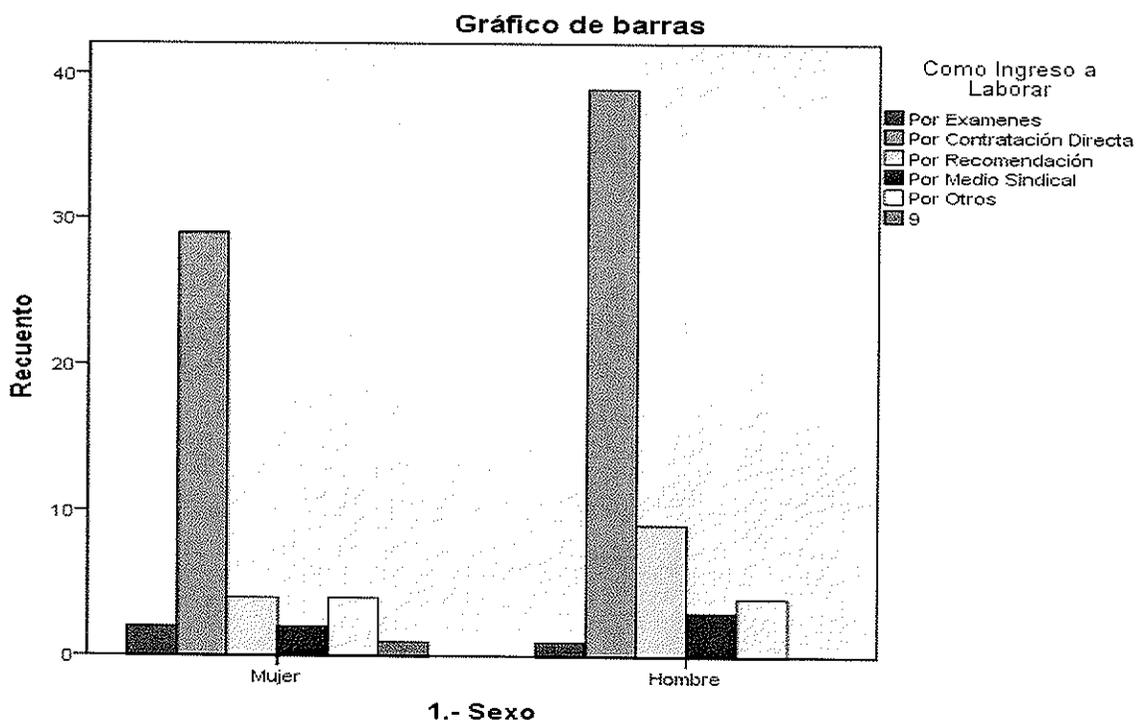
son jefa de departamento, subdirectora de área, directora de área y directora, en tanto que el porcentaje correspondiente a los hombres entrevistados con los nombramientos antes descrito fue del 85.45%.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 9

c) ¿Cómo ingresó a laborar?

Sexo	Ingreso a la administración pública municipal					Total
	Eximen	Contratación directa	Recomendación	Sindicato	Otros	
Mujer	2	29	4	2	7	44
Hombre	1	39	9	3	4	56
Total	3	68	13	5	11	100

Fuente: elaboración propia,



Fuente: elaboración propia,

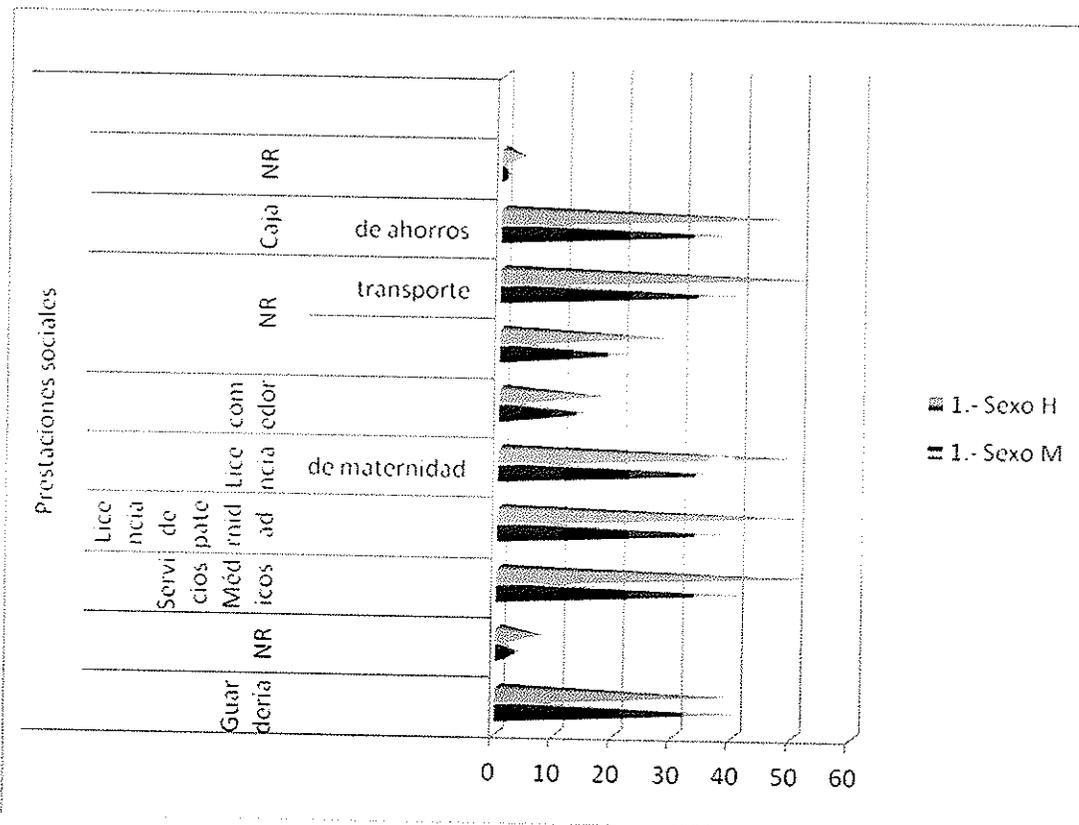
La mayoría de las y los entrevistados (as) que significa el 69% de mujeres el 70% para los hombres manifiesta que entro a laboral al H. Ayuntamiento de Mazatlán por contratación directa y aunque no se especifica por quien o quienes fueron contratados, se entiende que ello se debió a las redes sociales a las que pertenecen.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 10

d) ¿En su dependencia o área de trabajo se cuenta con prestaciones tales como?

		Prestaciones sociales									
		Guard ería	NR	Servici os Médic os	Licencia de paternidad	Licencia de maternidad	comedor	NR	transport e	Caja de ahorros	NR
1.- Sexo	M	42	4	44	44	44	17	24	44	43	1
	H	40	8	56	56	56	19	30	56	52	4
Total		82	12	100	100	100	36	64	100	95	5
		100			No Existe		100		No Existe	100	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Las prestaciones sociales que más identifican a su servicio las y los entrevistados son en primer lugar con un mismo valor numérico la licencia de maternidad y los servicios médicos, seguido por la caja de ahorros y guardería.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 11

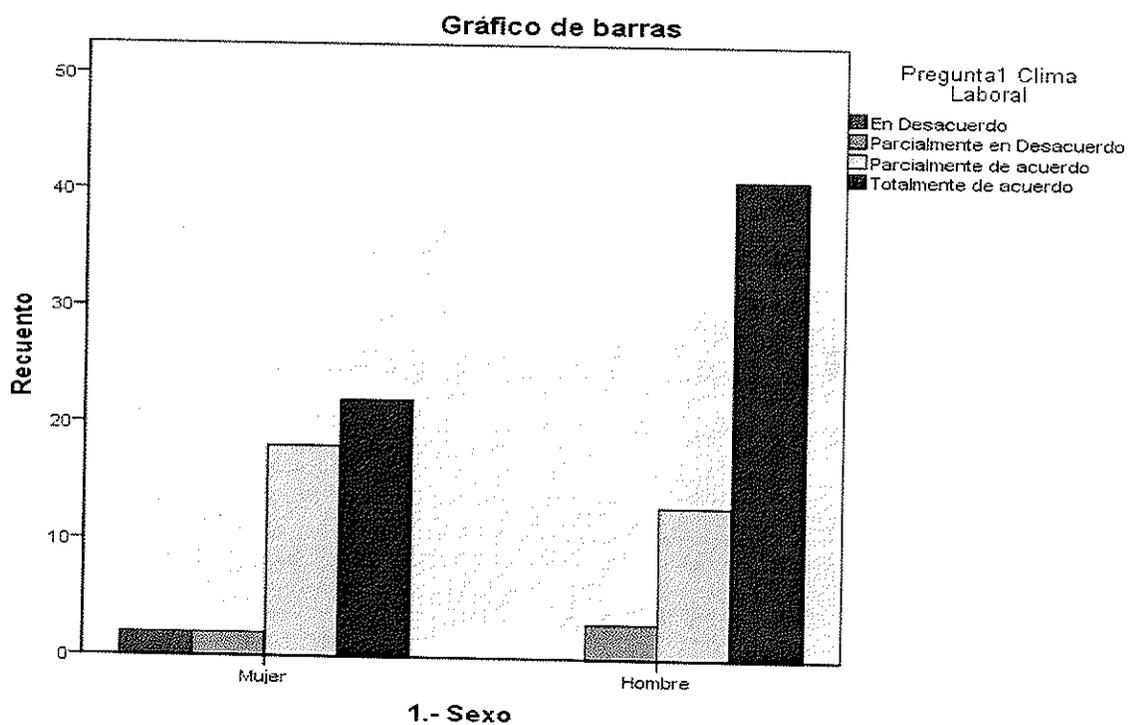
IV CLIMA LABORAL

Favor de asignar una calificación (en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo) a cada una de las siguientes afirmaciones:

- a) Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	2	2	18	22	44
	Hombre	0	3	12	41	56
Total		2	5	30	63	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

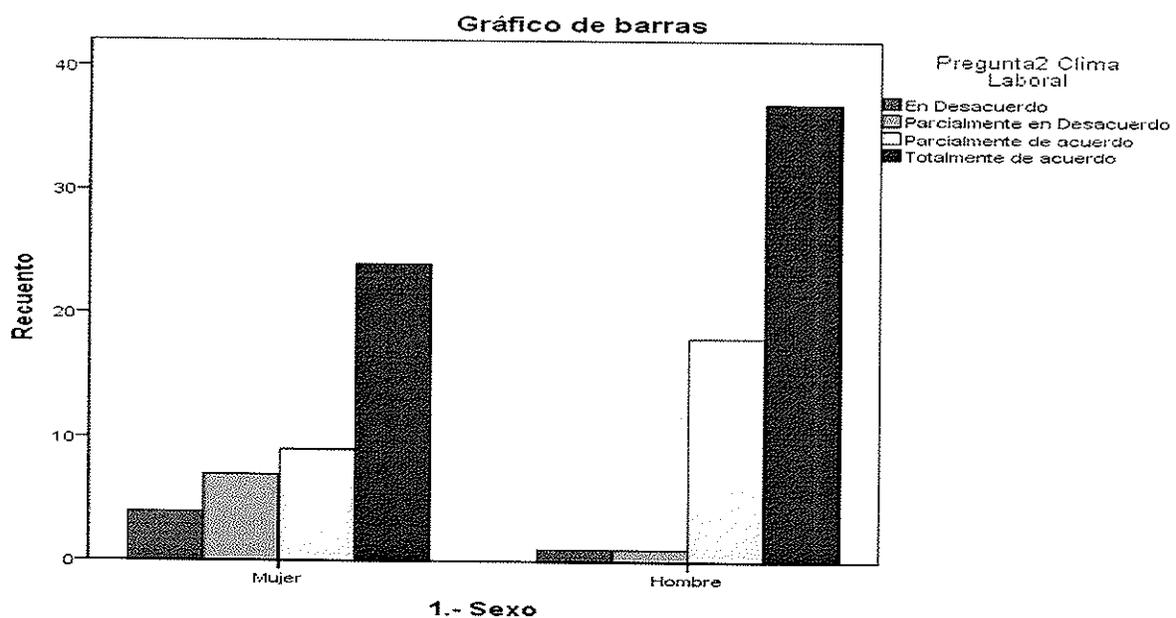
Aunque como se observa en la gráfica, la mayoría de las personas entrevistadas afirman estar en parcial acuerdo o totalmente de acuerdo en que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, habría que poner especial atención a las 7 personas que aseveran que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad no son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 12

b) En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.

					Total	
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo
1.- Sexo	Mujer	4	7	9	24	44
	Hombre	1	1	17	37	56
Total		5	8	26	61	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

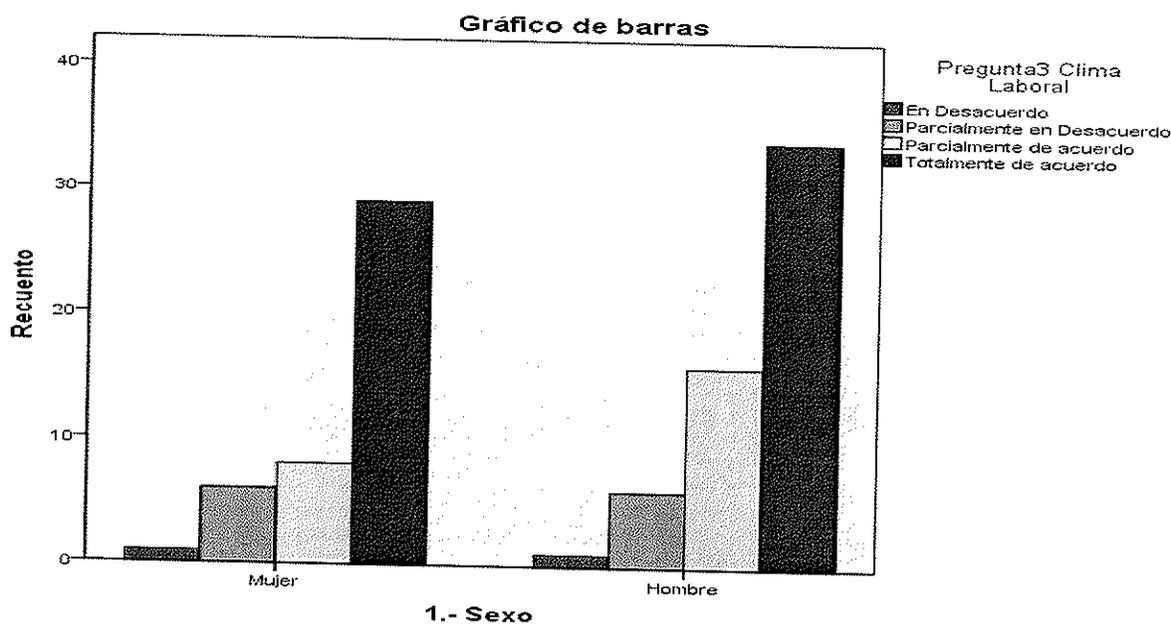
Debido a la importancia que tiene un ambiente de trabajo basado en el respeto e igualdad entre mujeres y hombres, se agruparon los rubros “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo” ello represento el 45% en las mujeres y el 35% en los hombres, como se puede constatar las mujeres son las que más perciben la falta de respeto y la desigualdad.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 13

c) Los empleados/as contamos con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, instalaciones) necesarios para el desarrollo del trabajo.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	1	6	8	29	44
	Hombre	1	6	16	33	56
Total		2	12	24	62	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

De 29 mujeres entrevistadas que significa el 65.90% y 34 hombres que representan el 60% aseveran que cuentan los recursos de apoyo administrativo enunciados en la parte superior de la presente gráfica.

