

DIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL DE CINCO DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

INDICE

1. Introducción	3
1.1 Antecedentes.	7
2. Marco conceptual	
2.1 Cultura Institucional	9
2.2 Transversalizar el enfoque de perspectiva de género	12
2.3 Marco Internacional	14
2.4 Marco Nacional	20
2.5 Estado de Guanajuato	23
3. Objetivo General	51
4. Objetivos específicos	51
5. Resultados del trabajo de campo	
5.1 Metodología aplicada	52
5.1.1 Técnica documental	52
5.1.2 Técnica de campo	53
5.2 Descripción y cálculo de la muestra	55
5.3 Variables	60
5.3.1 Plantilla de Personal	61
5.3.2 Resultados de cuestionarios aplicados	76
5.3.3 Resultados de entrevistas aplicadas	117
5.4 Análisis	131
6. Propuestas y recomendaciones	135
7. Glosario de términos	150
8. Fuente bibliográfica consultada y utilizada	168
9. Anexos	

1. INTRODUCCION

Como parte del diseño y cumplimiento de acuerdos, convenios y conferencias internacionales; entre varios objetivos, se formula el de regular y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. México ahora promueve y despliega una observancia normativa sobre la propuesta de mecanismos y lineamientos institucionales hacia el cumplimiento de dicha igualdad en los ámbitos público y privado mediante el establecimiento de instrumentos, proyectos, programas y políticas encaminadas a la equidad de género.

Dentro de nuestro País, el INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres), como organismo descentralizado del Gobierno Federal mexicano, ha promovido la regulación y garantizado la igualdad entre hombres y mujeres, con sus mecanismos y gestiones institucionales orientan a la sociedad mexicana hacia la igualdad en ámbitos público y privado y haciendo referencia a la ley que opera bajo su nombre, en su artículo 7 en el marco del Plan Nacional de Desarrollo en lo que concierne al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres, donde el gobierno federal bajo el objetivo 16 que menciona la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Es importante considerar que en el siglo XX se comienza a transformar el rol que desempeña la mujer en nuestro País, donde se ve claramente su participación en los diferentes ámbitos tanto laboral como profesional, incluso donde en tiempos anteriores no había participado. En ello se destacaba su incursión tanto de amas de casa como mujeres profesionales que tenían que proveer a sus hogares con o sin marido. Esto permitió identificar las amplias responsabilidades que asumen las mujeres tanto con sus familias como en los diferentes entornos en los que se mueven, así como el esfuerzo y la tenacidad que manifiestan en todos los roles que tienen y que han sido ejemplo para el desarrollo en gran medida para nuestro País.

Es por ello que en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) se afirma que la mujer mexicana tiene un papel central en el proceso de Desarrollo Sustentable; es decir que puede

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

participar activamente en las diferentes esferas de su entorno para un mejor desarrollo en el trabajo, en la política, en la cultura y en la vida social de México.

Ante esta situación el gobierno invita a la sociedad a asumir la obligación de lograr la igualdad de hombres y mujeres, es decir la igualdad efectiva entre géneros, donde se exhorta a la participación responsable en todos los ámbitos de la vida desde lo familiar, laboral y público. Es aquí donde el Gobierno Federal se compromete a promover acciones para fomentar programas hacia una cultura de igualdad, y que se despliega a los gobiernos estatales.

El presente documento constituye el resultado de un diagnóstico sobre la presencia de la perspectiva de equidad de género en la cultura institucional en la administración pública del estado de Guanajuato, en el que se obtuvo resultados derivados de cinco dependencias del Estado, a saber:

La Secretaría de Finanzas y Administración (SFA), Secretaría de Seguridad Pública (SSP), Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDES), Secretaría de Gestión Pública (SGP) y el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG), los cuales proyectaron resultados que permitieron generar una reflexión basada en el quehacer y actuar institucional con respecto a la aplicación e incorporación de la igualdad de derechos y de oportunidades de mujeres y hombres dentro de las dependencias anteriormente mencionadas.

Al incorporar el tema de Perspectiva de equidad de género en los gobiernos, se manejan programas y acciones que están referidos a la introducción de políticas públicas que encaminan a la integridad, dignidad y a los derechos de todas las mexicanas, de tal forma que se vea que cruce a cada uno de los ejes que manifiesta el Plan Nacional de Desarrollo, donde en su estrategia 16.1 menciona: *“Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la administración pública federal y trabajar desde el ejecutivo federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta Transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales”*

Ante esta situación, el gobierno del Estado de Guanajuato cumpliendo con dicha estrategia y a través del Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG), con el apoyo del

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que ha promovido la realización del presente diagnóstico para fundamentar o dar soporte a la conformación de políticas públicas que estén encaminadas a la incorporación de la perspectiva de la equidad de género con un enfoque de familia, a través primeramente de la identificación de la presencia del enfoque de género en las prácticas laborales actuales en el gobierno del Estado específicamente en mandos medios y superiores, y atendiendo a esta presencia o ausencia, entonces plantear nuevos programas y políticas que atiendan a las necesidades tanto de hombres como de mujeres, para fomentar y generar en ellos, así como en la institución en la que laboran, su desarrollo y eficiencia. El presente diagnóstico referido a la Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato, pretende no sólo precisar sobre aspectos conceptuales en lo que a la perspectiva de equidad de género se refiere, sino que se obtuvo información sobre la existencia y participación de la misma en los factores referidos al capital humano, así como a la cultura y el quehacer institucional en las 5 dependencias de la Administración Pública del Estado de Guanajuato que anteriormente se mencionaron.

El presente trabajo dará pauta a la conformación de instrumentos, acciones, programas y lineamientos que permitan la introducción de la perspectiva de género para lograr relaciones equitativas entre hombres y mujeres en el ámbito de la cultura institucional del gobierno del estado de Guanajuato.

Para efectos de la realización del presente trabajo, el diagnóstico de la presencia de la perspectiva de equidad de género y con un enfoque de familia en la cultura institucional, tiene por objeto analizar y sistematizar la información para fundamentar y dar soporte a las políticas y programas así como en acciones públicas en relación con la equidad de género y el enfoque de familia; a fin de obtener elementos que puedan tener una incidencia e impacto en la cultura institucional en el gobierno del estado de Guanajuato.

En la actualidad se emplean ya en diversos proyectos de desarrollo conceptos enfocados a la equidad de género, donde se especifica la tarea primordial que es la de desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal que

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

permitan estudiar las posibles desigualdades cuantitativas y cualitativas entre mujeres y hombres que se manifiestan dentro del ámbito laboral.

En el marco general del presente diagnóstico se presenta primeramente el marco teórico conceptual, donde se establecen conceptos generales que determinan lo que se refiere a la cultura institucional, aspectos del orden administrativo u organizacional de la gestión del capital humano, que están referidos en toda una organización como lo es el gobierno del estado de Guanajuato; posteriormente se presenta un desglose de elementos que se incluyen en la perspectiva de equidad de género y una breve síntesis de lineamientos y acuerdos internacionales y nacionales que dan soporte a la institucionalización de la perspectiva de equidad de género. Se presenta también el marco jurídico, donde se especifican los hallazgos identificados en los lineamientos, normativa, programas de capacitación y reglamentos al interior de las dependencias estudiadas del Gobierno del Estado de Guanajuato. En seguida se presentan el objetivo general así como los objetivos específicos del diagnóstico, posteriormente viene la metodología aplicada, donde se plantea la descripción y cálculo de la muestra, así como las técnicas utilizadas para la obtención de resultados; En la siguiente parte se establecen los resultados obtenidos con sus gráficas de la plantilla de personal con información que proporcionó cada dependencia, desarrollando un breve análisis de estos. Se definen algunas estrategias y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos para la aplicación de la perspectiva de equidad de género dentro de la cultura institucional del gobierno del estado de Guanajuato que pudieran ser consideradas para generar y formular un nuevo plan de trabajo que guie y fortalezca a la incorporación de la perspectiva de equidad de género al interior del ámbito laboral del gobierno del estado de Guanajuato. Y finalmente se desglosa un glosario de términos utilizados en el presente trabajo y anexos relacionados a la articulación de la normativa del estado y su relación con acuerdos nacionales e internacionales, así como instrumentos de medición utilizados.

1.1 ANTECEDENTES

Una de las funciones del Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG) es apoyar, promover coordinar y ejecutar programas, proyectos y acciones gubernamentales y no gubernamentales referidos a la atención de la mujer, y en atención a ello, busca generar mecanismos que contribuyan al cambio de prácticas de funcionamiento de las instituciones, entre las que se encuentra el Gobierno del Estado de Guanajuato.

Para generar nuevos programas y acciones así como políticas que velen por el bienestar de las mujeres y hombres que integran la sociedad guanajuatense se requiere de información que dé soporte a la creación y promoción de dichos programas y políticas públicas encaminadas al bienestar de la sociedad.

En la actualidad, en el Gobierno del Estado de Guanajuato y específicamente en el Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG) se carece de información de la Cultura Institucional que maneje la presencia de la Perspectiva de equidad de Género así como al interior de cada una de las dependencias que integran la estructura global del poder ejecutivo estatal.

Es importante contar con una base de información al respecto con la finalidad de identificar necesidades, diferencias, prácticas laborales y oportunidades de desarrollo laboral y profesional que presentan tanto las mujeres como los hombres que integran la estructura organizacional como parte del capital humano al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato; así como para el desarrollo de políticas y procedimientos correspondientes a la gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, desde un punto de vista administrativo se han generado planteamientos para fortalecer la administración de las dependencias, sin presentar un vínculo en la formulación de sus políticas, en las interacciones del personal que las incluye y su forma de trabajo con perspectiva de equidad de género; esto representa entonces una área de oportunidad que puede tomarse en consideración para el poder ejecutivo estatal.

Así mismo el actual Gobierno tiene como uno de sus ejes principales a la familia, el cual hace extensivo al capital humano que integra la estructura del gobierno, ya que cada trabajadora y trabajador estatal forman parte de una familia, por lo que es importante definir características específicas relacionadas en lo familiar de cada trabajador y trabajadora que integra el gobierno.

2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Introducir la perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato es un proceso que implica la revisión de relaciones presentes entre los que integran toda la estructura del gobierno estatal, de tal manera que se vea reflejada en todos los niveles y las áreas de trabajo que se incluyen en el ámbito laboral institucional donde estén presentes las desigualdades sociales y culturales a partir de las diferencias entre mujeres y hombres que fungen como servidoras y servidores públicos del gobierno estatal.

A partir de la concepción de la igualdad en cuanto a los derechos humanos, no se puede hacer a un lado las inequidades sexuadas ni la necesidad de acciones afirmativas en pro de situaciones más equitativas y justas que se requieren en los diferentes ámbitos de una sociedad donde participan hombres y mujeres. Es por ello necesario considerar e introducir en el marco de dicha investigación algunos elementos relacionados a la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres que defiendan y promuevan la equidad que enriquezca y potencie al ser humano.

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de equidad de género en el ámbito de la cultura institucional del gobierno del Estado de Guanajuato, se adquiere una conciencia de involucrarse con un proceso complejo, pues se trata de cambiar creencias, valoraciones profundamente arraigadas más que como trabajadores y trabajadoras, como hombres y mujeres de una sociedad que tienen una identidad de personas, que manejan unos roles específicos en sus diferentes entornos, que cuentan con sus historias de vida, sus relaciones e interacciones en sus vidas pública y privada, así como aspectos que influyen en lo emocional y social.

Ante esta situación se despliega un marco conceptual donde se incluye información que trae consigo herramientas útiles a las necesidades institucionales que justifican la introducción e integración de la perspectiva de equidad de género en los programas que se desarrollan en materia de cultura institucional de la administración pública estatal, así mismo, incluir como parte de estas necesidades institucionales, políticas públicas que velen por la igualdad de condiciones para hombres y mujeres que participan al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato y que están relacionados con un proceso donde la gestión del capital humano que forma parte del gobierno genera una cultura institucional al interior de la estructura de gobierno.

2.1 Cultura Institucional

Cuando se habla de cultura institucional se presenta un fenómeno que influye en el desarrollo y refuerzo de creencias en el contexto organizacional.

En la cultura institucional se combinan las opiniones que guardan cada uno de los elementos humanos que la integran, en relación a todos los factores implícitos en la organización. Es aquí donde se manifiestan los actores para generar cambios dentro de toda organización, por ser la instancia donde se crean las normas, los valores y los hábitos de las personas que la conforman, se pueden presentar manifestaciones de poder, de interacciones del elemento humano, de toma de decisiones y donde se generan creencias que encaminan a valorar cambios que permitan la generación de innovaciones estructurales para obtener un desarrollo hacia la eficiencia y al logro de objetivos que tiene plasmados la institución. Por ser el alma de una organización, la cultura institucional es donde se busca generar los cambios para formular y transversalizar políticas públicas hacia una perspectiva de equidad de género.

Los valores fundamentales de una institución como lo es en el Gobierno del estado de Guanajuato, son los principios y creencias que se encuentran en sus prácticas laborales, y en estos se pueden encontrar diferencias entre los que se practican y los que se tienen como aspiraciones entonces es aquí donde se analizan esas creencias y donde se

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

pueden identificar esas marcadas diferencias de principios y opiniones para generar los cambios pretendidos en función de perspectiva de equidad de género.

Algunos estudiosos sobre género incluyen dentro de la cultura institucional cuatro variables que son determinantes, estas son: prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una organización, las prácticas informales que se refieren a la interacción cotidiana entre los miembros de una organización, en este caso la interacción entre los servidores y las servidoras públicas, la comunicación y el lenguaje cotidiano oficial que usan dentro de la organización o del gobierno y las imágenes y símbolos que refuerzan o trastocan los estereotipos de género.

Es importante señalar estas variables porque han de considerarse en la cultura institucional, pues se pueden incorporar en los procesos y estrategias de transversalidad de género en las políticas públicas que provienen de resistencias asociadas al cambio, con la necesidad de construir la equidad de género en la cultura de trabajo institucional.

La administración que se genera a través de un proceso administrativo para establecer una cultura institucional, tiene relación con varios recursos de operación; el recurso económico, materiales, sistemas; y por supuesto el personal que realiza el trabajo para la organización. El atender al capital humano, representa un subsistema del sistema administrativo, donde los objetivos que se plantean, son hacer frente a las necesidades de bienes y servicios específicos para la ciudadanía así como satisfacer las necesidades de todo el personal que lo integra. El éxito de estos esfuerzos está condicionado por los esfuerzos del servidor público, por tanto la importancia que guarda, las actividades administrativas es que se reconozca al elemento humano que incluye tanto a mujeres como a hombres en las operaciones diarias de la práctica laboral en la administración pública estatal, y este reconocimiento implica la identificación de igualdad en condiciones y oportunidades para ambos.

Hoy día, se demanda la equidad entre mujeres y hombres y la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en las organizaciones y para que exista un proceso de cambio a lo interno de la estructura del Gobierno del estado de Guanajuato se deberá plantear políticas de género, no sólo para considerar su forma de trabajo, sino como una

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

característica que debe estar presente en el capital humano para desarrollar y fomentar la eficiencia al interior de la organización.

Al adecuar políticas institucionales de equidad de género, se crea automáticamente el espacio equitativo para el capital humano, y por ende se trabaja en una cultura de eficiencia y equilibrio del servidor público en su trabajo así como entre los miembros que integran la estructura de gobierno, ya que se desarrolla eficientemente una administración pública socialmente responsable, donde se responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tiene los diferentes ámbitos de una sociedad. Además de que cumpla con obligaciones legales vigentes, que cuente con una integración en su gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con los diferentes grupos de una sociedad, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones.

En el ámbito de la cultura institucional es importante considerar elementos que sirvan para la conveniente gestión del capital humano; entre los que destaca el generar un equilibrio adecuado del recurso humano dentro del ámbito laboral cuidando y aprovechando las capacidades, los intereses y las oportunidades de crecimiento de todo servidor (a) público en las esferas de un favorable reclutamiento y selección de personal, la apropiada capacitación para su desarrollo profesional, una justa promoción laboral, evaluaciones de desempeño y un otorgamiento de prestaciones y/o compensaciones sociales que le proporcionen bienestar tanto a él o ella como para su familia.

Por ejemplo, considerar aspectos propios del crecimiento personal, para los servidores y servidoras públicas es una tarea prioritaria en la gestión del capital humano, ya que la capacitación y actualización representa una de las estrategias para que el recurso humano lleve a cabo transformaciones en la vida personal y laboral, donde se desarrollan habilidades, conocimientos y se mejoran actitudes para el logro de objetivos organizacionales, de áreas específicas de trabajo y por supuesto del desarrollo integral del individuo. Las políticas que se establecen dentro del gobierno en este rubro, deben

contemplar la igualdad de oportunidades de desarrollo tanto para hombres como para mujeres, es por ello que se contempla el elemento de la capacitación y actualización para determinar el grado o el nivel de formación al que tienen acceso los servidores y servidoras públicas del gobierno del estado de Guanajuato.

Es valioso destacar que la capacitación y actualización en el marco laboral, no debe limitarse sólo a aspectos teóricos y técnicos referentes a los procesos y prácticas de trabajo, que aunque son valiosos, no permiten necesariamente que el servidor y la servidora pública, identifiquen con facilidad formas de llevar a la práctica las acciones a la equidad.

La tarea de capacitar, crea espacios que permiten al personal aprender sobre nuevas herramientas prácticas que ya se están dando, o bien la creación de otras que puedan servir como base para la capitalización del personal. Son importantes actividades de capacitación referidas al modo de conciliar trabajo y familia, así como todos aquellos aspectos que se refieran a la igualdad de oportunidades y de incorporación de la mujer al trabajo, o elementos relacionados a la incorporación de una cultura donde las políticas sean un marco que hay que adecuar a las necesidades de cada persona.

2.2 Transversalizar el enfoque de perspectiva de equidad de género.

“El género es una especie de “filtro”, cultural con el que interpretamos el mundo y también un especie de armadura con la que constreñimos nuestras vidas”¹

Con el auge del tema de equidad de género varios autores, sociólogos, y diversos expertos, han presentado diferentes enfoques en cuanto a la perspectiva de equidad de género se refiere, la única finalidad común en todos ellos, es el de encontrar una equidad entre hombres y mujeres en los diferentes sectores que desempeñan en la sociedad.

Desde el punto de vista de equidad de género, la transversalización es una estrategia para instituir la igualdad de género, la cual ha sido utilizada como un principio que inspira

¹ “El género, la construcción cultural de la diferencia sexual, Lamas Martha, compendio. México, D.F. PUEG, UNAM

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

política y medidas sociales que tengan como efecto la equidad de género, con cambios de largo alcance en todas las esferas sociales, patrones de comportamiento familiar, prácticas institucionales, organización de tiempo y trabajo, etc. Su característica primordial es la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres dentro de las políticas que establecen las instituciones donde no existe sensibilidad sobre justicia de género.

La Transversalidad implica un desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos aquellos que se encuentren involucrados en la adopción de medidas políticas. Es un compromiso que requiere una implicación de personas responsables en políticas, técnicas y en organizaciones de índole social. La Transversalidad se puede generar como una estrategia completa e integradora para abordarla en cualquier ámbito territorial para mujeres y hombres, significa movilizar explícitamente a favor de la equidad el conjunto de acciones y políticas específicas y generales.

En el ámbito de desarrollo ya sea social, económico o político, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas que se han presentado en nuestra sociedad.

Cuando se habla de perspectiva de equidad de género, se hace referencia a la promoción del valor de igualdad de trato y oportunidades tanto para hombres como para mujeres en todos los ámbitos de la vida, de tal forma que se propicie a mejorar las formas de relación. Por ello es importante poner en el centro y como objetivo primordial a las relaciones de género para que las acciones públicas y programas de gobierno del estado, aseguren la incorporación de esta perspectiva.

Al contar con un enfoque de perspectiva de género permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres que se traducen en inequidades, con la que podemos conocer sus raíces, efectos y consecuencias. El hablar de perspectiva de género, también alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y

mujeres se dan, más que por sus características biológicas propias, por las diferencias culturales asignadas a toda persona humana.

Así mismo, se analiza alguna situación donde se permite entender que la vida de hombres y mujeres puede modificarse en la medida que no está naturalmente determinada y que también nos permite entender los problemas que se presentan en las diferentes esferas como es el caso de los servidores públicos del gobierno del estado de Guanajuato en el marco de la cultura institucional.

La idea del presente diagnóstico, fue encontrar y delimitar con mayor precisión y claridad cómo se presenta la diferencia que cobra la desigualdad entre los trabajadores y trabajadoras del gobierno del estado y que de alguna manera repercute al ámbito familiar y presenta desequilibrios para el ámbito laboral. Cuando se plantea la perspectiva de equidad de género con un enfoque de familia, se pretende atender dichos desequilibrios mediante acciones y generación de políticas públicas que redistribuyan equitativamente las actividades productivas entre ambos sexos y que se puedan atender aspectos familiares de cada uno de ellos.

2.3 Marco Internacional

En el ámbito internacional se han elaborado diferentes instrumentos que actualmente son una referencia para defender y reconocer los derechos de hombres y mujeres en diferentes entornos y donde se introduce un enfoque de género.

2.3.1 La CEDAW

(Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), entra en vigor el 3 de Septiembre de 1981, establece la síntesis más completa sobre asuntos de las mujeres, ya que considera a la Carta de las naciones Unidas, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, así como a las resoluciones, declaraciones

aprobadas por las Naciones Unidas, ya que todas se enfocan a la dignidad, al valor de la persona humana y a la igualdad de derechos para hombres y mujeres en el goce de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, en donde se presente la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida política, social, cultural, económica para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, de tal forma que se incluya el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su País y a la humanidad. En dicha convención se manifiesta de igual forma la participación de la mujer en todas las esferas, esto incluye en el ámbito del servicio público, en igualdad de condiciones con el varón, teniendo presente y no olvidando el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora que no se ha reconocido totalmente, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre de familia y en la educación de los hijos, y conscientes del papel que juega la mujer como procreadora de hijos, no debe limitar ni ser causa de discriminación y considerar que la educación de los hijos debe ser compartida entre los hombres y mujeres y para lograr esta igualdad de la que se menciona anteriormente es necesario modificar el papel tradicional tanto a hombres y mujeres en la sociedad y en el seno familiar, todo esto a través de la adopción de medidas apropiadas y legislativas con protección jurídica, que garanticen el pleno desarrollo y avance de la mujer en condiciones iguales que los hombres.

En el artículo 11 específicamente se establecen medidas para eliminar la discriminación en el ámbito del trabajo, donde resaltan las mismas oportunidades de empleo e incluso en la aplicación de los criterios de selección deberán ser iguales tanto para hombres como para mujeres, el mismo derecho al ascenso en los trabajos, la estabilidad en el empleo, así como todas las prestaciones y condiciones de trabajo y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento incluido el aprendizaje y el periódico. Igualdad de trato con respecto a un trabajo igual así como a la evaluación del trabajo, el derecho a la seguridad social, a la enfermedad, invalidez, vacaciones pagadas, etc., entre otras.

Para evitar la discriminación por razón de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de sus derechos a trabajar se implantaron medidas para sancionar en caso de despido por motivo de embarazo, o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. También se alentó el suministro de servicios sociales de apoyos necesarios para permitir que los padres combinen las responsabilidades y obligaciones para con la familia, el trabajo y la participación en la vida pública, mediante el fomento de la creación y desarrollo de servicios destinados al cuidado de los hijos.

El artículo 13 establece el derecho a prestaciones sociales familiares, al acceso a los préstamos, a participar en actividades de esparcimiento y culturales.²

2.3.2 Organización Internacional del Trabajo (LA OIT).

La Declaración de los principios y derechos fundamentales al trabajo (la OIT Organización Internacional del trabajo), fue adoptada por los Estados miembros en 1998, y en ella se reafirma que hombres y mujeres tienen los mismos derechos fundamentales a la asociación, negociación colectiva, libertad de trabajo forzado u obligatorio y no discriminación en materia de empleo y protección. La declaración reconoce que estos derechos son universales y deben ser aplicados a todas las personas en todos los Estados.

El objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo es el de promover las oportunidades tanto para mujeres como para hombres, para que puedan acceder a un trabajo digno, productivo y en condiciones de igualdad, seguridad, libertad humana. Dicha organización manifiesta que para que se genere una igualdad y crecimiento en la sociedad, es necesario implantar una igualdad entre los sexos. En cuanto a la igualdad de género, desarrolla 4 objetivos estratégicos, a saber: promoción de principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear más empleo y oportunidades para mujeres y hombres, eficacia en la protección social y fortalecimiento en el diálogo social.

² www.cinu.org.mx/temas/mujer/CEDAW

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En la política de la OIT, se especifica la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito personal, como en la esencia y estructura de cualquier organización, de tal manera que se incluyan en las organizaciones las necesidades prácticas y estratégicas de la mujer en relación con cuestiones de género y que tanto mujeres como hombres se beneficien en su ámbito laboral por igual en actividades de desarrollo.

La OIT ha hecho ratificaciones de convenios con México, entre las cuales se encuentran, la igualdad de oportunidades y trato, administración del trabajo e inspección, política y promoción del empleo, orientación y formación de profesionales, salarios, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, entre otros; con la finalidad de promover los derechos laborales de todos los hombres y mujeres y con la igualdad entre los sexos.

La política sobre igualdad de género e incorporación de género como parte de acción de la OIT, es analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres en todas las iniciativas que se lleven a cabo, de tal forma que ambos puedan participar y conseguir los beneficios por igual de esfuerzos para alcanzar el desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido diferentes convenios, en los que se establece la diferente normativa con respecto a la protección de mujeres y hombres en relación al trabajo, entre los cuales se encuentra el convenio 100 que exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado. El convenio 111 que combate la discriminación en el empleo y ocupación, el convenio 102 referido a la seguridad social y prestaciones, el 103 sobre la protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras.

La OIT, estableció en Ginebra en 1981 el convenio No. 156, donde se establece el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, hacia los hijos, y a otros miembros de la familia directa cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar y participar y progresar en ella. En el artículo 4 establecido en dicho convenio se especifica que se

llamaran trabajadores con responsabilidades familiares, aplicadas a todas las ramas económicas y a todas las categorías de trabajadores.

El artículo 3 establece que la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, deberán incluirse en la política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Para el año 2009, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrará una campaña donde promueva la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral, en el que destacan objetivos como el de crear una conciencia y comprensión con la igualdad de género en el mundo del trabajo, poner de manifiesto los puntos de conexión concretos entre la igualdad de género y el logro del trabajo decente para todas las personas, ratificar y aplicar las normas del trabajo en materia de igualdad de género y resaltar la importancia y conveniencia para todas las personas el superar los obstáculos que impiden la igualdad de género.³

2.3.3 Plataforma de acción de Beijing (1995)

Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, que se celebró en Beijing, la cual renovó el compromiso con la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, dicha conferencia hizo que el tema de la mujer entrara al siglo XXI.

En esta conferencia se acordaron puntos para eliminar la discriminación contra las mujeres y adoptar medidas para que un número decisivo de mujeres ocupen puestos estratégicos, además de reforzar la legislación que protege a los derechos de las mujeres.

Una de las 12 esferas, tema de la conferencia de Beijing, está referida a la mujer y la economía, tema relacionado con el presente trabajo.

³ www.ilo.org/public/spanish/gender/htm

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En la actualidad ha crecido considerablemente la participación de la mujer en el campo laboral, se han acentuado las desigualdades en el género en cuanto a la remuneración y a las condiciones de trabajo. Entre las diferencias desiguales se puede encontrar la discriminación de la mujer en la educación, en la capacitación, en la contratación; en los niveles de remuneración y en la promoción y/o ascensos que son inferiores o por igual de trabajo; así como las mayores responsabilidades domésticas recaen aún sobre las mujeres. En esta conferencia se determinó que las disparidades económicas entre los hombres y mujeres requieren de una atención especial, motivo por el que se establecieron medidas e iniciativas para promover la participación y potenciación económica de la mujer, en la que sea necesario incluir la perspectiva de género en todas las políticas y programas económicos. Una de las conclusiones fue el establecimiento de medidas para incrementar la capacidad de mujeres para influir en la adopción de decisiones y participar como trabajadoras, administradoras, asalariadas, funcionarias, administradoras de hogares, entre otras. Otra de las medidas fue el de contrarrestar la segregación de género en el mercado laboral.

Es importante señalar la alineación de las políticas públicas que se generen en el gobierno del estado de Guanajuato con dichos lineamientos internacionales, como son la CEDAW de 1981, las recomendaciones del comité de la CEDAW al 6º. Informe de México (2006), la plataforma de acción de Beijing (1995), Beijing+ 5 Nuevas acciones Periodo de sesiones AGNU (2000) y la ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. (Ver apartado de anexos).

Donde todos ellas invitan a los gobiernos a adoptar medidas en materia de derechos humanos de las mujeres y las familias, razón por la cual los ordenamientos y directivas que emanan de esos documentos tienen en México carácter de leyes, según lo estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el artículo 133 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.⁴

⁴ Ley de INMUJERES. Cedoc.inmujeres.gob.mx/php.general/muestra.docto.php?ID=100199

2.4 Marco Nacional

Para México el reconocer el avance en cuanto a la igualdad de hombres y mujeres se refiere, es una prioridad desde el momento en que nuestro País ratificó el tema en las principales convenciones internacionales para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del desempleo, a fin de que las mujeres aseguren una condición de igualdad y de derechos con los hombres; así mismo se han incorporado medidas tanto al marco legal como al institucional para generar estrategias que refuercen la rama económica en pro de las oportunidades para las mujeres en bien de su desarrollo y bienestar.

Entre las diversas medidas que se han incorporado, se encuentran señaladas en:

2.4.1 Plan Nacional de Desarrollo (PND).

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, en el rubro de Igualdad de oportunidades, se establece un eje rector, el correspondiente a la igualdad entre hombres y mujeres, en el cual manifiesta que se logre la igualdad entre los géneros en esferas tanto familiar, laboral y pública. En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) se manifiesta en el artículo 16 la eliminación a cualquier forma de discriminación por motivos de género y donde se garantiza la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual; así mismo se enmarca en la estrategia 16.1 la construcción de políticas públicas con perspectiva de género y que se transversalice tanto en la administración pública federal, como la estatal y municipal, para lograr condiciones favorables y de igualdad tanto para mujeres como para hombres.

En la estrategia 16.2 establece la difusión y divulgación de esta igualdad, donde promueve la eliminación de estereotipos establecidos en función del género, de tal forma que se impulsen acciones orientadas a crear una nueva cultura en la sociedad mexicana donde se otorgue el mismo valor a mujeres y hombres.

En la estrategia 16.5 se hace énfasis en la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, donde se garantiza la aplicación de las leyes y la promoción de las leyes que necesitan actualizarse, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; así como la expansión de guarderías y estancias infantiles para que las mujeres puedan integrarse al ámbito laboral.

2.4.2 Ley General Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres.

Al revisar dicha ley, se puede mencionar que ya se presenta el reconocimiento hacia los avances del tema en perspectiva de equidad de género en México, ya que a partir del año 2006 se establece dicha ley, y en las disposiciones generales, establece el regular y garantizar la igualdad y propone lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado que como su nombre lo indica, en la igualdad sustantiva para mujeres y hombres. Y serán sujetos a los derechos de esta ley, mujeres y hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta ley tutela.⁵

Así mismo esta ley presenta objetivos para alcanzar igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la vida económica nacional y la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas, así como la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y hombres, entre otras disposiciones.

Promueve la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil y la eliminación de los estereotipos establecidos en función del sexo. Y en su artículo 5 en la fracción I, establece las acciones afirmativas como el conjunto de medidas temporales para

⁵ Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, Agosto 2006, pág. 6 Art. 3

acelerar dicha igualdad. Elemento que se presenta en la perspectiva de equidad de género y que permite generar actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar prácticas discriminatorias en cualquier sector, como en este caso podría ser en el ámbito laboral o cultura institucional del gobierno del Estado de Guanajuato.

Nuestro País cuenta con un órgano que vela por lograr una igualdad entre hombres y mujeres y es el conocido Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) que a partir de su **misión**:

“Somos la institución del Gobierno Federal encargada de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del estado mexicano” así como su **visión**: *“Somos la instancia rectora de la política nacional en materia de igualdad de género, que fomenta nuevas relaciones entre mujeres y hombres de manera equitativa, que transforma la cultura y las estructuras del Estado para que las mujeres disfruten de pleno ejercicio de sus derechos humanos”*. Ha establecido diversas acciones indispensables como elementos básicos de cualquier estrategia de Transversalidad, para incorporar la perspectiva de equidad de género en diferentes ámbitos de la sociedad, entre los que destaca, la realización y elaboración de diagnósticos de perspectiva de equidad de género en la administración pública estatal, (tema del presente trabajo), la implantación del modelo de equidad de género con políticas públicas, la capacitación con perspectiva de género, entre otros.

2.4.3 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Esta ley establece las atribuciones con las que debe operar en materia de equidad de género, que es el de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en los diferentes rubros presentes de la sociedad. Así mismo una de sus atribuciones es ver que se de la

Transversalidad de las políticas públicas en la materia de equidad de género en los programas y acciones de la administración pública federal así como en la representación ante los gobiernos estatales y municipales. También esta ley establece que el INMUJERES debe promover y monitorear el cumplimiento de los tratados internacionales celebrados según lo que se dispone en el art. 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así como el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de equidad de género en la sociedad mexicana.⁶

2.5 Estado de Guanajuato

2.5.1 Datos Estadísticos relevantes en el Estado de Guanajuato.

De acuerdo a los análisis estadísticos presentados en la Fuente “Mujeres y Hombres en México”, en la décimo segunda edición 2008 INEGI-INMUJERES, se encontraron algunas estadísticas que resultan relevantes introducir en el presente trabajo, de acuerdo a la relación que guardan estos datos con el ámbito laboral, ya que dentro del Estado no se encontraron hallazgos que muestren datos desagregados por sexo en lo referente a la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato en específico, pero que estos pueden representar un parámetro para la identificación de necesidades y la generación de políticas públicas en el Estado relacionadas con la perspectiva de equidad de género.