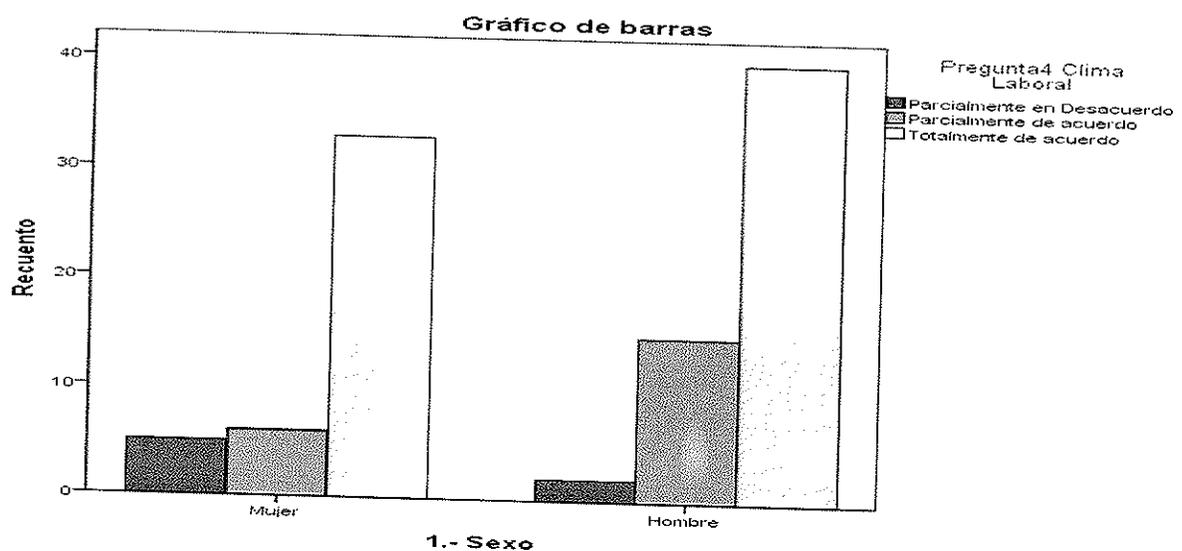
Mientras que 34% de las mujeres y el 40.35% de los hombres restantes integran los resultados de las manifestaciones de “estar en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente en acuerdo”, significando necesariamente que hacia el interior de la dependencia en donde laboral, se carece de algunos apoyos que se traduce en la necesidad de recursos administrativos.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 14

d) **Cuento con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso.**

		Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	5	6	33	44
	Hombre	2	14	40	56
Total		7	20	73	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

La conformidad de contar en la APM con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso se encuentra representado por el 75% de mujeres y el 70.17% de hombre, existiendo posturas como “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo” que integran el 25% de mujeres y el 29.82% de hombres.

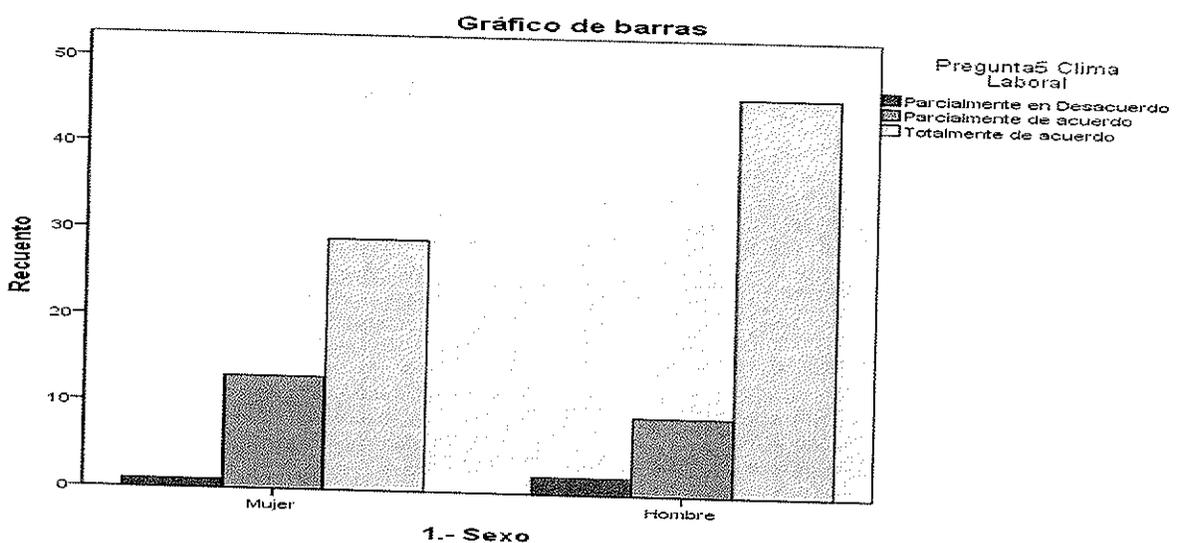
Se puede afirmar que, el índice obtenido en las expresiones a favor de que la APM si cuenta y otorga servicios sanitarios, y ubicación razonable, corresponde a un porcentaje elevado, que denota que el funcionariado acepta las condiciones generales de los mismos.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
 Programa de Cultura Institucional
 Tabla y Gráfica No. 15

e) En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.

		Pregunta 5 Clima Laboral			Total
		Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	1	14	29	44
	Hombre	2	9	45	56
Total		3	23	74	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 65.90% de las mujeres afirman que en la institución donde laboran se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción. De igual forma el 80.35% de los hombres afirman lo mismo.

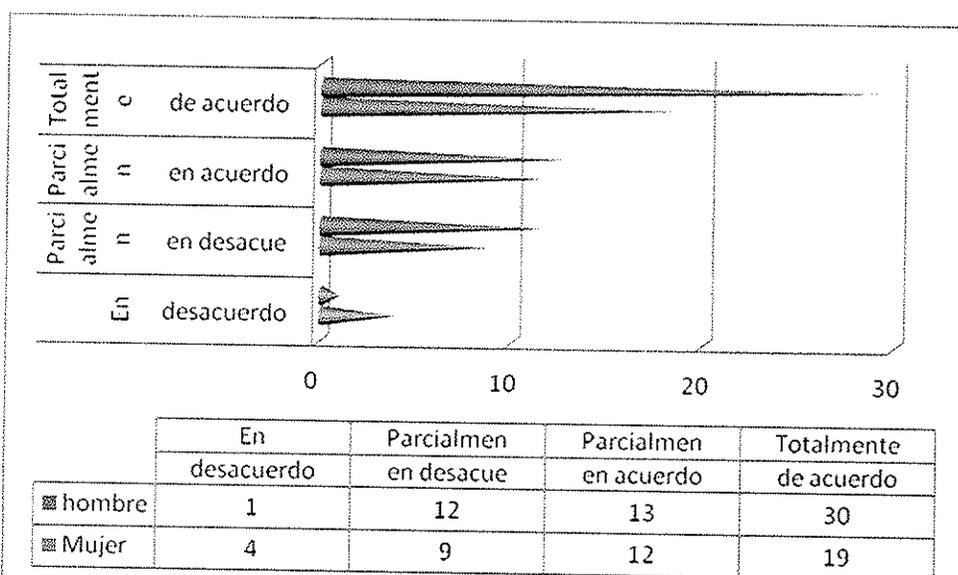
Sin embargo el 34.1% de las mujeres están en “parcialmente en desacuerdo” o en “parcialmente de acuerdo”, el 19.65% de los hombres encuestados mencionan compartir la postura de parcialmente en desacuerdo y parcialmente de acuerdo.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 16

f) En mi centro de trabajo se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	4	9	12	19	44
	Hombre	1	12	13	30	56
Total		5	21	25	49	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 53.57% de los hombres y el 43.18% de las mujeres sostienen que en su

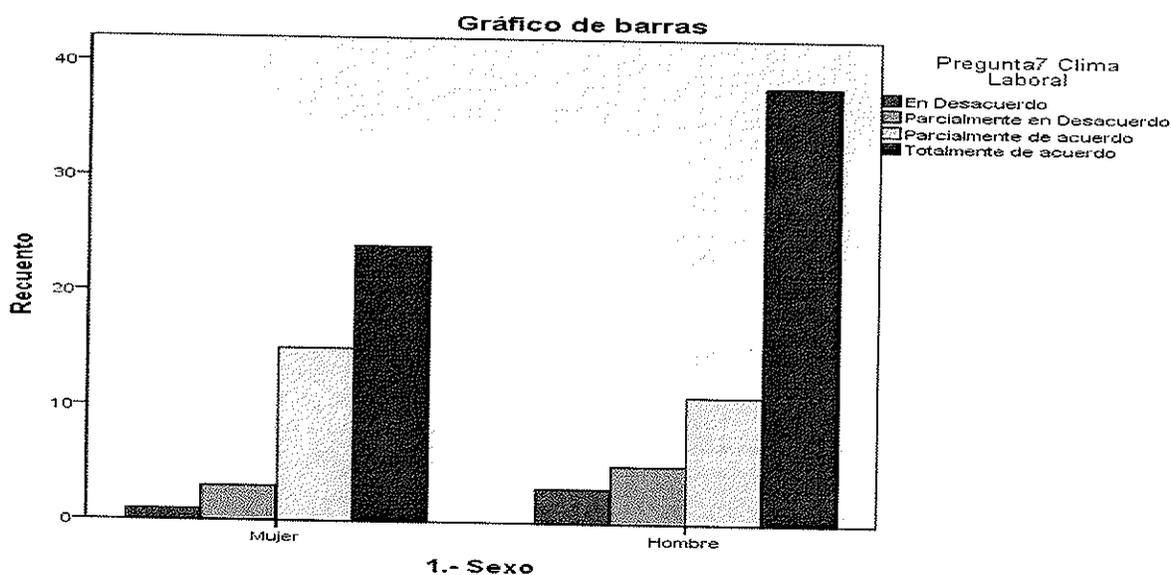
área de trabajo totalmente se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado, pero el 46.43% de mujeres y el 56.82% de hombres argumenta que ello no se cumple o cuando menos no totalmente.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 17

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

		Pregunta7 Clima Laboral				Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	1	3	16	24	44
	Hombre	3	5	11	37	56
Total		4	8	27	61	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 54.54% de las mujeres y el 66.07% de los hombres encuestados(as)

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

Existen posturas contrarias a la anterior aseveración, ya que el 45.46% de mujeres y el 33.93% de hombre mencionan que la realidad se torna diferente a lo anteriormente afirmado, ya que ellos coinciden en las posturas de “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente en acuerdo”

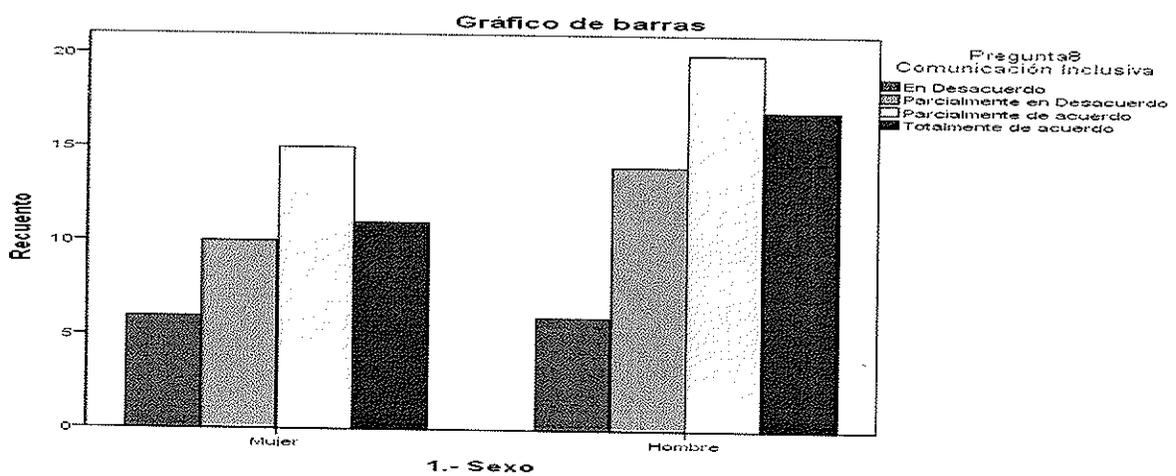
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 18

V COMUNICACIÓN INCLUSIVA

a) En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, otros.).

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	7	11	15	11	44
	Hombre	6	14	19	17	56
Total		13	25	34	28	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Sobre el cuestionamiento si en la dependencia y/o institución en donde se labora se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, otros.). Sólo el 25% de mujeres afirmaron que si se utilizaba y promovía dicha acción, de igual manera el 30.35% de los hombres.

Existen posturas contrarias a la opinión anterior, y eso lo sostiene el 75% de mujeres y el 69.65% de hombres participativos.

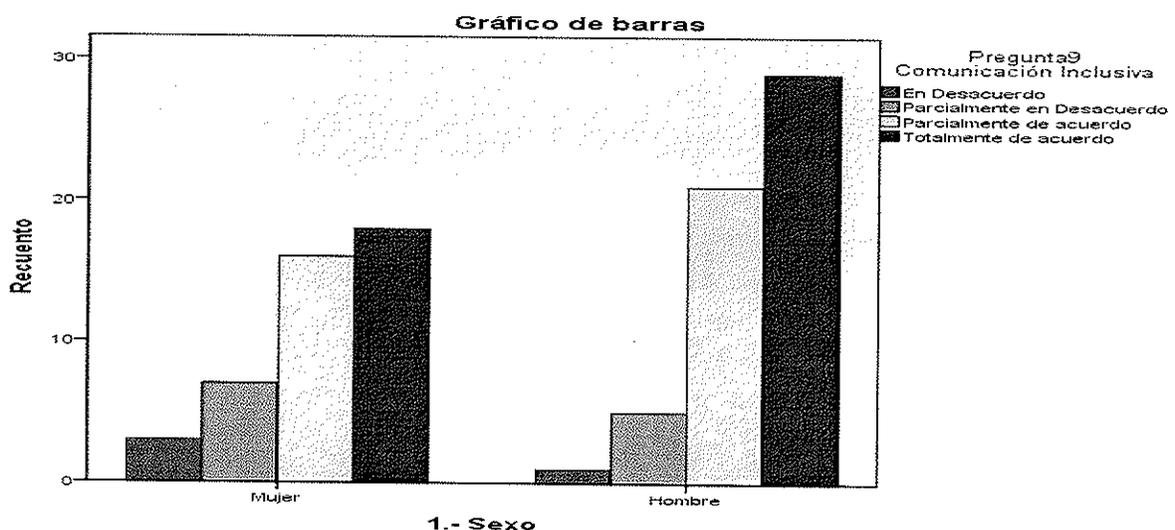
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 19

b) ¿En la institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos?

Sexo	Comunicación Inclusiva				Total
	En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Mujer	3	7	16	18	44
Hombre	1	5	21	29	56
Total	4	12	37	47	100

Fuente: elaboración propia

En la institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos.



Fuente: elaboración propia

Sobre el cuestionamiento si existe institucionalmente comunicación entre el personal que labora en los diferentes niveles y departamentos los resultados favorables se representan con el 40.90% de las mujeres y el

51.78% de los hombres del total de opiniones.

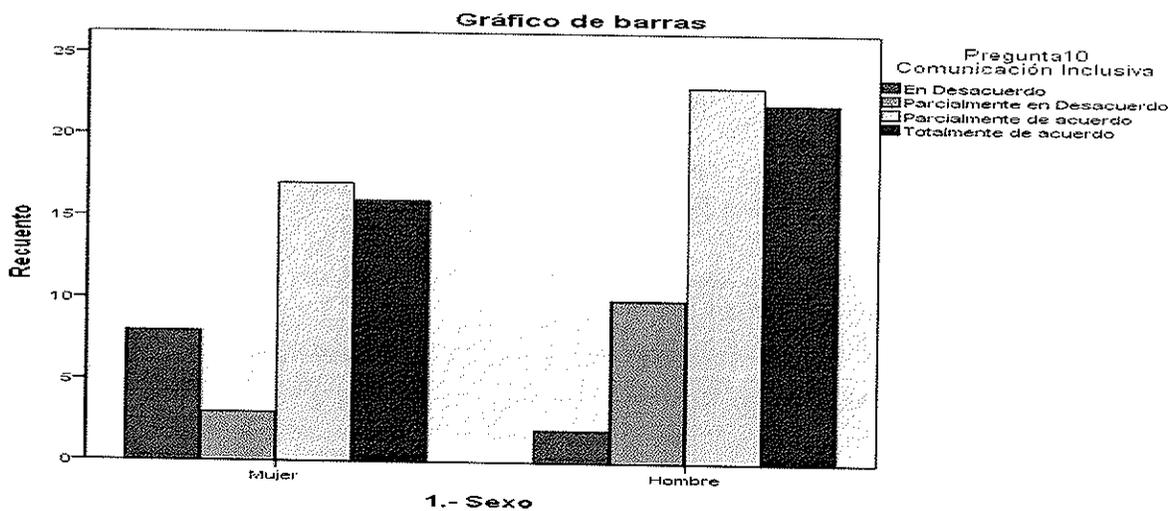
Mientras que las opiniones enunciadas como “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo” significaron el 59% en las mujeres y el 48.21% en los hombres.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 20

c) ¿En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	8	3	17	16	44
	Hombre	2	10	23	21	56
Total		10	13	40	37	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

La presente gráfica muestra la necesidad de redoblar acciones, que el Programa de Cultura Institucional vendrá a implementar; ya que sólo el 36.36% de las mujeres encuestadas y el 38.59% de los hombres afirman en los documentos oficiales que se emiten en la institución donde laboran se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.

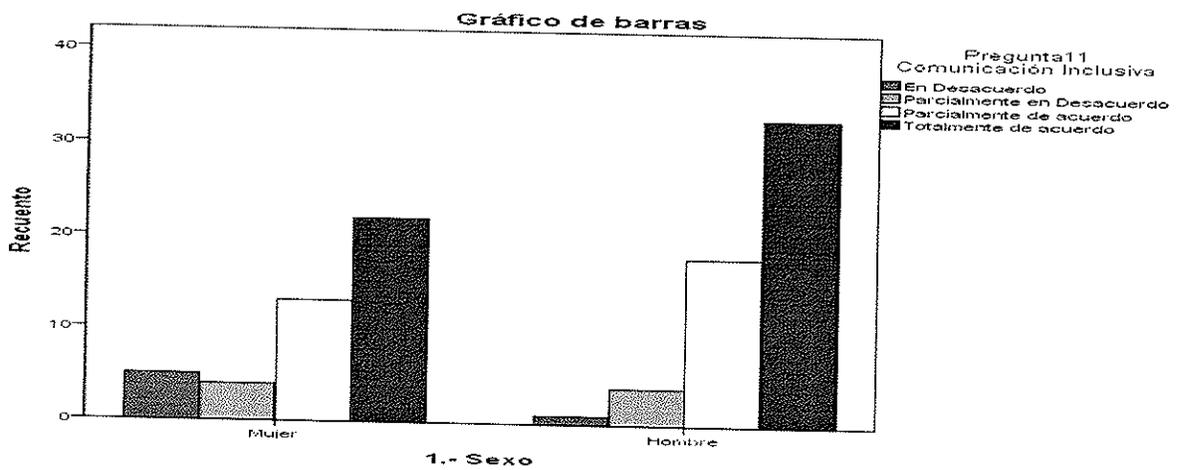
Las respuestas al mismo cuestionamiento de mujeres que están “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo” se representa por porcentajes muy altos con el 63.63% y los hombres coinciden con el 61.40% en las mismas posturas de opinión.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 21

d) ¿En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres?

Sexo					Total
	En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Mujer	5	4	13	22	44
Hombre	1	4	18	33	56
Total	6	8	31	55	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

EL 50% de las mujeres y el 59% de los hombres coinciden en opinar favorablemente al cuestionamiento sobre que en la APM existen campañas públicas donde se incluyen temas relacionados a mujeres y hombre.

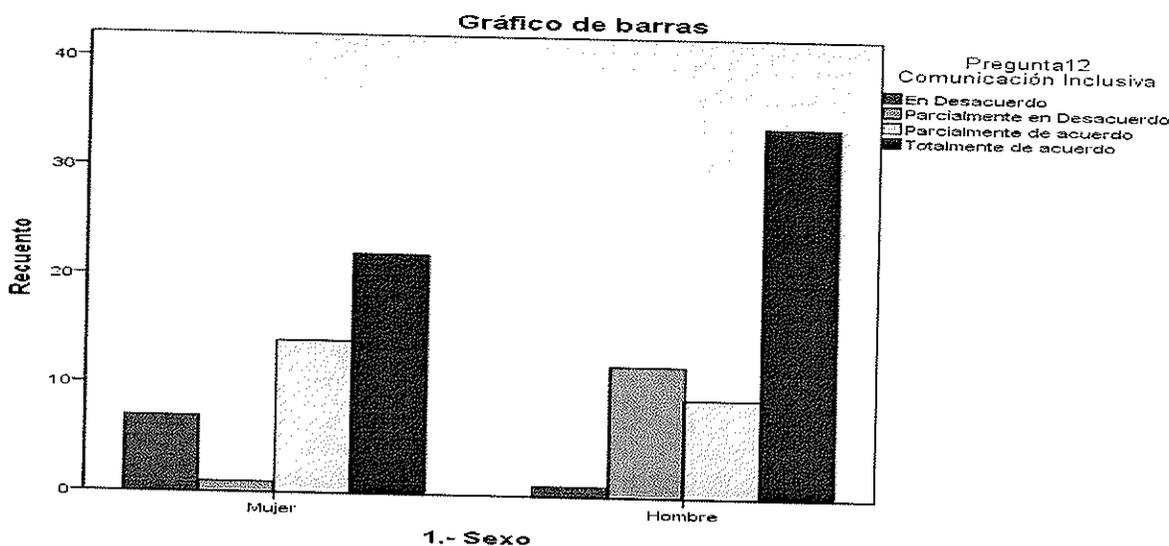
Sin embargo el 50% de las mujeres y el 41% de los hombres sus opiniones variaron de entre “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 22

e) En éste 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

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	7	1	14	22	44
	Hombre	1	12	9	34	56
Total		8	13	23	56	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Al cuestionarles sobre si en su 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, las opiniones favorables se manifestaron con el 50% por parte de las mujeres y 60.71% de los hombres.

Los/las encuestados(as) que estuvieron de acuerdo en mencionar que tal aseveración no era del todo aceptable con opiniones como: “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente en acuerdo”, se representa con mujeres en un 50% y hombres el 39.28%.

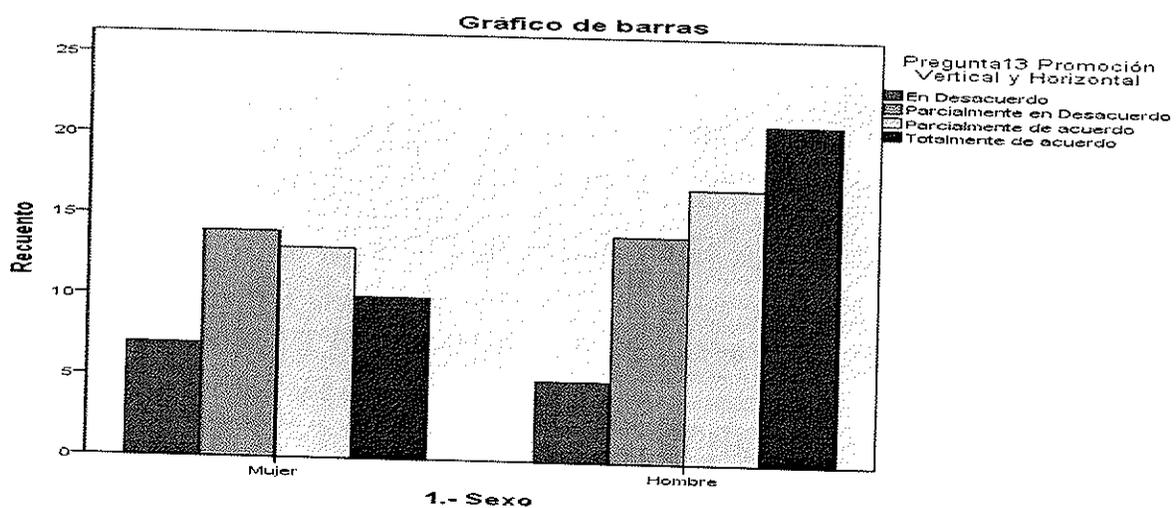
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 23

VI PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

a) En la organización existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	7	14	13	10	44
	Hombre	5	14	16	21	56
Total		12	28	29	31	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

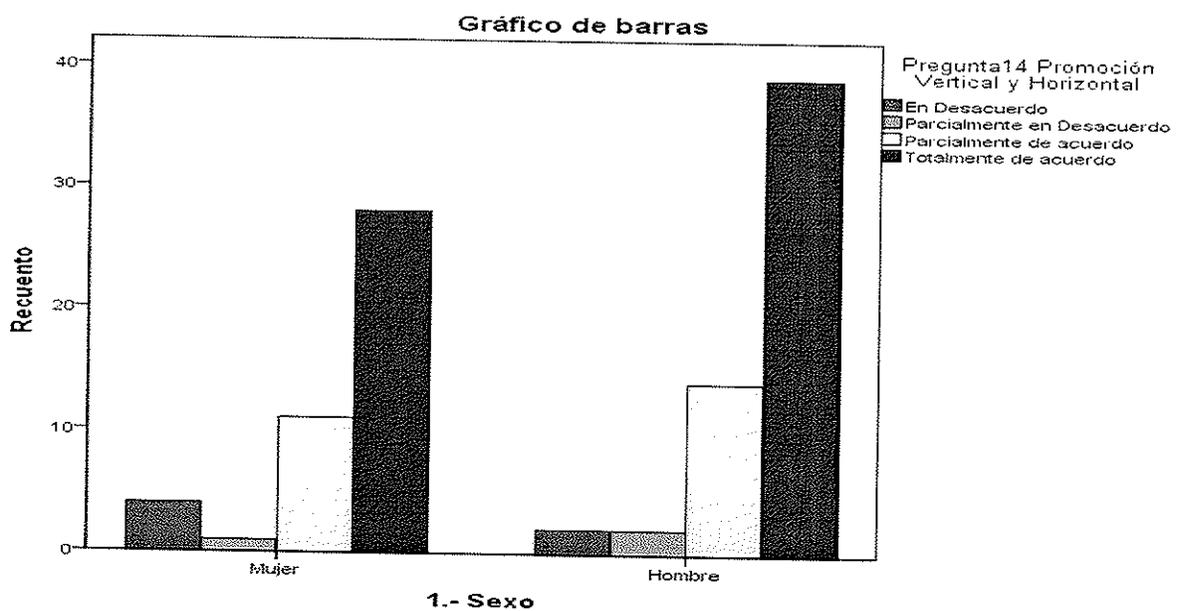
Ante la afirmación "En la organización existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso" el consenso mayoritario se presento en los tópicos "en desacuerdo", "parcialmente en desacuerdo y "parcialmente en cuerdo" porcentualmente representó el 77.27% en las mujeres y el 62.5% en los hombres, porque la necesidad de acciones afirmativas que vengan a generar ooportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso a mujeres y hombres son imperantes.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 24

b) En los últimos seis meses he tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	4	1	11	28	44
	Hombre	2	2	13	39	56
Total		6	3	24	67	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

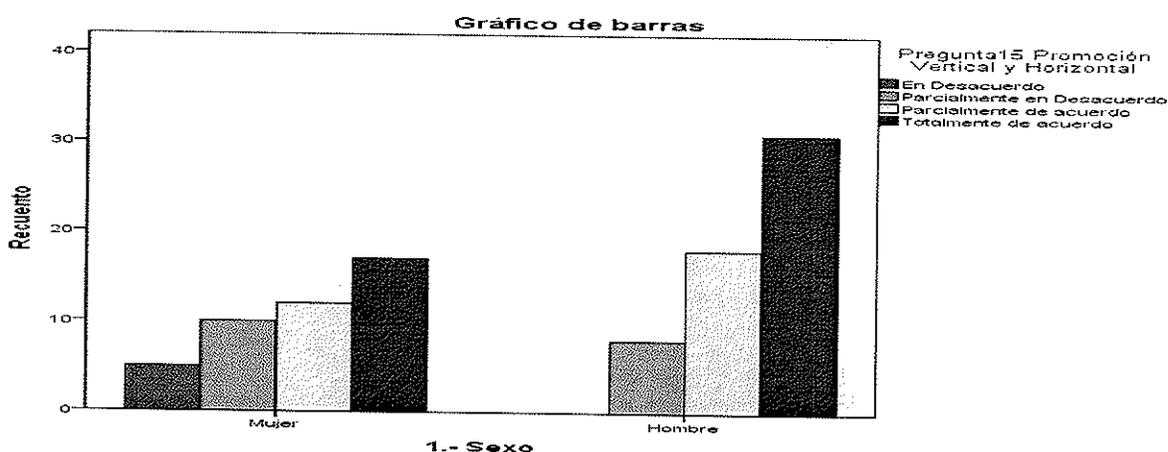
El personal que labora en la APM en un 63.33% y 69.64% de mujeres y hombres respectivamente ve las oportunidades de aprendizajes y de crecimiento profesional de manera favorable, mientras que el 36.67% de mujeres y el 30.36% de hombres sostienen que ante el otorgamiento de posibles oportunidades en los últimos seis meses están en “desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente en acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 25

c) En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	5	10	12	17	44
	Hombre	0	8	17	31	56
Total		5	18	29	48	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 38.63% de las mujeres y el 55.35% de los hombres, están totalmente de acuerdo de que en la institución donde laboran se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