Los principales indicadores que se muestran en el 2005 en el estado de Guanajuato son, la relación de hombres-mujeres y grupos de edad es de 87 hombres por cada 100 mujeres; los hogares y su distribución porcentual por sexo del jefe, representó 77% para hombres y 23 % como jefes mujeres. El porcentaje de hogares familiares de pareja con hijos para cada sexo del jefe hombre, proyectó 83.3% y 18.7% como jefe mujer. El porcentaje de hogares familiares de jefe con hijos para cada sexo del jefe mujer proyectó 69.3% y para los hombres 3.4%.⁷

⁶ Programa estatal de la mujer de Guanajuato. Igualdad de oportunidades 2004-2006 Guanajuato, Pág. 19

⁷ Mujeres y Hombres de México 12da. Edición 2008. INEGI-INMUJERES, Pág. 553

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En cuanto a la población económicamente activa representó 63.4% de hombres y 36.6% de mujeres. Para los principales indicadores de trabajo; la mediana del ingreso por hora para hombres fue de 19.8 y para mujeres 16.7. El promedio de horas de trabajo doméstico y extra-doméstico para hombres fue de 56.4 y para mujeres el 65.2 (en este punto se excluyó a la población ocupada que no especificó el número de horas trabajadas y a la que no especificó el número de horas dedicadas a los quehaceres domésticos. Esto significa una jornada doble de trabajo para las mujeres en relación a los hombres. Según la distribución porcentual de la población ocupada con prestaciones para hombres fue 62.3% y para mujeres 37.7%; sin prestaciones se proyectó 57.8% para ambos sexos y con prestaciones e instituciones de salud, representó para hombres 31.8% y para mujeres 29.9%.⁸

En el 2007 el trabajo extra de las mujeres oscila entre 9 y 12 horas, la mayor diferencia en el promedio de horas dedicadas al trabajo extra-doméstico y doméstico está representada por mujeres entre 30 y 39 años y le sigue el de 40 y 49 años en la que las mujeres trabajan de 11.7 y 10.8 horas semanales más que los hombres.* Las mujeres ocupadas que no reciben ingreso por su trabajo 10 de cada 100 y 8 de cada 10 hombres. En el ingreso de hombres y mujeres por ocupación principal, la proporción que representa la mediana del ingreso de las mujeres respecto al de los hombres en puesto de trabajo iguales, es una medida que permite conocer las ocupaciones donde se presentan diferencias en los ingresos que reciben hombres y mujeres. En promedio las mujeres reciben un ingreso del 7.9% menor que los hombres. En grupos de ocupación el ingreso mediano de los varones es superior al de las mujeres; entre este grupo destaca las de las funcionarias públicas; que ganan entre 2.2% y 42.7% menos que los hombres.⁹

Esto permite erradicar la discriminación laboral de las mujeres y establecer una igualdad de oportunidades en condiciones laborales para mujeres y hombres.

⁸ IDEM Págs. 559,561,564,565

⁹ IDEM Págs. 342

*(INEGI, encuesta nacional de ocupación y empelo 2007, pág. 316)

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En el estado de Guanajuato el nivel de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por sexo es de una media de 19.8 de hombres por 16.7 de mujeres. La discriminación salarial de funcionarias públicas y trabajadoras del sector privado, está dada por la situación en que las mujeres reciben un menor salario que los hombres, en un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. La calificación medida a través de la escolaridad representa el parámetro central para determinar la situación salarial entre hombres y mujeres y el porcentaje de funcionarias públicas en el estado representa 22.3%.¹⁰

En el Estado de Guanajuato, se encontró que el cuidado de hijos está a cargo de la madre del hombre o la mujer trabajadora, representando 87.3%, cuando se trata de la mamá del varón y 87.7% cuando se trata de la mamá de la trabajadora. En el caso de las guarderías públicas, los niños cuidados son 3 hombres y 6.4 mujeres de cada 10. Cuando el cuidado está a cargo de un familiar, para hombres representó 51.1% y para mujeres 59.0%, cuando está bajo la responsabilidad de una persona remunerada 2.9 de cada 6.10 hombres y 4.3 de 5.¹¹

Para el cuidado de hijos se refiere a la atención que brinda a los menores que incluye desde la alimentación, aseo, ayuda a su desarrollo social, ayuda para la formación escolar, tareas, asistencia a eventos escolares, entre otros.

Si se analizan todos estos datos que se arrojaron en el 2005, se puede observar que hay insuficiencia de servicios por lo que obliga a los padres y madres a recurrir a otras instancias o medios para el cuidado de hijos, durante su jornada laboral.

2.5.2 Estructura de Gabinete Legal y Ampliado que conforma el Gobierno del Estado de Guanajuato.

¹⁰ IDEM Págs. 343,344

¹¹ IDEM Págs. 567, 568

Cuadro 2.5.2.1: Áreas de apoyo o staff del C. Gobernador

Gubernatura
<ul style="list-style-type: none">• <u>Coordinación General de Asesores(CGAG)</u>• <u>Coordinación General de Comunicación Social(CGCS)</u>• <u>Coordinación General de Programación y Gestión de la Inversión Pública(COPI)</u>• <u>Coordinación General Jurídica(CGJ)</u>• <u>Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato(IPLANEG)</u>• <u>Secretaría Particular(SP)</u>

Fuente: www.guanajuato.gob.mx/guanajuato/dependencias.php

Cuadro 2.5.2.3 Dependencias de gabinete legal.

Centralizadas
<ul style="list-style-type: none">• <u>Secretaría de Desarrollo Turístico del Estado de Gto.(SDT)</u>• <u>Secretaría de Gobierno(SG)</u>• <u>Secretaría de Finanzas y Administración(SFA)</u>• <u>Secretaría de Educación de Guanajuato(SEG)</u>• <u>Secretaría de Desarrollo Social y Humano(SDSH)</u>• <u>Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato(SSG)</u>• <u>Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable(SDES)</u>• <u>Secretaría de Desarrollo Agropecuario(SDA)</u>• <u>Secretaría de Obra Pública(SOP)</u>• <u>Secretaría de Seguridad Pública(SSP)</u>• <u>Secretaría de la Gestión Pública(SGP)</u>• <u>Procuraduría General de Justicia(PGJ)</u>

Fuente: www.guanajuato.gob.mx/guanajuato/dependencias.php

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Cuadro 2.5.2.2 Entidades de gabinete ampliado. (Que conjuntamente con las dependencias de la administración centralizada, suman el gabinete ampliado)

Paraestatales

- Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato(CECYTEG)
- Comisión de Vivienda del Estado de Guanajuato(COVEG)
- Comisión Estatal del Agua de Guanajuato(CEAG)
- Comisión Estatal del Deporte y Atención a la Juventud(CEDAJ)
- Consejo de Ciencia y Tecnología(CONCYTEG)
- Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior(COFOCE)
- Desarrollo Integral de la Familia(DIF)
- Escuela Preparatoria Regional del Rincón(EPRR)
- Forum Cultural Guanajuato
- Inst.de Alfabetización y Educación Básica para Adultos(INAEB)
- Procuraduría de Protección al Ambiente del EDO. de Gto. (PROPAEG)
- Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior(SABES)
- Sistema Estatal del Financiamiento al Desarrollo(SEFIDE)
- Unidad de Televisión de Guanajuato(TV4)
- Universidad Politécnica de Guanajuato(UPGTO)
- Universidad Tecnológica de León(UTL)
- Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato(UTNG)
- Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato(UTSOE)

Fuente: www.guanajuato.gob.mx/guanajuato/dependencias.php

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

2.5.3 Número y Porcentaje de Funcionarios y Funcionarias del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Cuadro 2.5.3.1 Número y porcentaje de funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Guanajuato

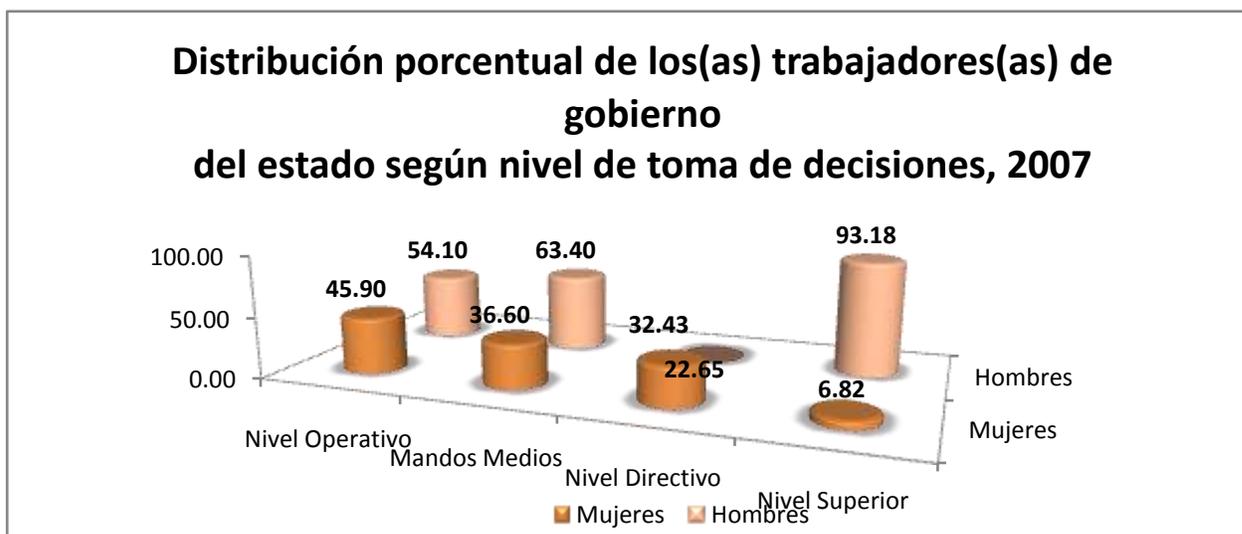
Trabajadores/as de gobierno del estado, según nivel de toma de decisiones, 2007									
Nivel		Número			Distribución Porcentual		Tasa de participación		Índice de Femenidad
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
	Nivel	5,469	7,705	13,174	41.51	58.49	100.00	100.00	71.0
Nivel Operativo	1 al 5	3,394	4,001	7,395	45.90	54.10	62.06	51.93	84.8
Mandos Medios	6 al 14	2,029	3,515	5,544	36.60	63.40	37.10	45.62	57.7
Nivel Directivo	15 al 17	43	148	191	22.51	77.49	0.79	1.92	29.1
Nivel Superior	18 al 23	3	41	44	6.82	93.18	0.05	0.53	7.3

Fuente: Elaborado por el IMUG con base en Secretaría de Finanzas y Administración de Guanajuato, Dirección General de Recursos Humanos, Enero, 2008

Como se puede visualizar en esta tabla la participación de la mujer en el campo laboral al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato es más representativa de los niveles 1 al 14 y en cambio conforme se desplaza a los niveles más altos disminuye sensiblemente la participación femenina. Esta información da pauta a considerar la creación y elaboración de nuevas acciones afirmativas que permitan a las servidoras públicas a ocupar puestos de alta jerarquía.

En los mandos medios persiste una superioridad, por cada mujer existen dos hombres. En el nivel directivo se presenta una información que no es muy clara para interpretarse. En cambio en el nivel superior es notable la participación masculina en la toma de decisiones y responsabilidades en el campo laboral.

Gráfica 2.5.3.2 Distribución porcentual de trabajadores(as) de gobierno del Estado según toma de decisiones.



Fuente: Elaborado por el IMUG con base en Secretaría de Finanzas y Administración de Guanajuato, Dirección General de Recursos Humanos, Enero, 2008

Al analizar la gráfica presente en la parte superior de estas páginas, la participación de toma de decisiones de la mujer; es casi nula, entre más alto sea el nivel menor es el grado de intervención de la servidora pública. Esto puede deberse a diversas razones, como son la tradición y gestión masculina, o bien por discriminaciones y prejuicios o bien por falta de reconocimiento práctico de la contribución efectiva y potencial de la mujer. O bien otro factor puede ser por el conocido techo de cristal.¹² Es evidente que aún se requiere redoblar esfuerzos para que se reconozca la capacidad de las mujeres para realizar tareas que representen toma de decisiones y responsabilidades mayores.

¹² Denominación utilizada por primera vez, en 1986, por el Wall Street Journal para describir los obstáculos invisibles que se interponen entre las mujeres y sus posibilidades para ascender a puestos de trabajo de categoría superior. www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/techo_cristal.mspx

2.5.4 Relación vida familiar – laboral y su condición en la toma de decisiones

Al realizar una acción de Transversalidad y específicamente al Estado de Guanajuato, es necesario considerar dicha perspectiva pero con un enfoque que lo distinga, como lo ha planteado el actual Gobierno, en su primer eje estratégico “Contigo Vamos Familia”, se pretende desarrollar un marco de equidad e integración de diferentes rubros que incluyan el desarrollo de las familias guanajuatenses.

Por esta razón, requiere de un espacio particular considerar a la familia dentro del trabajo en la realización del presente diagnóstico.

Haciendo un énfasis en la importancia que tiene este rubro dentro del enfoque de género con perspectiva de familia es porque en la actualidad se discute la importancia de que el ser humano goce de bienestar en los principales ámbitos de su vida que se representan en el entorno del trabajo y de la familia. Haciendo un breve análisis de la importancia que cobra el recuperar y darle su lugar a la familia en la sociedad es debido a que en los últimos años, se ha venido desarrollando de forma progresiva una tensión entre estos términos que anteriormente no existía debido a la dinámica y conjugación tanto en tiempo como en espacio de ambos.

Hoy día, se han propiciado nuevos y profundos cambios en la sociedad, particularmente en los ámbitos laboral y familiar, entre estos cambios se encuentra uno de mayor impacto, que es la inclusión de la mujer en el ámbito laboral; impulsada entre otras cosas, por la expansión del mercado de nuevos servicios, la necesidad de mayores ingresos familiares y el reconocimiento de los derechos de las mujeres; generándose de esta manera la necesidad de una nueva definición de roles en la dinámica familiar que trae como consecuencia una nueva movilidad social, impulsada por la necesidad de obtener un mayor ingreso para atender a las demandas y necesidades familiares que se presentan en los hogares.

Ante estos cambios, se puede decir que en la sociedad se presenta la tensión entre familia y trabajo, corresponde a la separación de estos dos ámbitos y la consecuente competencia que se genera por tiempo y esfuerzo invertido en cada uno de ellos.

Mujeres y hombres se encuentran ahora con la posibilidad de tomar decisiones y de elegir el porcentaje de inversión que asignarán en términos de tiempo y esfuerzo para la obtención de mayores ingresos y en algunos casos el reconocimiento profesional en el ámbito laboral; y el que asignarán a las relaciones familiares, y esto sin dejar de lado las presiones socioeconómicas y de cultura laboral que ayudarán a inclinar la balanza hacia un lado u otro.

Sin lugar a duda, la sociedad, en sus diferentes ámbitos, tiende a priorizar la utilidad económica sobre la calidad de las relaciones humanas, debido a que se ha mercantilizado la imagen “exitosa” de la persona que se dedica completamente a su trabajo, ignorando la importancia de la estabilidad y armonía familiar para el desarrollo de individuos integralmente sanos.

Cada vez se invierte menos tiempo y esfuerzo en el mejoramiento de las relaciones conyugales y de los padres/madres a hijos/hijas, utilizando una gran cantidad de argumentos, entre ellos el concepto de tiempo de calidad contra el tiempo de cantidad, como justificación de largas jornadas de trabajo y la ilusión casi mágica del disfrute de felicidad familiar a través de la obtención de bienes materiales.

Las políticas referentes a las familias que se han establecido mediante los gobiernos, aún carecen de una definición específica y de una legitimidad evidente, pues su diseño se enfrenta a diferentes problemáticas, como las tensiones e intereses familiares, personales y laborales; así como a las intervenciones de programas y proyectos de salud, educación, combate contra la pobreza y prevención y erradicación de la violencia (entre otros).¹³

Es necesario definir y diseñar nuevas políticas y programas dirigidos a la democratización de las familias de tal forma que se presente un balance entre derechos y obligaciones de mujeres y hombres en el ámbito familiar y laboral.

¹³ Serie: “Políticas Sociales y Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. Irma Arriagada, CEPAL, Santiago, Chile. Pág. 6

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Por ello, ante esta situación el Gobierno del estado de Guanajuato, en el eje que se menciona anteriormente, hace énfasis en la capacidad de potenciar en las familias sus capacidades para fortalecerse como la institución básica de la sociedad en un marco de valores, haciendo necesaria una redefinición de prioridades a favor de las familias guanajuatenses, en las esferas de mayor influencia por lo que se ha hecho necesario el establecimiento de políticas públicas que promueven el mejoramiento de las familias (las cuales ya han sido incluidas en la gestión del nuevo gobierno), fortalecer una cultura generada al interior de la administración pública estatal, que reconozca la importancia de las responsabilidades familiares de los servidores públicos y la necesidad de políticas públicas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la familia, en lugar de entorpecerlo.

Así mismo fomentar el reconocimiento individual de cada servidor(a) público(a) al interior de la cultura institucional de la supremacía que debe tener la familia y la consecuente inversión en términos de tiempo, esfuerzo para el sano desarrollo, crecimiento y condiciones de calidad de vida para las familias de Guanajuato, entonces así se estará logrando el desarrollo de los guanajuatenses.

Es en la familia donde se generan todos los cambios que se presentan en la sociedad como son los demográficos, económicos y culturales, y por ende es en la familia donde se han acentuado en las últimas dos décadas los problemas y conflictos que repercuten en las esferas económicas privadas. Ante esta situación el mercado económico transfiere al estado la creación de políticas públicas que permitan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Al incluir el tema de familia en el presente diagnóstico, nos invita a reflexionar que dentro de la perspectiva de equidad de género es importante incluir una conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

Conciliar, no supone trabajar menos, sino de forma distinta.

Los cambios que se están produciendo en las estructuras y formas de vida familiares, en nuestra sociedad, están afectando a las organizaciones, pues en ellas intervienen hombres y mujeres donde desempeñan diversos roles, por ello es necesario plantear nuevos escenarios y fórmulas que tengan en cuenta la perspectiva de género, y que

responda a las nuevas necesidades de las personas que integran las organizaciones. La conciliación de vida familiar, personal y laboral es un tema que afecta a hombres y mujeres, y su solución requiere abordar todo un ciclo vital durante el cual, ambos tienen necesidades y responsabilidades permanentes que necesitan conciliar con la participación social y laboral a lo largo de la su vida.

La incorporación de la mujer al trabajo, el desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en la esfera privada, la perturbación de la división del trabajo en función del género, afecta negativamente a la igualdad de oportunidades en el trabajo, al equilibrio social, al entorno familiar, a la productividad y a la calidad de vida.

Aunque ha habido cambios en la división sexual del trabajo, el papel de la mujer ha prevalecido dentro del hogar de muchos hombres y mujeres, ya que la realización de tareas domésticas y responsabilidades familiares recaen en ella y se provocan desequilibrios y tensiones por la distribución inequitativa de responsabilidades domésticas y familiares.

La conciliación, entonces responde a la necesidad de resolver este conflicto que afecta a las personas, a las instituciones u organizaciones y a todo un entorno social. Una actitud sensible de gobierno del estado de Guanajuato hacia este problema supone el desarrollo de una nueva cultura institucional.

Sabemos también que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios que se han dado en la sociedad y por lo que es necesario establecer un sistema que contemple nuevas relaciones sociales que surjan de la cooperación y del compromiso entre mujeres y hombres que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada de ambos. Una de las causas que más ha contribuido a la situación discriminatoria de la mujer en el ámbito laboral es el reparto de los roles sociales.

La conciliación del empleo con las responsabilidades familiares y personales, es una contribución importante para la realización de varios objetivos, entre los que destacan los sociales y económicos, pero sobre todo se promueve la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Para el Gobierno del estado de Guanajuato, la conciliación de responsabilidades familiares y laborales representa un gran reto pues se requiere de cambios importantes en la estructura de la cultura institucional, así como en la organización social de sus miembros con las actitudes personales en relación con la corresponsabilidad como con la eficacia de medidas en el ámbito de trabajo (uso de permisos de paternidad o por motivos familiares).

La conciliación puede contribuir a la mejora de la productividad pues se pueden aprovechar los recursos humanos, al promoverla permite introducir cambios legislativos en el ámbito laboral para que hombres y mujeres puedan participar en el entorno familiar, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad para las mujeres. En este último punto las mujeres encuentran una serie de obstáculos a la hora de hacer compatible la vida laboral, personal y social, asumiendo una responsabilidad femenina que bien podría ser corresponsabilidad femenina y masculina. Estos obstáculos pueden ser: laborales, (como la discriminación en la selección de personal, menores salarios, horarios rígidos, penalización en salidas para atender a la familia, menores oportunidades de promoción, etc.) sociales (costos elevados de servicios de ayuda a la familia y hogar, falta de guarderías próximas a los centros de trabajo y con horarios compatibles, etc.), subjetivos (sentimiento de culpa por no atender a la familia adecuadamente y no desarrollar una carrera profesional, o bien miedo a asumir mayores responsabilidades laborales).

La familia como entorno de referencia, de integridad personal y estabilidad emocional del empleado debe interesar hoy a las instituciones, ya que desde el máximo nivel jerárquico, como un Director o Directora General hasta el último operario, todas son personas en las que la vida familiar marca su rendimiento y nivel de productividad. Hemos pasado, por tanto, del exclusivo control de calidad del producto a la calidad de vida de las personas.

2.5.5 Marco Normativo Estatal

Para efectos del presente trabajo se analizaron aspectos relevantes a la normativa (son las reglas, políticas o lineamientos, dentro del Gobierno del Estado de Guanajuato), y al marco jurídico (conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse cada dependencia en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas) con respecto a la perspectiva de equidad de género, en los siguientes documentos estatales:

- Plan de Gobierno del Estado de Guanajuato 2006-2012
- Reglamento interior de trabajo de cinco dependencias del gobierno del estado de Guanajuato.
- Ley de Responsabilidades Para Servidores Públicos en el Estado de Guanajuato.
- Condiciones generales de trabajo para las dependencias, entidades y unidades de apoyo a la administración pública.
- Lineamientos para la administración de los recursos humanos adscritos a las dependencias y entidades para el ejercicio 2008.
- Manual de inducción de cinco dependencias.
- Reglamento del Servicio Civil de Carrera.
- Ley de Seguridad Social.
- Programas de Capacitación.

Haciendo referencia a cada uno de estos documentos se presenta en seguida un breve análisis de los hallazgos encontrados en cada uno de ellos.

Al revisar los diferentes lineamientos que contempla el Gobierno del Estado de Guanajuato que tienen incidencia con la cultura institucional, se pudo encontrar un gran

compendio de políticas, objetivos, estrategias orientadas a asegurar la práctica de líneas de acción en relación al servicio que prestan los servidores públicos como parte integrante de una organización, de los cuales se identificó la ausencia de una perspectiva de equidad de género en gran parte de ellos, excepto en el plan de gobierno 2006-2012, donde se contempla e incluye ya dicha perspectiva.

En parte de la documentación revisada, se establece la igualdad de oportunidades para los trabajadores como genérico, pero en esencia en el lenguaje manejado en su normativa, no incluye la igualdad, ni la inclusión para las mujeres, así como tampoco se incluye la perspectiva familiar, se maneja un lenguaje en el que la mujer y sus derechos quedan escondidos detrás de un genérico masculino, así como también la falta de perspectiva de equidad género.

2.5.5.1 Plan de Gobierno del Estado de Guanajuato 2006-2012.

Al revisar dicho plan, maneja algunas estadísticas que resultan importantes recalcar. Por ejemplo se estima que en el Estado hay más mujeres, donde hay 90.8 hombres por cada 100 mujeres, situación que ubica al Estado con menos relación hombre-mujer en el País.

En el 2005 se identificó que 52.4% en el Estado son mujeres en edad productiva y 23% se identificó que son jefas de familia.¹⁴

En el plan de gobierno del Estado de Guanajuato en su eje estratégico “Contigo vamos Familia”, en el objetivo 1 se puede observar que se impulsa el desarrollo integral de las familias en donde una de las metas es generar la agenda de políticas públicas para el desarrollo integral de la familia, y en el objetivo 5 se plantea impulsar la cultura basada en los valores acordes con la identidad de Guanajuato, considerando a la familia como lo más importante y donde también incluye una de las principales acciones a desarrollar

¹⁴ Plan de Gobierno de Guanajuato 2006-2012 Tomo I, Eje “Contigo vamos Familia-Mujer”

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

desde el gobierno que es el de realizar campañas de valores, derechos y obligaciones para la familia.

En el objetivo 6, una de las principales metas es el promover el desarrollo integral humano de los grupos prioritarios y vulnerables a través de una agenda de políticas públicas transversales, donde se marca en una de sus metas, que es el de generar en la agenda del estado políticas públicas para la atención integral de la mujer, así mismo conformar un red de instituciones públicas y privadas para la atención de la mujer, como es el rezago educativo.

Haciendo más énfasis en este eje, en el tema de la mujer que se incluye en el objetivo 1.6.2, establece el impulsar una cultura familiar que posibilite la participación de la mujer en todos los ámbitos, con equidad de género.

Se establecen varias metas que se engloban bajo el logro de este objetivo; entre algunas de ellas se encuentran:

- a) Generar una agenda de políticas públicas del Estado para la atención integral de la familia.
- b) Consolidar un sistema estatal de promoción de la equidad de género y familia.
- c) Capacitar en perspectiva de género y familia.
- d) Conformar una red de instituciones públicas y privadas para la atención integral de la mujer.

Como estrategias a estas metas y relacionadas al tema que nos ocupa en este trabajo se encuentran algunas de ellas, como son:

- a) Brindar estímulos y oferta de educación para la mujer.
- b) Creación de un sistema estatal de estancias y guarderías para madres trabajadoras.
- c) Asegurar la protección social de las mujeres en periodo de embarazo y lactancia.
- d) Promover la actualización del marco normativo para proteger los derechos de las mujeres.
- e) Fortalecer la capacidad de gestión de las mujeres guanajuatenses como agentes de desarrollo.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Ante estas estrategias, se establecen también ciertas acciones impulsoras, como es el de establecer horarios flexibles en la prestación del servicio en atención de los centros de atención al desarrollo infantil, incrementar el número de guarderías en el estado para todas aquellas madres que trabajan, instrumentar programas de difusión e información para las mujeres sobre sus derechos.¹⁵

Al fomentar una nueva cultura institucional dentro del gobierno del estado de Guanajuato, se presenta otra acción a realizar en el objetivo 2 con el eje “Contigo vamos seguridad, justicia, democracia y buen gobierno”, en donde se contempla un objetivo que es el de mantener el servicio civil de carrera; dentro de el se desarrolla un subsistema que es el de la capacitación, por tanto al incluir este subsistema, es importante contemplar necesidades específicas de los y las servidoras públicas en atención a su naturaleza pero que al mismo tiempo conlleve en todos los subsistemas que incluye el servicio civil de carrera, programas que permitan lograr un equilibrio personal, profesional y familiar y se contemplen acciones relativas a la equidad de género.

Si analizamos en cada uno de los ejes incluidos en el plan de gobierno 2006-2012 del Estado de Guanajuato, relacionados con la familia y la cultura institucional, ambos pretenden el desarrollo para las familias de la sociedad guanajuatense y considerando que dentro de estas familias se encuentran las de los servidores y servidoras públicos, por tanto debe de haber una alineación en las políticas públicas que se generan en el ámbito de gobierno, de tal forma que se pueda encontrar la conciliación de la vida personal, profesional (laboral) y familiar de los servidores y las servidoras públicas, así como una equidad en participación tanto para mujeres como para hombres que integran el servicio público estatal en las prácticas laborales. Al revisar el plan de gobierno, en los ejes anteriormente mencionadas cabe resaltar que está presente ya la perspectiva de equidad de género considerando la responsabilidad de las familias en esta. Motivo por el

¹⁵ IDEM Tomo II

cual la estructura de gobierno debe contemplar ya en su normativa y en sus prácticas dicha perspectiva.

2.5.5.2 Reglamento Interior de Trabajo de 5 dependencias:

Secretaría de Seguridad Pública (SSP), Secretaría de Gestión Pública (SGP), Secretaría de Finanzas y Administración (SFA), Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDES) e Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG).

El reglamento interior de trabajo, tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de cada dependencia en relación a la generación y atribución de funciones de todas las áreas que comprende cada dependencia como sistema organizacional.

Para efectos de este documento lo que se revisó de todas las dependencias en estudio, se encontró básicamente que las áreas que tienen incidencia con la cultura institucional es la correspondiente al área administrativa. Las áreas que comprende cada dependencia, están dirigidas hacia un genérico masculino en razón a las referencias del personal como acciones o atribuciones a desarrollar de todo el personal como son los directores y en sí el personal en general, escondiendo así especificaciones de acciones a realizar para mujeres o funcionarias. Se presenta la ausencia de la perspectiva de equidad de género.

Se encontró que algunos de los reglamentos no están actualizados, como son el de la Secretaría de la Gestión Pública, que tiene última fecha de revisión el 20 de Abril del 2004 y el de la Secretaría de Finanzas y Administración, donde presenta su última fecha de revisión el 17 de Mayo de 2005, los correspondientes a las otras dependencias se encuentran actualizados, pero todos los reglamentos analizados y revisados, carecen de un lenguaje que incluya la perspectiva de equidad de género.

Se presenta entonces la oportunidad a esta normativa, el incluir en las atribuciones específicas de cada área administrativa la participación de las y los servidores públicos, estableciendo como puestos las secretarias y secretarios, directoras y directores ó,

coordinadores o coordinadoras, incluyendo de esta forma la participación en igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres, estableciendo así un verdadero cambio que incluya la perspectiva de equidad de género partiendo desde la reglamentación como parte de la estructura organizacional en las prácticas laborales.

2.5.5.3 Ley de Responsabilidades Para los Servidores Públicos en el Estado de Guanajuato.

En este documento se presenta la última reforma realizada el 15 de Septiembre del 2005, en el cual se encuentra ausente la perspectiva de equidad de género, haciendo un énfasis en el genérico de servidor público, o personal en general. Al revisar dicha ley, se maneja desde un inicio al servidor público, no haciendo diferencia y énfasis a servidoras públicas.

En el apartado referente a las obligaciones y prohibiciones en el servicio público podría estar incluido tanto a mujeres como hombres, pues ambos forman parte del servicio público. En el documento existe sólo una parte que hace referencia al género femenino y está ubicado en el artículo 12 Fracción III y IV donde hace referencia a la concubina o concubinario, se ve claramente la diferenciación sexuada de hombre-mujer.

Atendiendo al plan de desarrollo nacional, es importante incluir en la normativa la igualdad de condiciones para hombres y mujeres, introduciendo un lenguaje incluyente para ambos sexos donde se aporten elementos esenciales de la promoción, respeto y ejercicio de responsabilidades que se tengan en el ámbito laboral. En general esta ley presenta también el genérico masculino escondiendo y esquivando la participación de la mujer tras la utilización de un lenguaje genérico.

Se genera una oportunidad a esta ley, que sería la inclusión de la definición de acoso laboral en dicha normativa, de tal forma que se promuevan y se incluyan medidas para prevenir, suprimir o sancionar formas de violencia o acoso dentro del ámbito laboral del servicio público, ya que no se menciona en ningún apartado.

2.5.5.4. Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

Para los servidores públicos del estado de Guanajuato, se basa primordialmente en el artículo 123 Apartado B, en relación con el 116 fracción VI de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, sus ordenamientos reglamentarios y normativos legales, en donde se especifica en los diferentes rubros relacionados con el capital humano directamente en apartados de reclutamiento y selección, compensaciones, permisos, licencias, capacitación, prestaciones, etc. no se hace mención alguna sobre perspectiva de equidad de género, ya que en toda los apartados de las condiciones de trabajo, se narra con un lenguaje genérico masculino de trabajadores no incluyendo también a las trabajadoras; excepto en el apartado de seguridad social en el artículo 83 donde se especifica al género femenino que corresponde a la licencia por maternidad, donde aquí se hace mención a la licencia por maternidad a trabajadoras del servicio público estatal, y esto resulta obvio, por la naturaleza y características fisiológicas de la mujer, así mismo en este apartado no se contempla la licencia por paternidad, el cual es recomendable incluirlo.

En este documento en el artículo 41, en la parte que se refiere a la capacitación establece que la capacitación deberá ser en horas fuera de la jornada laboral, esto impide al servidor público hacerse cargo de las responsabilidades familiares por lo que se puede distinguir una ausencia de conciliación familia-trabajo.

En este rubro es recomendable impulsar que se realicen cambios en la normativa donde se incluya horarios flexibles dentro de la jornada laboral para mujeres y hombres que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar con responsabilidades familiares.

En el capítulo IX del art. 51 en la fracción V, establece la obligación de las dependencias el preferir en igualdad de condiciones para el ingreso y la promoción a quienes satisfagan los requisitos establecidos en la Ley del trabajo, condiciones de trabajo, perfiles, programas, etc. al desempeño de la función que se trate. Es clara la igualdad de condiciones pero no especifica a quienes (hombres y/o mujeres). Aquí se denota la

ausencia de la perspectiva de género, por tanto es recomendable incluir en el lenguaje la igualdad de oportunidades especificando tanto mujeres como hombres.

2.5.5.5 Lineamientos Para la Administración de los Recursos Humanos Adscritos a las Dependencias y Entidades Para el Ejercicio Fiscal 2008.

El documento hace referencia a la administración, formación y optimización del capital humano de tal forma que se garantice el acceso, la permanencia a la función pública por méritos de capacidad y preparación, haciendo una generalización al capital humano o recursos humanos que integran la administración pública estatal, sin hacer la distinción de hombres y mujeres. Se puede notar la utilización de un genérico masculino escondiendo en sí la participación de la mujer como servidora pública. Al revisar el aspecto de capacitación en el documento, se observa que está ligada a lo contemplado en el servicio civil de carrera; como son las capacidades generales requeridas del puesto, entre las cuales están la de visión de gobierno, las capacidades profesionales generales, las capacidades técnicas y el desarrollo (este último referido a las necesidades que presenta cada dependencia de gobierno de acuerdo a su diagnóstico de necesidades de capacitación pero que estén contempladas al desempeño del trabajo). Se identificó una ausencia de perspectiva de equidad de género así como la inclusión de la familia en los procesos de reclutamiento, selección, integración, promoción, capacitación y actualización y evaluación del desempeño.

Los programas, procesos y procedimientos de estos rubros de gestión de capital humano se enfocan a los sistemas establecidos en el marco del servicio civil de carrera, así como a necesidades específicas de puestos, donde aún no incluyen temas referidos a necesidades específicas de mujeres y hombres con perspectiva y equidad de género.