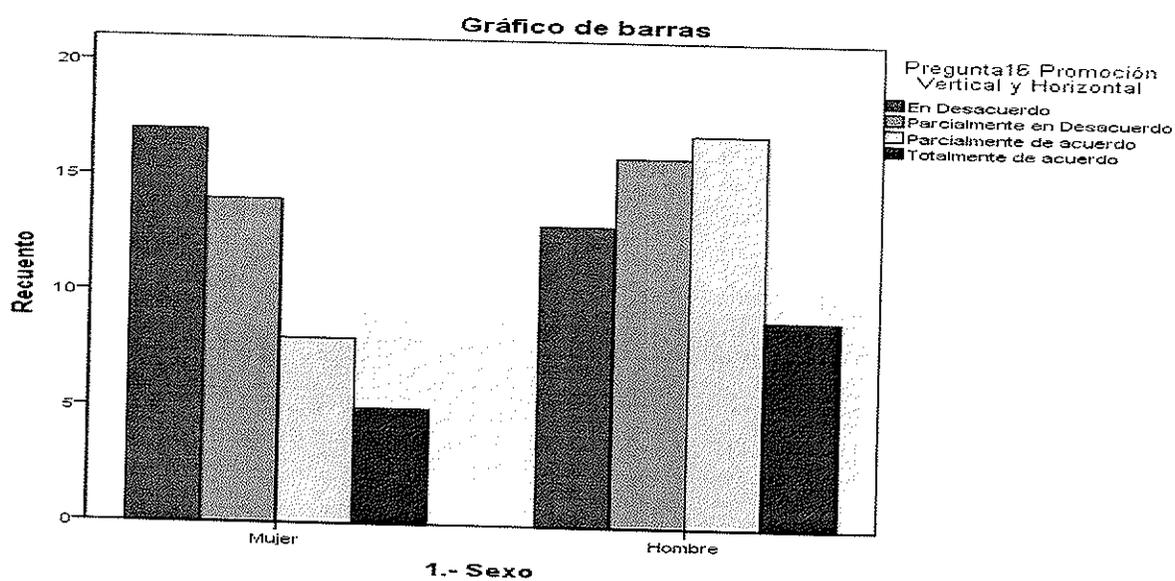
El 61.37% de las mujeres y el 44.65% de los hombres restantes opinan eligiendo las respuestas “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente en acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 26

d) Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	17	14	8	5	44
	Hombre	13	16	17	10	56
Total		30	30	25	15	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

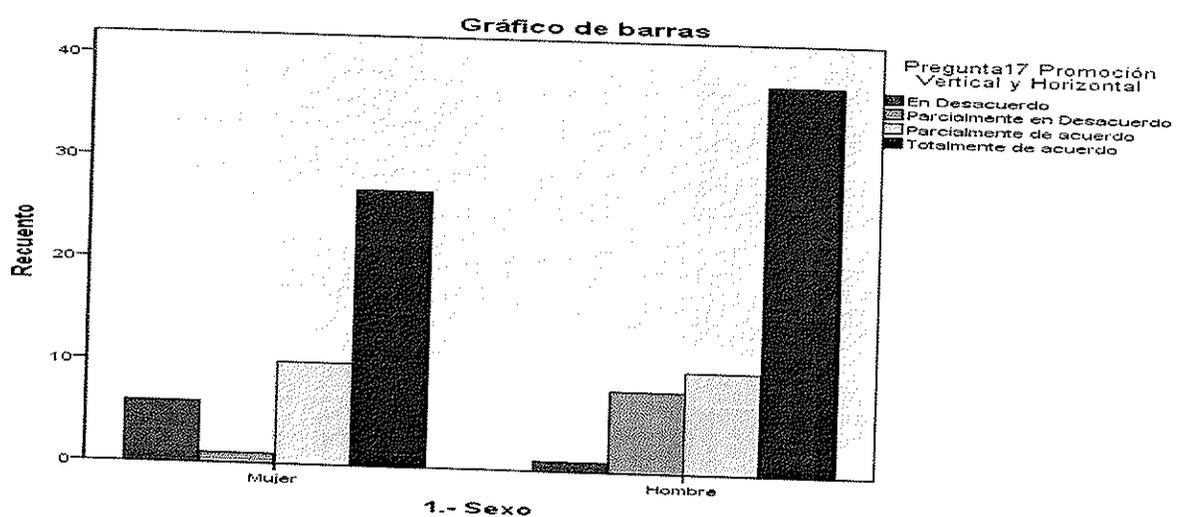
El 88.63% de las mujeres y el 82.14% de los hombres sostienen que no existe la cultura institucional de publicar de manera oportuna las plazas vacantes; sólo la minoría que representa el 11.37% de las mujeres y el 17.86% de los hombres ellos sostiene que en su institución si se anuncian oportunamente las plazas disponibles.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
 Programa de Cultura Institucional
 Tabla y Gráfica No. 27

e) En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	6	1	10	27	44
	Hombre	1	8	9	38	56
Total		7	9	19	65	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El proceso de facilitación para la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender

asuntos personales se da de manera natural, sin ninguna objeción, afirman el 61.36% de las mujeres, de igual manera el 67.85% de los hombres.

Mientras que el 38.64% de las mismas mujeres encuestadas y el 32.15% de los hombre informan que generalmente no se realiza de esa manera.

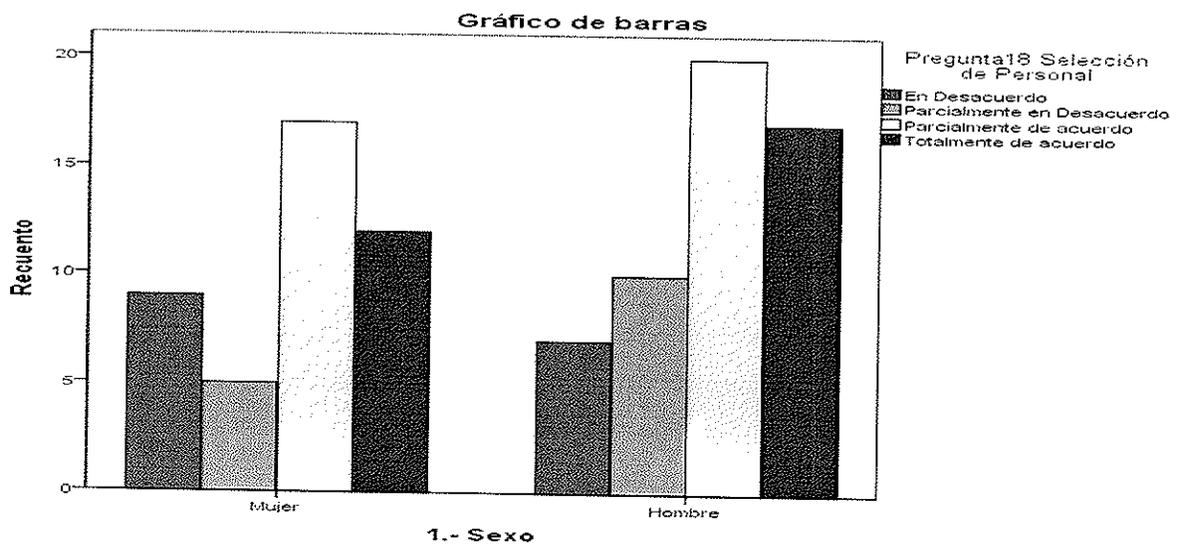
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 28

VII SELECCIÓN DEL PERSONAL

a) En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	9	6	17	12	44
	Hombre	8	11	20	17	56
Total		17	17	37	29	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

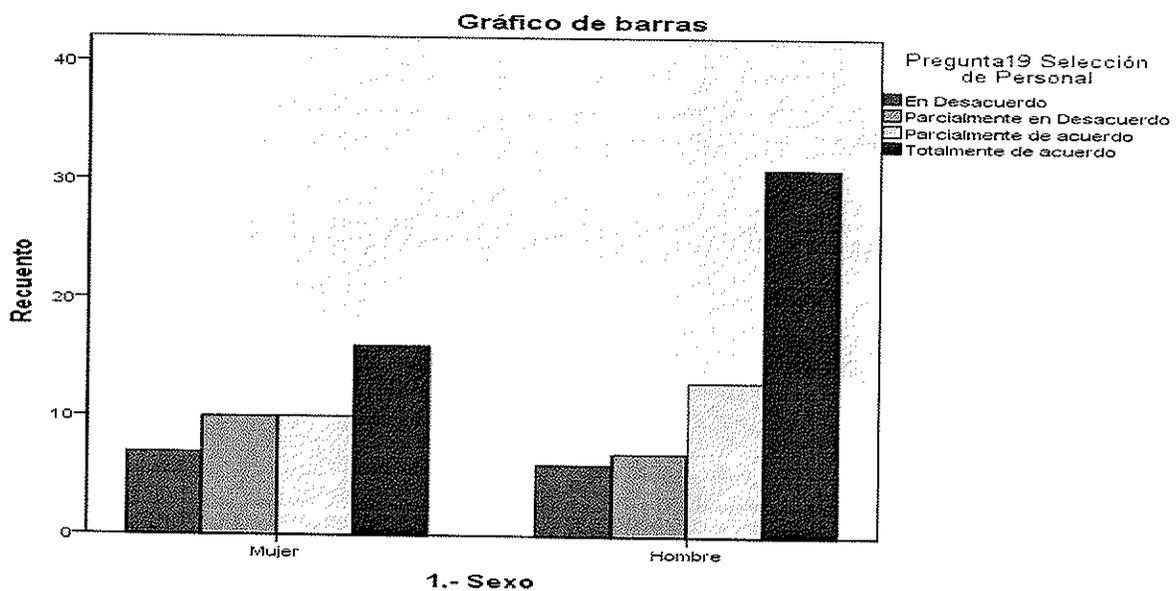
El 27.27% de las mujeres y el 30.35% de los hombres afirman que se difunden claramente los criterios de selección de personal, porcentajes minoritarios comparados el 72.73% de las mujeres y el 69.65% de hombres que sostienen que no siempre se realiza la difusión sobre los criterios de selección de personal.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 29

b) En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	8	10	10	16	44
	Hombre	6	6	13	31	56
Total		14	16	23	47	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

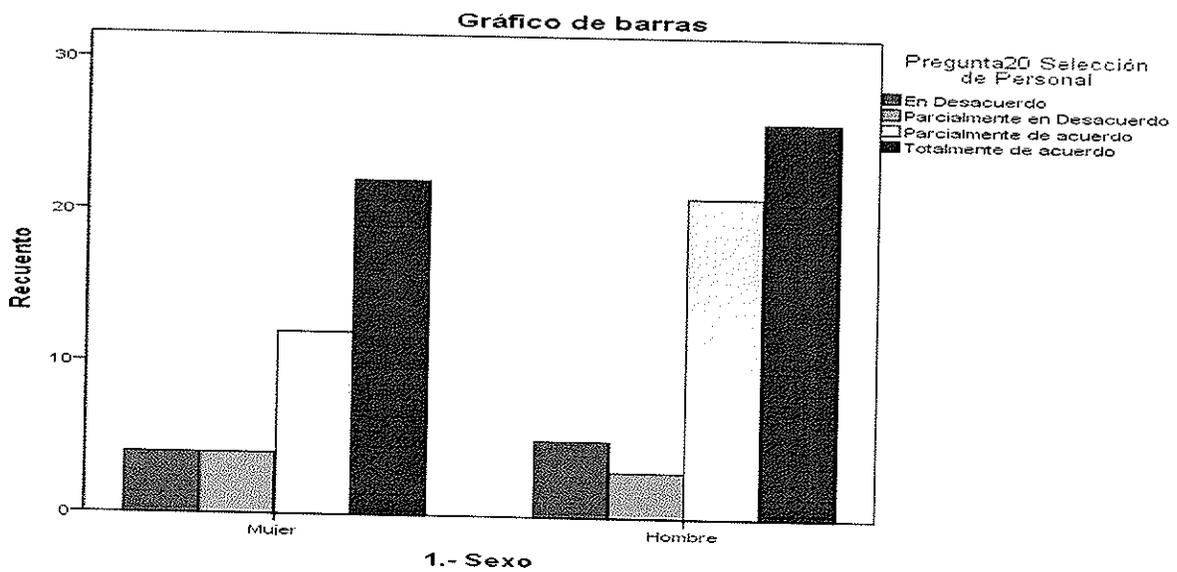
El 36.36% de las mujeres y el 55.35% de los hombres manifiestan que el reclutamiento y selección de personal se realiza tomando como base conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer; el 63.64% de las mujeres y el 44.65% de los hombres están “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 30

c) ¿En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres?

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	4	4	12	24	44
	Hombre	5	3	21	27	56
Total		9	7	33	51	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El porcentaje de entrevistadas (os) que aseguran que en su institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres, es del 54.54% de mujeres y el 48.21% de hombres.

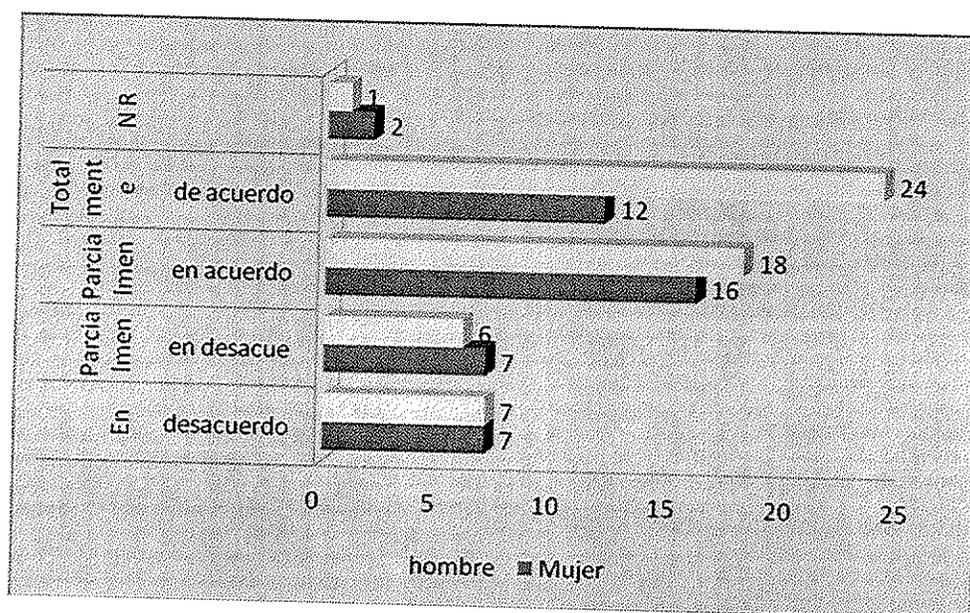
El 45.46% de mujeres y el 51.79% de hombres restantes manifiestan que se encuentran “parcialmente en desacuerdo”, “parcialmente de acuerdo” y “en desacuerdo” con la afirmación en cuestión.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 31

d) En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

							Total
		N R	En Desacue rdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	2	7	7	16	12	44
	Hombre	1	7	6	18	24	
Total		3	14	13	34	36	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Las opiniones favorables se representan con el 27.27% de mujeres y el 42.85% de hombres que afirman sobre la existencia de mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

Mientras que el 72.73% de mujeres y el 57.15% de los hombres enfatizan que la realidad es diferente, no existen mecanismos de evaluación no discriminatorios.

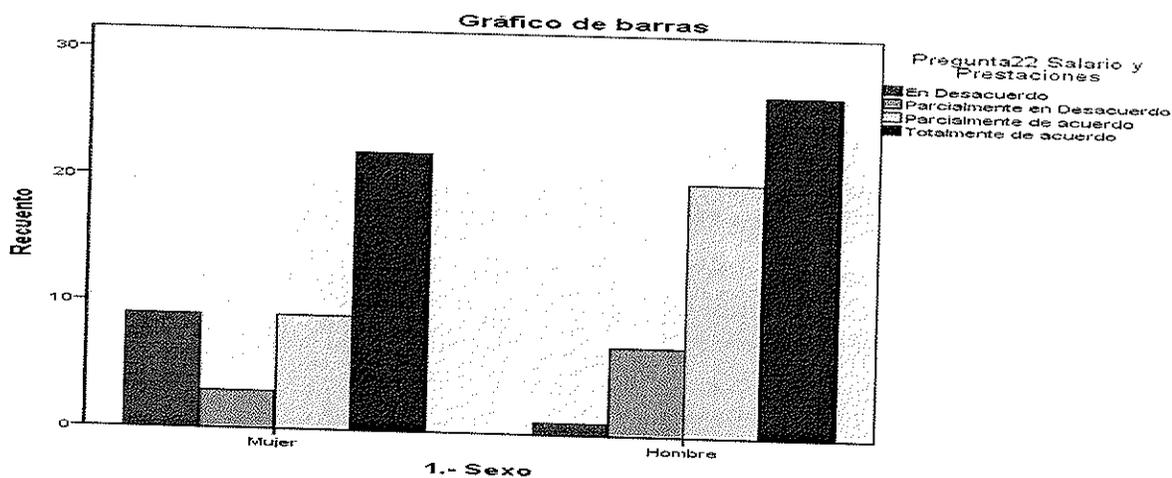
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 32

VIII SALARIOS Y PRESTACIONES

a) En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	9	4	9	22	44
	Hombre	1	8	20	27	56
Total		10	12	29	49	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 50% de mujeres y el 48.21% de los hombres encuestados informaron que tanto las mujeres, como los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

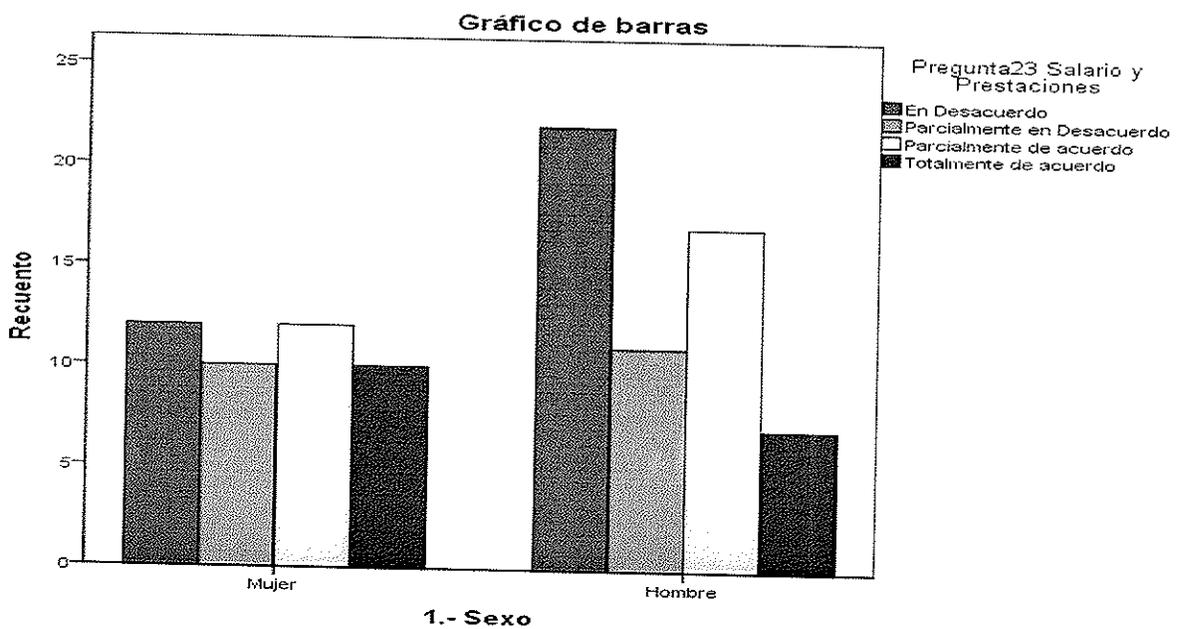
Sin embargo el 50% de mujeres y el 51.79% de los hombres se sienten excluidos(as) y en desigualdad salarial.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 33

b) En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

					Total	
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo
1.- Sexo	Mujer	12	10	12	10	44
	Hombre	22	11	17	6	56
Total		34	21	29	16	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, es una manifestación compartida por 22.72% de las mujeres y por el 10.71% de los hombres.

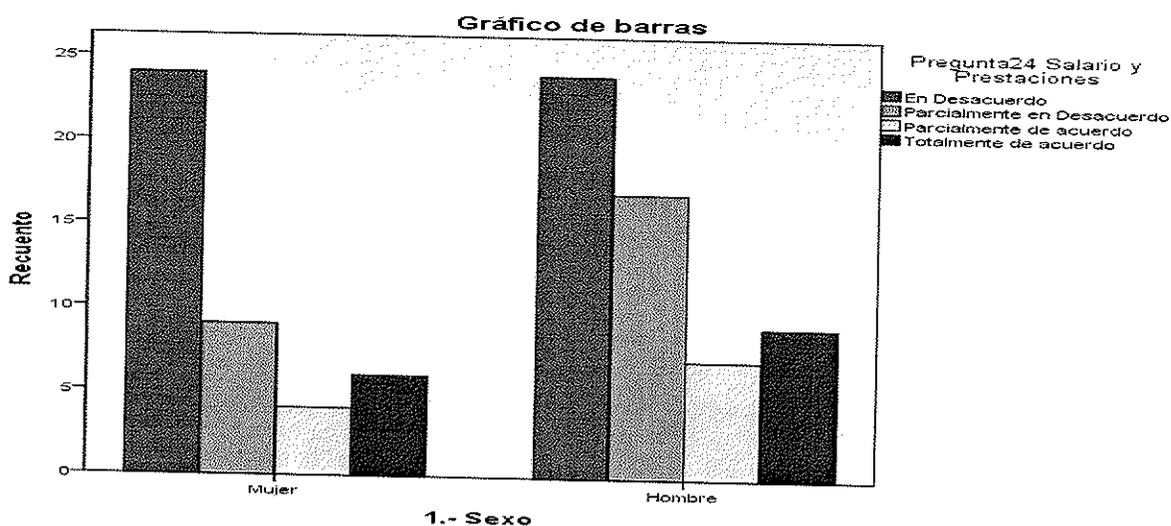
En contraposición de lo anterior el 77.28% de las mujeres y el 89.29% de los hombres opinan que no se otorgan promociones al personal por las causas antes citadas.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 34

c) En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	24	9	4	7	44
	Hombre	24	17	6	9	56
	Total	48	26	10	16	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 15.90% de las mujeres y el 16% de los hombres están en acuerdo sobre tal afirmación de que sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

Mientras que el 84.1% de las mujeres y el 84% de los hombres están “en desacuerdo” o “parcialmente en desacuerdo” sobre tal aseveración.

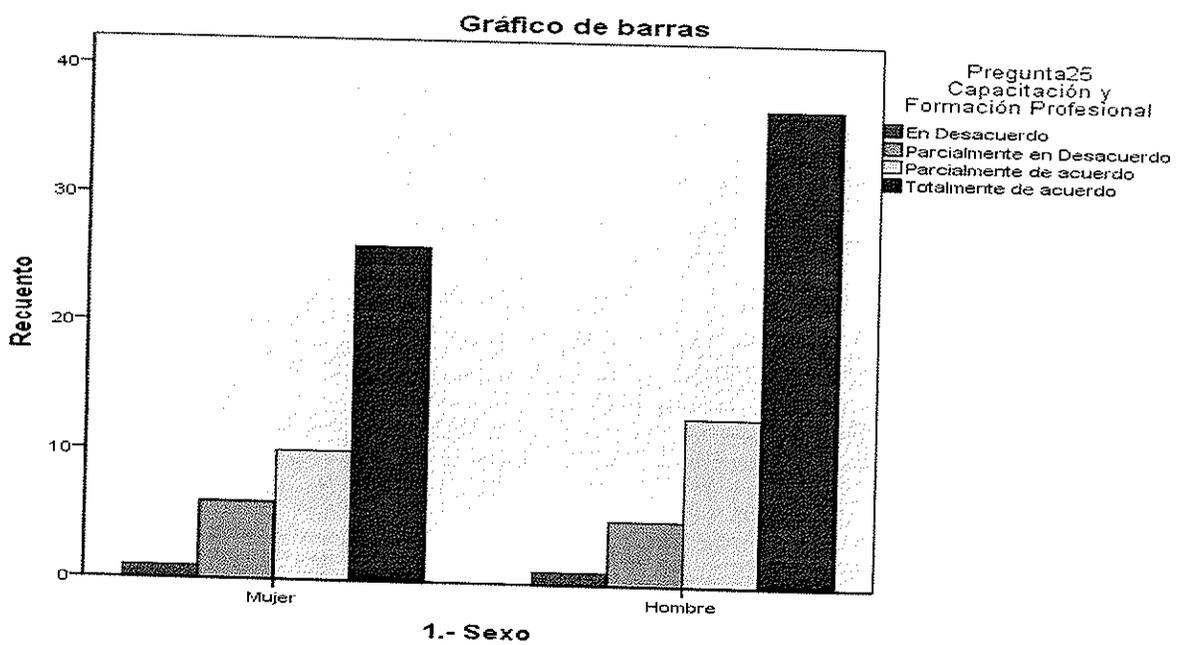
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 35

IX CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

a) En mi dependencia, todas las personas tenemos el mismo acceso a la capacitación profesional.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	1	7	10	26	44
	Hombre	1	5	13	37	56
Total		2	12	23	63	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia.

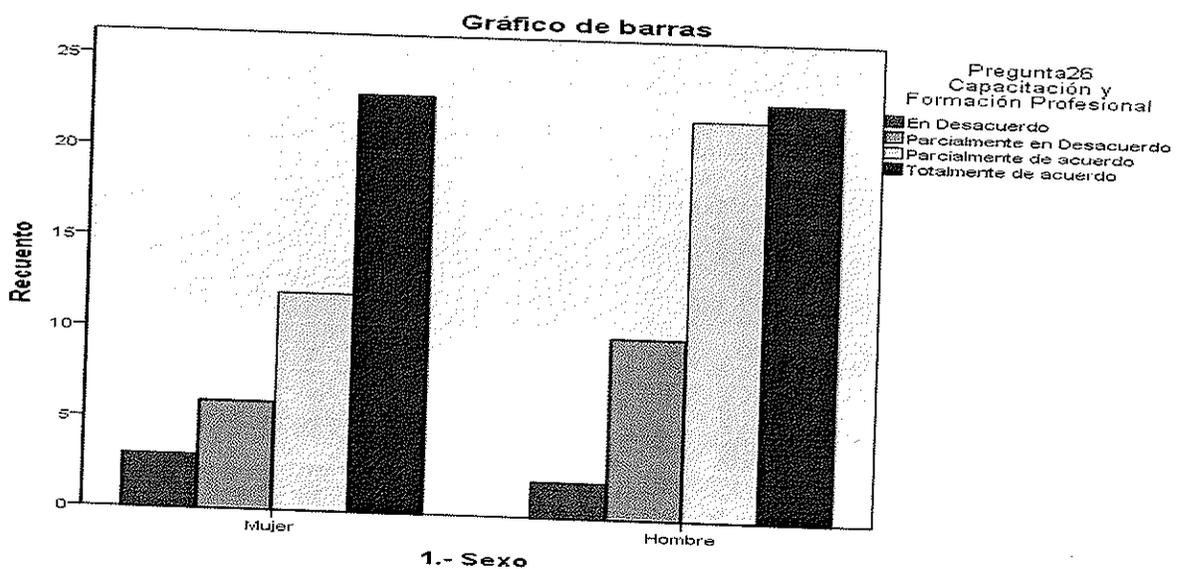
El 59% de las mujeres y el 66% de los hombres hicieron mención de que todo el personal de la APM tiene el mismo acceso a la capacitación profesional. Sin embargo el 41% de las mujeres y el 34% de los hombres presentan sus reservas eligiendo estar “parcialmente de acuerdo”, “en desacuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
 Programa de Cultura Institucional
 Tabla y Gráfica No. 36

b) Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	3	6	12	23	44
	Hombre	2	10	21	23	
Total		5	16	33	46	100

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

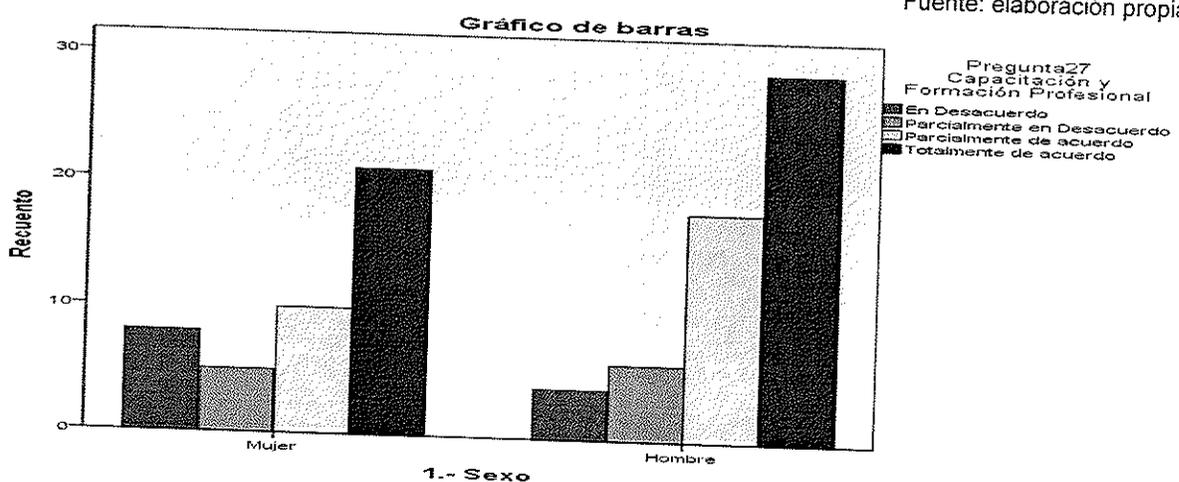
El 52.27% de las mujeres y el 41% de los hombres afirman estar conforme con la respuesta institucional a sus solicitudes de capacitación y formación profesional.