En el capítulo III referido a las becas para los hijos de los servidores públicos que el documento se refiere, se encontró un hallazgo interesante, referido en el artículo 101 donde se establece la no procedencia del otorgamiento de becas para los servidores que se encuentren casados o viviendo en concubinato. En este sentido el actual

gobierno tiene la perspectiva de familia y en este caso se discrimina, por razón de estado civil, impidiendo así el desarrollo del servidor o servidora pública.

En este rubro se recomienda se incluyan planes y estrategias para cada rubro referente a la administración del capital humano como son: la planeación de estructuras, reclutamiento, selección e integración e ingreso del personal, capacitación y evaluación de desempeño, referidas a la igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres.

2.5.5.6 Manual de Inducción.

En el manual de inducción del gobierno del estado de Guanajuato, así como los manuales de inducción de las cinco dependencias que se investigaron, plasman diversas acciones que rigen el comportamiento socialmente correcto y apropiado para las instituciones, así como el lenguaje que utilizan hacia una forma del sentido común. Se encuentran rubros en apoyo a trabajador como genérico y a su familia pero hay una ausencia en el criterio con perspectiva de equidad de género, y donde se omite el lenguaje dirigido a las trabajadoras, utilizando nuevamente un genérico masculino.

Desde el marco de la cultura institucional es necesario que se institucionalice en el quehacer rutinario del gobierno del estado de Guanajuato las diferencias de hombres y mujeres contemplando de alguna manera las capacidades, los intereses de ambos para que se logre un equilibrio de responsabilidades equitativas.

Es recomendable incluir en dichos documentos la participación e importancia que presta en el trabajo la servidora pública como trabajadora, así como la importancia de las responsabilidades familiares compartidas tanto para mujeres como para hombres. En el área de las prestaciones, incluir horarios flexibles para mujeres que cuenten con hijos o adultos mayores que requieran de cuidados específicos, guarderías, consideraciones para madres en periodo de embarazo y lactancia y por supuesto manejar un lenguaje diferenciado de mujeres y hombres, así como permisos de paternidad.

Así mismo se recomienda incluir en el manual de inducción valores que generen una cultura de desarrollo de responsabilidades familiares compartidas, así como el valor de la mujer como trabajadora, y condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; ya que en el actual gobierno se encamina a la recuperación y vivencia de valores, y todo esto conlleva a la formación de valores, con la finalidad de que al ingresar un nuevo trabajador(a) a gobierno, su primer contacto con la institución sería la inducción que incluya elementos con una perspectiva de género que contemple la conciliación de vida laboral y familiar.

2.5.5.7 Servicio Civil de carrera.

La ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), define al servicio civil de carrera como el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para el beneficio de la sociedad.¹⁶

La Secretaría de la Función pública Federal (SFPF) y el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES), firmaron un convenio en pro de la equidad y la transparencia, el cual tuvo la finalidad de vigilar que las dependencias y entidades de la administración pública federal cumplan con la política de equidad e incluyan la perspectiva de género en sus presupuestos y programas públicos.

El 27 de Enero del 2005 el INMUJERES y la SFPF, firmaron un convenio de colaboración a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades en el servicio público federal y en contra de la discriminación de mujeres. La SFP, se comprometió, a promover desde los órganos internos de control, el cumplimiento de las disposiciones presupuestales y jurídicas relacionadas con la equidad de género, por parte de las dependencias gubernamentales, sí como incorporar la perspectiva de equidad en el proceso de implementación del servicio civil de carrera.¹⁷

¹⁶ Servicio Profesional de carrera Vol. I No. 2 Fernando Molinar "do. Semestre 2004 pág. 63

¹⁷ Comunicado de Prensa No. 003/2005, Secretaría de la Función Pública-INMUJERES. Documento.

El introducir la perspectiva de equidad de género en el servicio civil de carrera en el Gobierno del estado de Guanajuato, permite Institucionalizar el modelo de profesionalización federal donde se desarrollen estrategias y herramientas metodológicas que incluyan competencias en equidad género y permitan un desarrollo en igualdad de condiciones en los ámbitos que cubre el modelo del Servicio Profesional de Carrera.

2.5.5.8 Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Estado de Guanajuato.

Última reforma publicada en Octubre del año 2006. Su objetivo es integrar, aglutinar, formar y conservar al capital humano dotado de las aptitudes, destrezas, conocimientos, capacidades y valores que permitan un cabal y efectivo desempeño en las labores y responsabilidades que se tengan dentro de la administración pública estatal, de tal forma que haya una vinculación de los intereses individuales como institucionales para brindar resultados positivos a la sociedad. Al realizar el análisis de dicho reglamento se encuentran conceptos y normas que conceden igualdad de oportunidades a todo aspirante a ocupar puestos, no refiriéndose ni haciendo distinción entre mujeres y hombres.

Las funciones del servicio civil de carrera en el Estado de Guanajuato están orientadas a tres subsistemas que proyectan sus funciones, a saber: subsistema de ingreso, de profesionalización y evaluación de desempeño, que están regidos por los principios de igualdad, pero no se hace referencia a igualdad entre quienes.

Al revisar el reglamento del servicio civil de carrera, se establece un lenguaje narrativo con genérico masculino especificando igualdad de oportunidades en capacidades, aptitudes del servidor público. Se esconde nuevamente aquí la participación femenina; es recomendable incluir servidor y servidora pública.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En el rubro de capacitación establece una flexibilidad de horario fuera de la jornada laboral para servidores públicos que entren en el rango del nivel 6 al 12, donde se podrá tener flexibilidad siempre y cuando sea autorizado por el superior inmediato, debe hacerse énfasis en circunstancias de igualdad para mujeres y hombres.

Se recomienda en el rubro del servicio civil de carrera, en las políticas de selección incluir alguna política de acciones afirmativa, en la que ante una igualdad de resultados en proceso de selección aplicados a dos candidatos donde una mujer y un hombre obtengan los mismos resultados, se le de preferencia a la mujer.

En el ámbito de las capacidades o competencias incluidas en el sistema de profesionalización, es recomendable incluir en las competencias, programas que incluyan perspectiva de género como competencia y/o bien que se transversalice la perspectiva en todas las competencias del servicio civil de carrera, y que incluya temas como género y políticas públicas, derechos humanos de las mujeres y hombres, cultura de equidad de género, derechos sexuales y reproductivos, entre otros. De tal forma que se genere una sensibilización y una conciencia pública y se comience a conocer el marco teórico de la perspectiva de equidad de género y sobre los alcances y las implicaciones que tienen el introducir este tema en las prácticas laborales. Es recomendable que se fomenten prácticas y actitudes que incluyan y favorezcan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2.5.5.9 Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato.

Al analizar dicha ley, se encontró dos aspectos en los que se incluye la diferenciación de mujeres y hombres, en el artículo 45, haciendo referencia a los años de cotización, al igual el artículo 72, donde se especifica el porcentaje de pensión por invalidez, vejez y muerte donde se establece una diferenciación de la misma manera para mujeres y hombres. En el resto de la ley se generaliza al trabajador o servidor público, y se vuelve a observar el manejo del genérico masculino.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

De aquí las prestaciones van dirigidas de forma general a todos los servidores y servidoras públicas, por tanto es recomendable incluir en el lenguaje que se redacte, las diferencias y necesidades específicas en prestaciones para cada uno de ellos y ellas, así mismo incluir un lenguaje, una metodología y conceptos de equidad de género.

Entre las prestaciones que son necesarias recalcar, es la existencia de guarderías o fortalecer las ya existentes que permitan el apoyo a mujeres y hombres que laboran para el Gobierno del Estado de Guanajuato. Así como los beneficios especiales que se otorgan a mujeres en periodo de embarazo y lactancia.

Al llevar a cabo un análisis de esta ley así como de la dependencia de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, se encontró que dicha dependencia promueve un día específico para la mujer ISSEG, que se lleva a cabo en el mes de Noviembre, y en el que se realizan conferencias de equidad de género y motivación a las trabajadoras que integran dicha dependencia. Esto resulta importante destacarlo ya que se promueve la perspectiva de equidad de género al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato entonces se comienza con la generación de una cultura de equidad.

En el plan estatal de Gobierno establece como una de sus estrategias el incrementar las horas de servicio de guarderías para el apoyo de las madres que trabajen; en base a esta estrategia, no se refleja incluido dicho rubro en la dicha ley.

2.5.5.10 Programas de Capacitación

De acuerdo a los programas de capacitación presentados por las dependencias en estudio, cabe resaltar que la Secretaría de Administración y Finanzas, no proporcionó sus programas, sólo mencionaron que los programas se apegan a las capacidades profesionales que se encuentran contempladas en el servicio civil de carrera. En lo que respecta a la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Gestión pública, Secretaría de Seguridad Pública y al ISSEG (Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato), proporcionaron sus programas de capacitación, los cuales incluyen programas relacionados con las capacidades contempladas en el servicio civil de

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

carrera, así como programas relacionados a la función y el buen desempeño del puesto, ningún programa de capacitación incluye temas referenciados y dirigidos hacia una perspectiva de género, así como tampoco sobre situaciones específicas a necesidades de hombres y mujeres. Donde se pueda manejar aspectos de condiciones e igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

Como ejemplos se puede denotar que en la Secretaría de Seguridad pública (SSP) establecen temas en su programa de capacitación como: Tendencia a la competitividad, Desarrollo de habilidades laborales, Especialización en conocimientos policiales, entre otros. Para la Secretaría de Gestión Pública se manejan cursos como: Auditoría, Administración de Proyectos, Derecho, Gestión Gubernamental, Manejo de la Tecnología, entre otros. Para el Instituto de Seguridad Social cursos como: Trabajo en Equipo, Programación Neurolingüística, Archivonomía (enfocado a la información física y digital), Redacción, Análisis e Interpretación de Estados Financieros, Proyectos de Inversión, Integración, Motivación y Disposición, Administración de Riesgos, Cierre de Ventas, entre otros. Para la Secretaría de Desarrollo Económico se promueven en los programas de capacitación temas como: Innovación, Relaciones Estratégicas de Trabajo, Trabajo en Equipo, Manejo de la Información, Aplicación de Leyes y Reglamentos, entre otros. Como se puede ver se manejan temas dirigidos a desarrollar las habilidades pero no se incluyen temas destinados a la perspectiva de equidad de género. (Se incluyen al final, anexos de programas de capacitación de las dependencias estudiadas que proporcionaron dicha información).

Es recomendable incluir en los programas de capacitación temas que permitan una apertura e incorporación a la perspectiva de género, así como programas que incluyan necesidades específicas de los y las servidoras públicas como seres humanos que tienen responsabilidades familiares.

Una estrategia recomendable sería establecer diagnósticos de necesidades con perspectiva de género para identificar temas y programas necesarios a la incorporación del tema y el fomento de la cultura de equidad. Así como el establecimiento de cuotas de horas de capacitación con perspectiva de equidad de género.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Otra estrategia sería el de impulsar el acceso de todas y todos los servidores públicos a los programas de capacitación con sensibilización a la equidad de género, sería recomendable que se incluyera en las capacidades de profesionalización del servicio civil de carrera la perspectiva de equidad de género para la creación de políticas públicas.

En la última década se ha notado la participación de la mujer en el ámbito laboral, por ello es de suma importancia incluir en la normativa programas de acción donde los beneficios incluyan la perspectiva de equidad de género, implementando políticas de acción social a fin de garantizar estándares de calidad para hombres y mujeres que forman parte del gobierno del estado de Guanajuato como institución organizacional.

El analizar el instrumental normativo, operativo, técnico y sistemático que incide en la cultura institucional que opera en el Gobierno del Estado de Guanajuato, se pudo observar que se han creado alternativas de carácter general donde se incluyen dimensiones de la realidad social en el tiempo y en el espacio que se opera al momento de ser implementadas, pero las lecciones de estos años, nos deja entrever la necesidad de introducir e innovar nuevas políticas que incluyan las necesidades tanto de hombres como de mujeres en los nuevos programas de capital humano que integra el gobierno, determinando transformaciones de las formas de gestionar la administración pública, de tal forma que conlleve cambios de fondo en las prácticas, rutinas y valores que operan y norman la cultura institucional del Gobierno del estado de Guanajuato, como es la inclusión de la perspectiva de equidad de género.

Atendiendo a la labor del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) a través del Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG), con el desarrollo de este proyecto de diagnóstico de perspectiva de equidad de género, donde se pretendió detectar la presencia y/o ausencia de la perspectiva de equidad de género para promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los diferentes programas que forman la cultura institucional del Gobierno; como son la capacitación, el reclutamiento y selección, promoción, entre otros de la administración pública del estado, la idea es de ubicar el tema de equidad de género y familia ante las oportunidades del desarrollo

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

económico, social y humano como un eje fundamental en donde se consolide un servicio civil público de carrera que garantice las igualdades para todos y todas de los y las funcionarias del estado de Guanajuato.

El llevar a cabo estas acciones permite desarrollar y formar a todos aquellos que sirven de agentes estratégicos para promover un cambio e innovar con eficiencia y responsabilidad las gestiones necesarias que demanda una sociedad como la de hoy día que reclama esa igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, adecuando de alguna manera en la normativa y en el lenguaje que impera en todo el sistema de la cultura institucional la perspectiva de equidad de género dando un enfoque específico a la familia, ya que es uno de los ejes rectores del Gobierno de Guanajuato.

Dentro del análisis desarrollado en la normativa y reglamentación así como en los programas específicos de cultura institucional en las cinco dependencias sujetas de estudio, se muestran algunos artículos como ejemplos graficados en los anexos que se presentan al final donde incluye una relación entre algunos elementos normativos y que tienen incidencia con la legislación nacional e internacional, y donde se puede visualizar que el lenguaje utilizado en el marco normativo del estado de Guanajuato, no incluye la Perspectiva de equidad de género.

Se pudo observar que en la normativa, manuales y programas correspondientes al Estado de Guanajuato que se analizaron, se presenta una amplitud en los diferentes conceptos que maneja como genérico masculino y donde incluye una diversidad de conductas y hechos, así como disposiciones legales que aún cuando no sean discriminatorias en forma expresa, sí lo pueden ser por exclusión.

Se puede afirmar entonces que una normativa, programa o lineamiento o disposición puede ser discriminatoria contra la mujer si restringe de alguna manera la exclusión o se le restringe en su capacidad jurídica. Y como lo establece el plan de gobierno estatal 2006-2012, promover la actualización del marco normativo para proteger los derechos de las mujeres.

3. OBJETIVO GENERAL

Se estableció como objetivo general, el generar información actualizada y pertinente sobre la situación que guardan las políticas públicas estatales en relación a la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de cinco dependencias del gobierno del estado de Guanajuato.

Las dependencias que fueron sujetas de estudio son:

- a) Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable
- b) Secretaría de la Gestión Pública
- c) Secretaría de Finanzas y Administración
- d) Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG)
- e) Secretaría de Seguridad Pública.

Como objetivos específicos dentro del diagnóstico de investigación se establecieron los siguientes:

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la presencia y el grado de incorporación de la PEG en el marco legal, normativo y administrativo referente a la gestión del capital humano en la administración pública del estado de Guanajuato.
- Identificar las brechas entre la práctica y los aspectos legales o normativos y administrativos que si incluyen la (Perspectiva de equidad de género)
- Identificar áreas de oportunidad de incorporación de la PEG en las prácticas de la gestión del capital humano, cuyo alcance sea la administración pública estatal en su conjunto.

5. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

5.1 METODOLOGIA APLICADA.

La metodología aplicada se desarrollo bajo una perspectiva cuantitativa y cualitativa, basada en la aplicación de la técnica documental y técnica de campo.

5.1.1 Técnica documental.

El objetivo de la técnica documental fue elaborar en el marco teórico conceptual, un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio, entre los que figuran el análisis de algunas fuentes de información para localizar archivos administrativos referentes a lo legal y la normativa, local pertinente y ver su relación con la nacional. La finalidad del análisis de dicha normativa fue revisar el contexto formal, político y documental en materia de perspectiva de género que de alguna manera permitió generar un marco que evidencie el actuar presente del gobierno del estado de Guanajuato, en relación con los compromisos asumidos en el gobierno federal.

Dentro de la técnica documental, se revisaron y analizaron algunos documentos relacionados con la cultura institucional correspondiente al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato, como son: *(en el marco conceptual se desglosa un breve análisis de cada uno de ellos).*

- a) La Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato,
- b) La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos,
- c) El Reglamento del Servicio Civil de Carrera,
- d) Las Condiciones de Trabajo de los Servidores Públicos,
- e) El Manual de Inducción del Gobierno del Estado de Guanajuato,
- f) El Manual de Bienvenida de cada dependencia,
- g) El Reglamento Interior de cada dependencia,
- h) La Plantilla de Personal,

- i) Las Disposiciones Administrativas del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal 2008,
- j) Plan de Gobierno 2006- 2012,
- k) Programas de Capacitación, los cuales fueron proporcionados por las dependencias, excepto por la Secretaría de Finanzas y Administración.

Documentos que nos permitieron a través de su análisis, la revisión del contexto formal, político y estructural y se identificó que existe una ausencia de la perspectiva de equidad de género en el lenguaje utilizado.

5.1.2 En la técnica de campo:

Se incluyó en esta última la aplicación de entrevistas y cuestionarios a funcionarios y funcionarias de la administración pública estatal de las cinco dependencias que anteriormente se mencionaron.

La técnica de campo fue aplicada solamente a servidoras y servidores públicos clave del nivel 9 al 16, (se realizó algunas entrevistas a funcionarios de los niveles 17, correspondientes a subsecretarios) que tuvieran incidencia en la cultura institucional, y en otras áreas, como son las de planeación y desarrollo institucional que de alguna manera conocen el marco legal o normativo y administrativo del capital humano al interior de las instituciones de gobierno analizadas, que corresponden a los mandos superiores. Considerándose que los niveles medios están entre los niveles 9 al 13 y los superiores del 14 al 17. No se aplicó a los mandos 18 al 20 como mandos superiores debido a que se encuentran en una posición que difícilmente se prestaba para la gestión de una cita, fue muy complicado gestionar citas y por recomendación de las enlaces no se tomaron en cuenta por el tipo de trabajo de estos niveles. Además las que fungieron como enlaces de cada dependencia proporcionaron la información proporcionada de los niveles 9 al 16 solamente.

Se llevó a cabo la entrevista formalizada, pues se realizó un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permaneció invariable. En lo que respecta al cuestionario se

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

realizó por entrevista personal, donde en una primera etapa se proporcionó directamente a los respondientes para que lo contestaran y donde no hubo intermediarios y las respuestas las marcaron ellos, en la primera etapa también se presentaron los cuestionarios de forma auto-administrada, fue el caso del ISSEG y la Secretaría de Seguridad Pública (debido a que así lo solicitaron las dependencias). En la segunda etapa debido a que no se contaba con el número fijo de la muestra, se realizaron vía correo electrónico de forma auto-administrada, debido a la carga de trabajo presentada en cada dependencia, por lo que así lo solicitaron las dependencias y lo realizaron por computadora. Los que se aplicaron por entrevista personal fueron los que cayeron en la primera etapa, lo que permitió obtener información más clara y cualitativa donde se obtuvo el acopio de testimonios que presentaron y permitieron confrontar que a nivel de pensamiento se sobreentiende la perspectiva de equidad de género pero se presenta una ausencia en la documentación y normativa de la práctica laboral.

El cuestionario se elaboró con una estructura lógica, rígida y que permaneció inalterable a lo largo del diagnóstico, ya que se redactó de una forma estandarizada para las y los servidores públicos que participaron en la investigación. En la aplicación de cuestionarios, no se pudo obtener en muchos las edades ni los nombres de los encuestados, no quisieron proporcionarlo algunos.

Para enriquecer la investigación se analizó algunas estadísticas de recursos humanos desagregadas por sexo, el contexto interno de las cinco dependencias (objeto de análisis); en este rubro se examinaron las características de trabajo que guardan tanto los funcionarios como las funcionarias públicas, en relación con la igualdad de oportunidades laborales al interior de la institución. En este rubro es importante resaltar que las estadísticas fueron tomadas de la plantilla de personal, no todas las dependencias sujetas a estudio cuenta con dicha información. Se revisó también el aspecto de la estructura de personal, analizando los diferentes niveles y relaciones presentes en la misma que nos indicaron que las necesidades, la relación y las estrategias presentes en relación con el género están ausentes, sobre todo en

aspectos de niveles tabulares, donde prevalece al trabajo administrativo para el sexo femenino y puestos de decisión para el sexo masculino, en su mayoría. Además se presenta que aun una gran parte de trabajadores son hombres, denotándose así la minoría de participación laboral de las mujeres.

En la revisión de datos para verificar la evolución de igualdad de oportunidades, para hombres y mujeres se analizaron algunos rubros de la plantilla de personal de cada una de las dependencias en estudio, como fueron: la edad predominante, el sexo, el estado civil, el número de hijos, (cabe resaltar que dentro de estos rubros sólo la Secretaría de Administración y Finanzas no proporcionó dichos datos, debido a que no tienen actualizados su base de datos en estos puntos del capital humano que integra la dependencia), nivel de estudios, antigüedad en la institución, entre otros.

Para la obtención de resultados se consideraron números porcentuales enteros con decimales.

5.2 DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO DE LA MUESTRA

El presente diagnóstico se realizó a algunos de los mandos medios y superiores. Entendiéndose que un mando medio se tomo del nivel tabular del 9 al 13. Mientras que para un mando superior del nivel 14 al 20. Para efectos de este estudio se consideraron para la aplicación de cuestionarios de los niveles 9 al 13 como mandos medios y para las entrevistas del 14 al 16 aplicándose solamente a dos funcionarios del nivel 17 como mandos superiores, debido a que los funcionarios de los niveles 18 al 20, por la posición y carga de trabajo que tenían fue muy difícil gestionar citas. Con un muestreo aleatorio estratificado, pues el universo que se tomó está dividido en grupos (que son las dependencias) conocidas como estratos, donde la elección de cada dependencia o estrato no fue proporcional, con una pequeña diferencia para la Secretaría de Finanzas y Administración, donde se tomaron en cuenta más entrevistas por ser la dependencia más grande.

En el rubro de las entrevistas, se generó una matriz para enriquecer la investigación, de tal forma que se recopiló información por parte de los mandos superiores con respecto a su opinión sobre el tema de perspectiva de equidad de género.

Tomando en cuenta la lista de los niveles 9 al 16 como universo de las cinco dependencias, que corresponden a los mandos medios y superiores, se contó un total de 803 personas dentro del universo, pero sólo se consideró como universo 707 personas. (Debido a la obtención de información de la Secretaría de Seguridad Pública que se entregó fuera de tiempo para la definición de la muestra, por lo que se consideró como total de trabajadores de esta dependencia la información obtenida del internet que fue de 94 personas, la diferencia fue de 101 personas que no se consideraron para la muestra) lo que permitió utilizar dicha cifra para sacar la muestra con un universo de 707, siendo esta cantidad la que se tomó en cuenta únicamente para la muestra. En lo relativo a la investigación, se consideró la cantidad de 803 personas que son las contempladas en las plantillas de las cinco dependencias en estudio de los niveles 9 al 16.

Para detallar la muestra se consideró la siguiente fórmula (utilizada por el INEGI) y por varias investigaciones).¹⁸

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Donde:

$z_{\alpha/2}$ = es la cantidad de incertidumbre que se puede tolerar. Para este caso se puede aplicar el 95% y para este nivel de confianza corresponde un valor de 1.96 (al cuadrado).

¹⁸ www.psico.uniovi.es/depto_psicología/métodos/tutor.7/p3.htm.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

P= corresponde al tamaño de la proporción a estimar, en general este parámetro es desconocido, por tanto se utiliza el 50%, para obtener una muestra confiable.

N= Es la cantidad de respondientes potenciales en el universo de la muestra. En este caso es de 707 (servidores públicos de las cinco dependencias que corresponden a los niveles del 9 al 16).

e= Es el margen de error, es la cantidad de error que se puede tolerar por realizar una muestra. Para este caso utilizamos un margen del 10%.

Por lo tanto al realizar la operación, se obtuvo un resultado de:

n= 139, que representa la muestra a aplicarse en la investigación. (Total de servidoras y servidores públicos a encuestar y entrevistar).

De los cuales están distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 5.2.1 Total de cuestionarios y entrevistas aplicadas por dependencia

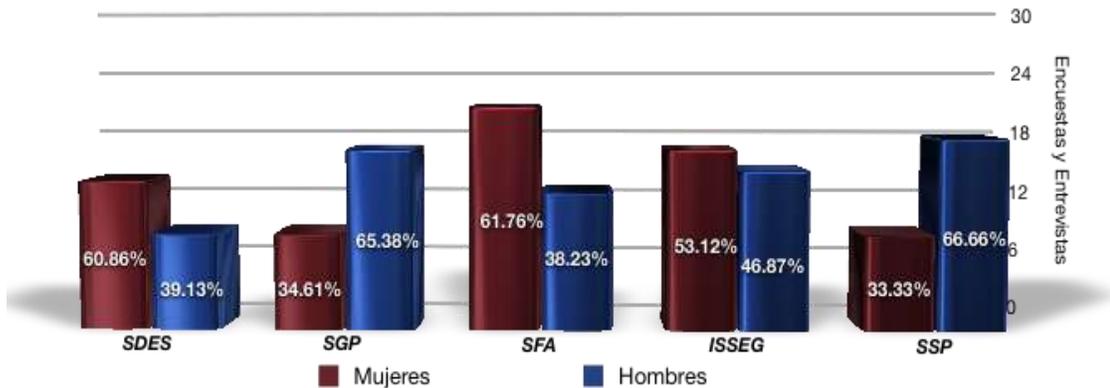
DEPENDENCIA	Cuestionarios (Mandos medios)	Entrevistas (Mandos superiores)
Secretaría de Desarrollo Económico	19	4
Secretaría de Gestión Pública	21	5
Secretaría de Finanzas y Administración	28	6
Instituto de Seguridad Social	27	5
Secretaría de Seguridad Pública	23	4
TOTAL	118	24
TOTAL GENERAL MUESTRA	142	

De los cuales se tomaron en cuenta hombres y mujeres. Se muestran en las siguientes gráficas.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Tabla del Total de Cuestionarios y Entrevistas aplicados en las Dependencias, por sexo				
Dependencia	Mujeres	%	Hombres	%
SDES	14	61%	9	39%
SGP	9	35%	17	65%
SFA	21	62%	13	38%
ISSEG	17	53%	15	47%
SSP	9	33%	18	67%

Gráfica 5.2.2 de total de encuestados y entrevistados por dependencia, por sexo



Como se puede ver en las gráficas, se consideró un similar porcentaje de hombres y mujeres a encuestar y entrevistar, de tal forma que los resultados son representativos de ambos sexos.

Tabla del Total de Encuestados de las Dependencias, por sexo				
Dependencia	Mujeres	%	Hombres	%
SDES	12	63%	7	37%
SGP	9	43%	12	57%
SFA	18	64%	10	36%
ISSEG	15	56%	12	44%
SSP	8	35%	15	65%

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

5.2.3 Gráfica: de total de encuestados por dependencia, por sexo

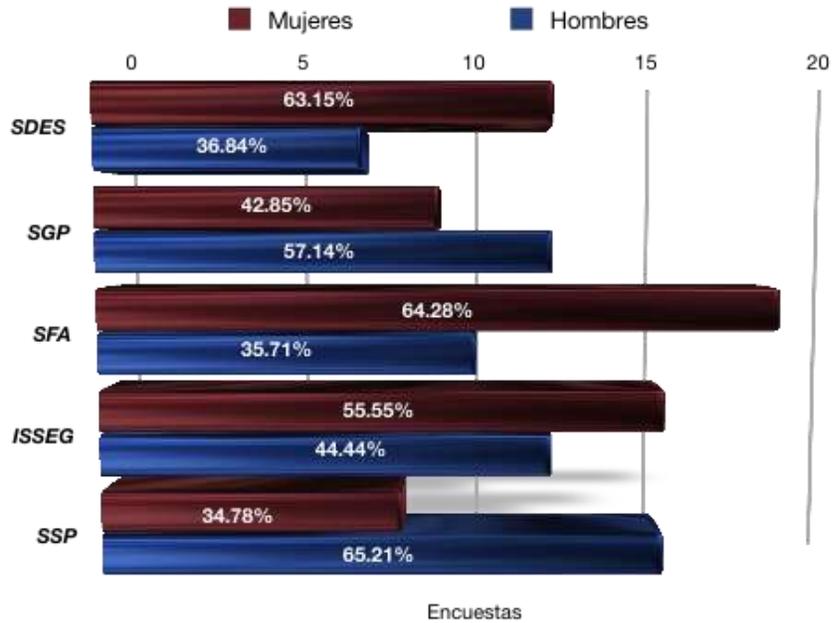


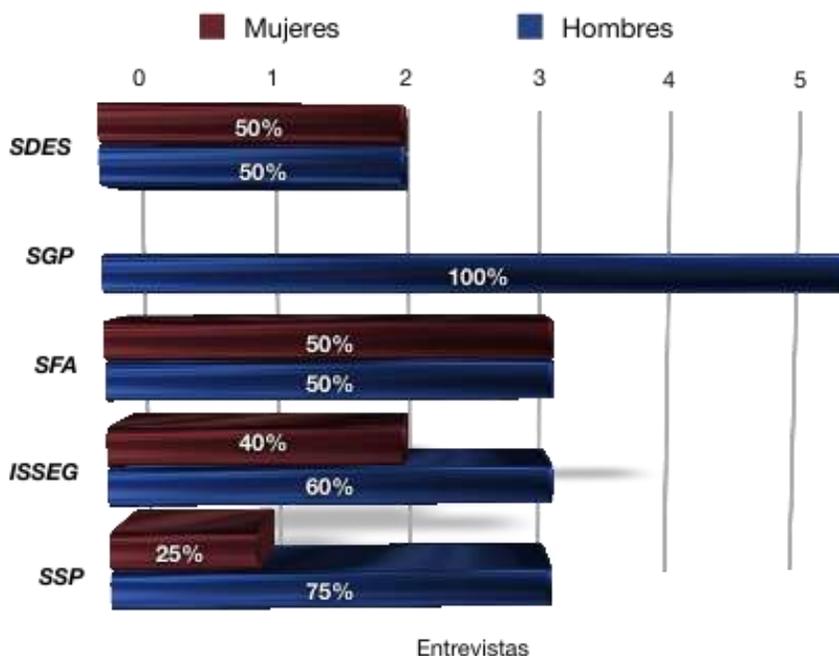
Tabla del Total de Entrevistados de las Dependencias, por sexo				
Dependencia	Mujeres	%	Hombres	%
SDES	2	50%	2	50%
SGP	0	0%	5	100%
SFA	3	50%	3	50%
ISSEG	2	40%	3	60%
SSP	1	25%	3	75%

Estas gráficas nos muestran como en los mandos superiores hay una tendencia al sexo masculino donde se presenta un 50% más de hombres ocupando mandos superiores, en cambio la participación de mujeres en mandos superiores es menor.

Valdría la pena considerar para puestos de mandos superiores la inclusión y participación femenina.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

5.2.4 Gráfica de total de entrevistados por dependencia, por sexo



5.3 VARIABLES

Con base al objetivo general para la investigación y la realización del diagnóstico, se definieron algunas variables relacionadas con la cultura institucional sujetas de investigación en cada dependencia, en la técnica de campo a saber:

- Plantilla de personal (edad, sexo, estado civil, número de hijos, antigüedad, puestos homologables por sexo).
- Reclutamiento y Selección de Personal
- Ascensos o promociones
- Capacitación y actualización
- Prestaciones y sueldos
- Tiempo y jornada laboral
- Responsabilidades familiares

h) Equidad de género

5.3.1 PLANTILLA DE PERSONAL * (I) (Se detalla más adelante)

Dentro de la investigación de la técnica de campo, del diagnóstico de Impulso a la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, se recabo la información referente a la plantilla (de los niveles 9 al 16) y a la estructura de las cinco dependencias tomadas como muestra, las cuales son:

- Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable
- Secretaría de la Gestión Pública
- Secretaría de Finanzas y Administración
- Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato
- Secretaría de Seguridad Pública

A) Estructura de cada dependencia.

Para la estructura de cada dependencia, se muestran solamente los puestos de mandos superiores, los cuales se detallan de la siguiente manera. Los correspondientes a los mandos medios vienen desglosados en anexo electrónico, debido a que la estructura de cada dependencia es muy densa.

Estructura de Secretaría de Desarrollo Económico

Secretario

- ⊕ ♦ Secretario Particular
- ⊕ ♦ Subsecretario para el Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
- ⊖ ♦ Subsecretario de Empleo y Capacitación
 - ⊕ ♦ Director General de Empleo
 - ♦ Director de Normalización y Certificación
- ⊕ ♦ Subsecretario de Atracción de Inversiones
- ⊕ ♦ Director General de Asuntos Jurídicos
- ⊕ ♦ Director General Administrativo

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- + ◆ Director General de Comunicación Social
- + ◆ Directora General de Desarrollo Humano
- + ◆ Director General de Análisis, Estrategia y Evaluación

Estructura del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato

Director General del ISSEG

- + ◆ Director de Prestaciones Sociales
- + ◆ Directora de Administración y Finanzas
- + ◆ Director de Comercialización
 - + ◆ Gerente de Ventas
 - + ◆ Gerente de Logística y Almacenes
 - + ◆ Gerente de Mercadotecnia
 - ◆ Asistente Ejecutivo de la Dirección Comercial
 - + ◆ Coordinador Técnico de Administración de Inmuebles
- + ◆ Coordinador de Asuntos Jurídicos
- + ◆ Gerente de Adquisiciones
- + ◆ Coordinador de Informática y Sistemas de Información
- + ◆ Coordinador de Proyectos Inmobiliarios
 - ◆ Asistente Ejecutivo de Dirección General
- + ◆ Coord. Proyectos Estratégicos y Sistemas de Calidad
- + ◆ Coordinador de Auditoría Interna
 - ◆ Jefe de Relaciones Públicas
 - ◆ Coordinador de Relaciones Públicas y Com. Social

Secretaría de Finanzas y Administración

Secretario de Finanzas y Administración

- + ◆ Secretario Particular
- + ◆ Coordinador General de Asesores del C. Secretario
- + ◆ Procurador Fiscal del Estado
 - ◆ Coordinador Ejecutivo de Control Procedimental
 - + ◆ Director de lo Contencioso
 - + ◆ Director de Servicios al Contribuyente
 - + ◆ Director de Consultoría y Procedimientos Administrativos
 - + ◆ Director de Normatividad
 - ◆ Coordinador de Proyectos
- + ◆ Subsecretario de Finanzas

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

+ Subsecretario de Administración

Secretaría de Gestión Pública

Secretario General de Gestión Pública

- ◆ Secretario Particular
- + ◆ Coordinador de Proyectos despacho del C. Secretario
- ◆ Director General de Asuntos Jurídicos
 - + ◆ Dir.de Asesoría Legal y Situación Patrimonial
 - + ◆ Director de Responsabilidades e Inconformidades
 - + ◆ Director de Quejas, Denuncias y Responsabilidad Patrimonial
 - ◆ Titular de la Unidad de Enlace, Información y Organización de Archivos
 - ◆ Coordinador Operativo de la Dirección Gral. De Asuntos Jurídicos para el

Control y Evaluación de Obra Pública

- + ◆ Director General de Personal
- + ◆ Director de Informática
- + ◆ Director Administrativo
- + ◆ Subsecretario de Evaluación Gubernamental
- + ◆ Subsecretario de Impulso a la Admón. Pública

Secretaría de Seguridad Pública.

Secretario de Seguridad Pública

- ◆ Coordinador Ejecutivo del Despacho del Secretario de Seguridad Pública
- ◆ Coordinador Ejecutivo
- ◆ Asesor del Despacho del Secretario de Seguridad Pública
- + ◆ Secretario particular del Secretario de seguridad Pública
 - ◆ Analista de Información
 - ◆ Jefe de seguimiento de información
- + ◆ Directora General de Administración
- + ◆ Subsecretario de Prevención
- + ◆ Subsecretario de Seguridad
 - ◆ Patronato para la Reincorporación Social por el Empleo del Estado de Guanajuato
- + ◆ Director General del Instituto Estatal de Ciencias Penales

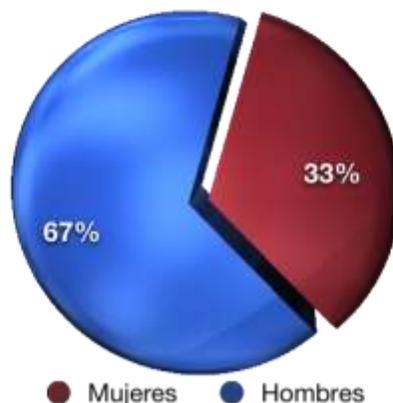
I. Plantilla

5.3.1. Sexo en mandos Medios y Superiores.

Dependencia	Mujeres	%	Hombres	%
Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable	30	3.7%	60	7.4%
Secretaría de la Gestión Pública	27	3.3%	64	7.9%
Secretaría de Finanzas y Administración	127	15.8%	186	23.1%
Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato	42	5.2%	71	8.8%
Secretaría de Seguridad Pública	38	4.7%	158	19.6%
Total	264	33%	539	67%

Gráfica 5.3.1.1

Distribución porcentual de mandos medios y superiores de las cinco dependencias, por sexo



El total de las plantillas, proyectó 67% de hombres y 33% de mujeres en relación a los mandos medios y superiores.¹⁹

En la gráfica se puede notar claramente la participación laboral de los hombres que es mayoritaria en relación a las mujeres.

5.3.2. Puestos Homologables Medios y Superiores.²⁰

¹⁹ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP, SSP, SFA e ISSEG.

²⁰ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP, SFA e ISSEG, la SGP no proporcionó el número de hombres y mujeres en relación al nivel ocupado.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Tabla 5.3.2.1				
Absolutos de las plantillas según puestos homologables y sexo				
Puesto	Nivel(es)	Mujeres	Hombres	Total
Analista de Información	9	3	1	4
Jefe de Departamento "B"	9	1	1	2
Jefe de Departamento "A"	9, 10	76	117	193
Jefe de Oficina Recaudadora "A"	9	2	6	8
Coordinador	9	1	1	2
Visitador Regional	10	1	5	6
Jefe de Unidad	10	41	30	71
Coordinador Operativo	10	31	38	69
Coordinador de Proyectos	11	36	25	64
Director de Área	12, 13, 14	25	76	101
Coordinador de Programa	12, 13	9	13	22
Asesor Ejecutivo	13, 14	2	6	8
Asesor Gubernamental	14	0	1	1
Director General	12, 13, 14, 15, 16, 17	8	32	40
Coordinador	15	0	3	3
Procurador Fiscal del Estado	15	0	1	1
Sub- secretario	16 ,17	0	7	7
Secretario	19, 20	0	4	4

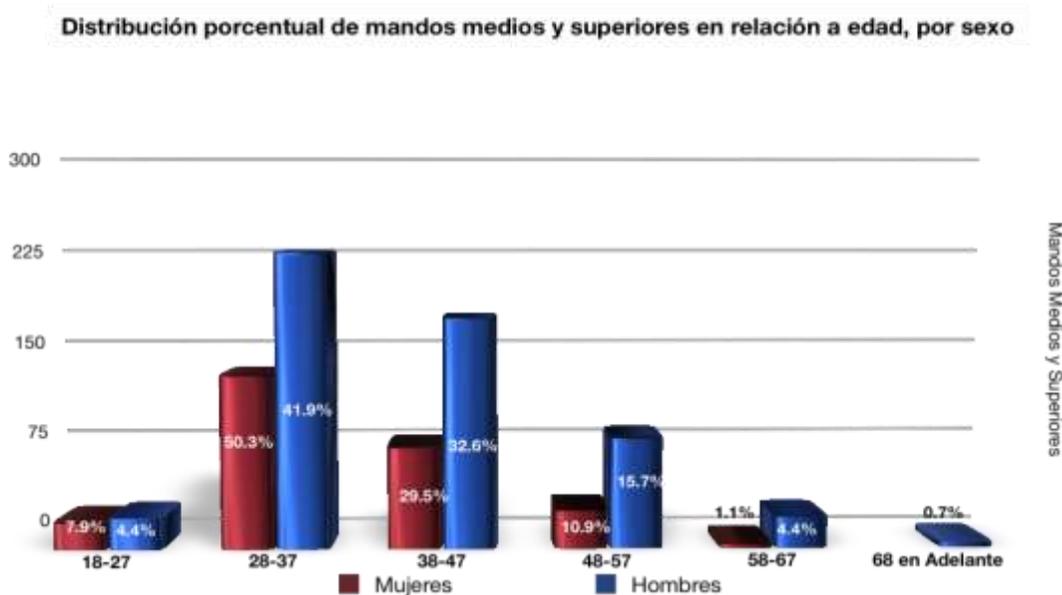
Esta gráfica nos muestra la participación mayoritaria por parte del sexo masculino en el ámbito laboral. En los niveles medios hay más representatividad por parte de las mujeres, en cambio cuando va incrementando el nivel tabular se observa una minoría de participación por parte de las mujeres, sobre todo en los niveles 16 en adelante, no hay presencia por parte del sexo femenino. En los últimos años se ha incrementado la participación laboral de las mujeres aunque no se ha acentuado el crecimiento profesional, pues se puede observar que la posición que ocupan las mujeres es en niveles medios. Aun se tiene que trabajar para dar más espacios laborales de alta dirección al género femenino.

5.3.3 Edad en Mandos Medios y Superiores.

Tabla 5.3.3.1
Absolutos de las plantillas en mandos medios y superiores, en relación a su edad, por sexo

Rango de Edad	Mujeres	%	Hombres	%
18-27 años	21	7.95%	24	4.45%
28-37 años	133	50.37%	226	41.92%
38-47 años	78	29.54%	176	32.65%
48-57 años	29	10.98%	85	15.76%
58-67 años	3	1.13%	24	4.45%
68 años en adelante	0	0%	4	0.74%

Gráfica 5.3.3.1



La gráfica, nos muestra las edades más representativas, de las dependencias analizadas. La tendencia en las mujeres en los mandos medios y superiores es de 50.3% dentro de un rango de 29 a 37 años, mientras que la edad más representativa

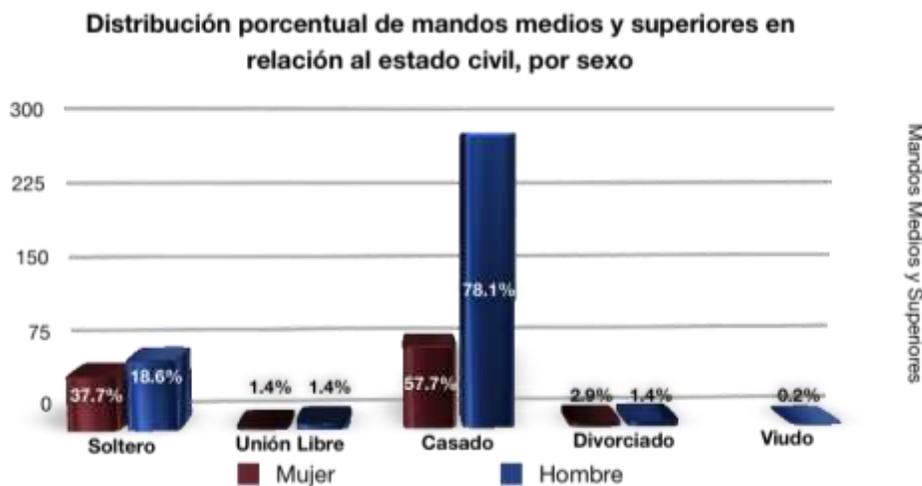
de los hombres es 41.9% reflejándose en estos niveles una edad más joven.²¹ En segundo lugar se cuenta con trabajadores(as) con edades de 38 a 47 años. Edades productivas de ambos sexos.

5.3.4 Estado Civil en Mandos Medios y Superiores

Tabla 5.3.4.1
Absolutos en las plantillas de mandos medios y superiores, en relación a su estado civil, por sexo

Estado Civil	Mujeres	%	Hombres	%
Soltero	51	37.7%	66	18.6%
Unión Libre	2	1.4%	5	1.4%
Casado	78	57.7%	276	78.1%
Divorciado	4	2.9%	5	1.4%
Viudo	0	0.0%	1	0.2%

Gráfica 5.3.4.1



Dentro de la muestra analizada, observamos la tendencia más fuerte son los que están casados, las mujeres con 57.7% y los hombres 78.1%.²² Esto nos muestra que se tendría que considerar acciones encaminadas a las responsabilidades familiares.

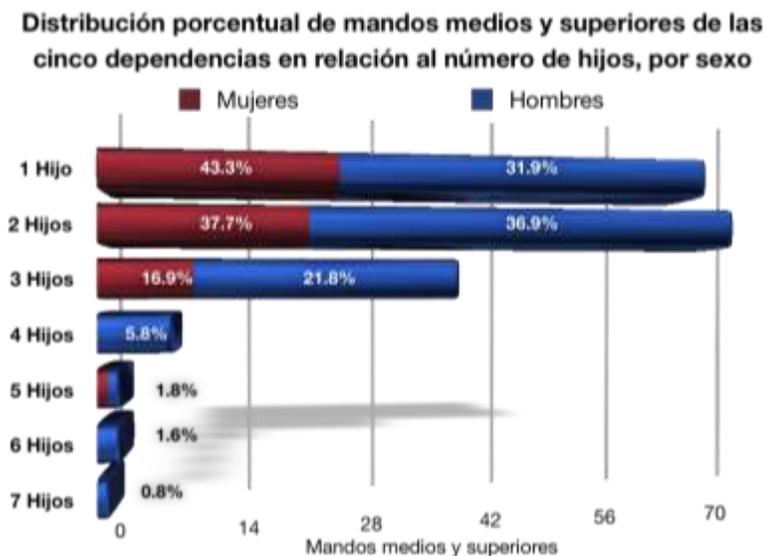
²¹ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP, SSP, SFA y ISSEG.

5.3.5. Números de Hijos en Mandos Medios y Superiores.

Tabla 5.3.5.1
Absolutos en las plantillas de mandos medios y superiores, en relación al número de hijos, por sexo

Número de Hijos	Mujeres	%	Hombres	%
1 Hijo	23	43.3%	38	31.9%
2 Hijos	20	37.7%	44	36.9%
3 Hijos	9	16.9%	26	21.9%
4 Hijos	0	0.0%	7	5.8%
5 Hijos	1	1.8%	1	0.8%
6 Hijos	0	0.0%	2	1.6%
7 Hijos	0	0.0%	1	0.8%

Gráfica 5.3.5.1



²² **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP, SSP y ISSEG. En relación a los estados civiles de Unión Libre, Divorciados y Viudos son solo de la información emitida por SDES y SSP.

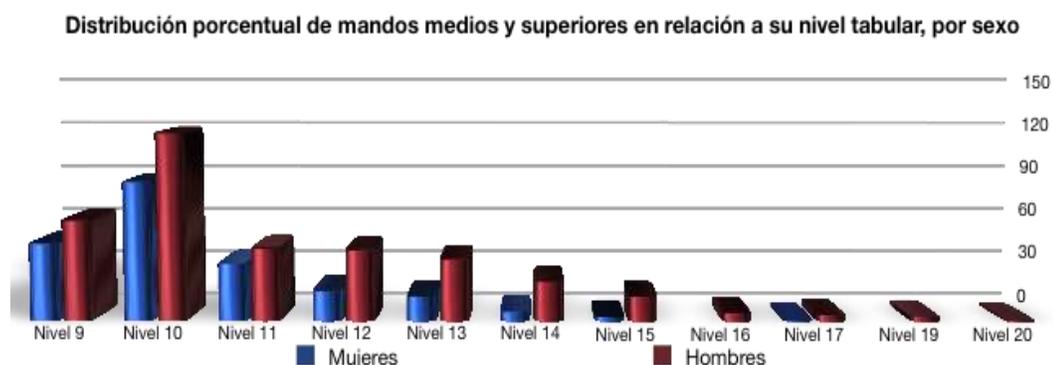
En relación al número de hijos dentro de los mandos medios y superiores, observamos la tendencia más marcada en relación a las mujeres, con un hijo 43.3%. En los hombres dicha tendencia, es más marcada con dos hijos con 36.9%.²³

5.3.6 Niveles tabulares en Mandos Medios y Superiores.

Tabla 5.3.6.1
Absolutos en las plantillas de mandos medios y superiores, en relación a su nivel tabular, por sexo

Nivel Tabular	Mujeres	%	Hombres	%
9	50	8.4%	65	10.9%
10	89	14.9%	120	20.1%
11	37	6.2%	47	7.8%
12	20	3.3%	46	7.7%
13	16	2.6%	40	6.7%
14	6	1.0%	26	4.3%
15	3	0.5%	16	2.6%
16	0	0.0%	5	0.8%
17	1	0.1%	4	0.6%
19	0	0.0%	3	0.5%
20	0	0.0%	1	0.1%

Gráfica 5.3.6.1



²³ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SSP, e ISSEG. Ya que la SGP y la SFA no proporcionaron dicha información.

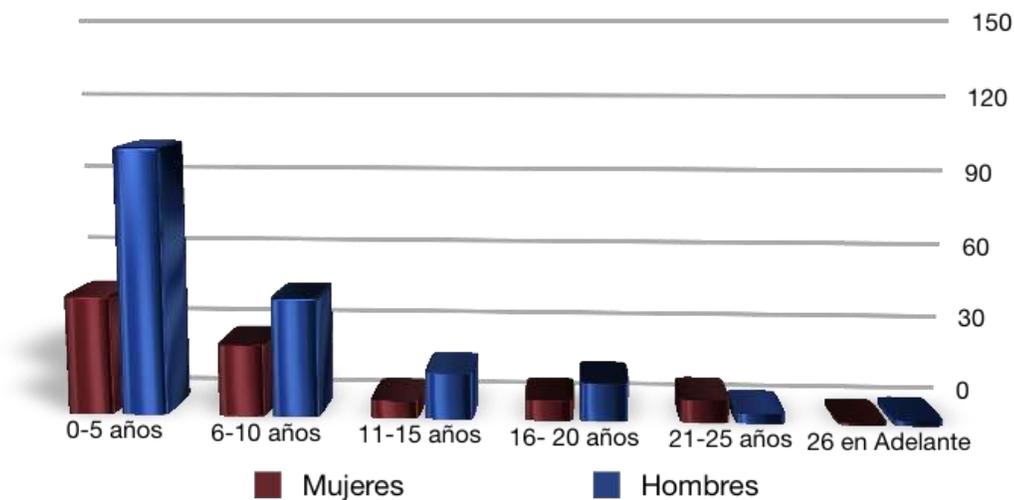
En relación al nivel tabular podemos ver que el nivel más representativo para las mujeres y hombre es el Nivel 10, con 14.9% por parte de las mujeres y 20.1% por los hombres.²⁴

5.3.7 Antigüedad en los Mandos Medios y Superiores.

Tabla 5.3.7.1
Absolutos en las plantillas de mandos medios y superiores, en relación a su antigüedad, por sexo

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%
0-5 años	46	16.0%	103	35.8%
6-10 años	28	9.7%	46	16.0%
11-15 años	7	2.4%	18	6.2%
16-20 años	8	2.7%	15	5.2%
21-25 años	9	3.1%	4	1.3%
26 años en adelante	1	0.3%	2	0.6%

Gráfica 5.3.7.1
Distribución porcentual de mandos medios y superiores en relación a antigüedad, por sexo



²⁴ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP, SSP, SFA y ISSEG.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En relación a la antigüedad²⁵ se puede observar que en un rango de 0 a 5 años es la más preponderante. Con 16.0% de las mujeres y 35.8% los hombres.

5.3.8 Sexo por Dependencia estudiada.

Tabla 5.3.8.1				
Absolutos de las plantillas de las dependencias en mandos medios y superiores, por sexo				
Dependencia	Mujeres	%	Hombres	%
Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable	30	11.36%	60	11.13%
Secretaría de la Gestión Pública	27	10.22%	64	11.87%
Secretaría de Finanzas y Administración	127	48.10%	186	34.50%
Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato	42	15.90%	71	13.17%
Secretaría de Seguridad Pública	38	14.39%	158	29.31%

Gráfica 5.3.8.1



²⁵ **Observaciones:** Estos datos se tomaron de información proporcionada por SDES, SGP e ISSEG.

Dentro de cada dependencia se obtuvieron los resultados, que se muestran en la gráfica 5.3.8.1 y en su respectiva tabla.

5.3.9 Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable
Cargos y Niveles Tabulares dentro de SDES.

Tabla 5.3.9.1
Absolutos de las plantillas según puestos homologables y sexo (SDES)

Puesto	Nivel(es)	Mujeres	Hombres	Total
Jefe de Departamento "A"	9	7	14	21
Jefe de Unidad	10	8	2	10
Coordinador Operativo	10	3	4	7
Coordinador de Proyectos	11	5	4	9
Director de Área	12	6	18	24
Coordinador de Programa	12	0	2	2
Director General	13, 14	2	11	13
Sub- secretario	16 ,17	0	3	3
Secretario	19	0	1	1
Total		30	60	90



La Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, tiene una plantilla de niveles medios y superiores de 90 personas. La tabla y gráfica²⁶ nos muestra como está conformados estos puestos y niveles distribuidos por sexo:

5.3.10 Secretaría de la Gestión Pública

Cargos y Niveles Tabulares dentro de SGP.

Tabla 5.3.10.1
Absolutos de las plantillas según puestos homologables y sexo (SGP)

Puesto	Nivel(es)	Mujeres	Hombres	Total
Jefe de Departamento "A"	9	12	15	27
Visitador Regional	10	1	5	6
Coordinador Operativo	10	7	15	21
Coordinador de Proyectos	11	2	4	6
Director de Área	12	3	14	17
Coordinador de Programa	12	1	1	2
Director General	12, 13, 14	1	7	13
Sub- secretario	16	0	2	3
Secretario	19	0	1	1
Total		27	64	91

Gráfica 5.3.10.1

Distribución porcentual de mandos medios y superiores dentro de SGP en relación a su nivel tabular, por sexo



²⁶ **Observaciones:** Dentro de la información de los Directores Generales, se obtuvo que tanto un hombre como una mujer son nivel 13, tomando en cuenta que los Directores Generales son nivel 14.

La Secretaría de la Gestión Pública, tiene una plantilla de niveles medios y superiores de 91 personas. La tabla y gráfica²⁷ nos muestra como está conformados estos puestos y niveles distribuidos por sexo:

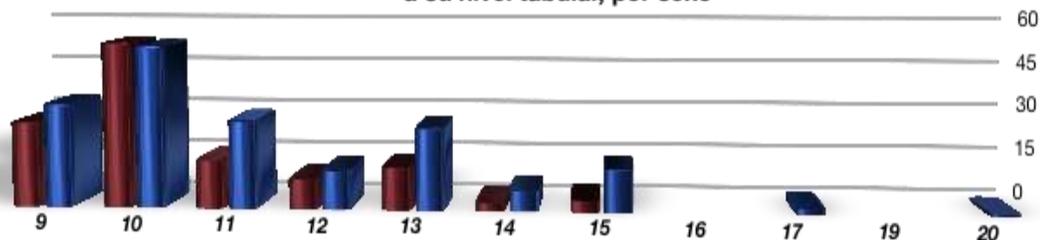
5.3.11 Secretaría de Finanzas y Administración
Cargos y Niveles Tabulares dentro de SFA.

Tabla 5.3.11.1				
Absolutos de las plantillas según puestos homologables y sexo (SFA)				
Puesto	Nivel(es)	Mujeres	Hombres	Total
Jefe de Departamento "B"	9	1	1	2
Jefe de Departamento "A"	9, 10	36	48	84
Jefe de Oficina Recaudadora "A"	9	2	6	8
Coordinador	9	1	1	2
Jefe de Unidad	10	33	28	61
Coordinador Operativo	10, 11	7	9	16
Coordinador de Proyectos	11, 12	29	17	46
Director de Área	12, 13	14	30	44
Coordinador de Programa	12, 13	8	10	18
Asesor Ejecutivo	13, 14	2	6	8
Asesor Gubernamental	14	0	1	1
Director General	14, 15	4	10	14
Coordinador	15	0	3	3
Procurador Fiscal del Estado	15	0	1	1
Sub- secretario	17	0	2	2
Secretario	20	0	1	1
Total		137	174	311

²⁷ **Observaciones:** Dentro de la información de los Directores Generales, se obtuvo que tanto tres hombres son nivel 13 y otros dos hombres nivel 12, tomando en cuenta que los Directores Generales son nivel 14.

Gráfica 5.3.11.1

Distribución porcentual de mandos medios y superiores dentro de SFA en relación a su nivel tabular, por sexo



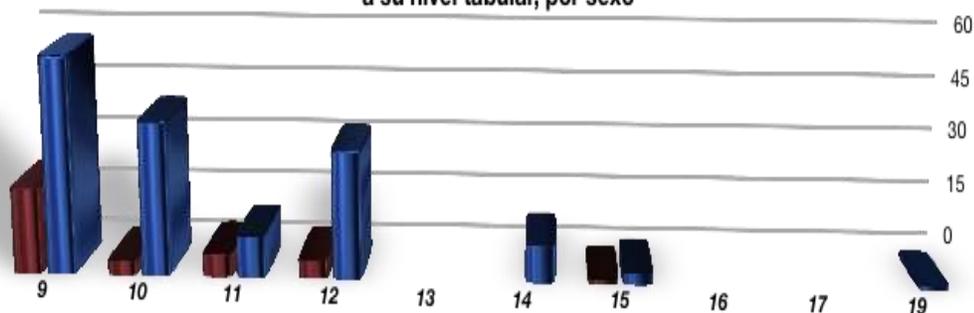
La Secretaría de Finanzas y Administración, tiene una plantilla de niveles medios y superiores de 311 personas. La tabla y gráfica nos muestra como está conformados estos puestos y niveles distribuidos por sexo.

5.3.12 Secretaría de Seguridad Pública

Cargos y Niveles Tabulares dentro de SSP.

Gráfica 5.3.12.1

Distribución porcentual de mandos medios y superiores dentro de SSP en relación a su nivel tabular, por sexo



La Secretaría de Seguridad Pública, tiene una plantilla de niveles medios y superiores de 196 personas. La gráfica anterior²⁸ nos muestra como está conformados estos puestos y niveles distribuidos por sexo:

²⁸ **Observaciones:** En relación a la tabla que muestra la plantilla de puestos homologables de la dependencia, no fue proporcionada.

5.3.13 Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato

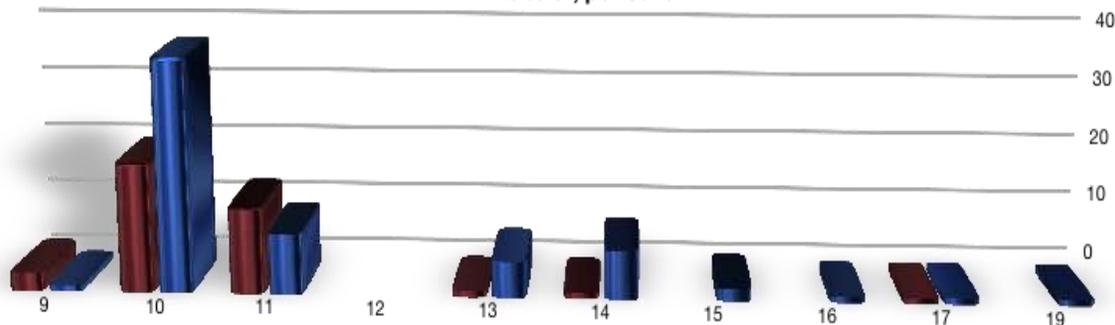
Cargos y Niveles Tabulares dentro de ISSEG.

Tabla 5.3.13.1
Absolutos de las plantillas según puestos homologables y sexo (ISSEG)

Puesto	Nivel(es)	Mujeres	Hombres	Total
Analista de Información	9	3	1	4
Jefe de Departamento "A"	10	21	40	61
Coordinador Operativo	11	14	10	24
Director de Área	13,14	2	14	16
Director General	15, 16, 17	1	5	6
Director General del ISSEG	19	0	1	1
Total		42	71	113

Gráfica 5.3.13.1

Distribución porcentual de mandos medios y superiores dentro de ISSEG en relación a su nivel tabular, por sexo



El Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, tiene una plantilla de niveles medios y superiores de 113 personas. La anterior gráfica nos muestra como está conformados estos puestos y niveles distribuidos por sexo:

5.3.2 II. Resultados de los Cuestionarios

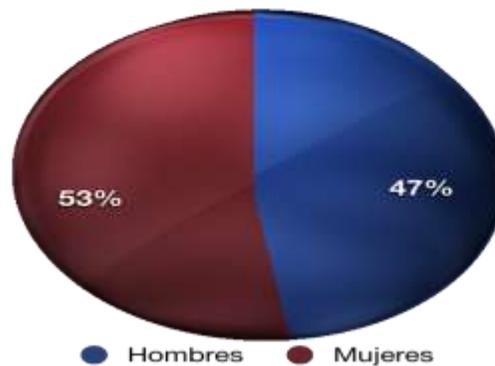
Para los mandos medios, se contemplo que estos se tomaran de un rango tabular de puesto del nivel 9 al 13. Por lo que se les aplicó una encuesta, la cual se proyectaron los siguientes resultados:

II.I Datos Personales

II.I.I Sexo.

Tabla 2.1.1		
Mujeres	Hombres	Total
62	56	118

Gráfica 2.1.1
Distribución porcentual de mandos medios en relación al sexo



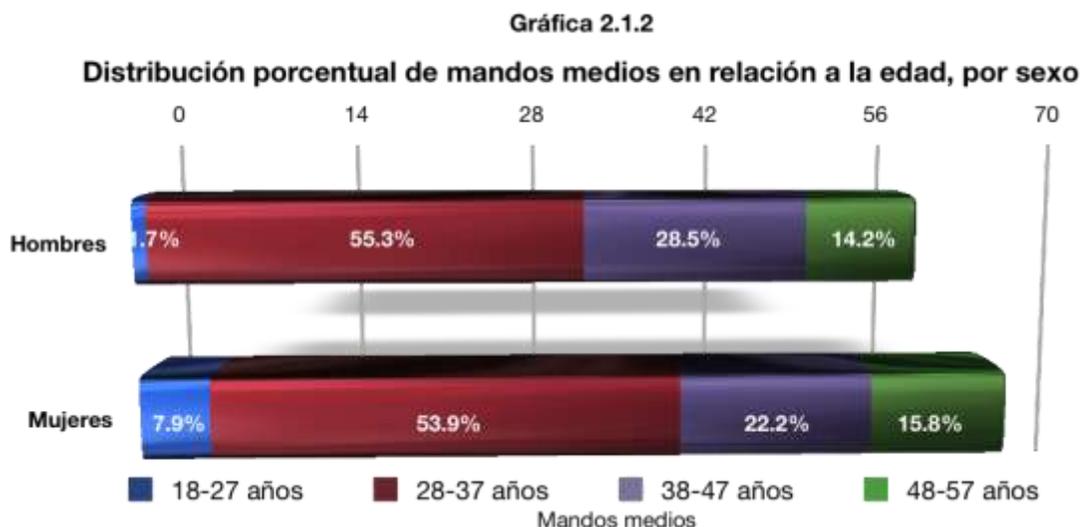
Dentro del estudio se encontró que el personal encuestado en relación a mandos medios, fue con un total de 118 personas. Observando que 53% de la muestra encuestada son mujeres y 47% son hombres. Esto refleja que ha incrementado la participación de la mujer en el campo laboral.

II.I.II Edad.

Tabla 2.1.2.1				
Edad	Mujeres	%	Hombres	%
18 a 27 años	5	7.9%	1	1.7%
28 a 37 años	34	53.9%	31	55.3%

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

38 a 47 años	14	22.2%	16	28.5%
48 a 57 años	10	15.8%	8	14.2%



En relación con la edad, podemos observar que 53.9% forma parte de mujeres en un rango de edad de 28 a 37 años, mientras que los hombres de 28 a 37 años con 55.3%. Esta gráfica nos muestra como la participación laboral de las mujeres es con edad más joven y la edad productiva es mayor en los mandos medios y puede notarse que con una edad avanzada permanece la participación de la mujer. Muchas mujeres inician en posiciones bajas y tienden a durar más tiempo en el mismo nivel. Esta gráfica puede reflejar que los hombres tienden a aspirar a cargos más altos y duran menos en los cargos de niveles de mandos medios.

II.I.III Estado Civil.

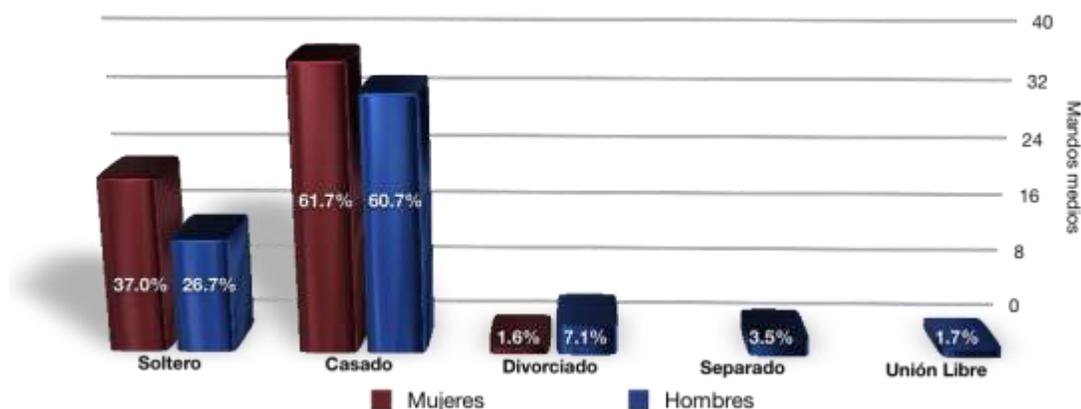
Tabla 2.1.3				
Estado Civil	Mujeres	%	Hombres	%
Solteros	23	37.0%	15	26.7%

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Casados	38	61.7%	34	60.7%
Divorciados	1	1.6%	4	7.1%
Separados	0	0.0%	2	3.5%
Unión Libre	0	0.0%	1	1.7%

Gráfica 2.1.3

Distribución porcentual de mandos medios en relación a su estado civil, por sexo

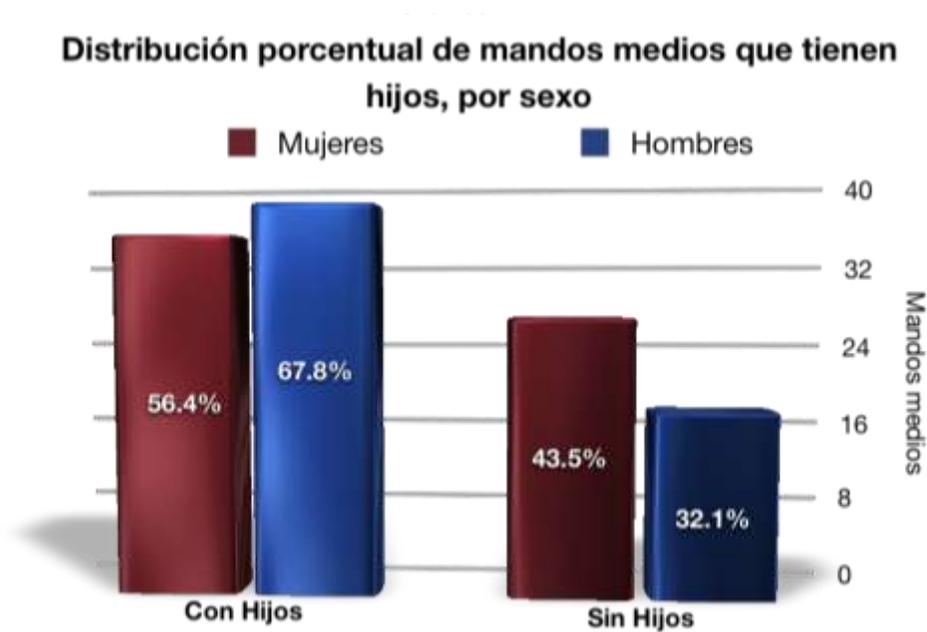


Dentro de los encuestados se visualizo por los hombres 26.7% son solteros y 60.7.8% son casados. Tomando en cuenta, 37.0% son mujeres solteras, mientras que 61.7% son mujeres casadas. Estos resultados reflejan como se ha incrementado la participación femenina en el campo laboral, ya sean solteras o casadas, independientemente de su estado conyugal muestra la necesidad de diseñar políticas en relación a perspectiva de género que incluya a mujeres ya que la participación femenina ha acrecentado en el ámbito laboral.