Mientras que el 47.73% de las mujeres y el 59% de los hombres opinan lo contrario.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 37

c) En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	8	5	10	21	44
	Hombre	4	6	17	29	56
Total		12	11	27	50	100



Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia

El 42.72% de las mujeres y el 51.78% de los hombres opinan que en la institución donde laboran se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

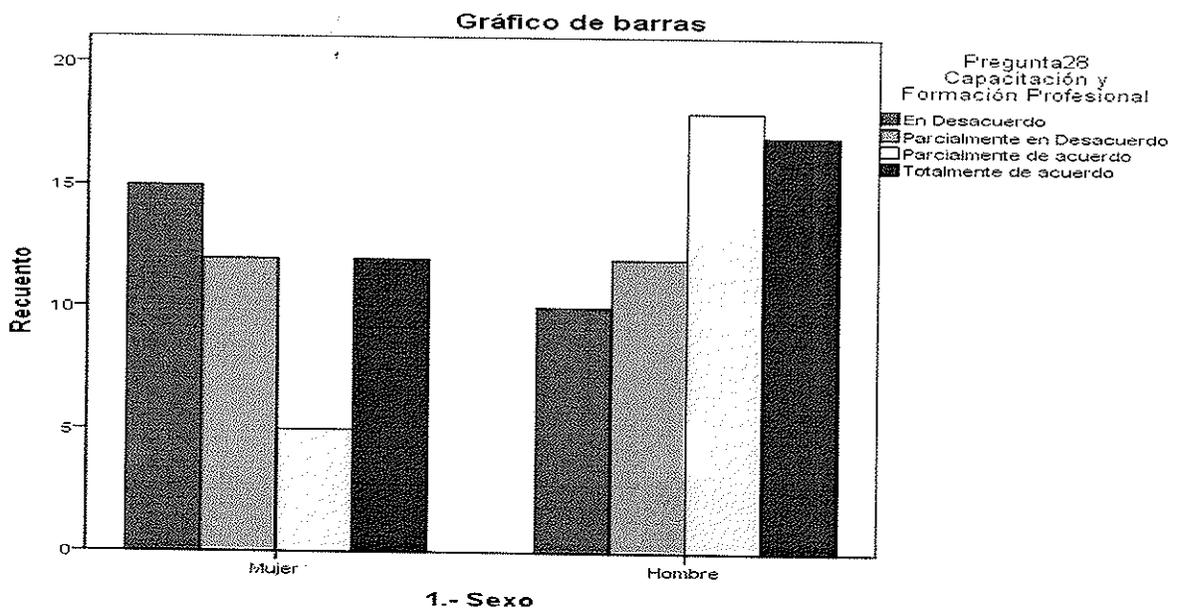
Sólo que el 52.28% de las mujeres y el 48.22% de los hombres están en “desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 38

d) Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	15	12	5	12	44
	Hombre	10	12	17	17	56
Total		25	24	22	29	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

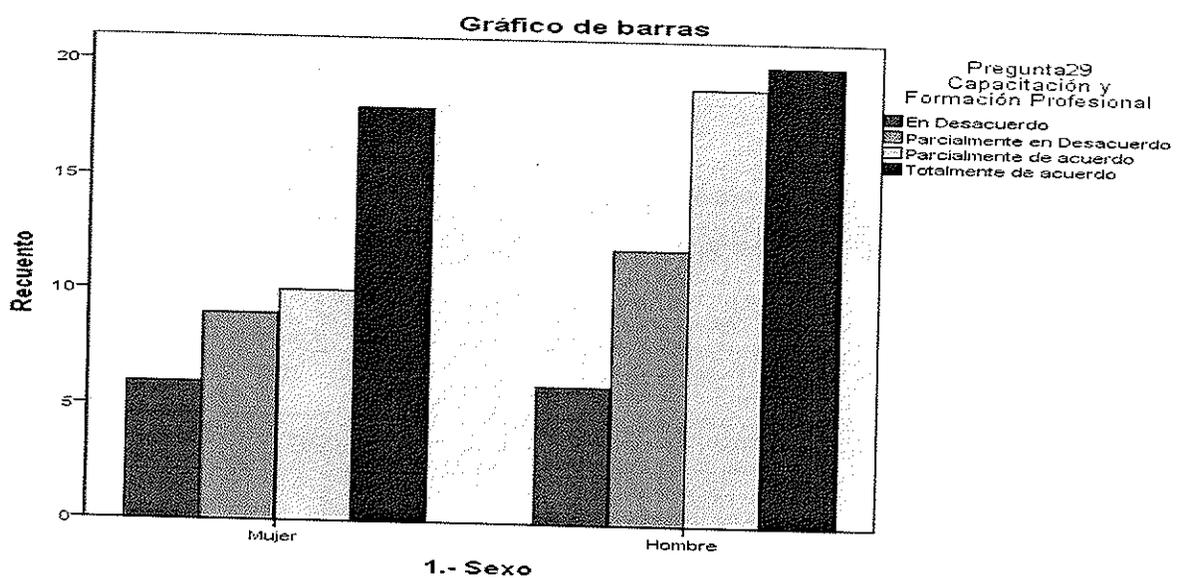
Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos, opinan a favor el 27.27% de las mujeres y el 30.35% de los hombres, donde la mayoría opina en sentido contrario a lo antes descrito, fundamentando tal comentario con el 72.73% de opinión por parte de las mujeres y 69.65% de los hombres.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 39

e) Recibo capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	6	10	10	18	44
	Hombre	6	11	19	20	56
Total		12	21	29	38	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

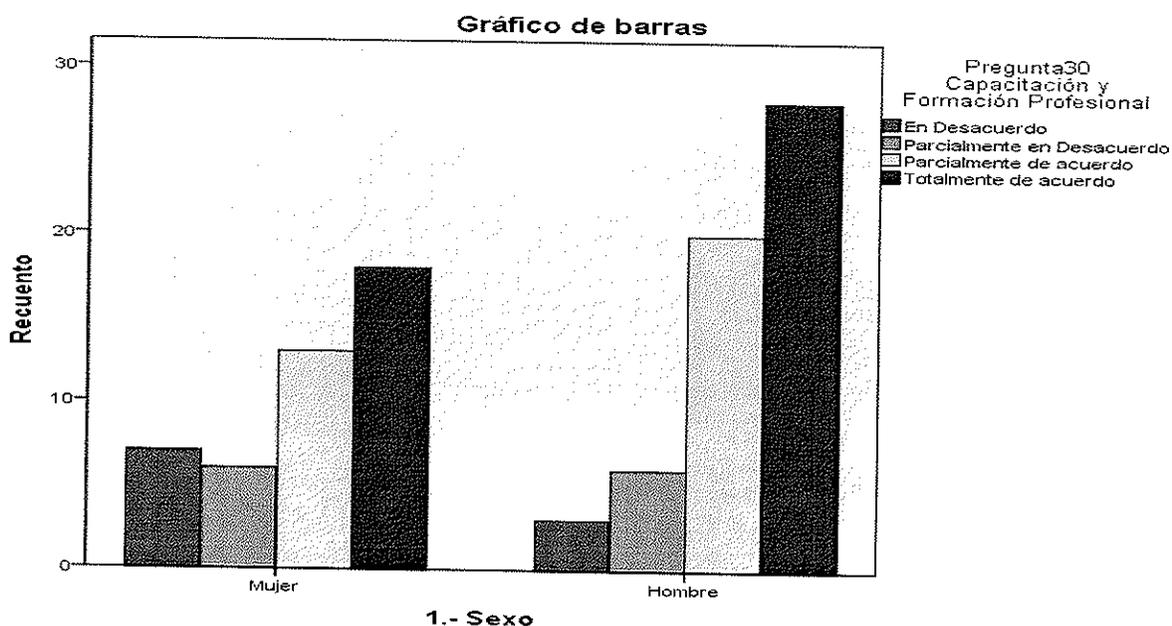
El 40.90% de las mujeres y el 35.71% de los hombres afirman que reciben capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales. Mientras que el 59.1% de las mujeres y el 64.29% de los hombres dicen estar en “desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 40

f) La dependencia me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	7	6	13	18	44
	Hombre	3	6	19	28	56
Total		10	12	32	46	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 40.90% de las mujeres y el 50% de los hombres, opinan que la dependencia le ofrece oportunidades de desarrollo profesional.

Mientras que el 59.1% de las mujeres y el 50% de los hombres no

comparten en su totalidad dicha observación. Las opiniones divididas por casi partes iguales están marcando claramente la existencia de un problema que necesita ser atendido.

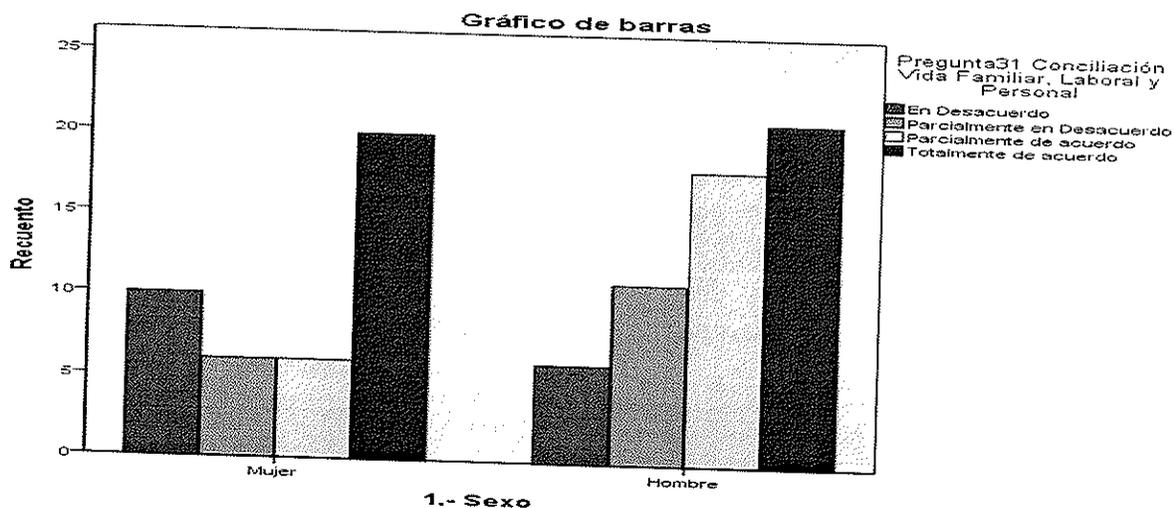
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 41

X CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

a) En la institución tengo la posibilidad de equilibrar mis necesidades personales, familiares y de trabajo.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	12	6	6	20	44
	Hombre	6	11	18	21	56
Total		18	17	24	41	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 45.45% de las mujeres y el 37.5% de los hombres mencionan que en la institución tiene la posibilidad de equilibrar sus necesidades personales, familiares y de trabajo.

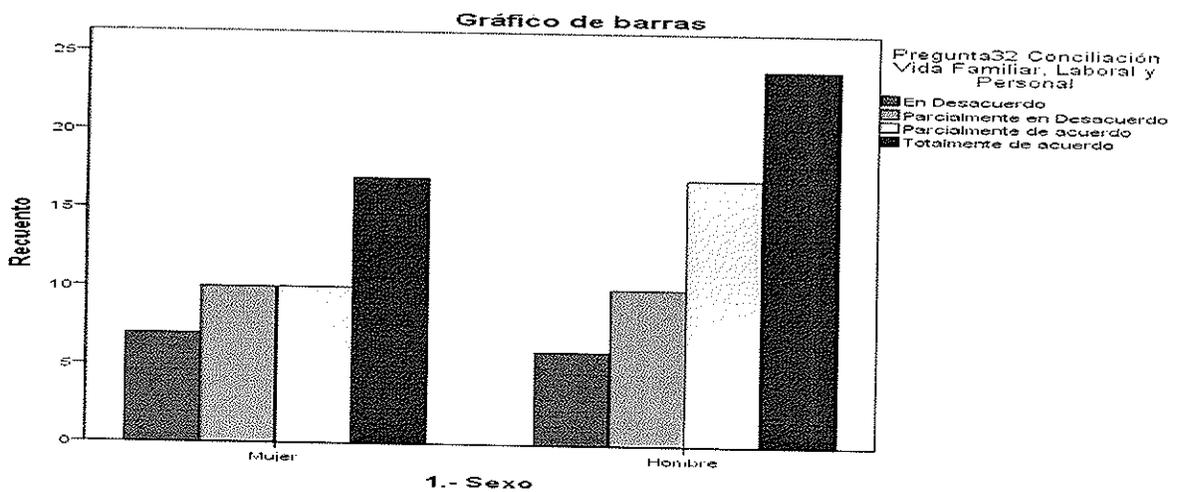
El 54.55% de las mujeres y el 62.5% de los hombres no comparte totalmente tal aseveración.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 42

b) **Se realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.**

					Total	
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo
1.- Sexo	Mujer	7	10	10	17	44
	Hombre	6	9	17	24	56
Total		13	19	27	41	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 38.63% de las mujeres y el 42.85% de los hombres mencionan que la dependencia y/o institución realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.

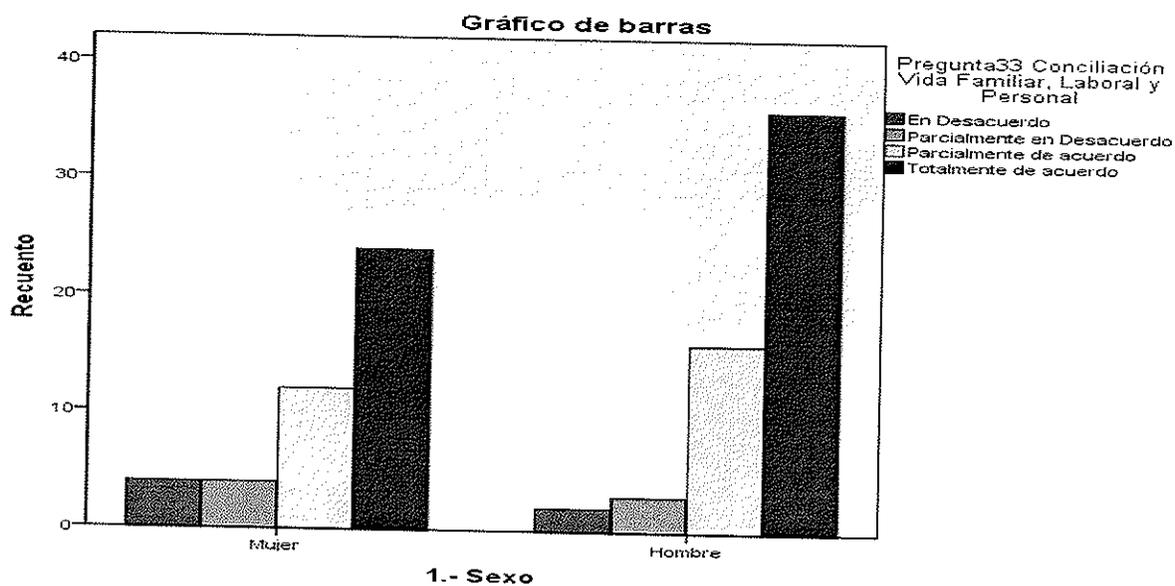
En “desacuerdo”, “en parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo” se encuentran el 61.37% de las mujeres y el 57.15% de los hombres.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 43

c) En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	4	4	12	24	44
	Hombre	2	3	15	36	56
Total		6	7	27	60	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

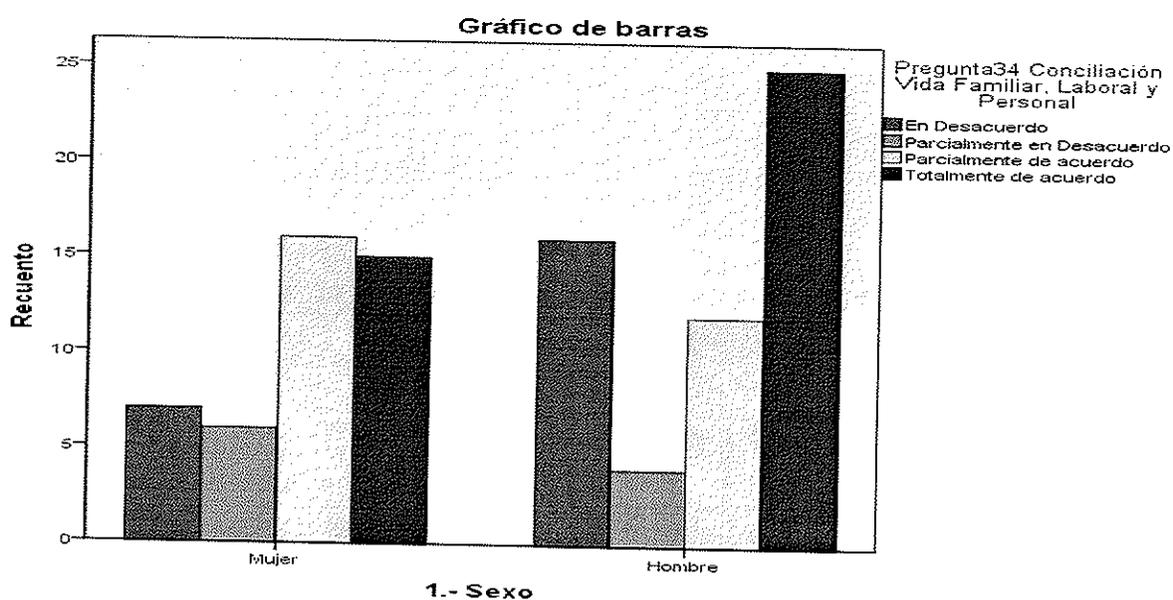
El 54.54% de las mujeres y el 64.28% de los hombres afirman que se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. El 45.46% de las mujeres y el 35.72% de los hombres enuncian estar en “desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 44

d) En mi institución se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	7	6	16	15	44
	Hombre	16	4	12	24	56
Total		23	10	28	39	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

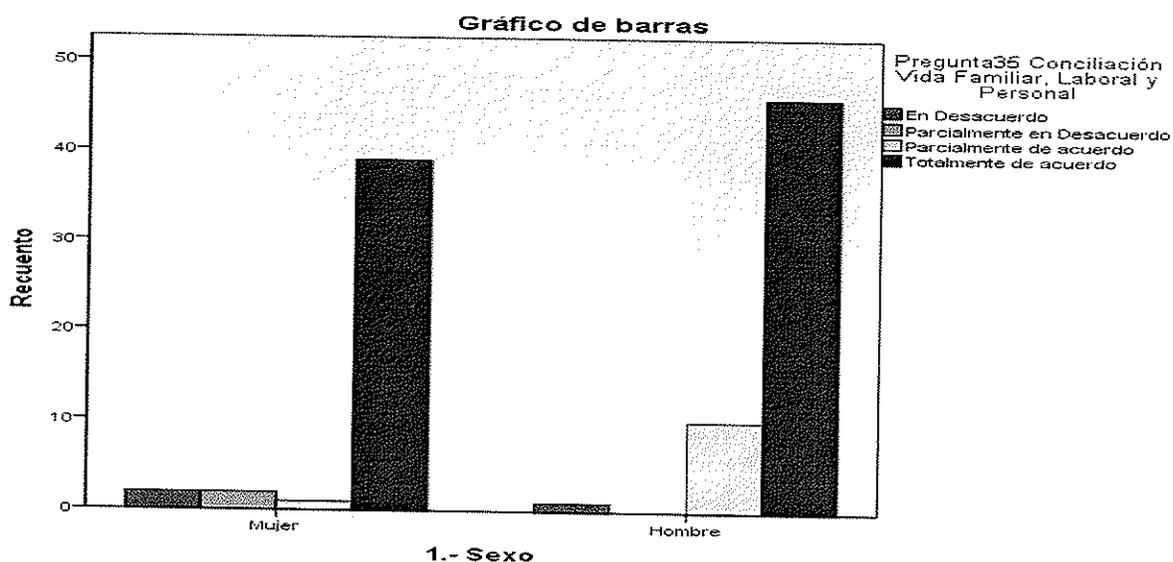
El 34% de las mujeres el 44.64% de los hombres argumentan que en la dependencia y/o institución donde laboran se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. Mientras que el 66% de las mujeres y el 55.36 % de los hombres están en “desacuerdo”, “parcialmente desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 45

e) En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	2	2	1	39	44
	Hombre	1	0	9	46	56
Total		3	2	10	85	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

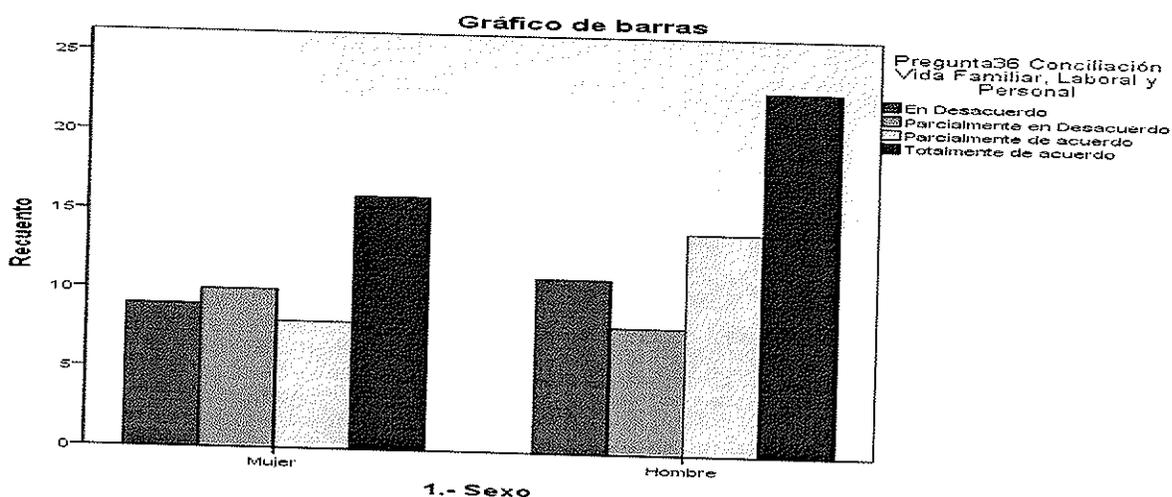
El 88.63% de las mujeres, de igual manera el 82.14% de los hombres afirma que se respeta el permiso o licencia por maternidad. El 11.37% de las mujeres y el 17.86% de los hombres mencionan su “desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 46

f) El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	9	10	8	17	44
	Hombre	11	8	14	23	56
Total		20	18	22	40	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

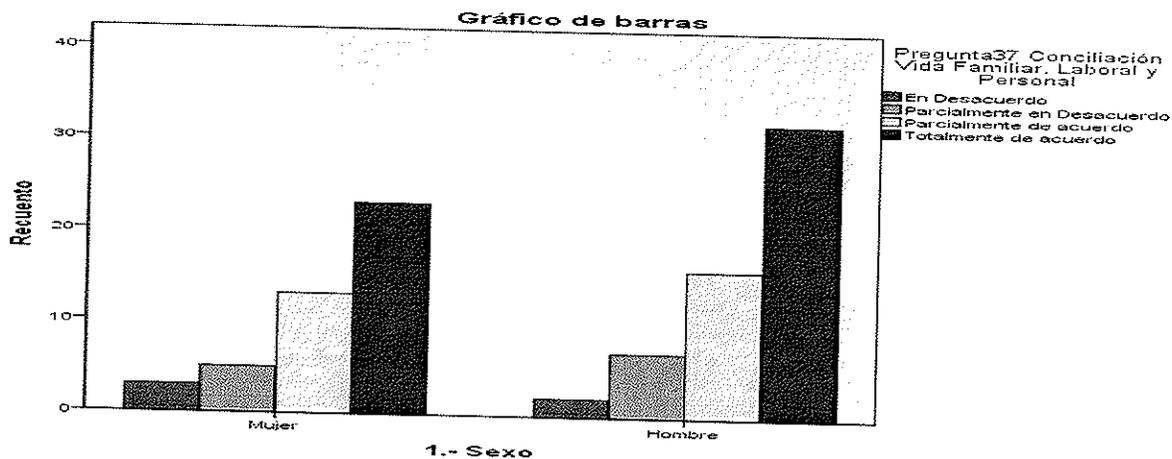
El 38.63% de las mujeres y el 41% de los hombres opinan que el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Mientras que el 61.37% de las mujeres y el 59% de los hombres no comparten totalmente dicha postura.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 47

g) Cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo.

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	3	5	13	23	44
	Hombre	2	7	16	31	56
Total		5	12	29	54	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

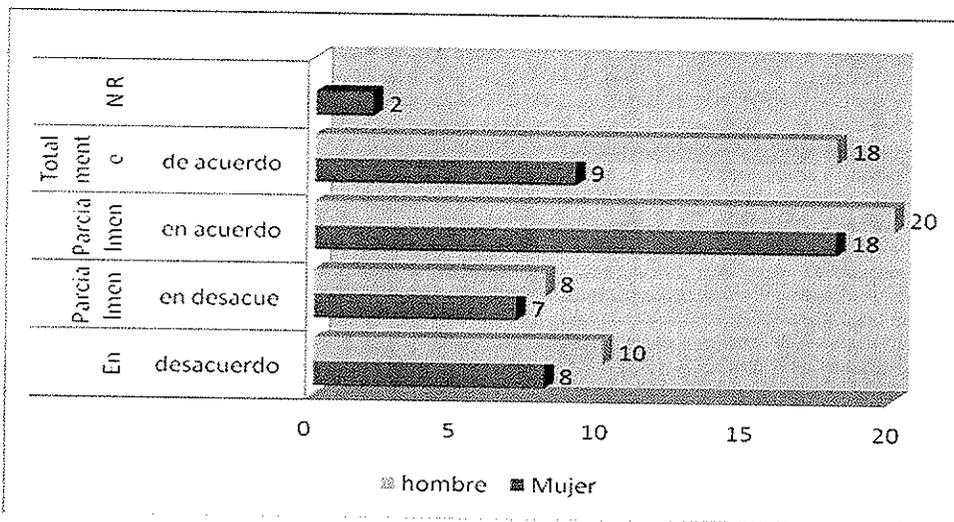
El 52.27% del personal femenino y el 55.35% del personal masculino expresan que cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo. El 47.73% de las mujeres y el 44.65% de los hombres están en desacuerdo.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 48

h) En la institución, se programan los cursos de capacitación se hacen en los horarios de trabajo

						Totalmente de acuerdo	Total
		N R	En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo		
1.- Sexo	Mujer	2	8	7	18	9	44
	Hombre		10	8	20	18	56
Total		2	18	15	38	27	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 20.45% de las mujeres y el 32.14% de los hombres afirman que en la institución, se programan los cursos de capacitación se hacen en los horarios de trabajo. 79.55% de las mujeres y el 67.86% de los hombres no coinciden con tal afirmación.

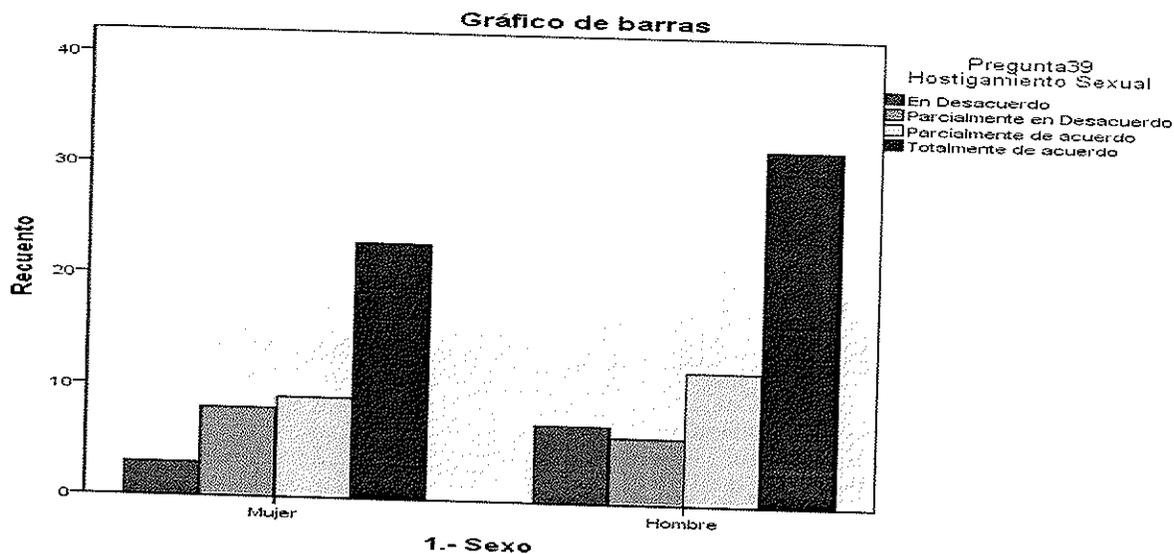
Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 49

XI HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación, acoso y hostigamiento sexual y maltrato.

						Total
		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.- Sexo	Mujer	4	8	9	23	44
	Hombre	7	5	12	32	56
	Total	11	13	21	55	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

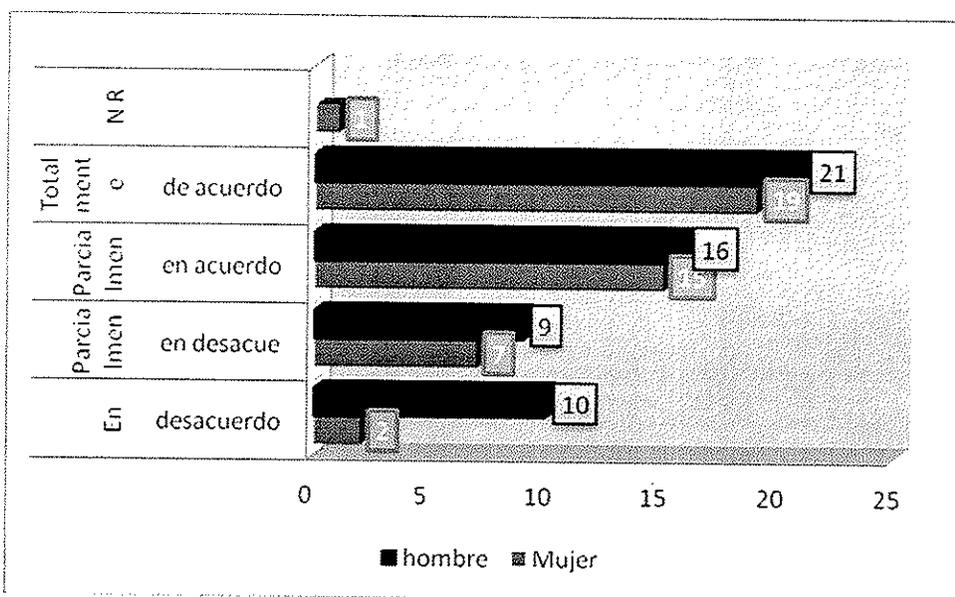
El 52.27% de las mujeres y el 57.14% de los hombres conciben que en la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación, acoso y hostigamiento sexual y maltrato. En tanto el 47.73% de las mujeres y el 42.86% de los hombres no opinan de igual manera.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 50

b) En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.