II.I.IV Hijos.

Tabla 2.1.4				
	Mujeres	%	Hombres	%
Con hijos	35	56.4%	38	67.8%
Sin hijos	27	43.5%	18	32.1%

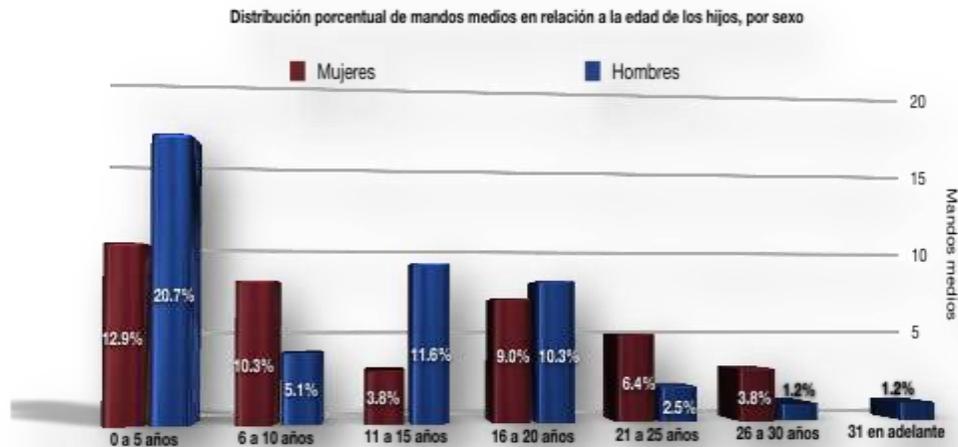
Gráfica: 2.1.4.1



Podemos observar que 56.4% de las encuestadas tienen hijos y 43.5% no los tienen. Un 67.8% hombres que tienen hijos y por otra parte 32.1% no tienen hijos. La anterior gráfica nos muestra la necesidad de promover la corresponsabilidad familiar para hombres y mujeres, así como el cuidado de hijos e hijas, pues gran parte de los encuestados cuentan con hijos.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Gráfica: 2.1.4.2

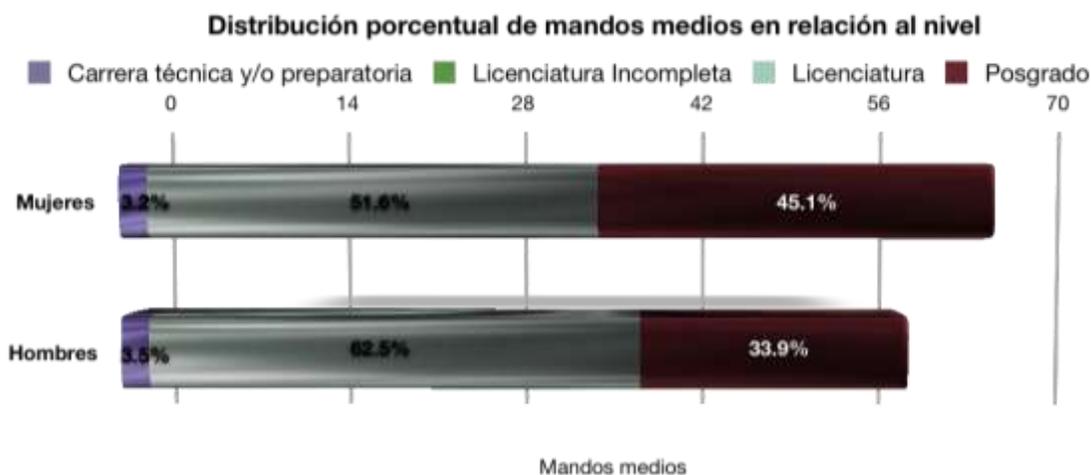


Desplegando información más detallada, en relación a los encuestados(as) que tienen hijos, obtuvimos el siguiente dato: 20.7% de los hombres tienen hijos que están en un rango de edad de 0 a 5 años. De igual manera las mujeres cuentan con 12.9% de hijos del mismo rango de edad. La gráfica nos puede ayudar a identificar la necesidad de diseñar políticas en relación a la creación de suficientes centros de cuidado infantil o guarderías para menores de 0 a 5 años en apoyo a las madres que fungen como servidoras públicas. Y para los servidores públicos que en su mayoría se presentan en los hombres que tienen hijos de estas edades, promover el cuidado de hijos e hijas al interior de las dependencias de gobierno y así se estará cumpliendo con la corresponsabilidad familiar. De la misma manera promover en las prestaciones horarios flexibles para los servidores y apoyos para los hijos.

II.I.V Nivel Escolar.

Nivel Escolar	Mujeres	%	Hombres	%
Carrera Técnica y/o preparatoria	2	3.2%	2	3.5%
Licenciatura incompleta	0	0.0%	0	0.0%
Licenciatura	32	51.6%	35	62.5%
Posgrado	28	45.1%	19	33.9%

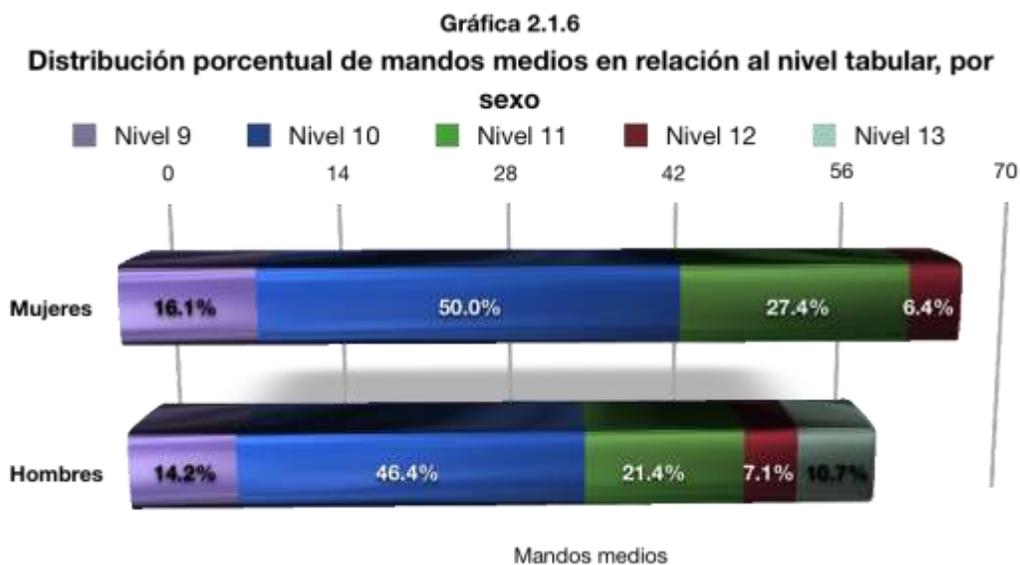
Gráfica 2.1.5.1



51.6% de las mujeres que tienen una licenciatura y 45.1% son mujeres con posgrado, mientras que 62.5% son hombres que tienen licenciatura y 33.9% son hombres con posgrado. Las gráficas anteriores muestran como el grado de escolaridad es muy similar entre hombres y mujeres a nivel licenciatura a excepción del posgrado donde muestra una diferencia mayoritaria para los hombres que es de 8 personas los que cuentan con el posgrado. Esto permite la facilidad de de incluir y promover la perspectiva de género ya que el nivel educativo permite generar una cultura de equidad al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato.

II.I.VI Nivel del Puesto.

Tabla 2.1.6				
Nivel Tabular	Mujeres	%	Hombres	%
Nivel 9	10	16.1%	8	14.2%
Nivel 10	31	50.0%	26	46.4%
Nivel 11	17	24.4%	12	21.4%
Nivel 12	4	6.4%	4	7.1%
Nivel 13	0	0.0%	6	10.7%



En relación al nivel tabular que cuentan las mujeres encuestadas, vemos que 50.0% cuentan con un nivel 10 y 27.4% tienen un nivel 11. Con 46.4% de los hombres encuestadas tienen un nivel 10 tabular, 21.4% cuentan con un nivel 11. Al analizar dicha gráfica con su respectiva tabla se manifiesta la participación mayoritaria femenina para los niveles de mandos medios. Como se mencionaba anteriormente las mujeres se concentran en niveles de mandos que suponen una subordinación, ya que el trabajo femenino se ve reflejado en estos niveles más que del trabajo masculino y esto puede representar una desventaja para las mujeres, ya que permanecen en niveles que no representan mayor responsabilidad.

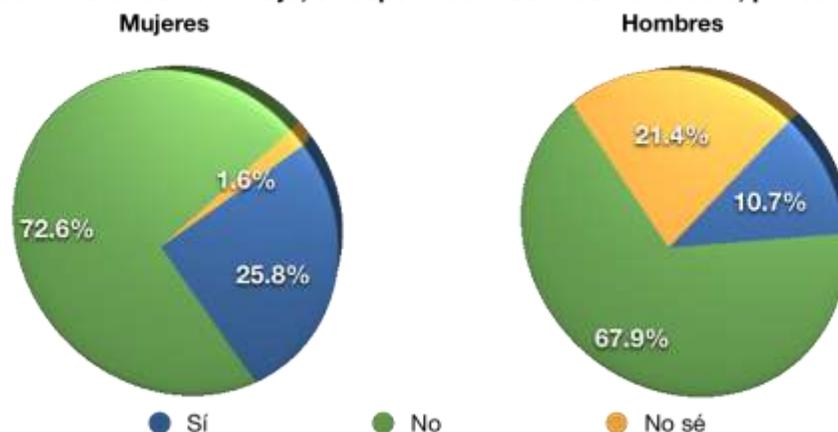
II.II Reclutamiento y Selección de Personal.

II.II.I ¿En las convocatorias de empleo, usted conoce si su centro de trabajo especifica como requisito el sexo del candidato?

Tabla 2.2.1				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	6	38	12	56
Mujeres	16	45	1	62

Gráfica 2.2.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en las convocatorias de trabajo, se especifica el sexo del candidato, por sexo



72.6% de las mujeres dicen que no se especifica en las convocatorias el sexo del candidato y 25.8% dice que sí. Mientras que por parte de los hombres 67.9% dicen que no se especifica en las convocatorias el sexo del candidato.²⁹

Se presenta una percepción por parte de un porcentaje que ha experimentado la especificación del sexo en las convocatorias y esto se convierte en elemento

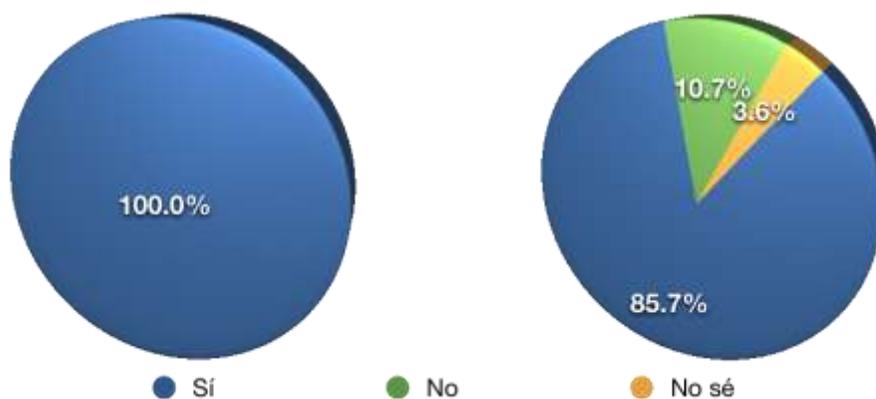
²⁹ **Observaciones:** Los encuestados comentan que en puestos administrativos no se especifica el sexo como requisito del candidato, ya que se sobre entiende que es indistinto, pero si en ciertos puestos operativos, que tengan esfuerzos físicos o que son de alto riesgo.

discriminatorio. Se debe evitar el uso del lenguaje que asigne un determinado sexo para la persona potencial ocupante de una vacante.

II.II.II ¿Tiene información si su centro de trabajo establece claramente los criterios necesarios para un puesto vacante en el proceso de reclutamiento y selección?

Tabla 2.2.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	48	6	2	56
Mujeres	62	0	0	62

Gráfica 2.2.2
Distribución porcentual de mandos medios en relación si a la claridad de los criterios para una vacante en el proceso de reclutamiento y selección, por sexo



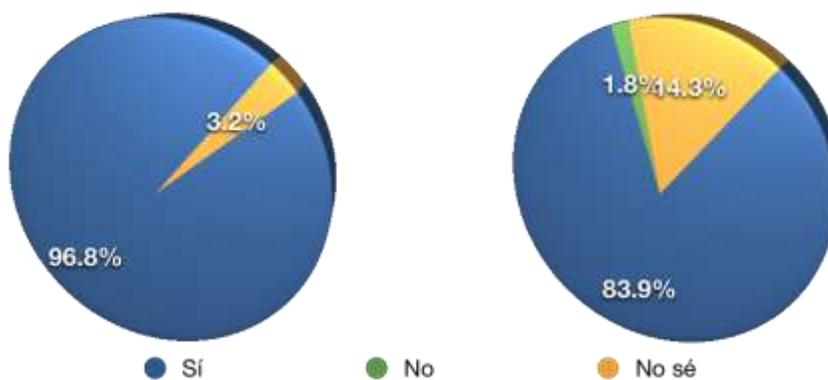
De las mujeres encuestadas 100% afirman que se establecen claramente los criterios necesarios para un puesto vacante en el proceso de reclutamiento y selección. 85.7% de los hombres afirman que si se establecen los criterios necesarios para ocupar un

puesto vacante. Valdría la pena esclarecer que criterios se especifican y que no sean discriminatorios al género, de tal forma que se incluyan criterios que manejen la posibilidad de igualdad de oportunidades de acceder a un puesto vacante para hombres y mujeres.

II.II.III ¿Las vacantes que se otorgan a las personas es porque cuentan con el perfil adecuado?

Tabla 2.2.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	47	1	8	56
Mujeres	60	0	2	62

Gráfica 2.2.3
Distribución porcentual de mandos medios en relación si a si las vacantes que se otorgan cuentan con el perfil deseado, por sexo



De las mujeres encuestadas 96.8% dicen que sí se otorgan los puestos a las personas que cuentan con el perfil adecuado. 83.9% de los hombres encuestados contestan que sí³⁰ también. Esto refleja como se ha apegado el proceso de reclutamiento y selección a

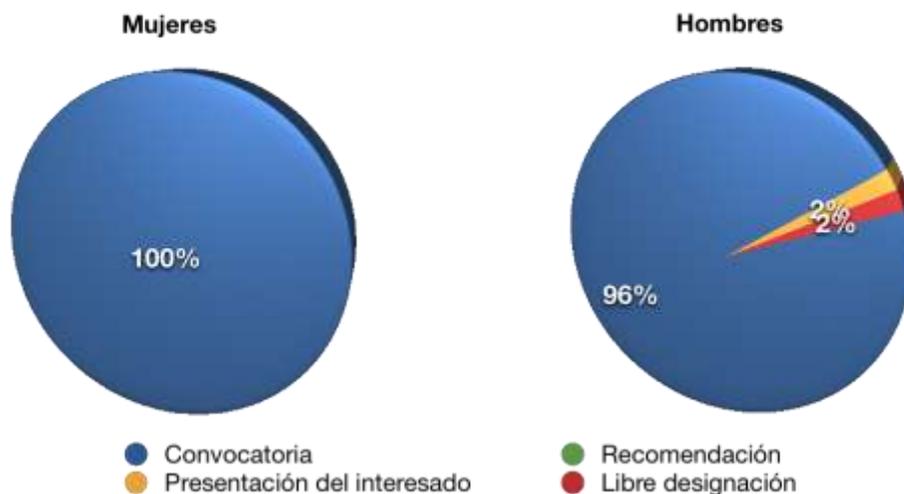
³⁰ **Observaciones:** Las personas encuestadas mencionan que las personas que acceden a un puesto son las que cuentan o cumplen con el perfil de puesto más adecuado, que estén apegados al perfil y criterios del Servicio Civil de Carrera. Si este no los cumple no se le permite registrarse.

los lineamientos del servicio civil de carrera. Aunque la respuesta de 10 personas que contestaron que no saben, valdría la pena revisar porque desconocen este proceso.

II.II.IV La forma más común de ingresar a laborar en su dependencia.

Sexo	Convocatoria	Presentación del interesado	Recomendación	Libre designación	Total
Hombres	54	0	1	1	56
Mujeres	62	0	0	0	62

Gráfica 2.2.4
Distribución porcentual de mandos medios en relación a la forma más común para entrar a la dependencia, por sexo

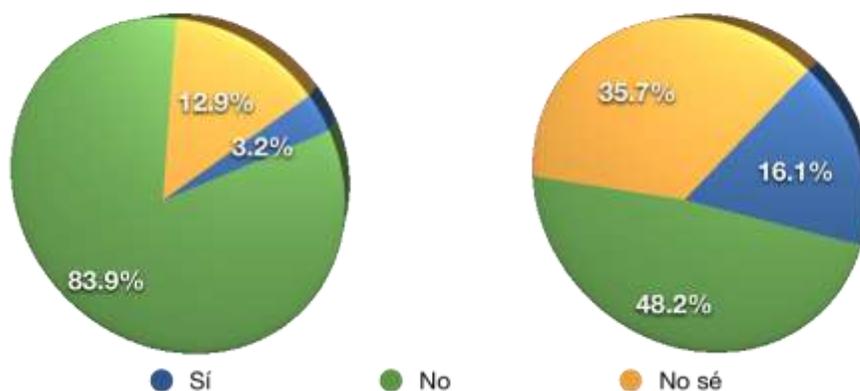


De las encuestadas 100% dicen que la forma más común para ingresar a su dependencia es mediante el proceso de convocatoria del Servicio Civil de Carrera. 96% de los encuestados afirman lo mismo. Esto refleja que se ha respetado los lineamientos y proceso del servicio civil de carrera.

II.II.V ¿Conoce si actualmente en su centro laboral se solicita a las mujeres como requisito el certificado médico de NO GRAVIDEZ, cuando ingresan a trabajar?

Tabla 2.2.5				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	9	27	20	56
Mujeres	2	52	8	62

Gráfica 2.2.5
Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se solicita al ingresar a las mujeres el certificado de NO GRAVIDEZ, por sexo



De los hombres encuestados 48.2% dicen que su centro laboral no se solicita a las mujeres certificado de NO GRAVIDEZ, cuando se ingresa a laborar. 83.9% de las mujeres dice que no se solicita, en base a los resultados 2 mujeres contestaron que si se solicita certificado de no gravidez, ante esto se podría interpretar que tienen conocimiento de esta situación, valdría la pena revisar en cada dependencia que conforma el gobierno del estado para evitar la discriminación a mujeres en condiciones de embarazo, ya que al solicitarle el certificado y de ser positivo se podría limitar el desarrollo laboral de la mujer, entonces no se cumpliría la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

II.II.VI ¿En su centro laboral, las convocatorias a un puesto vacante explicitan el estado civil y el sexo?

Tabla 2.2.6				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	6	44	6	56
Mujeres	6	53	2	62

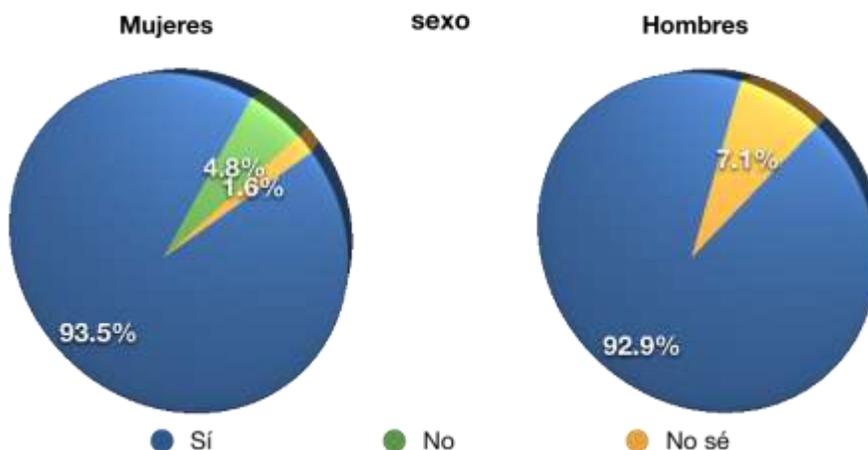


85.5% de las encuestadas dicen que su centro laboral no se explicitan el estado civil y el sexo en las convocatorias, al igual que 78.6% de los encuestados responden que tampoco explicitan el estado civil y el sexo. En contraparte de los que contestaron que si, habría que revisar en que casos, pues estos criterios no deben ser considerados como limitantes para ocupar una vacante, de ser así se estaría cayendo en la discriminación por estado civil o sexo. En lo que respecta a la Secretaría de Seguridad Pública se prevalece la preferencia sexual masculina para la ocupación de puestos que así se han establecido por esquemas de condiciones de seguridad para las mujeres. Valdría la pena cuidar aspectos y características personales y la forma de expresión de los mismos para evitar subjetividad en la valoración de las personas aspirantes.

II.II.VII ¿Se poseen mecanismos que aseguren que mujeres y hombres con igualdad de conocimientos y habilidades, tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto vacante?

Tabla 2.2.7				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	52	0	4	56
Mujeres	58	3	1	62

Gráfica 2.2.7
Distribución porcentual de mandos medios en relación si se poseen mecanismos que aseguren que mujeres y hombres con igualdad de conocimientos y habilidades, tengan las mismas oportunidades, por



93.5% de las mujeres dicen que sí existen mecanismos que aseguren que las mujeres y hombres con igualdad de conocimientos y habilidades, mientras 4.8% dice que no. Por parte de los hombres 92.8% dicen que si existen mecanismos que aseguren que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a una vacante con igualdad de conocimientos y habilidades. Esto refleja en su mayoría que los procedimientos de reclutamiento y selección se apeguen a los criterios del servicio civil de carrera. Esto representa una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Para los que contestaron que no saben, se refleja la necesidad de una adecuada difusión y conocimiento de dichos mecanismos al interior de las dependencias.

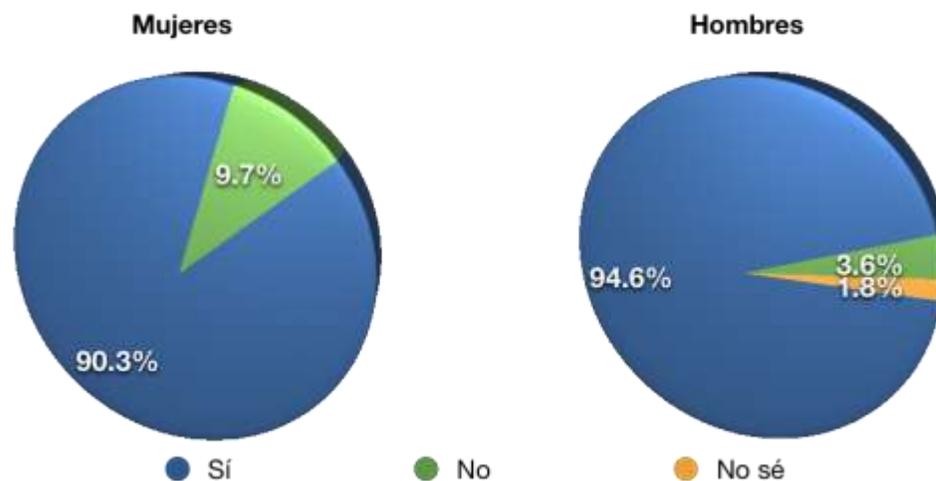
II.III Ascensos y Promociones.

II.III.I ¿En su dependencia se informa a todo el personal las bases y requisitos para participar por los puestos que se encuentren vacantes?

Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	53	2	1	56
Mujeres	56	0	6	62

Gráfica 2.3.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se informa a todo el personal sobre los puestos vacantes, por sexo



De las encuestadas 93.3% dicen que sí se otorgan los puestos a las personas que se informan las bases y requisitos para un puesto vacante, y 94.6% de los hombres confirman que si se especifica. Aunque 2 personas manifiestan que no se informa, se refleja que en la mayoría tienen conocimiento de bases y requisitos para participar en puestos vacantes, esto da la oportunidad tanto a hombres como a mujeres de

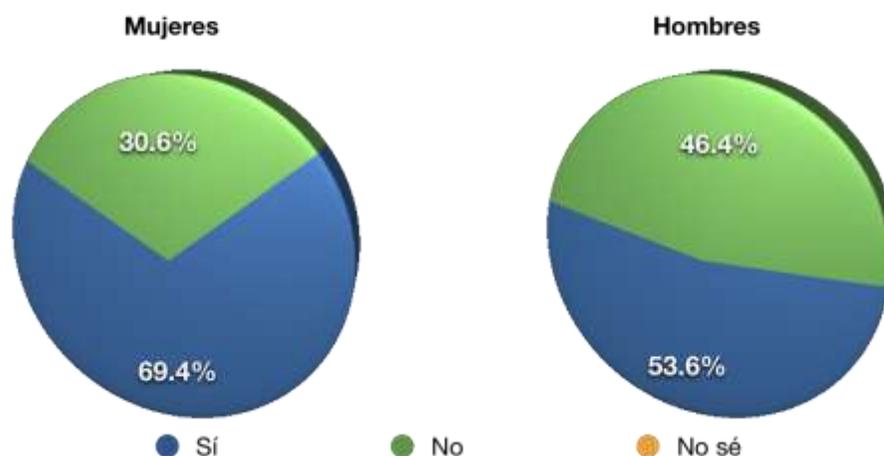
participar. Por la parte de las personas que no saben, sería recomendable promover y utilizar medios adecuados para difundir a todas y todos los trabajadores(as) la oportunidad de participar para la obtención de una nueva vacante.

II.III.II Usted, ¿ha sido Promovido en su centro laboral?

Tabla 2.3.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	30	26	0	56
Mujeres	43	19	0	62

Gráfica 2.3.2

Distribución porcentual de mandos medios en relación si ha sido promovido dentro de su centro laboral, por sexo



En relación a las promociones que se han tenido, vemos por parte de las mujeres que 69.4% de las encuestadas han sido promovidas y 30.6% que no han tenido una promoción. Por parte de los hombres 53.6% que si han sido promovidos y 46.4% que no. Valdría la pena revisar los criterios de promoción para evitar discriminaciones de género, así mismo el tiempo en el que se ha promovido y en que niveles han sido promovidos, ya que muchas veces las mujeres se mantienen en un nivel para no

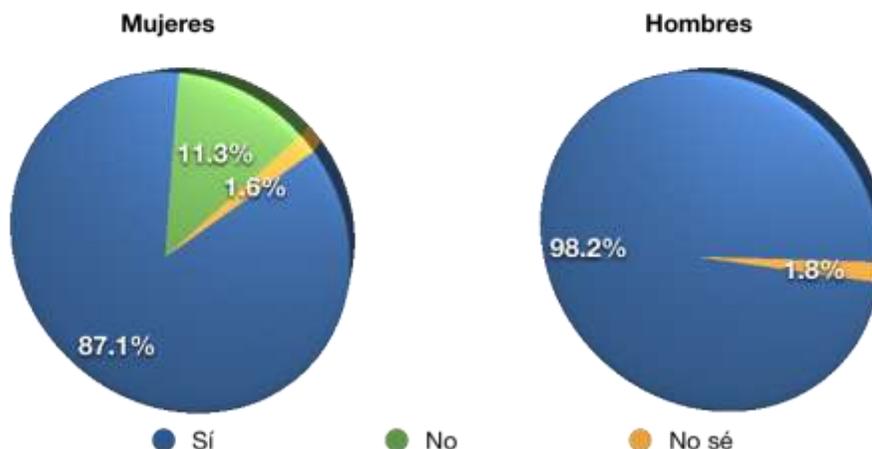
adquirir mayores compromisos laborales por que implica invertir más tiempo laboral y les restaría tiempo a la familia.

II.III.III ¿En su dependencia, dirección o área de trabajo, se otorgan las mismas oportunidades de ascender para mujeres y hombres independientemente del estado civil que estos tengan?

Tabla 2.3.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	55	0	1	56
Mujeres	54	7	1	62

Gráfica 2.3.3

Distribución porcentual de mandos medios en relación si existen las mismas oportunidades para ascender en hombres y mujeres dentro de su dependencia sin importar su estado civil, por sexo



De las mujeres que fueron encuestadas 11.3% dicen que no se tienen las mismas oportunidades para ascender independientemente del estado civil que se tenga, mientras que 87.1% dice que si. De los hombres 98.2% dice que si se tienen las mismas oportunidades de ascender, sin importar el estado civil. Aquí se refleja una contraparte

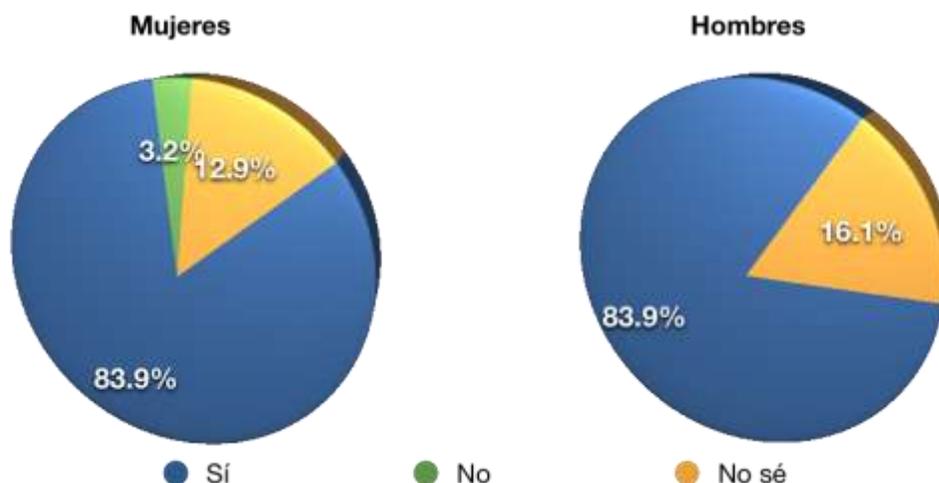
en las respuestas de las mujeres y puede ser porque está presente inequidad. Habría que analizar en que condiciones se presentan las oportunidades de ascender.

II.III.IV ¿Conoce usted si las mujeres funcionarias, son promovidas, independientemente si tienen hijos pequeños?

Tabla 2.3.4				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	47	0	9	56
Mujeres	52	2	8	62

Gráfica 2.3.4

Distribución porcentual de mandos medios en relación si conoce a mujeres funcionarias que hayan sido promovidas independientemente de tener hijos pequeños, por sexo

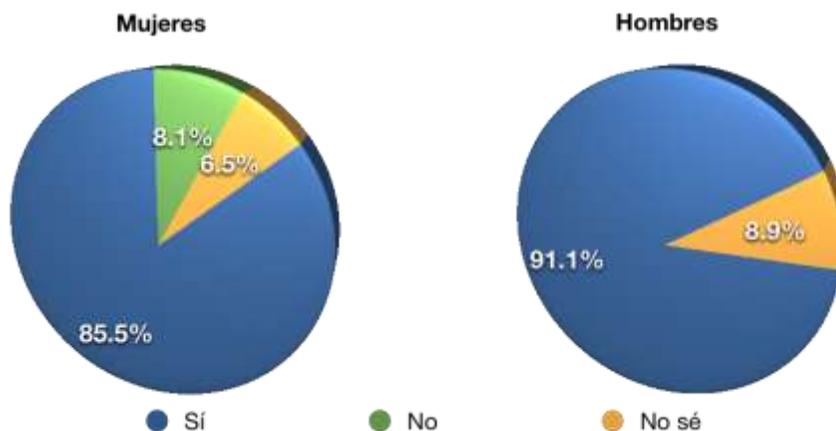


De las mujeres encuestadas 83.9% dicen que sí se conocen a mujeres funcionarias que son promovidas sin importar que tengan hijos pequeños. En los hombres 83.9% conocen a mujeres que han sido promovidas y que tienen hijos pequeños. Esto refleja que las mujeres pueden desempeñarse en ámbitos de mayor responsabilidad laboral, que poseen las mismas capacidades que los hombres y aún así pueden compatibilizar la vida laboral con la vida privada.

II.III.V Conoce si en su centro laboral, ¿Se consideran las capacidades y talentos profesionales requeridos para ascender a un puesto?

Tabla 2.3.5				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	51	0	5	56
Mujeres	53	5	4	62

Gráfica 2.3.5
Distribución porcentual de mandos medios en relación si se consideran las capacidades y talentos requeridos para ascender de puesto, por sexo



De las mujeres encuestadas 85.5% dicen que sí consideran las capacidades y talentos profesionales requeridos para ascender de puesto dentro de su centro de trabajo. Por parte de los hombres 91.1% afirman que si se consideran.³¹ Esto refleja que se han respetado los lineamientos y criterios que vienen contemplados en servicio civil de carrera en específico en lo que corresponde a los perfiles ocupacionales. Es importante contemplar en los lineamientos aspectos de igualdad, equidad, capacidades y mérito de hombres y mujeres para ascender a puestos.

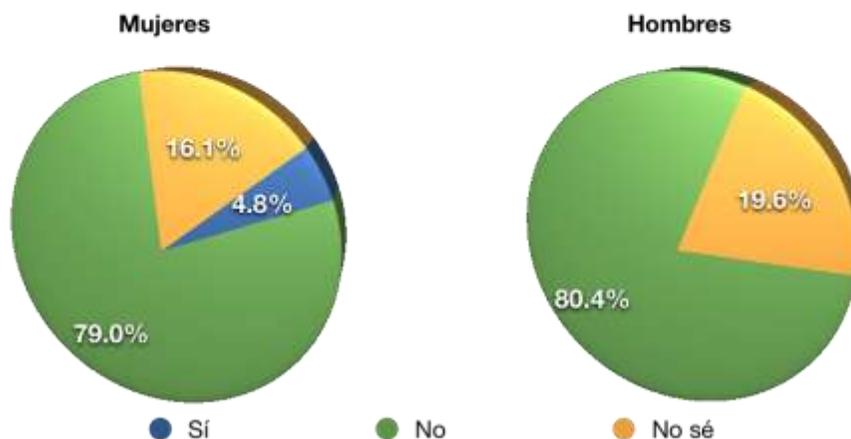
³¹ **Observaciones:** Se hace énfasis que para poder ascender se debe de contemplar, que los talentos y capacidades deben estar dentro del perfil del puesto.