						Totalmente de acuerdo	Total
		N R	En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo		
1.- Sexo	Mujer	1	2	7	15	19	44
	Hombre		10	9	16	21	56
Total		1	12	16	31	40	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

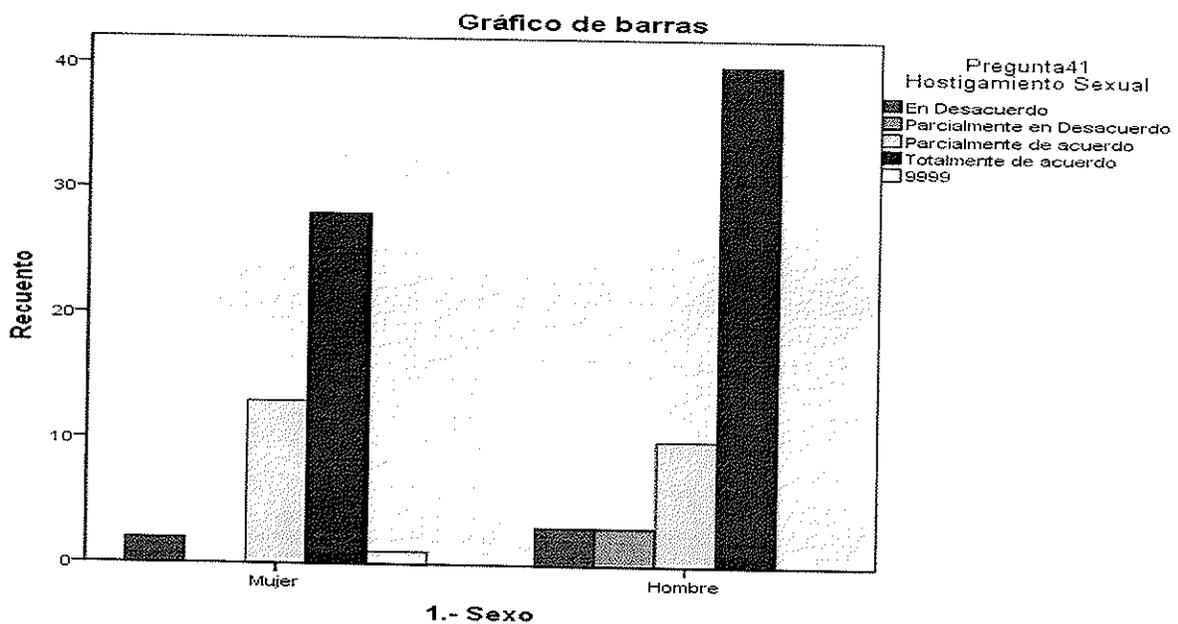
El 43.18% de las mujeres y el 37.5% de los hombres manifiestan que existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. En tanto que el 56.82% de las mujeres y el 62.5% de los hombres están totalmente en de acuerdo ante esta aseveración.

Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán
Programa de Cultura Institucional
Tabla y Gráfica No. 51

c) En mi institución se respetan los derechos humanos de mujeres y de hombres

		En Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1.- Sexo	Mujer	2	0	13	29	44
	Hombre	3	3	10	40	56
Total		5	3	23	69	100

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

El 65.90% de las mujeres y el 71.42% de los hombres opinan que en la institución se respetan los derechos humanos de mujeres y de hombres, mientras que el 34.1% de las mujeres y el 28.58% de los hombres piensan diferente.

Por los resultados expuestos se diseña y presenta el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública del Municipio de Mazatlán.

Es de suma importancia recomendar monitorear los pasos del PCI con el objetivo de evaluar cambios que se vayan presentando en la cultura institucional y con ello rediseñar o continuar con los objetivos planteados, todo ello con el fin de disminuir significativamente la inequidad de género que priva al interior de la APM.

IX Programa

Objetivo 1.

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública municipal, promoviendo la igualdad.

Estrategias

- 1.1. Promover la perspectiva de género en la cultura organizacional de la APM.
- 1.2. Propiciar la implantación del Programa de Cultura Institucional en las dependencias de la APM.
- 1.3. Diseñar instrumentos de seguimiento con el propósito de monitoreo de la implantación, ejecución y evaluación de la cultura institucional.

Líneas de acción

- 1.1.1. Cursos de sensibilización en perspectiva de género al personal de cada dependencia de la APM.
- 1.1.2. Promover el respeto irrestricto a los derechos humanos del personal.
- 1.2.1. Establecer estrategias de transversalización de la perspectiva de género en instancias y dependencias.
- 1.2.2. Diseñar planes de acción por dependencias de la APM para operar la cultura institucional.
- 1.3.1. Medir los avances en las diferentes áreas de la APM sobre de la cultura institucional.
- 1.3.2. Diseñar medios de verificación para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

Objetivo 2

Propiciar un clima laboral armónico en la APM, beneficiando al personal y a la ciudadanía.

Estrategias

- 2.1. Establecer un clima laboral que tenga como base los valores, promoviendo la igualdad y las oportunidades.
- 2.2. Establecer un clima laboral sin discriminación y con igualdad de trato y oportunidades.
- 2.3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en imágenes y símbolos en los mensajes institucionales.

Líneas de acción

- 2.1.1. Elaborar programas integrales con diseño de mejora al clima laboral, en las instancias y dependencias del gobierno municipal.
- 2.1.2. Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades impulsando el trabajo de equipo para incrementar la productividad.
- 2.2.1. Fortalecer políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género, impulsando liderazgos incluyentes y participativos sin discriminación.

- 2.2.2. Lograr un clima laboral donde se prevenga el abuso de poder y se combata la discriminación.
- 2.3.1. Prevenir la discriminación en el uso del lenguaje sexista en el clima laboral.
- 2.3.2. Promover el uso de imágenes con igualdad e incluyentes.

Objetivo 3

Lograr en la APM, comunicación incluyente promoviendo la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategias

- 3.1. Promover la perspectiva de género y la institucionalización de la igualdad de género en la comunicación de la organización beneficiando a la sociedad.
- 3.2. Promover un sistema incluyente de valores en la organización que promueva la no discriminación.
- 3.3. Fomentar la comunicación de la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de imágenes y lenguaje no sexista al interior y exterior de la organización.

Líneas de acción

- 3.1.1. Divulgar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias con el propósito de su adopción.
- 3.1.2. Sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género y lenguaje incluyente en la organización.
- 3.2.1. Promover los valores institucionales que favorezcan la igualdad y la no discriminación al interior de cada dependencia y municipio.
- 3.2.2. Fomentar el uso del código de ética para el establecimiento de la igualdad, la justicia y la inclusión del personal.
- 3.3.1. Elaborar manual institucional para el uso administrativo y social de lenguaje no sexista.
- 3.3.2. Difundir y aplicar el manual institucional de lenguaje incluyente.

Objetivo 4.

Obtener una selección de personal sin discriminación, basándose solo en aptitudes y habilidades.

Estrategias

- 4.1. Promover la selección de personal sin discriminación, partiendo de un sistema de valores que fomenten la igualdad de género.
- 4.2. Promover la selección de personal con base en habilidades y aptitudes, con prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.
- 4.3. Promover la selección de personal equitativa a través de una descripción del perfil de puestos sin discriminación.

Líneas de acción

- 4.1.1. Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y la experiencia laboral de aspirantes, eliminando criterios de selección que consideren el sexo de la persona o cualquier otro aspecto discriminatorio.
- 4.1.2. Promover un sistema de valores que fomente la igualdad y la no discriminación en el proceso de selección de personal.
- 4.2.1. Instituir criterios de igualdad en los procesos administrativos de la organización, buscando correspondencia entre puesto y persona.
- 4.2.2. Promover entre el personal el trato no discriminatorio a la población usuaria de los servicios de la organización.
- 4.3.1. Elaborar los perfiles de puesto sin discriminación de género, promoviendo la admisión de personal sin símbolos discriminatorios.
- 4.3.2. Adecuar los manuales de selección de personal con criterios de igualdad y no discriminación

Objetivo 5.

Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad acordes a cada contexto, eliminando brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Estrategias

- 5.1. Instituir salarios y prestaciones que se integren con criterios de igualdad y transparencia.
- 5.2. Instituir salarios y prestaciones equitativos a partir del uso de un sistema de valores que promueva la perspectiva de género en las prestaciones institucionales.
- 5.3. Instituir salarios y prestaciones equitativos que promueva la gestión gerencial no discriminatoria, acorde con perfiles de puestos.

Líneas de acción

- 5.1.1. Adecuar el monto salarial de la institución permitiendo contar con niveles salariales acordes a la estructura y funciones.
- 5.1.2. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos relacionados con las prestaciones
 - 5.2.1. Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados del personal, y no en estereotipos de género, o criterios de discriminación.
 - 5.2.2. Proponer políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal, con base en criterios de igualdad y no discriminación
- 5.3.1. Promover estrategias gerenciales que asignen salarios y prestaciones al personal considerando la productividad orientada a resultados, descripción y perfil de puestos, así como a méritos del personal, fomentando el establecimiento de trayectoria personal digitalizada para la consulta de manera electrónica.
- 5.3.2. Determinar salarios y prestaciones con base en descripción y perfil de puestos

que considere criterios objetivos, transparentes y equitativos, eliminando la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones.

5.3.3. Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres, realizando diagnósticos institucionales sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Objetivo 6

Asegurar mecanismos de promoción verticales y horizontales justos, propiciando el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APM.

Estrategias

6.1. Diseñar promoción vertical y horizontal equitativa, estableciendo un sistema de valores institucionales equitativos y de no discriminación.

6.2. Diseñar estructuras institucionales de promoción vertical y horizontal equitativa fomentando la igualdad y la no discriminación.

6.3. Instituir la promoción vertical y horizontal equitativa a partir de acciones gerenciales que fomenten la movilidad con igualdad y sin discriminación.

6.4. Fomentar la promoción vertical y la movilidad horizontal equitativa a partir de la descripción de puestos que permitan modos prácticos de corresponsabilidad laboral equitativa.

6.5. Lograr una promoción vertical y horizontal justa partiendo de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación, y adecuando la evaluación de la movilidad de manera igualitaria.

Líneas de acción

6.1.1. Promover la movilidad equitativa en los ascensos y cambios del personal, fomentando el sistema de valores institucionales.

6.2.1. Permitir la movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad en la estructura institucional.

6.3.1. Fomentar en el personal directivo, la gerencia, participación y el trabajo en equipo, promoviendo la movilidad horizontal y vertical en la APM, con equidad y no discriminación.

6.3.2. Revisar que la descripción de puesto no contenga discriminación, fomentando la promoción horizontal y vertical igualitaria y evitando los estereotipos de género.

6.4.1. Promover las facilidades, prestaciones y apoyos a las personas de la APM para que cuenten con oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin discriminación por sexo, permitiendo combinar sus responsabilidades laborales y personales.

6.4.2. Fomentar la corresponsabilidad personal, laboral y familiar en el personal de la administración pública estatal y municipal estableciendo programas de conciliación.

6.5.1. Supervisar, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos establecidos en las instituciones para adecuar el procedimiento de ascensos, acorde con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

6.5.2. Adaptar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos en la evaluación de ascensos y movilidad horizontal, basados en la igualdad y no discriminación y en los objetivos de la institución.

Objetivo 7

Proporcionar capacitación y formación profesional, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de la APM, acorde con la perspectiva de género en el otorgamiento servicios públicos.

Estrategias

7.1. Diseñar e impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad de género y no discriminación.

7.2. Promover la capacitación y formación profesional que fomente e liderazgo equitativo y no discriminatorio.

Líneas de acción

7.1.1. Diseñar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en igualdad de oportunidades y la no discriminación, en función de los requerimientos institucionales, elaborando un inventario de habilidades por personales.

7.1.2. Garantizar la capacitación y formación profesional en un clima de de acceso equitativo, no discriminatorio y de acuerdo con cada caso y en ocasión de las oportunidades de superación profesional individual y de la institución.

7.2.1. Estimular la capacitación en el personal de toda la estructura, promoviendo la formación de cuadros de reserva directiva para preparar el cambio generacional en el proceso administrativo eliminando la discriminación por género.

7.2.2. Impartir cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura jerárquica general, promoviendo la equidad y la no discriminación de la institución.

Objetivo 8.

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar, en el personal de la APM.

Estrategias

8.1. Promover y adoptar normas y políticas que garanticen la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, partiendo de apoyos institucionales que favorezcan el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

8.2. Fomentar la corresponsabilidad laboral, personal y familiar, a partir de estructuras institucionales que garanticen la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, sin distinción de sexo.

Líneas de acción

8.1.1. Diseñar políticas institucionales que promuevan la corresponsabilidad en las instituciones y el personal de la administración pública estatal y municipal en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

8.1.2. Adecuar la normatividad institucional de la administración pública municipal, con

el propósito de aplicar mecanismos orientados al logro de condiciones de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

8.2.1. Diseñar medidas compensatorias que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos, mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, realizando campañas de divulgación de la temática.

8.2.2. Adecuar los horarios institucionales, tratando de armonizar los laborales con los escolares; brindando facilidades, servicios y prestaciones que permitan al personal compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.

8.2.3. Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.

8.2.4. Diseñar descripciones de puestos que garanticen la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales, operando acciones pertinentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.

Objetivo 9

Establecer mecanismos para eliminar el hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la administración pública municipal promoviendo el sistema de quejas y sanciones.

Estrategias

9.1. Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual, partiendo del establecimiento de un sistema institucional que promueva prácticas de respeto al personal de la institución.

9.2. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la APM.

9.3. Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Líneas de acción

9.1.1. Aplicar un protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya respuesta inmediata a quejas y denuncias.

9.1.2. Establecer un comité institucional que resuelva los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.

9.2.1. Proponer un protocolo de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal.

9.3.1. Divulgar mediante campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual, y la cultura de la denuncia.

9.3.2. Establecer una instancia de orientación e información sobre hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico en las entidades y dependencias de la APM.

9.3.3. Diseñar y divulgar gráficamente la definición y los procedimientos para la queja por hostigamiento y acoso sexual, fomentando la cultura de la denuncia.

X Glosario

Acciones afirmativas: conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso laboral: forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

Acoso sexual: forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral, y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, 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.

Corresponsabilidad entre vida familiar y laboral: refiere a la operación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Cultura institucional: sistema de significados compartidos entre integrantes 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 estas. 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.

Derechos humanos: facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento

o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Empoderamiento: proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

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.

Enlace institucional: servidora o servidor público de la dependencia y/o entidad que representa a una unidad responsable.

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 (Artículo 5 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*).

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.

Herramientas de género: elementos teóricos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Hostigamiento sexual: 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 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 hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad: principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o

económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

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.

Institucionalización de la perspectiva de género: proceso en el que las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y métodos. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan sus quehaceres y organización internos.

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres,

tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

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.

Unidad de género: espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia o entidad.

Unidad responsable: área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas que establece los programas de una dependencia o entidad de la administración pública estatal y municipal.

Recomendaciones generales para la Administración Pública Municipal

Criterios	Plazo		
	Corto	Mediano	Largo
Difundir y aplicar el Programa de Cultura Institucional en entidades y dependencias de la administración pública municipal.	2013	Segundo semestre de 2013	
Fortalecimiento de las capacidades instaladas para la ejecución del Programa de Cultura Institucional.	2013		
Crear las Unidades de Género en las dependencias y entidades municipales.		2013	
Asignación de recursos del programa operativo anual en las dependencias y entidades, estatales y municipales para la ejecución del Programa de Cultura Institucional.		2013	
Desagregación de datos estadísticos por sexo, cargo y edad y los necesarios para la adecuación de estrategias institucionales.	2012	2012	2013
Elaboración de indicadores sensibles al género.	2012	2012	2013
Generar los apoyos necesarios para la función fiscalizadora de la sociedad civil en la aplicación del Programa de Cultura Institucional	2012	2013	2013
Participar en el proceso de certificación de la norma técnica de competencias para el establecimiento de la igualdad de género en las instituciones.	2012	2013	2013
Gestionar los apoyos necesarios para la ejecución del programa en la administración pública municipal.	2012	2012	2013

XI Bibliografía

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
2. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*
3. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa*
4. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
5. *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa*
6. Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2005.
7. Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2008.
8. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
9. Thompson J., (1998), *Ideología o cultura moderna. Teoría y crítica social en el área de la comunicación social de masas*, segunda edición, editorial: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México D. F.

Gabinete presidencial del Municipio de Mazatlán Sinaloa, consultado el 19 de octubre de 2012 en: www.mazatlán.gob.mx