II.III.VI ¿En su centro de trabajo, las promociones laborales están supeditadas en el caso de las mujeres a situaciones de GRAVIDEZ y NO GRAVIDEZ?

Tabla 2.3.6				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	45	0	11	56
Mujeres	49	3	10	62

Gráfica 2.3.6

Distribución porcentual de mandos medios en relación si las promociones están supeditadas en el caso de las mujeres a situaciones de GRAVIDEZ y NO GRAVIDEZ, por sexo



79.0% de las mujeres dicen que las promociones laborales no están supeditadas en el caso de mujeres a situaciones de GRAVIDEZ Y NO GRAVIDEZ, mientras que 16.1% dice que no sabe. Por los hombres 80.4% dicen que las promociones laborales no están supeditadas en el caso de mujeres a situaciones de GRAVIDEZ Y NO GRAVIDEZ. Las respuestas reflejan que ambos conocen que no se considera la situación de gravidez o no. Esto permite que se pueda dar la oportunidad de ascender a mujeres en cualquier condición. Las 21 personas que contestaron que no saben, valdría la pena revisar los mecanismos de difusión y criterios que se contemplan en las promociones, que sean

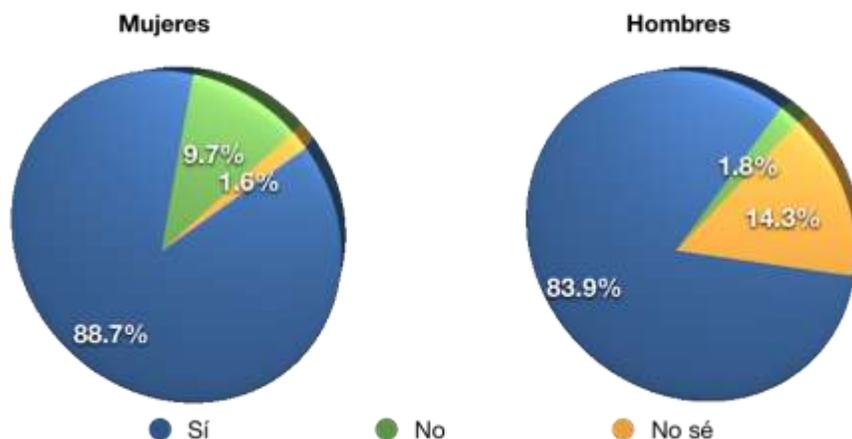
claras y transparentes y en condiciones de igualdad para hombres y mujeres independientemente del estado en que se encuentren estas últimas.

II.III.VII ¿En su dependencia se dan a conocer a todo el personal los lineamientos que ofrece su institución para desarrollarse profesionalmente?

Tabla 2.3.7				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	47	1	8	56
Mujeres	55	6	1	62

Gráfica 2.3.7

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su dependencia se dan a conocer a todo el personal los lineamientos que ofrecen al institución para desarrollarse, por sexo



De las mujeres encuestadas 88.7% dicen que sí tienen conocimiento todo el personal de los lineamientos que ofrece su Institución para el desarrollo profesional y 83.9% de los hombres de igual manera. Aunque 6 mujeres consideran que no se dan a conocer y 9 personas consideran que no saben, es importante resaltar que es necesario la promoción y difusión de criterios y políticas contempladas para el desarrollo profesional y que sean conocidos tanto por hombres como por mujeres.

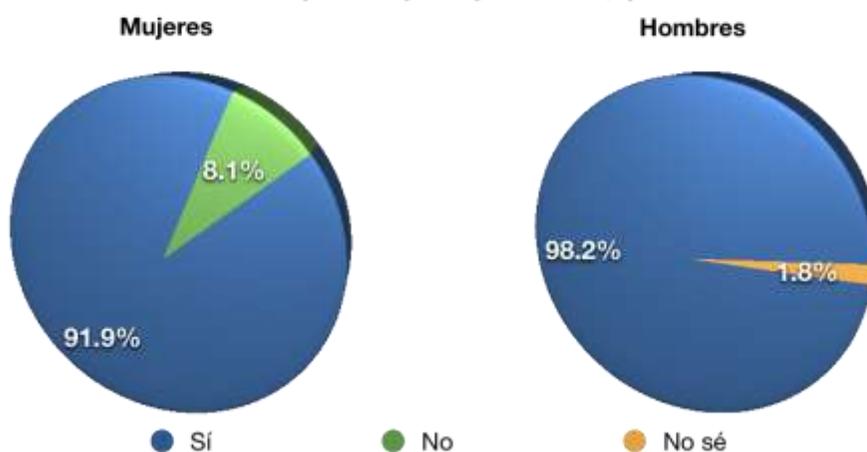
II.IV. Capacitación y Desarrollo.

II.IV.1 ¿Las oportunidades para capacitarse y actualizarse están en igualdad de condiciones para mujeres y hombres?

Tabla 2.4.1				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	55	0	1	56
Mujeres	57	0	5	62

Gráfica 2.4.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si la oportunidad de desarrollarse y actualizarse están en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, por sexo



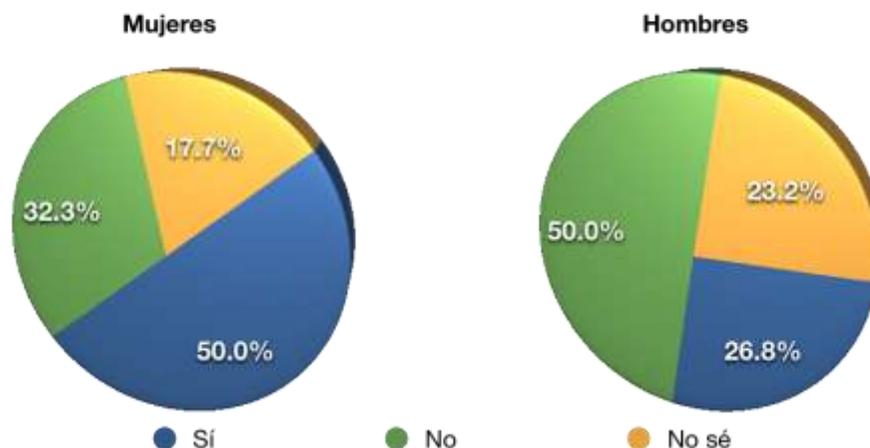
De los encuestados 91.9% dicen que sí existe igualdad de oportunidades para mujeres y hombres para capacitarse. Y 98.2% de las mujeres afirman que también las oportunidades para capacitarse se encuentran en igual de condiciones para hombres y mujeres. Esto permite crear espacios para generar una sensibilización a una nueva cultura de equidad a través de la capacitación. Así como incluir a tanto a hombres como a mujeres al acceso a la capacitación.

II.IV.II Su centro laboral, ¿Ofrece cursos de capacitación que incluyen temas como equidad de género o temas de familia?

Tabla 2.4.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	15	28	13	56
Mujeres	31	20	11	62

Gráfica 2.4.2

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se ofrecen cursos de capacitación que tengan temas relacionados con equidad de género o temas de familia, por sexo



De los hombres encuestados 50.0% comentan que no se ofrecen cursos de capacitación relacionados a equidad de género o temas de familia. Mientras que las mujeres 50.0% dice que si y 32.3% dice que no.³² Al analizar los resultados cabe resaltar que aunque se tenga en mente la perspectiva de género en alguno(as) encuestados(as), es importante resaltar la importancia que recae en cada ser humano el incluir dichos temas para articular intereses, expectativas y competencias de cada ser humano en razón a las necesidades específicas de hombres y mujeres. Los

³² **Observaciones:** Los encuestados comentan que los temas de capacitación son enfocados a habilidades técnicas para el desarrollo en el puesto.

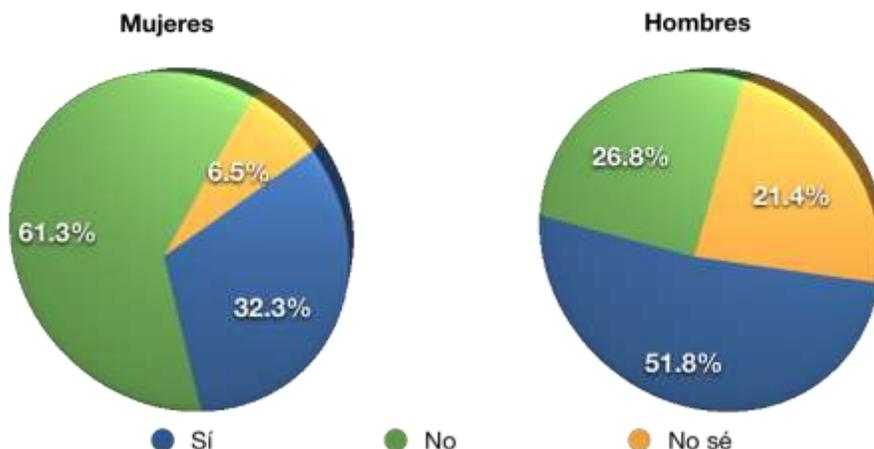
resultados permiten observar la oportunidad de generar a través de la capacitación una nueva cultura de equidad de género así como la importancia de las responsabilidades familiares compartidas.

II.IV.III En su centro laboral, ¿Se diseñan los programas de capacitación en base a las necesidades específicas de mujeres y hombres?

Tabla 2.4.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	29	15	12	56
Mujeres	20	38	4	62

Gráfica 2.4.3

Distribución porcentual de mandos medios en relación si los programas de capacitación se diseñan en base a las necesidades de mujeres y hombres, por sexo



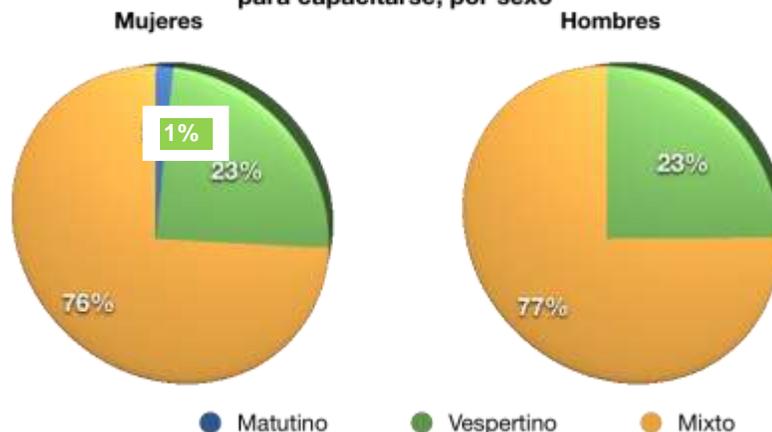
El 53.5% de las mujeres que fueron encuestadas dicen que los programas de capacitación no están diseñados a las necesidades específicas de mujeres y hombres, mientras que el 37.2% dice que si. El 51.1% de los hombres dicen que los programas de capacitación si están diseñados a las necesidades específicas de mujeres y hombres. Los sistemas de capacitación deben de asegurar las condiciones necesarias para una

efectiva igualdad y atendiendo las necesidades particulares de cada género tanto de hombres como de mujeres, esto es incluir la perspectiva de género. Los resultados reflejan que no se atienden a las necesidades reales de hombres y mujeres. Habrá equidad cuando el sistema considere necesidades particulares de cada género.

II.IV.IV ¿Cuál es el horario que generalmente se establece para tomar la capacitación en su centro laboral?

Horario	Mat.	Vesp.	Mixto	Total
Hombres	0	13	43	56
Mujeres	1	14	47	62

Gráfica 2.4.4
Distribución porcentual de mandos medios en relación al horario para capacitarse, por sexo

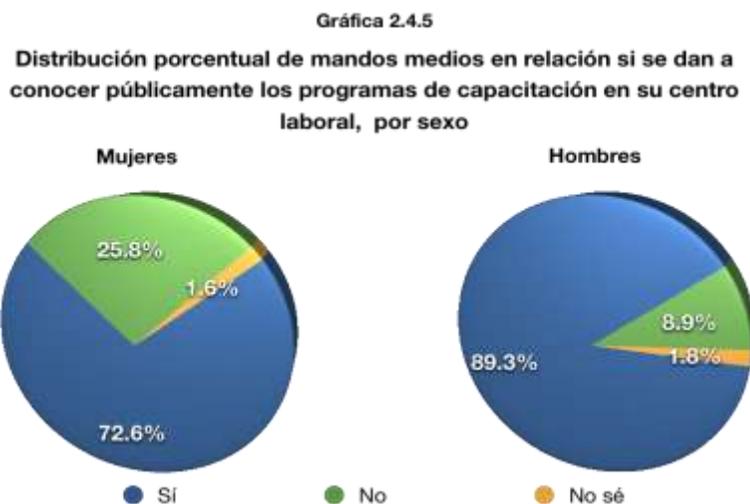


De los hombres encuestados, 77% expresan que el horario para tener una capacitación es dentro del horario laboral (mixto). 76% de las mujeres confirman lo mismo. Los resultados reflejan que se considera parte del tiempo fuera del trabajo y por consecuencia resta tiempo a las responsabilidades familiares, esto da la oportunidad de evaluar y diseñar horarios para capacitación de tal forma que se generen una

flexibilidad de horario para no afectar al tiempo que se tenga con la familia y que de alguna manera se pueda conciliar con el trabajo sin que afecte al cumplimiento de objetivos de la institución. Habrá equidad cuando se considere las necesidades particulares de hombres y mujeres y en estas necesidades entra el tiempo con la familia.

II.IV.V En su centro laboral, ¿Se dan a conocer públicamente los programas de capacitación?

Tabla 2.4.5				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	50	5	1	56
Mujeres	45	16	1	62



De las mujeres encuestadas 72.6% comentan que sí se dan a conocer públicamente los programas de capacitación. Con los hombres 89.3% afirman también que si se publican los programas de capacitación. Los resultados reflejan que parcialmente se dan a conocer, esto implica que promoción y difusión de los programas de capacitación debe estar dirigida a todas y todos los que integran las diferentes áreas de la institución,

evitando que alguna quede excluida o marginada, para asegurar que todos y todas participen y tengan acceso a la capacitación.

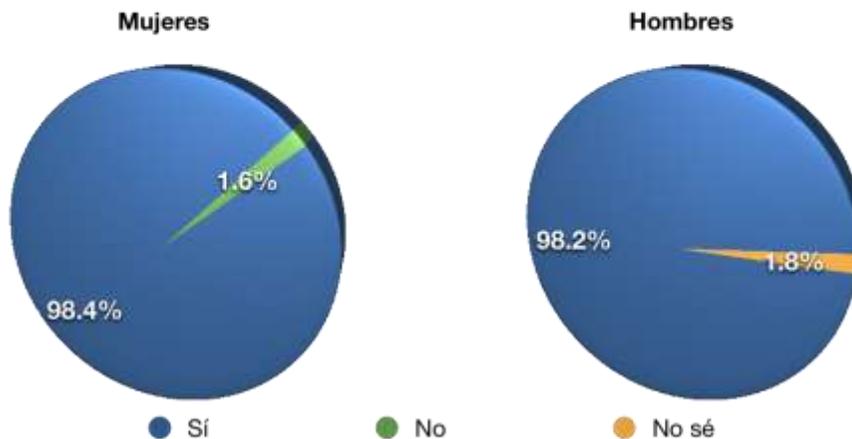
II.V Sueldos o Retribuciones.

II.V.I ¿En su centro laboral perciben un sueldo igual mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto?

Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	55	0	1	56
Mujeres	61	1	0	62

Gráfica 2.5.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral hombres y mujeres perciben de igual manera el sueldo en el mismo puesto, por sexo



De los encuestados 98.2% comentan que sin importar si ocupan el mismo puesto se percibe de igual manera los sueldos sin importar el sexo. De las mujeres 98.4% comentan que sí ganan lo mismo.³³ Un sistema de retribución técnico y objetivo corresponde al establecer una igualdad en la retribución y reconocer que a trabajo igual

³³ **Observaciones:** En relación a esta pregunta, los encuestados hacen mención que los sueldos son iguales sin importar el sexo, ya que están muy bien definidos por el tabulador.

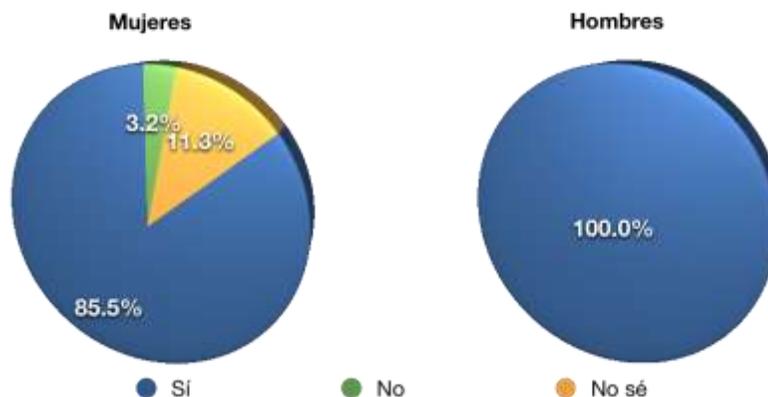
o equivalente corresponde igual salario. Los resultados reflejan que se apega a los tabuladores establecidos de sueldos y salarios en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

II.V.II Su centro laboral ¿Otorga permisos a mujeres y hombres para atender asuntos familiares?

Tabla 2.5.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	56	0	0	56
Mujeres	53	2	7	62

Gráfica 2.5.2

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral otorgan permisos para atender asuntos personales y familiares, por sexo



Por parte de los encuestados 100% afirman que si cuentan con permisos para atender problemas familiares. Y las mujeres 85.5% dicen que si cuentan con esos permisos.³⁴ Los resultados reflejan que se otorgan los permisos más sin embargo sería importante

³⁴ **Observaciones:** En relación a esta pregunta, se comento en su mayoría que los permisos reciben el nombre de “permisos económicos”.

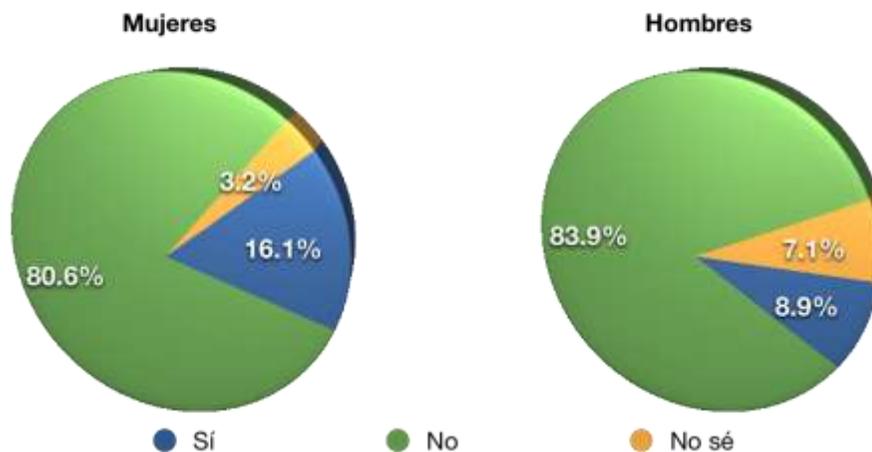
considerar este rubro en las prestaciones exclusivamente como permisos para atender asuntos familiares para alinearlos con las responsabilidades familiares.

II.V.III En su Centro laboral, ¿Hay mujeres que tienen el mismo trabajo que los hombres y ganan menos?

Tabla 2.5.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	5	47	4	56
Mujeres	10	50	2	62

Gráfica 2.5.3

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral hay mujeres que tienen el mismo puesto y ganan menos, por sexo



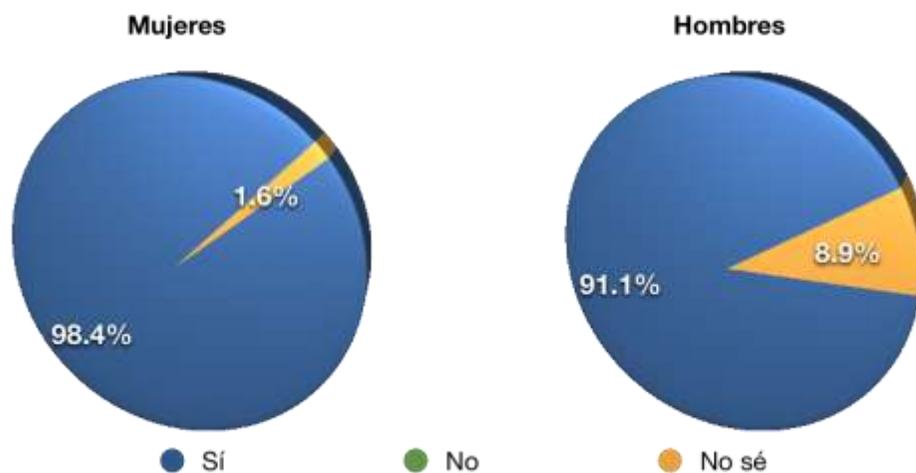
De las mujeres que se encuestaron 80.6% dicen que no hay mujeres que tienen un mismo puesto de trabajo y ganan menos. De los hombres 83.9% opinan lo mismo. 10 mujeres comentan que si se presenta la desigualdad en salario en correspondencia a las actividades con los hombres, es conveniente establecer los términos de responsabilidad y complejidad en las funciones asignadas a hombres y mujeres de los mismos cargos con la finalidad de identificar donde se producen las desigualdades de retribución.

II.V.IV ¿Su centro laboral garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales de mujeres y hombres?

Tabla 2.5.4				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	51	0	5	56
Mujeres	61	0	1	62

Gráfica 2.5.4

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral garantiza salarios, prestaciones a responsabilidades iguales a hombres y mujeres, por sexo



De las mujeres que se encuestaron 98.4% dicen que centro laboral si garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales de mujeres y hombres. De los hombres, 91.1% de igual manera lo afirman. Cuando hay equidad en el sistema de retribución de acuerdo a responsabilidades se garantiza que la política retributiva se aplica en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, para el acceso a las diferentes formas de retribución tanto de salarios como de prestaciones.

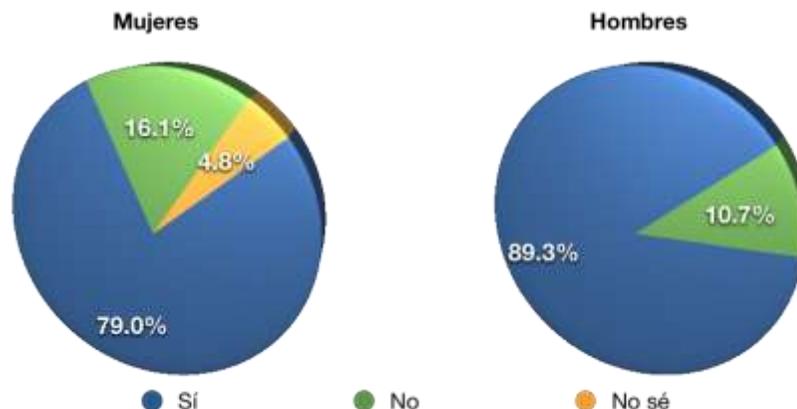
VI. Prestaciones.

II.VI.I ¿Su centro laboral respeta horarios de trabajo para mujeres y hombres?

Tabla 2.6.1				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	50	6	0	56
Mujeres	49	10	3	62

Gráfica 2.6.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se respetan los horarios de trabajo tanto para hombres y mujeres, por sexo



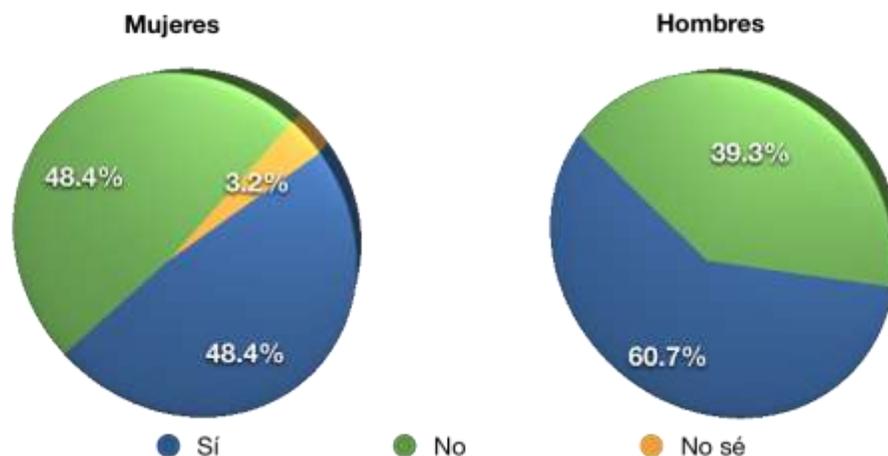
De las mujeres que se encuestaron 79.0% dicen que el centro laboral si respeta horarios de trabajo para mujeres y hombres. Por parte de los hombres 89.3% igualmente lo aseveran. De las 62 mujeres encuestadas 10 aseguran que no se respeta los horarios, esto permite una revisión de jornada de trabajo, ya que muchas mujeres permanecen en los trabajos hasta concluir objetivos del día, o bien tienen en mente el sentido de responsabilidad.

II.VI.II ¿Su centro laboral agenda reuniones de trabajo fuera de horario laboral y/o en días no laborables?

Tabla 2.6.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	34	22	0	56
Mujeres	30	30	2	62

Gráfica 2.6.2

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se agendan juntas fuera del horario de trabajo o en días festivos, por sexo

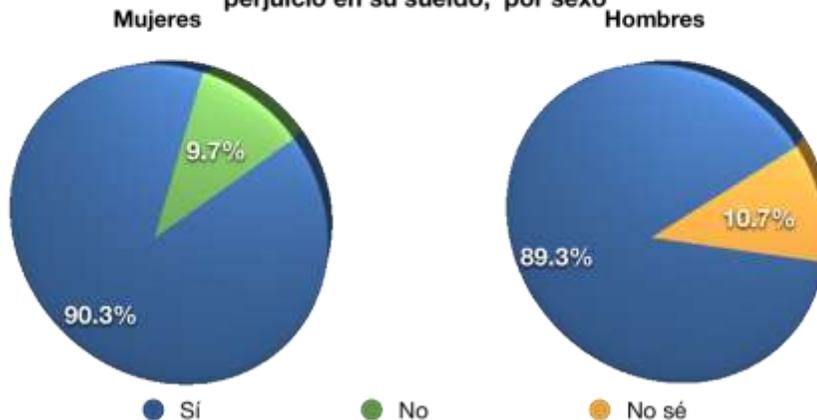


48.4% de las mujeres encuestadas dicen que si tienen reuniones fuera del horario laboral y/o días no laborables, por otra parte, 60% de los hombres afirman que se realizan reuniones fuera del horario laboral o en días festivos. Ante esta situación valdría la pena considerar el diseño de políticas encaminadas a las responsabilidades familiares y respetar horarios y jornadas de trabajo, sin que afecte el logro de objetivos de la institución, pues se presenta desigualdad tanto para hombres como para mujeres al no atender sus necesidades particulares.

II.VI.III Su centro laboral, ¿Considera los horarios y tiempos para las mujeres en tiempo de gestación o lactancia adecuados sin que represente un perjuicio a su sueldo y/o prestaciones?

Tabla 2.6.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	34	22	0	56
Mujeres	30	30	2	62

Gráfica 2.6.3
Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral considera que los periodos para la mujer en su tiempo de gestación y lactancia son los adecuados sin que represente un perjuicio en su sueldo, por sexo

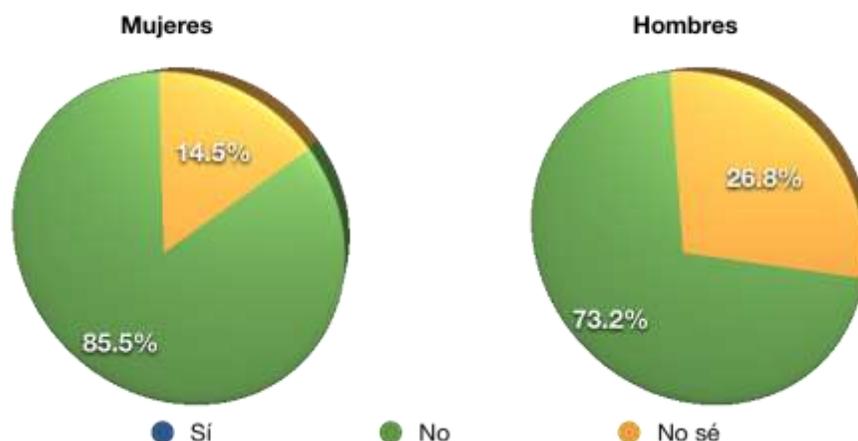


De las mujeres, 90.3% consideran los horarios y tiempos para las mujeres en tiempo de gestación o lactancia adecuados, 89.3% de los hombres opina de igual manera. En los resultados se presenta un porcentaje mínimo de mujeres que opina que no se considera, es probable que haya sido una persona afectada, valdría la pena elaborar criterios específicos en cuanto a horarios en conveniencia de las mujeres en periodo de lactancia para evitar alguna posible desigualdad.

II.VI.IV ¿En su centro de trabajo existe lactario corporativo (lugar donde extraer la leche)?

Tabla 2.6.4				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	0	41	15	56
Mujeres	0	53	9	62

Gráfica 2.6.4
Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral existe un lactario corporativo, por sexo



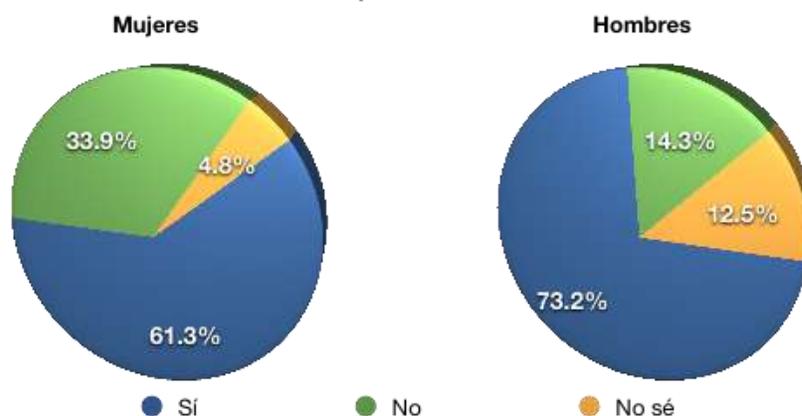
De las mujeres 85.5% dicen que no existe un lactario corporativo dentro de su centro de trabajo. Por parte de los hombres 73.2% comentan que no existe un lactario corporativo en su centro de trabajo. Atendiendo a la equidad de género es contar y atender con las necesidades específicas de hombres y mujeres. En este caso para las mujeres en periodo de lactancia es conveniente un espacio como es el lactario, en beneficio de la salud de la mujer para evitar mastitis y convenir a la salud del infante. Sería recomendable se consideraran los lactarios en el marco de las prestaciones para las mujeres con los enseres y equipo necesario.

II.VII. Responsabilidades Familiares.

II.VII.I ¿Su centro laboral promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos?

Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	41	8	7	56
Mujeres	38	21	3	62

Gráfica 2.7.1
Distribución porcentual de mandos medios en relación si su centro laboral promueve que los padres participen en el cuidado de los hijos, por sexo

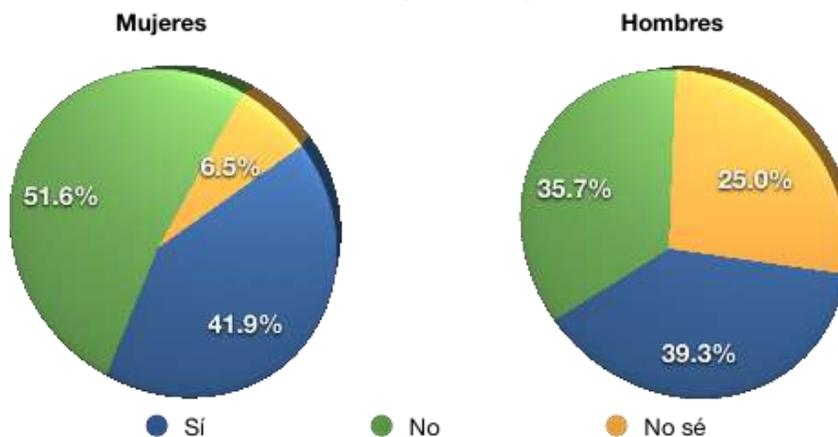


Por parte de las mujeres encuestadas 61.3% mencionan que si se promueve que los padres integren y participen en el cuidado de los hijos, 73.2% de los hombres afirman lo mismo. Estos resultados nos muestran que se tiene en mente de algunos servidores públicos en la cultura institucional la corresponsabilidad familiar, aunque no necesariamente indique que sea un hecho ya que muy difícilmente se puede cambiar una estructura masculina que se ha tenido por varios años que presume que no existe una obligación familiar más allá que la de una aportación económica.

II.VII.II Su centro laboral, ¿Promueve con sus trabajadores(as) las responsabilidades familiares compartidas?

Tabla 2.7.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	22	20	14	56
Mujeres	26	32	4	62

Gráfica 2.7.2
Distribución porcentual de mandos medios en relación si su centro laboral promueve a los trabajadores(as) las responsabilidades familiares compartidas, por sexo



De las mujeres encuestadas 51.6% mencionan que no se promueven las responsabilidades familiares compartidas, mientras que los hombres 39.3% dicen que sí y 35.6% expresan que no. Estos resultados nos muestran como la afectada sigue siendo la mujer. El promover las responsabilidades familiares contribuye al logro de objetivos de índole social y económico, se ve claro en estos resultados la desventaja y desproporción de las responsabilidades familiares que se hace en detrimento al

desarrollo de la mujer, lo cual no ha sido compensada con un nuevo orden de responsabilidad en el ámbito familiar.

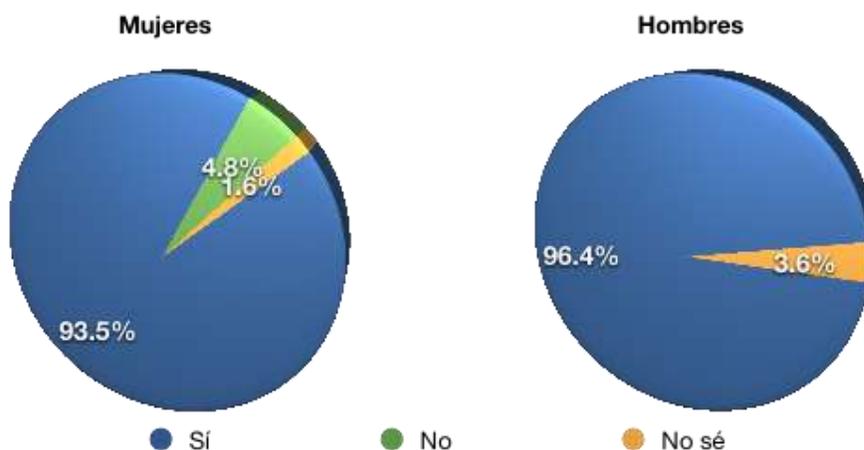
II.VIII. Equidad de Género

II.VIII.1 ¿Su Centro laboral promueve la equidad entre los géneros?

Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	37	1	18	56
Mujeres	45	4	13	62

Gráfica 2.8.1

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se promueve la equidad de género, por sexo



72.6% de las mujeres dicen que si se promueve la equidad entre géneros, y 68.9% de los hombres afirman lo mismo. En contraparte a los resultados arrojados de las preguntas de los rubros anteriores y a los que respondieron: no y no saben, esto presenta como indicador que aún falta promover la perspectiva de equidad de género en la cultura institucional de tal forma que se genere un impacto al interior del gobierno y en consecuencia en la sociedad al llevar estos términos cada servidor público a los

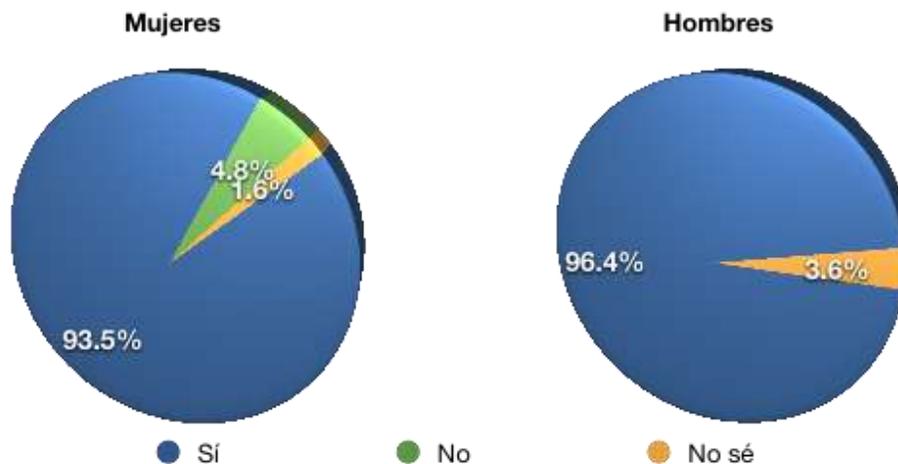
diferentes entornos que se desenvuelve. Muchas veces se responde que si se maneja la equidad de género pero en la práctica real aún se perciben desigualdades.

II.VIII.II Su centro laboral, ¿Fomenta la participación de forma equitativa tanto a mujeres como hombres a en eventos, reuniones, representaciones, etc.?

Tabla 2.8.2				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	37	1	18	56
Mujeres	45	4	13	62

Gráfica 2.8.2

Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se fomenta en forma equitativa la participación de mujeres y hombres en eventos, reuniones o representaciones, por sexo



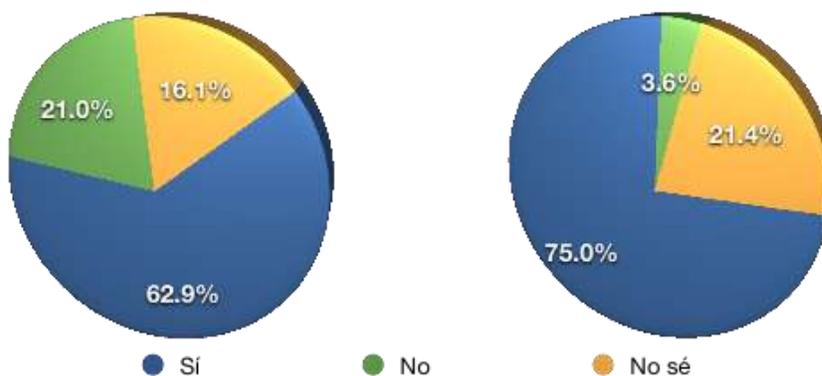
De las mujeres encuestadas 93.5% mencionan que si se fomenta la participación de forma equitativa tanto a mujeres como hombres en eventos, reuniones, y los hombres con 96.4% opinan de la misma manera. La gráfica nos muestra que hay una igualdad de oportunidades, aunque 31 personas de las 118 que se encuestaron manifiestan que

no saben, es importante recalcar la difusión y promoción de igualdad de oportunidades para todas y todos los (as) servidoras públicas.

II.VIII.III En su centro laboral, ¿Se elaboran los programas, proyectos, objetivos, políticas que incluyan la igualdad de género y/o familia?

Tabla 2.8.3				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	42	2	12	56
Mujeres	39	13	10	62

Gráfica 2.8.3
Distribución porcentual de mandos medios en relación si en su centro laboral se elaboran programas, proyectos, objetivos o políticas que incluyan igualdad de género y/o familia, por sexo



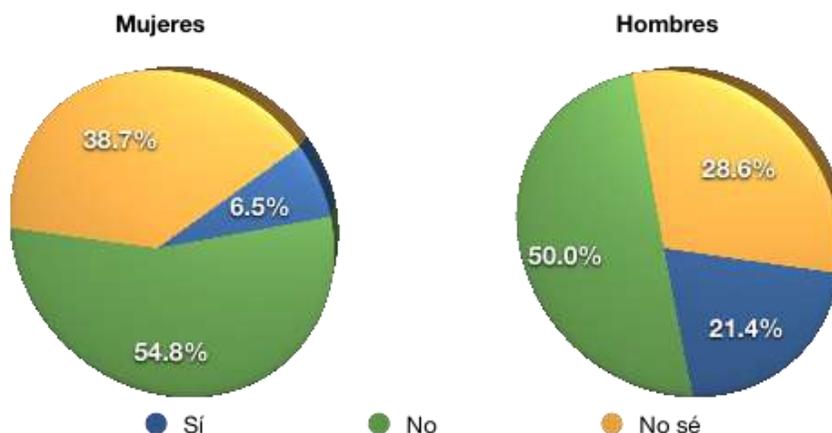
Por parte de las mujeres 62.9%, dicen que se elaboran los programas, proyectos, objetivos, políticas que incluyen la igualdad de género y/o familia. De los hombres, 75.0% afirman de misma manera. Es muy claro que la gráfica manifiesta opiniones afirmativas, negativas y de desconocimiento, por tanto es necesario buscar estrategias de difusión de equidad de género y familia para que toda(os) las y los servidores

públicos puedan elaborar proyectos, programas que incluyan estos temas en beneficio de ellos mismos y de la sociedad.

II.VIII.IV ¿Hay artículos exclusivos para las mujeres?

Tabla 2.8.4				
Sexo	Sí	No	No sé	Total
Hombres	12	28	16	56
Mujeres	4	34	24	62

Gráfica 2.8.4
Distribución porcentual de mandos medios en relación si hay artículos exclusivos para las mujeres, por sexo



Por parte de las mujeres 54.8%, dicen que no hay artículos exclusivos para las mujeres. Y por parte de los hombres 50.0% de la misma manera afirman que no los hay. Esto nos indica que no se maneja ni se difunde la equidad de género al interior de la administración pública. Contrarrestando a las respuestas de las preguntas anteriores que manifiestan que si se maneja la equidad de género, se puede ver claramente que no se difunde. Esto es un foco rojo y valdría la pena establecer acciones de difusión, sensibilización y/o capacitación o a través de artículos que difundan información

específica encaminada a mujeres y hombres para equilibrar la equidad entre ambos sexos.

III. Resultados de las Entrevistas.

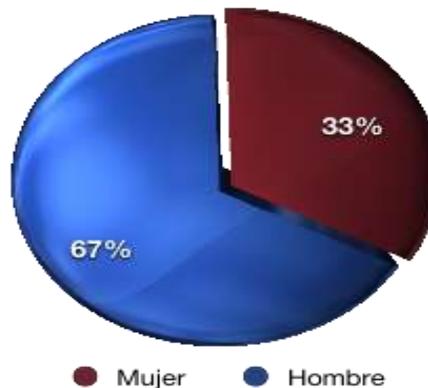
La información de entrevistas son referentes a las siguientes dependencias:

- Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable
- Secretaría de Finanzas y Administración
- Secretaría de la Gestión Pública
- Secretaría de Seguridad Pública
- Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato

Las entrevistas se aplicaron de los niveles 14 al 17, a 24 personas siendo estos: Subsecretarios, Directores Generales, Directores de Área y Coordinadores, proyectaron los siguientes resultados.

<i>Absolutos de los mandos superiores por sexo</i>		
	Número	Porcentaje
Mujeres	8	67%
Hombres	16	33%

Distribución porcentual de los mandos superiores por sexo

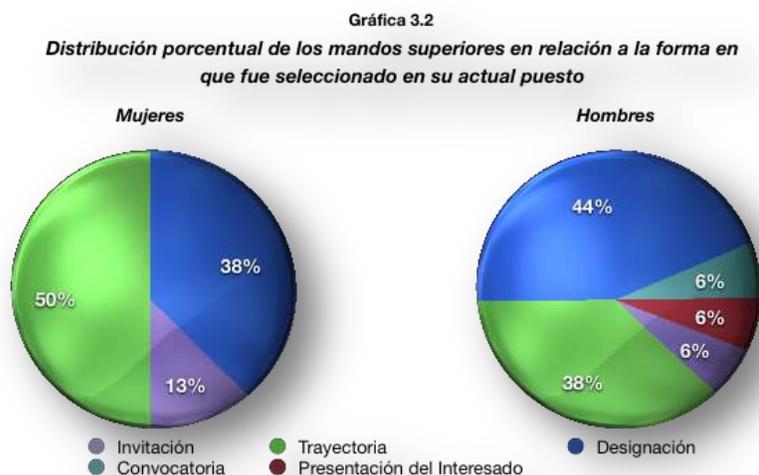


Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

Se puede observar en la anterior gráfica la participación masculina en cargos de dirección de alto nivel, donde se ve claramente la discriminación femenina a puestos de alto nivel de decisión. Las mujeres son líderes naturales y poseen características específicas para poder ocupar puestos que representen un alto nivel en toma de decisiones, desgraciadamente el liderazgo se ha visto como fuente de poder con masculinidad culturalmente indivisible, donde se deja poca participación al sexo femenino en este rubro. Es necesario crear más espacios de participación y empoderamiento a las mujeres en la administración pública estatal, entonces así se estará manejando una igualdad y equidad de género en la cultura institucional.

III.II. ¿Qué pasos tuvo que dar usted para ser seleccionada(o) en su actual puesto?

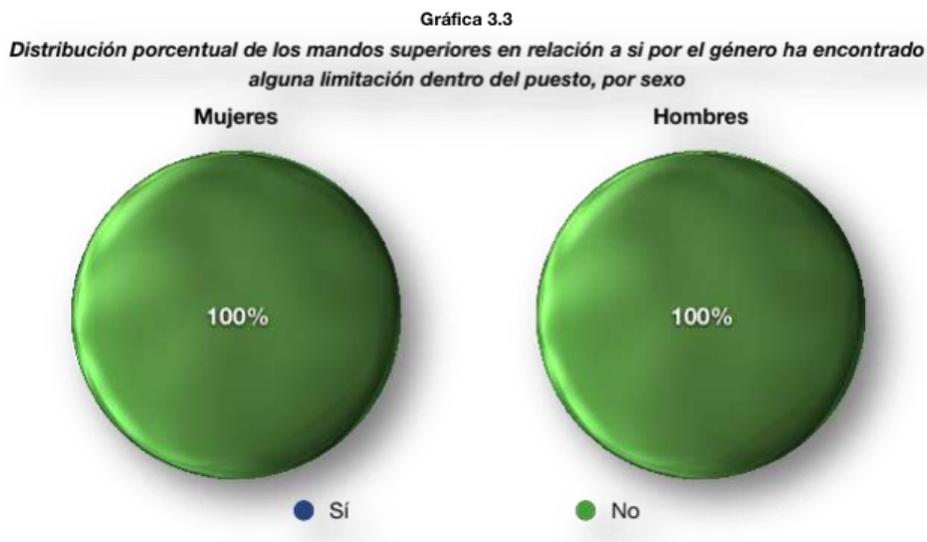
Tabla 3.2				
Absolutos de los mandos superiores en relación a la forma en que fue seleccionado en su actual puesto				
Forma en que fue seleccionado	Mujer	%	Hombre	%
Invitación	1	12%	1	6%
Trayectoria	4	50%	6	38%
Designación	3	38%	8	44%
Convocatoria	0	0%	1	6%
Presentación del Interesado	0	0%	1	6%



En relación a como fue seleccionado(a) para su actual puesto, encontramos que 50% de las mujeres ha sido por trayectoria laboral y 38% por designación. Por parte de los hombres 44% ha sido por designación y un 38% por trayectoria laboral.

Esta gráfica nos muestra como en mandos superiores las mujeres tienen que pasar por un periodo de prueba para participar en puestos de mandos superiores en comparación de los hombres, es clara también la designación mayoritaria para los hombres que para las mujeres. Se puede notar una clara práctica institucional discriminatoria.

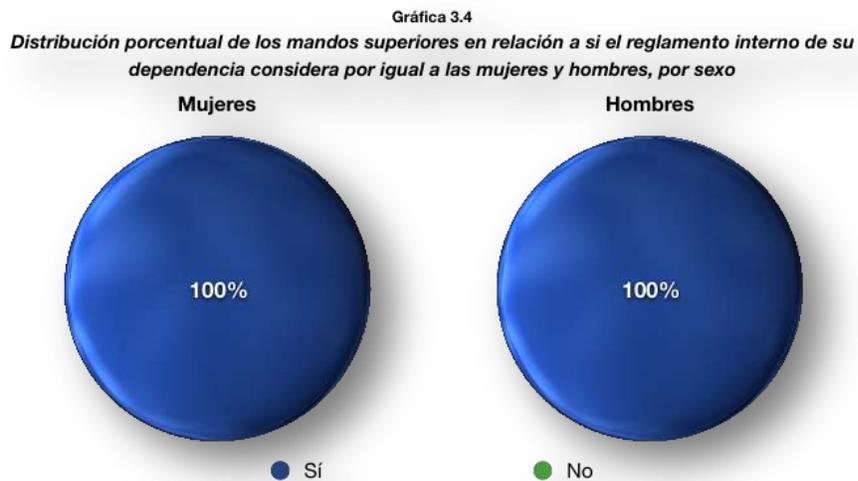
III.III. ¿Ha encontrado alguna limitación por su género para desempeñar el cargo que actualmente tiene?



Un 100% menciona que no encuentra alguna limitación para desempeñar el cargo en el que esta en relación por su género.

III.IV. ¿El reglamento interno que maneja su dependencia considera por igual a hombres y mujeres?

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato



Un 100% menciona que el reglamento interno que maneja la dependencia considera igual a hombres y mujeres. Aunque al revisar el documento se encontró que se maneja un genérico masculino, no diferenciando ambos sexos.

III.V. ¿El manual de bienvenida contempla los derechos de los hombres y mujeres, de qué forma?

Tabla 3.5

Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación del manual de bienvenida contempla los derechos de hombres y mujeres

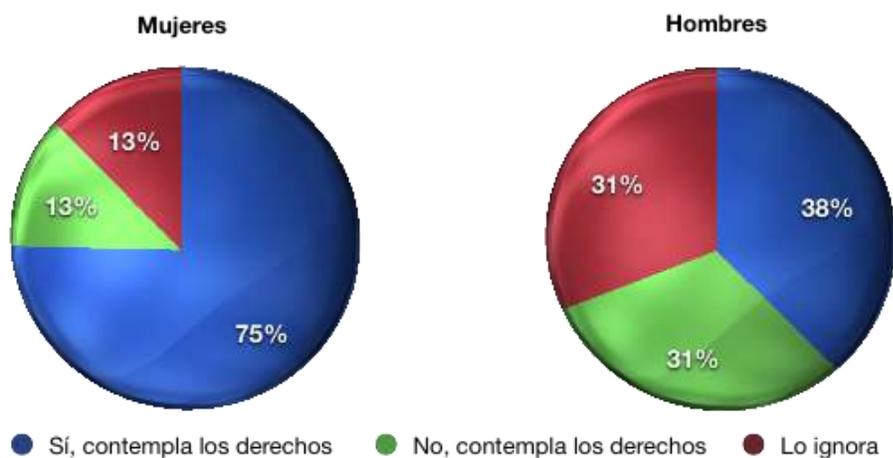
<i>Sí, contempla los derechos (12)</i>		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	Esta realizado sin distinción, aplicado en general.
1	Mujer	El manual contempla los derechos de los trabajadores de forma general, no atiende a hombres mujeres.
1	Mujer	No hace distinción, lo refiere en términos generales o de forma global.
1	Hombre	Sí, en oportunidades, no hay diferenciación.
1	Hombre	Sí, maneja los derechos de todos los trabajadores, no realiza distinción alguna. A excepción de la incapacidad y periodo de lactancia de la mujer.
1	Hombre	Sí los maneja, estableciendo los derechos a los dos géneros.
1	Hombre	Sí, en cuanto a prestaciones.
1	Mujer	Sí, hace referencia a todas las prestaciones y obligaciones de los trabajadores.
1	Mujer	Habla en general y con las derechos de la mujer en sus periodos de incapacidad y lactancia.
1	Mujer	Sí, ha sido igual.
1	Hombre	Por igual, sólo hay diferencias de las mujeres en cuanto a su

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

		embarazo.
1	Mujer	El manual es específico, es equitativo.
Total		12
<i>No, contempla los derechos (6)</i>		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Mujer	No habla de manera específica
1	Hombre	No, habla en general.
1	Hombre	No, lo maneja de forma general
1	Hombre	No, son condiciones generales para todos los trabajadores.
1	Hombre	Es general.
1	Hombre	No como tal, sino habla genéricamente.
Total		6
<i>Se ignora si el manual lo contempla (6)</i>		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	Desde hace 10 años que ingresó, no existía un manual de bienvenida, por lo que ignora si se contempla.
1	Hombre	Cando entro a la dependencia, no existía manual de bienvenida.
1	Hombre	No se de la existencia de este.
1	Hombre	No se, no lo conozco.
1	Mujer	No lo conoce.
1	Hombre	No lo conoce.
	Mujer	Realmente no.
Total		6

Gráfica 3.5

Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si el manual de bienvenida contempla los derechos de los hombres y mujeres por sexo



En relación a esta pregunta, 75% de las mujeres dicen que si se contemplan los derechos de los dos géneros. Y 38% de los hombres también dice que sí se

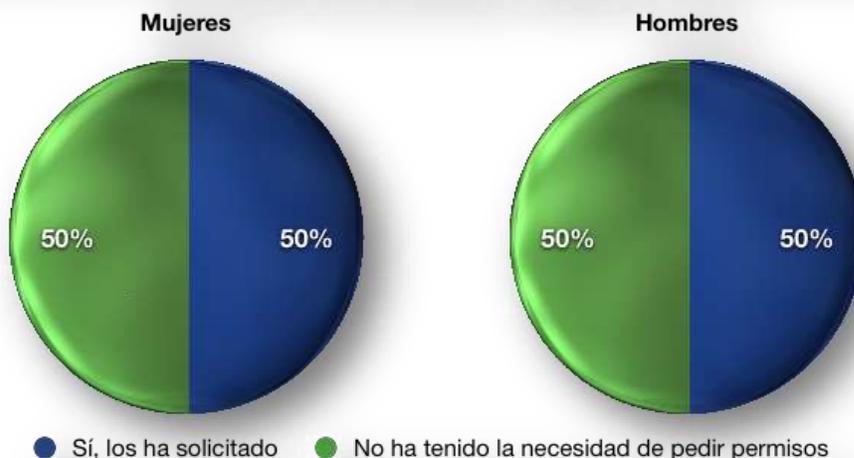
Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

contemplan y 31% dice que no se contempla. Es necesario verificar ante el lenguaje utilizado en el manual, de tal forma que se contemple por igualdad a ambos sexos y no se generalice hacia el sexo masculino y manejar estrategias de difusión para darlo a conocer a todos y todas las trabajadoras.

III.VI. ¿Ha tenido necesidad de pedir permisos para atender asuntos relacionados con su familia y/o del hogar? ¿De qué forma se los han proporcionado?

Tabla 3.6		
Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación a la tenido necesidad de pedir permisos para atender asuntos relacionados con su familia y/o del hogar		
No ha tenido la necesidad de pedir permisos (14)		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	No.
1	Hombre	No se tiene la necesidad de pedir permisos, ya que sus actividades son por objetivos.
1	Mujer	No.
1	Mujer	Han existido necesidades de atender asuntos familiares sin pedir permisos, siempre y cuando se cumpla con los tiempos y trabajos.
1	Hombre	No, son permisos económicos.
1	Hombre	No.
1	Hombre	No.
1	Hombre	No los he solicitado
1	Hombre	No los he necesitado.
1	Hombre	No he tenido la necesidad
1	Hombre	Generalmente no los solicito.
1	Mujer	No.
1	Mujer	No realmente
1	Hombre	No ha tenido la necesidad
Total		14
Sí, los ha solicitado (10)		
1	Hombre	Sí, solamente se le informa al jefe inmediato.
1	Hombre	Sí, sin ninguna repercusión por solicitarlo.
1	Hombre	Sí, verbalmente.
1	Hombre	Sí, verbalmente.
1	Mujer	Sí.
1	Mujer	Sí, permisos económicos.
1	Mujer	Sí, una solicitud verbal
1	Hombre	Sí, verbalmente.
1	Mujer	Sí, al jefe inmediato.
1	Hombre	Sí, mientras se cumplan con los objetivos
Total		10

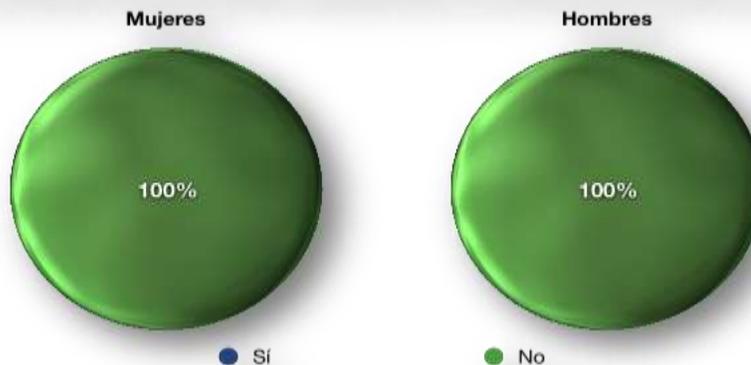
Gráfica 3.6
Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si se han solicitado permisos para atender asuntos personales o familiares, por sexo



50% de las mujeres han tenido la necesidad de pedir permisos para atender asuntos familiares y 50% restante no ha tenido la necesidad, de la misma manera los hombres. Estas gráficas nos muestran que ambos sexos han tenido que solicitarlos. Cabe resaltar la necesidad de implementar políticas y acciones específicas en base a las responsabilidades familiares para todas y todos los que integran la administración pública estatal, para atender a las necesidades de los y las servidoras públicas.

III. VII. ¿Estos permisos traen alguna consecuencia a su sueldo y/o prestaciones?

Gráfica 3.7
Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si se han solicitado permisos para atender asuntos personales o familiares traen una consecuencia económica, por sexo



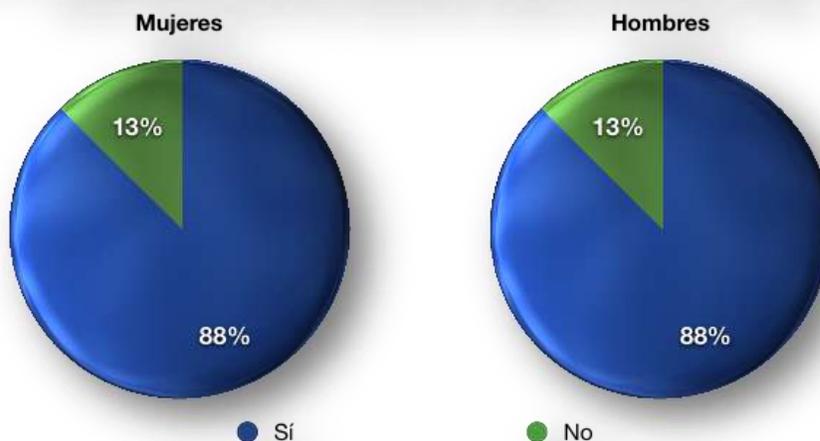
100% de los entrevistados tanto hombres como mujeres comentaron que estos permisos o ausencias temporales no tienen ninguna consecuencia en el sueldo.

III.VIII. ¿Su horario de trabajo le permite atender adecuadamente sus otros compromisos personales y familiares?

Tabla 3.8
Absolutos de los mandos superiores en relación a si su horario de trabajo le permite atender adecuadamente sus otros compromisos personales y familiares, por sexo

	Sí	No
Mujeres	7	1
Hombres	10	6

Gráfica 3.8
Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si el horario de trabajo le permite atender adecuadamente los compromisos familiares y personales, por sexo

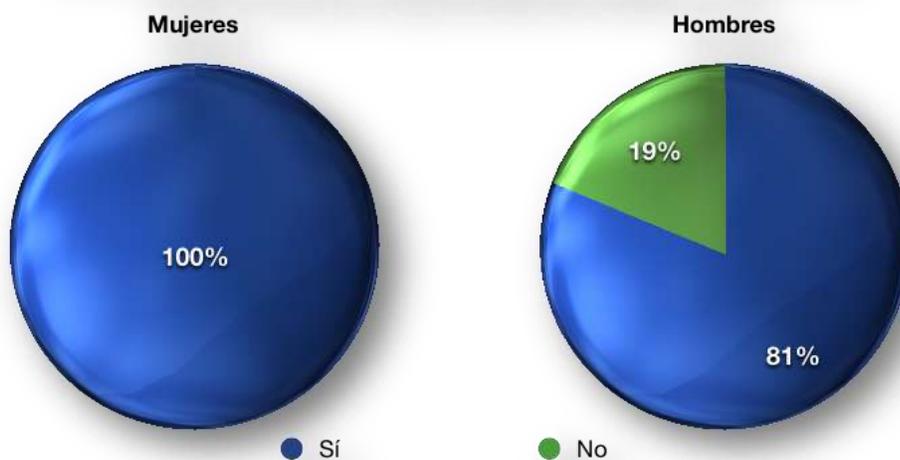


88% de las mujeres y hombres entrevistados comentan que tienen horarios adecuados para atender asuntos personales y familiares. 13% comenta que su horario no le permite atender adecuadamente sus otros compromisos personales y familiares. Esto permite verificar y establecer horarios de trabajo que no se crucen con las responsabilidades familiares.

III.IX. ¿Su dependencia celebra con los servidores públicos días sociales FAMILIARES importantes? ¿Cuáles?

Tabla 3.9		
Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación a si la dependencia celebra con los servidores públicos días sociales FAMILIARES importantes		
Si hay días sociales en la dependencia que los servidores celebran (21)		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	Día de la madre, cumpleaños de compañeros, desfile cívico y día del empleado.
1	Mujer	No.
1	Mujer	Han existido.
1	Hombre	Semana institucional, semana de conferencias.
1	Hombre	No
1	Hombre	No
1	Mujer	Sí. Día del niño.
1	Hombre	Sí, ceremonias de graduación.
1	Hombre	Sí, 10 de mayo, día del padre.
1	Hombre	Posadas.
1	Hombre	Posadas, 15 de septiembre
1	Hombre	Día de la madre
1	Hombre	Cursos de verano para los hijos, día de la mujer, día del hombre, día del niño.
1	Mujer	Cursos de verano para los hijos, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del trabajador.
1	Hombre	Cumpleaños.
1	Mujer	Posadas.
1	Mujer	Día de la madre.
1	Mujer	Eventos deportivos, día de la madre.
1	Mujer	Posada de diciembre
1	Hombre	Cursos de verano para los hijos, día de la mujer, día del hombre.
1	Hombre	Posada navideña.
Total		21
No los hay (3)		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
1	Hombre	No.
1	Hombre	No
1	Hombre	No
Total		3

Gráfica 3.9
Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si tienen días sociales en los que se tenga participación familiar, por sexo



100% de las mujeres encuestadas menciona que si existen días sociales familiares que celebren en la dependencia. 81% de los hombres dicen que si los tienen y 19% mencionan que no.³⁵ Se podría manejar una adecuada difusión de los días específicos de convivencia con la familia como prestación por parte de la dependencia.

III.X. Mencione algunas ventajas y desventajas por ser hombre o mujer en su centro laboral.

Tabla 3.10 Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación a ventajas y desventajas por ser hombre o mujer en su centro laboral		
No hay ventajas ni desventajas (17)		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	No hay ventajas, ni desventajas por esto.
1	Hombre	No hay ventajas y desventajas, es una dependencia equitativa.
1	Mujer	No, entre hombres y mujeres no hay desventajas.
1	Mujer	No hay ventajas ni desventajas, la única ventaja es

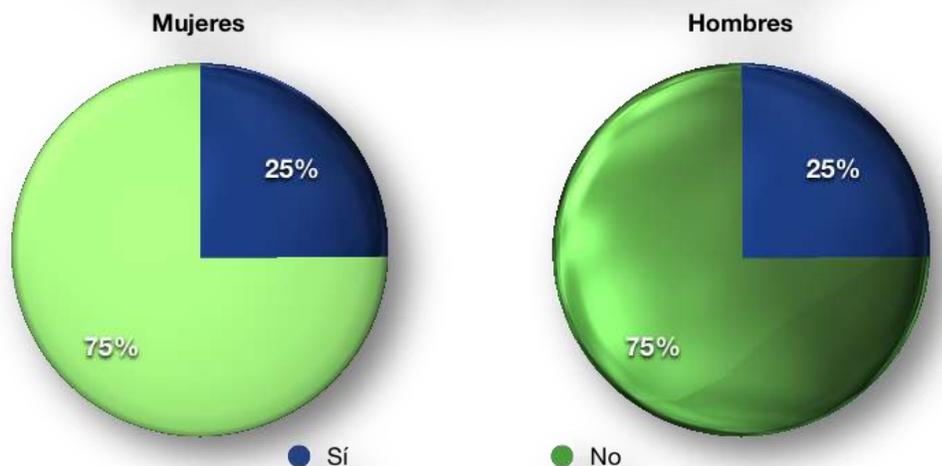
³⁵ **Observaciones:** En la matriz de afinidades de pueden ver cuales son estos días.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

		pertenecer a esta dependencia.
1	Hombre	No hay ninguna.
1	Mujer	No las hay, todos tienen las mismas posibilidades.
1	Hombre	No las hay, todos son iguales.
1	Hombre	Ninguna, todos tienen las mismas posibilidades.
1	Mujer	No hay ventajas, ni desventajas.
1	Hombre	No existen.
1	Hombre	No existen.
1	Hombre	Ninguna.
1	Mujer	No existen ventajas, ni desventajas.
1	Hombre	No hay.
1	Hombre	No hay.
1	Mujer	No creo que tengan.
1	Hombre	No hay.
Total		17
Si, existen algunas ventajas y desventajas (7)		
Frecuencia	Sexo	Respuestas
1	Mujer	Honestidad, es más marcado en las mujeres.
1	Mujer	Tanto mujeres como hombres, hay lealtad y respeto.
1	Hombre	En la parte operativa es muy pesado para una mujer.
1	Mujeres	Las mujeres son más detallistas en el trabajo.
1	Hombre	Ventajas: se prefiere más a las mujeres en lo administrativo, una desventaja es que en la parte operativa es más peligroso.
1	Hombre	Los dos tienen las mismas posibilidades.
1	Hombre	En la parte operativa los hombres tienen ventajas, pero en la administrativa son las mujeres.

Gráfica 3.10

Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a ventajas y desventajas de ser hombre o mujer en su centro laboral, por sexo



Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

75% de las mujeres comenta que no existen ventajas, ni desventajas por ser mujer u hombre en el centro de trabajo. De la misma manera 75% de los hombres dicen que no se presentan desventajas por ser hombre o mujer en su centro de trabajo.

Como se puede ver claramente en las respuestas que manifiestan los que presentan ventajas y desventajas de su sexo dentro del área de trabajo, en la mentalidad de algunos del sexo masculino prevalecen pautas y patrones tradicionales que limitan la participación de la mujer, al establecer y creer sobre esquemas de trabajo exclusivamente para mujeres como lo es el área administrativa. Esto limita la participación femenina al acceso a cargos de dirección de alto nivel o bien a su desarrollo profesional.

III.XI. ¿Qué opina usted de la perspectiva de equidad de género?

La siguiente matriz, detalla las opiniones sobre como perciben ellos el tema de equidad de género.

Tabla 3.11		
Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación a que opina usted de la perspectiva de equidad de género		
Opiniones		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	Muy buena, sin embargo se tiene que dar más énfasis en la parte legislativa, promulgando normativas más eficientes.
1	Hombre	Ayuda a sensibilizar los patrones de conducta y comprender la importancia de la equidad en todos los niveles y aspectos de la vida.
1	Mujer	Creo que es un aspecto que permite asegurar políticas de gobierno más generales, es decir, que aseguren la atención equitativa.
1	Mujer	Es justo que exista una igualdad y que otros sean los que distinguen en la parte laboral.
1	Hombre	La cuestión oscila de igualdad de oportunidades es una necesidad de conveniencia.
1	Hombre	Es un concepto que no se tiene que manejar en un futuro, ya que se debe de tener presente siempre y en todo momento.
1	Hombre	Se le esta dando más lugar a las mujeres.
1	Mujer	Es un tema importante de análisis y estudio.
1	Hombre	Debe de ser un política transversal, no un programa.
1	Hombre	Se está avanzando en el tema.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

1	Hombre	Es un tema que no debería de existen, ya que todos somos iguales, pero la realidad lo exige.
1	Mujer	No sabe.
1	Hombre	Necesaria e importante.
1	Hombre	Es de vital importancia y relevancia.
1	Hombre	Es importante la igualdad en desarrollarse.
1	Mujer	Es importante
1	Hombre	Es un tema que se tiene que seguir difundiendo.
1	Mujer	Es importante que se este dando apertura a estos temas.
1	Mujer	Es un tema relevante y que va creciendo y desarrollándose.
1	Mujer	Falta mucho por hacer.
1	Hombre	Debe darse, la realidad lo va exigiendo.
1	Mujer	Es importante.
1	Hombre	Es una realidad que debe cumplirse.
1	Hombre	Es un tema que debe de existir en todos los aspectos de la vida.
Total		24

Como lo muestra la matriz, es un tema de gran importancia, ya que es una exigencia legítima de la sociedad. Esto manifiesta la oportunidad de promover la equidad de género al interior de la cultura institucional para fomentar la igualdad de oportunidades en la que el respeto por las diferencias entre hombres y mujeres sea la base de las relaciones entre las personas que integran el gobierno del estado de Guanajuato. Al impulsar la perspectiva de equidad de género abre un camino de superación para todas(os) los y las servidoras públicas ya que crea las condiciones para el acceso igualitario en el ámbito laboral para favorecer la construcción de una administración pública al interior del Estado más justa y equitativa.

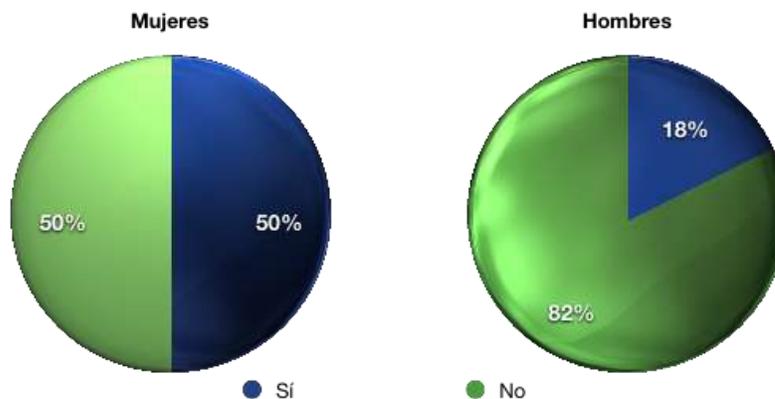
III.XII. ¿Usted ha recibido una capacitación o formación en relación a la perspectiva de equidad de género? De que tipo y/o tema (En caso afirmativo)

Tabla 3.12		
Matriz de afinidad de los mandos superiores en relación a si han recibido cursos relacionados con la perspectiva de equidad de género		
No han recibido cursos (17)		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	No.
1	Hombre	No.
1	Hombre	No.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

1	Hombre	No, ninguna.
1	Hombre	No, solo la formación personal.
1	Mujer	Desarrollo y desempeño.
1	Hombre	No, pero lo busca en su actuar.
1	Mujer	No.
1	Hombre	No.
1	Hombre	No.
1	Mujer	No, pero estaría interesante.
1	Hombre	No.
1	Mujer	No.
1	Hombre	No.
Total		17
Sí, han recibido cursos (7)		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
1	Hombre	Sí, equidad de género en el IMUG.
1	Mujer	Cursos por parte del IMUG.
1	Mujer	Sí, cuando estuvo como integrante en el Instituto Municipal de la Mujer en León.
1	Mujer	Sí, liderazgo y trabajo en equipo.
1	Mujer	En la maestría se ven temas relacionados.
1	Hombre	Sí, con le IMUG en equidad de género.
1	Hombre	Sí temas de valores y el curso "las mujeres también pueden".

Gráfica 3.12
Distribución porcentual de los mandos superiores en relación a si han recibido cursos relacionados con equidad de género, por sexo



50% de las mujeres si han recibido cursos relacionados con la perspectiva de equidad de género. Por parte de los hombres sólo 18% han recibido cursos relacionados con temas de equidad de género.

La presente gráfica nos muestra la necesidad de impulsar desde los mandos superiores hasta los operativos el tema de perspectiva de equidad de género. Con este resultado se presenta la oportunidad de abordar al interior de la administración pública una actitud promotora de la participación equitativa y conjunta e igualitaria entre servidores y servidoras públicas, fomentando a través del conocimiento que puede ser por medio de sensibilización o capacitación la utilización de un lenguaje que refuerce la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, donde se promueva la comunicación, relación social, trabajo en equipo y colaboración de todos y todas las servidoras públicas en función y relación a la creación de acciones pertinentes dirigidas a incidir de manera favorable en el desarrollo de relaciones equitativas entre los sexos y donde se reorienten mecanismos que transmitan valores y concepciones orientadas a la equidad de género y a las responsabilidades familiares.

5.3 ANALISIS

A pesar de la notable mejora en la apertura e introducción de la perspectiva de equidad de género que el Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG) ha realizado a lo largo de estos últimos años al interior del Gobierno del Estado de Guanajuato, y a la sociedad, se sigue observando un fenómeno contradictorio en resultados de los programas, proyectos y servicios que se han impulsado a través de la difusión del tema que va dirigido a la sociedad guanajuatense. Prueba de ello se puede constatar en el personal que fue sujeto a investigación dentro del marco del presente diagnóstico y en el marco normativo, en el cual se utilizan términos con lenguaje sexista, evadiendo en sí los términos mixtos que contemplan tanto a hombres como a mujeres. No se promueve la representación proporcional de hombres y mujeres, más bien va dirigido hacia un genérico masculino, donde se refleja una igualdad de manera formal, más sin embargo no manifiesta una igualdad en la práctica debido a que cada dependencia con

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

sus diferentes condiciones, diferencias personales y diferentes características específicas se traducen en una subjetividad porque los sistemas, programas, procesos, que se gestionan en las prácticas laborales no se diseñan bajo consideraciones de esquemas de género.

A pesar de que en el plan de gobierno estatal 2006-2012 maneja una clara perspectiva de equidad de género no se ha llevado a la práctica laboral por parte de las instituciones que forman el Gobierno del estado de Guanajuato, dicho plan establece la actualización de la normativa para proteger los derechos de las mujeres, más sin embargo no se visualizó en el marco legal y normativo revisado.

En el Instituto de Seguridad Social, al aplicarse las entrevistas y encuestas se pudo observar que es un Instituto que se preocupa por fomentar la equidad de género así como de las responsabilidades familiares, un ejemplo de esto es que cuentan con un día de la mujer y del hombre respectivamente, además de que el Instituto realiza eventos familiares en los cuales pueden participar los y las hijas de los trabajadores (as) y se fomenta la responsabilidad familiar en sus integrantes, además de ofrecer cursos de verano para los hijos de los trabajadores, pero aún así dentro del marco normativo y legal se adolece de la participación de ambos géneros en el lenguaje utilizado en sus documentos, así mismo en el rubro de la capacitación tampoco se consideran cursos que estén enfocados a necesidades específicas de hombres y mujeres dentro de la institución.

En la Secretaría de Gestión Pública entre los aspectos que destacaron en las personas entrevistadas y encuestadas de esta dependencia, mencionaron la importancia que tiene el equilibrio entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, también se observó en los comentarios realizados que en algunas ocasiones no se busca el crecimiento laboral para las mujeres ya que implica invertir más tiempo en el trabajo y este afecta muchas veces la convivencia familiar por lo que se crea un conflicto o un dilema. Es aquí donde se presenta el efecto “techo de cristal” como un obstáculo en el desarrollo de las servidoras públicas, no sacrificar tiempo en el trabajo debido a que les absorbe tiempo.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En la Secretaría de Administración y Finanzas entre las observaciones que se pueden rescatar al haberse aplicado las encuestas y entrevistas en esta dependencia, hacen mención de que sólo se realizan esfuerzos conjuntos mediante programas de fomento a la familia por parte del DIF estatal (Desarrollo Integral de la Familia).

En temas relacionados con la equidad de género sólo se mencionaba que es la dependencia que mayor número de mujeres tiene dentro de su plantilla en proporción a hombres. En relación a políticas internas o normativas estos daban por entendido que se aplican de manera general y sin distinción de sexo, que así viene estipulado en la normativa del gobierno del Estado de Guanajuato. Se hace referencia de igual modo que todos los sistemas que integran el gobierno incluyendo sus leyes y reglamentos así como políticas, sistemas, programas, reglamentos; están dirigidos al personal en general, de tal forma que se sobreentiende que incluye hombres y mujeres. Se excluye por tanto la participación de la mujer al no incluir en sus documentos, sistemas, programas, etc. la diferenciación de hombres y mujeres como ejemplos secretarios y secretarías, directores y directoras, etc.

En la Secretaría de Desarrollo Económico se obtuvieron algunos hallazgos referidos a la percepción de la equidad de género, lo cual evidencio que dicho concepto es visto de manera superficial y no de manera global dentro de políticas, normativa, sistemas, procesos y programas internos. Se comentó que se lleva la equidad de género en la práctica laboral dentro de un clima de respeto en la forma de cómo se conducen las personas. El incluir el respeto no implica en la práctica la equidad de género por lo que se excluye la perspectiva de género. No se presentó interés alguno o prioridad al tema de equidad de género.

En la Secretaría de Seguridad Pública, los hallazgos particulares encontrados en esta secretaría es que las opiniones de los entrevistados y encuestados fueron que la equidad de género se contempla en la capacitación recibida de la parte administrativa y operativa, ésta solo se encuentra enfocada en una parte a los valores, de los programas de capacitación que se llevan al interior de la dependencia y están referidos a las capacidades y competencias del servicio civil de carrera, así como a capacidades

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

requeridas por el puesto de trabajo. Pero esta opinión contrarresta al revisar los programas de capacitación no incluye el tema de equidad de género.

Así mismo se mencionó en repetidas ocasiones que la misma naturaleza de la dependencia, sobre todo en la parte operativa se encuentra enfocada hacia el género masculino en razón a los riesgos que pueden acarrear dichas funciones de la secretaría, y en casos aislados algunas mujeres desempeñan dichas actividades. Ya que son jornadas de trabajo que realizan hasta de 48 horas continuas y pueden no ser favorables para el desarrollo de las responsabilidades familiares. Puede verse que esta dependencia se inclina hacia un rol social de género asignado a los hombres, pues se ha dado un espacio tradicional masculino al tipo de actividades que se desarrollan en esta dependencia.

Se puede concluir que aún se desconoce al interior de las dependencias el tema de perspectiva de equidad de género, así como también las implicaciones y los alcances que pueda tener el introducir el tema al interior del ámbito laboral. Además de que se está en una fase de identificación y de formulación de nuevos programas institucionales para generar la cultura de equidad de género y las responsabilidades compartidas al interior del gobierno del Estado de Guanajuato, aunque las resistencias no se manifiestan, puede ser que se presenten encubiertas a la resistencia al cambio y como consecuencia se presenta un bajo interés y una actitud pasiva en el tema por parte de los servidores públicos ante este proceso.

Por ello es fundamental contar con recursos humanos al interior del Gobierno del estado de Guanajuato que se comprometan y generen una actitud e interés para introducir y llevar el tema a cada rincón de los diferentes entornos donde se involucran todos y todas las que integran el servicio público estatal.

En el desarrollo del diagnóstico se identificaron algunos obstáculos como son: la falta de disponibilidad y las aportaciones a los cuestionarios y entrevistas con bajo interés.

Esta actitud puede ser por la falta de conocimiento por parte de los servidores en cuestión de perspectiva de equidad de género, o porque el tema de género implica una carga más de trabajo y no se cuentan con las herramientas adecuadas, o bien porque

no se cuentan con suficientes instrumentos para el monitoreo y evaluación de los impactos que pueda generar dicho tema, o simplemente por resistencia al cambio. (Valdría la pena indagar las causas).

A continuación se presentan algunas recomendaciones que pueden considerarse como buenas prácticas o líneas de acción a favor del buen desarrollo del quehacer institucional en materia de equidad de género.

6. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La inclusión de la perspectiva de género en las prácticas laborales de la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El comenzar a crear líneas de acción al interior de la estructura y la normativa del gobierno del estado, no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo y desarrollo para los servidores y las servidoras públicas, (a través de planes, programas, procesos generados al servicio civil de carrera, y a la gestión general del capital humano), sino que debe fomentar el cambio cultural con el objeto de incorporar en plenitud la igualdad de hombres y mujeres como sujetos de derechos en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas a la mujer, parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de la vida y el cuidado de hijos e hijas así como de adultos mayores o enfermos).

La promoción de la igualdad de oportunidades es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención que forman parte del gobierno del estado. El tener en cuenta la condición e intereses específicos de cada dependencia que lo integra, constituye una necesidad práctica que se transforma en una tarea concreta para todos los y las servidoras públicas involucrados(as) en el proceso de desarrollo del poder ejecutivo estatal.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

El incluir una perspectiva de equidad de género en las prácticas laborales al interior del gobierno del estado de Guanajuato, es parte de un factor de desarrollo social y económico y se halla estrechamente vinculada a una adecuada gestión de los recursos humanos, desde que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres) que, integran la estructura de gobierno, ya que incrementaría la competitividad y eficiencia para la generación de políticas, programas, proyectos que favorezcan a la sociedad guanajuatense y posteriormente al país.

Así mismo se pueden impulsar acciones con la finalidad de diseñar e implementar una estrategia de trabajo que permita incorporar de manera transversal el enfoque de equidad de género en todas las áreas de la cultura y el quehacer institucional y fomentar relaciones equitativas entre los y las trabajadoras que integran el gobierno del estado de Guanajuato, incluyendo en sus tareas el modificar procesos y mecanismos de trabajo que propicien un cambio al interior de la estructura del gobierno estatal y su funcionamiento, de manera tal, que se logre impactar favorablemente la cultura institucional en cuanto a la equidad de género y la corresponsabilidad familiar.

El incorporar la perspectiva de equidad de género en el gobierno del estado de Guanajuato puede contribuir a:

a) Suprimir los estereotipos de las mujeres (servidoras públicas) en el ámbito de trabajo.

b) Alentar la participación de las mujeres que contribuyen en el gobierno del estado de Guanajuato a ocupar puestos representativos, ya que como se ha analizado en la plantilla, muchas de ellas tienen una antigüedad considerable y poco desarrollo profesional, debido a que tienen que cumplir con responsabilidades familiares, es aquí donde se puede presentar el efecto *“techo de cristal”*, que es una barrera invisible en que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, las causas pueden provenir por una parte de los prejuicios que se tengan

para desempeñar puestos de mayor peso en la toma de decisiones o bien pueden variar de acuerdo a las responsabilidades familiares y domésticas y que de alguna manera les impiden alcanzar metas, ya que cuando adquieren mayor responsabilidad laboral implica invertir tiempo en su trabajo y restar tiempo en su responsabilidad familiar.³⁶ Ante esta situación muchas mujeres prefieren disponer de tiempo ligado a la maternidad y a la responsabilidad familiar y mantener un trabajo que no implique mayor inversión de dedicación laboral.

c) Asegurar que los procesos que se llevan a cabo en el servicio civil de carrera en los aspectos de reclutamiento, selección, integración, promoción, cuenten con un número suficiente de personal calificado entre las cuales se encuentren mujeres y hombres por igual.

d) Generar asesoramiento al capital humano para identificar necesidades y problemas que estén presentes en mujeres y hombres y que puedan afectar a la cultura institucional.

d) Contar con el número suficiente de personal calificado que conozca los problemas presentes de las trabajadoras para poder generar estrategias y líneas de acción a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

e) Adaptar las condiciones de trabajo y ajustar horarios laborales de acuerdo a las necesidades de las mujeres.

f) Velar por que los hombres y mujeres trabajadoras compartan las mismas responsabilidades laborales, familiares y sociales.

g) Favorecer la participación activa de las servidoras públicas en todas las actividades que adoptan decisiones respecto a la formación profesional;

³⁶ www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

h) Divulgar ampliamente las nuevas disposiciones que regulan el trabajo dentro del gobierno donde se incluya una perspectiva de equidad de género y asegurar su pleno conocimiento por parte de todos los servidores y servidoras públicas que integran el gobierno del estado de Guanajuato.

i) Impulsar el desarrollo de políticas de capital humano con una perspectiva de equidad de género que incluyan como elemento fundamental la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres y asistirles en su aplicación y seguimiento.

Entre otras formas de intervención de las que se dispone en el ámbito de las relaciones laborales está la solidaridad positiva (medidas y mecanismos, generales o específicas, que implican un tratamiento favorable para superar las desigualdades existentes, cuidando especialmente que no resulten en una discriminación inversa, y llegar a la igualdad de oportunidades real).

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de equidad de género en la cultura institucional implica adentrarse a los ámbitos de reclutamiento y selección de personal, estabilidad de empleo para las mujeres, superación de brechas salariales entre hombres y mujeres, acceso igualitario a la capacitación, sistemas igualitarios de promociones y ascensos, conciliación entre vida familiar y laboral, un clima propicio laboral, entre otros.

Algunas de las acciones que podrían ser recomendables para introducir la perspectiva de equidad de género en los diferentes rubros de la gestión del capital humano son:

Dando sustento a la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, en el Título IV del capítulo II, en su artículo 34 fracción III:³⁷

- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

³⁷ Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres.

- IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.

Del capítulo Tercero de la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, en su artículo 35: La política Nacional propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas. En el artículo 36 en su fracción V: Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos; y en su fracción VII: Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.³⁸

Así mismo en el capítulo IV de la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y hombres:

- I. Mejorar el conocimiento y aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social.
- II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan en la cotidianidad.

A) Promover la difusión de la política de igualdad y equidad de género.

- Incluir regularmente la temática de la igualdad entre hombres y mujeres en las actividades, reuniones, juntas de trabajo, etc.
- Publicar folletos que incluyan los valores y la importancia de generar una nueva cultura de equidad de género destinados al personal del gobierno del estado de Guanajuato.
- Promover la incorporación de conceptos de equidad de género en los procesos y sistemas del capital humano.

³⁸ IDEM

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en los reglamentos y normativa, así como en la información que se maneja al interior de la administración pública estatal, por ejemplo: Director y/o Directora, trabajador y/o trabajadora, etc.
- Incorporar en los manuales y normativa de la administración del capital humano el concepto de las responsabilidades familiares, cuidado de los hijos y/o adultos mayores.
- Promover en reglamentos interiores de trabajo, horarios flexibles para mujeres que tengan la responsabilidad y el compromiso del cuidado de los hijos o de adultos mayores. Debido a su rol de principales encargadas del cuidado de la familia, las mujeres tienen una menor disponibilidad de horarios y tiempo para participar.
- Fortalecer el marco jurídico y normativo, manuales de procesos y procedimientos, sistemas, programas y todo lo relativo a las prácticas institucionales en función de la administración del capital humano con perspectiva de equidad de género, tomando como eje los compromisos de los gobiernos estatal y federal obligatorios para nuestro país al haber firmado acuerdos internacionales.
- Sensibilizar a todos los directivos y funcionarios que conforman la administración pública estatal en materia de equidad de género para que a su vez lleven y fomenten la cultura de equidad de género a sus subordinados.
- Sensibilizar a todo el personal para identificar, prevenir y combatir el acoso laboral e incluirlo como falta sancionable en las condiciones de trabajo.
- Crear un enlace de género en cada dependencia que abogue por mejorar la transferencia de conocimientos en materia de equidad de género y retroalimente procesos que vinculen e incluyan términos específicos de hombres y mujeres.

B) Procesos de Servicio civil de carrera.

- En el proceso de servicio civil de carrera es importante incluir dentro del marco normativo del reglamento, la igualdad de oportunidades enfocadas tanto a hombres como a mujeres, ya que en el lenguaje utilizado maneja un genérico, por tanto se debe cuidar un lenguaje no sexista, donde la oferta de puestos, la capacitación y la evaluación no discrimine a mujeres y hombres.
- Establecer en los diferentes sistemas el enfoque de equidad de género y de forma explícita y transparente.

a) Reclutamiento, selección y contratación (Sistema de Ingreso)

- Establecer en todas las convocatorias que se generen en el proceso de reclutamiento del servicio civil de carrera, así como en los puestos de libre designación, el vocabulario con enfoque de género y especificando con transparencia las características requeridas para los puestos vacantes, evitando el lenguaje que tienda a la discriminación en razón de sexo, preferencias sexuales, edad, estado civil, discapacidad, embarazo, etc. donde se incluya condiciones de igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.
- Establecer en los formatos utilizados en los procesos de reclutamiento y selección (como son solicitudes de trabajo, entrevistas, perfiles de puesto, manuales de inducción, contratos, evaluaciones de desempeño, entre otros), aspectos y características relacionadas específicamente con las capacidades y habilidades del perfil del puesto, evitando elementos discriminatorios a la persona ya sea mujer u hombre.
- Cuando se presente la existencia de una vacante, promover a concurso con una representación equitativa a mujeres y hombres que está integrados en el gobierno estatal y que puedan participar para dicha vacante.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- Promover dentro de la estructura del gobierno del estado de Guanajuato, condiciones para que se dé la oportunidad a mujeres que ocupen puestos representativos que quepan en los niveles 15 en adelante.
- Fomentar que la evaluación de candidatos para ocupar una vacante, sea bajo criterios definidos y que las entrevistas que se les aplican, sean iguales para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los estereotipos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- Verificar que los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo, entrevistas y evaluaciones de ingreso incluyan únicamente preguntas relacionadas al trabajo y las tareas a desempeñar al puesto.
- Revisar las pruebas de selección o de promoción a fin de asegurar que miden las competencias requeridas y no incluyan otras innecesarias.
- Impulsar medidas compensatorias de modo que, a igual mérito y capacidad, acceda al puesto o a la promoción la persona cuyo género está sub-representado, es decir las mujeres.
- Establecer políticas escritas sobre el sistema de ingreso que incluya la perspectiva de equidad de género, verificando que la forma en que se estructuran dichas políticas sean consistentes con la legislación vigente.
- Que los perfiles de puesto sean indistintos a la persona que pueda desempeñarlo.
- Apoyar y promover a través de las áreas de recursos humanos la ocupación masculina y femenina en funciones menos tradicionales para su sexo buscando una representación equitativa para mujeres y hombres en todas las áreas que componen la estructura del gobierno del estado de Guanajuato.
- Que tanto hombres como mujeres que colaboran en la administración pública estatal, bajo contratos de honorarios, temporales, medios tiempos

como becarios(as), sean igualmente beneficiados(as) por las acciones afirmativas a favor del personal del servicio público estatal.

b) Formación, capacitación y actualización (Sistema de profesionalización)

- Diseñar e incluir en los programas de capacitación conceptos de perspectiva de equidad de género, con el fin de sensibilizar al servidor y servidora pública en el tema.
- Diseñar los diagnósticos de necesidades de capacitación en base a la identificación real de necesidades y alternativas de desarrollo para hombres y mujeres.
- Diseñar e incluir una competencia institucional en el marco del servicio civil de carrera referida a los conocimientos y herramientas de la perspectiva de equidad de género, que una vez incluida en las descripciones y perfiles de puesto basados en competencias conlleven una estrategia alineada con lo anterior en la capacitación y certificación.
- Elaborar programas que incluyan la perspectiva de equidad de género y que estén dirigidos a todos los servidores y servidoras públicas de todos los niveles.
- Elaborar programas de capacitación brindando opciones en cuanto a la duración, frecuencia y horarios de forma que no interfieran con las responsabilidades familiares de las y los servidores públicos, así como a las necesidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Incluir el desarrollo de cursos específicos para hombres y mujeres con el fin de prepararlos para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo.
- Asegurar que tanto hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación, dándose una difusión general y obligatoria.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- Capacitar y sensibilizar a todos los funcionarios y funcionarias públicas así como a los responsables de llevar a cabo la gestión del capital humano en la administración pública estatal en el tema de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como en la responsabilidad familiar compartida.
- Impulsar la formación proactiva, a las necesidades y/u ofertas de promoción o cambio de los puestos de trabajo
- Garantizar que las acciones de formación al interior del gobierno del estado de Guanajuato se realicen en horarios laborales permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares e incluso posibilitar la asistencia a aquellas mujeres funcionarias públicas que están con licencia por maternidad o atención de sus hijos.
- Formar a las mujeres trabajadoras del gobierno del estado de Guanajuato para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas desempeñadas en sus puestos de trabajo y no repitan estereotipos ni mecanismos de subordinación innecesarios.
- Asegurar la inclusión en los cursos de formación de todas las categorías laborales, incluidas aquellas de las capacidades que se incluyen en el servicio civil de carrera e incorporar contenidos transversales y de desarrollo personal y ciudadano.
- Buscar metodologías alternativas de capacitación, como manuales autodidácticos o capacitación a distancia, con la finalidad que trabajadoras públicas puedan tener oportunidades de perfeccionamiento.
- Presentar resultados de evaluaciones efectuadas después de la capacitación brindada al personal que tomo la tomó.

c) Sistema de evaluación de desempeño

- Establecer indicadores de evaluación sobre aspectos y características relacionadas exclusivamente a capacidades y habilidades del perfil del puesto, evitando elementos discriminatorios tanto a hombres y mujeres.
- Elaborar evaluaciones periódicas al desempeño, contando con los criterios establecidos del servicio civil de carrera.
- Establecer reconocimientos a toda funcionaria y funcionario público sobre los resultados positivos obtenidos en la evaluación de desempeño.
- Incluir cláusulas en normativa en razón de la evaluación del desempeño, que permitan que las metas que se revisan, estén alineadas con los objetivos y estrategias que en materia de equidad de género existan en los planes de desarrollo y de gobierno.

C) Ascensos y promociones.

- Contar con criterios de promoción claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones del personal.
- Contar con la documentación que avale un ascenso o promoción, como son políticas, evaluaciones de desempeño, reglamentos.
- Identificar criterios para ascensos y promociones de puestos y darlos a conocer tanto a hombres como a mujeres que integran el gobierno del estado de Guanajuato.
- Dar a conocer mediante la difusión adecuada a servidores y servidoras públicas los criterios de promociones y ascensos de puestos.
- Erradicar criterios de evaluación para ascensos y promociones, que estén enfocados a características específicas de sexo, estado civil, edad, o bien que sean discriminatorios.

- Contar con procesos, procedimientos y sistemas de promoción que cuenten con la transparencia adecuada y se den a conocer a todo servidor y servidora pública.
- Difundir y promover las oportunidades existentes de ascensos y promociones de forma oportuna.

D) Sueldos y Prestaciones.

- Respetar el tabulador que permita asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para la y el funcionario público que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales.
- Otorgar a funcionarias y funcionarios públicos algún reconocimiento económico en base a la respuesta positiva laboral proporcionada en el ámbito de trabajo, pudiendo ser generada por el logro de metas u obtención de resultados.
- Eliminar criterios discriminatorios en la asignación de sueldos, de acuerdo al nivel tabular y la responsabilidad del trabajo. (Un ejemplo de ello es en la Secretaría de Desarrollo Económico existe una Directora General con nivel 13). Como este caso, corregir dicha desviación, e identificar aquellas que presenten igual estatus.
- Revisar las condiciones de toda funcionaria o funcionario público en situaciones de sueldos por honorarios, evitando desigualdades en las condiciones de la remuneración que reciben.
- Revisar los conceptos que determinan el salario y fijar porcentajes máximos de flexibilidad permitidos para asegurar que las funcionaras no se vean perjudicadas por la no inclusión de muchas de sus competencias o actividades.
- Cuidar la aplicación del principio de igual salario para trabajo de igual valor.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- Analizar las diferencias de las remuneraciones entre hombres y mujeres por áreas (administrativas, técnicas, directivas, coordinaciones, etc.), para definir un plan de regularización que apunte a la equidad de género.
- Incorporar en la normativa de seguridad social conceptos de equidad de género, de tal forma que se vea reflejado en las prestaciones que se otorgan a las y los funcionarios públicos.
- Incorporar en las categorías de prestaciones en la Ley de Seguridad Social, apoyos económicos como préstamos a corto plazo por nacimiento de hijos, apoyos económicos para gastos familiares extraordinarios, entre otros.
- Incluir en las prestaciones el fortalecimiento de guarderías o centros de atención para niños de 0 a 3 años, y horarios flexibles para el cuidado de los hijos e hijas de estas edades durante la prestación del servicio que proporcionan los trabajadores y trabajadoras del gobierno del estado de Guanajuato.
- Promover información sobre enfermedades específicas de género a las y los funcionarios públicos.
- Fomentar el conocimiento de las normas, leyes y reglamentos vigentes en relación a la seguridad, higiene y salud dentro del ámbito laboral.
- Asegurar un espacio e instalaciones suficientes para el adecuado desempeño del trabajo.
- Contar con un servicio médico accesible para solucionar una contingencia de salud.
- Promover eventos que permitan la integración de las familias de las y los trabajadores públicos.
- Propiciar una ambiente sensible al género en términos del uso de lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre las y los servidores públicos, evitando la utilización del lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

- Ofrecer apoyos extra-salariales como son el transporte, lactarios (para madres en periodo de lactancia), pagos domiciliarios de servicios de luz, teléfono, etc.

E) Tiempo y Jornada Laboral.

- Propiciar espacios y canales adecuados para las y los funcionarios públicos para que puedan manifestar sus necesidades.
- Considerar a los funcionarios y funcionarias públicas a la hora de elegir sus vacaciones, jornadas, permisos, etc. las responsabilidades familiares así como para definir lo que se entiende por disponibilidad plena del tiempo de trabajo.
- Conciliar jornadas de trabajo en relación a responsabilidades familiares y domésticas de los y las servidoras públicas.
- Establecer programas y sistemas de la administración del tiempo en base a necesidades detectadas por parte de las y los trabajadores públicos.
- Establecer criterios específicos y transparentes ó un sistema de permisos especiales en la cual no se vean afectados los intereses de la dependencia, pero que a su vez, permita que eventualmente puedan participar las y los trabajadores públicos en actividades extra-laborales que su vida familiar exige.
- Otorgar permisos especiales cuando así se requiera a todas las trabajadoras(es) que se encuentren en periodos de maternidad o paternidad.
- Establecer una cantidad de horas y/o permisos anuales para trámites personales y/o familiares. Para evitar rezagos de eficiencia en materia laboral, se sugiere que se establezca un mecanismo para compensar las horas utilizadas en dicho permiso.
- Evitar sobrepasar los tiempos de reuniones y/o juntas de trabajo.

F) Responsabilidades familiares y cuidado de hijos e hijas

- Promover una cultura de equidad de género y de responsabilidades familiares compartidas en la normativa, de tal forma que genere una sensibilización a todos las y los servidores públicos.
- Incorporar artículos o apartados en la normativa que hagan referencia y faciliten el cumplimiento de las responsabilidades familiares compartidas, tanto para mujeres, como para hombres que colaboran en el servicio público estatal.
- Fomentar al interior de las dependencias la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de las y los trabajadores del gobierno del estado de Guanajuato.
- Establecer políticas, programas y acciones enfocadas a los valores y cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.
- Establecer programas especiales para todas las madres trabajadoras que tengan hijos en educación básica en relación al cuidado y atención de estos.
- Establecer horarios especiales de capacitación para trabajadoras y trabajadores del servicio público estatal, para evitar que se incumpla con las responsabilidades familiares.

Todas las propuestas y recomendaciones se sustentan teóricamente en diferentes buenas prácticas relacionadas con equidad de género, como son: El Modelo de Equidad de Género (MEG 2003), Familias Latinoamericanas (Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo)³⁹, Modelo de reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”, manual para su aplicación⁴⁰, Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal.⁴¹

³⁹ Irma Arriagada, CEPAL; Santiago de Chile, Dic. 2001

⁴⁰ Secretaría del Trabajo y previsión social

⁴¹ INMUJERES, 1era. Edición Mayo 2005

Entre otros se encuentran: Gerencia de Recursos Humanos con Equidad de Género,⁴² Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas.⁴³

7. GLOSARIO DE TERMINOS.

Entre los desafíos que se presentan en las organizaciones tanto públicas como privadas es la de administrar los diferentes recursos con los que debe trabajar. Uno de ellos es la fuerza laboral que incluye ya tanto a mujeres como a hombres y que cambia constantemente hasta la multiplicidad siempre presente de las regulaciones que demandan una exigencia en la introducción de acciones que incluya la participación de ambos.

El glosario establecido en el presente diagnóstico se encamina hacia dos ejes fundamentales, el primero está relacionado a los conceptos desde un enfoque teórico administrativo, en donde interviene la cultura institucional para así entender elementos que se interrelacionan en toda organización a través de la administración de su marco estructural, que contempla todos los recursos, tanto técnicos, sistemas, económicos y humanos. Los que ocuparan un espacio en este diagnóstico es el referido a los recursos humanos o bien conocidos como el capital humano, pues de ellos se derivan las prácticas laborales que se dan en la cultura institucional de cinco dependencias del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El segundo eje está referido a conceptos encaminados a la perspectiva de equidad de género, aquí se tratan elementos exclusivamente básicos, que son parte fundamental de la teoría sobre la equidad de género (materia que día con día mantiene innovaciones de diversas áreas de conocimiento y que está en continuo crecimiento y construcción de situaciones y conocimientos novedosos, y que se incluye ya en proyectos de desarrollo).

⁴² www.gtzgenero.org.ni/_publicacion/gerencia_recursos.pdf

⁴³ CEDOC, INMUJERES 1era. Edición Diciembre 2005. www.inmujeres.gob.mx

a) *Glosario de términos del eje de cultura institucional*

Para ello es necesario atender conceptos relacionados con la administración del elemento humano, como son:

Ascenso: *es una modificación que consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas con una mejora profesional y económica para el trabajador.*

El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. El contemplar ambos rubros dentro del presente diagnóstico permite visualizar el posicionamiento tanto de hombres como de mujeres, así como la presencia de oportunidades de crecimiento para ambos.

Cuando se habla de estos términos se crea la oportunidad de generar una igualdad tanto para hombres como para mujeres en la manera de justificar y demostrar las capacidades obtenidas y desarrolladas a lo largo de su gestión laboral.

Administración pública socialmente responsable: *la administración pública es el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general; dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio y se concretiza mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos emitidos ex profeso.⁴⁴*

Capacitación (Actualización): *es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos de una organización.⁴⁵*

Capital humano: *es el conjunto de recursos humanos o personas que trabajan para una institución u organización; las habilidades que poseen y su conocimiento acerca del sistema de trabajo que posee una empresa o una institución.⁴⁶*

⁴⁴ www.tuobra.unam.mx/publicadas/021128143527.htm

⁴⁵ Administración Moderna de Personal, Joaquín Rodríguez Valencia. Editorial Fundamentos, Pág. 4

⁴⁶ IDEM Pág. 36

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

En gobierno del Estado de Guanajuato la relación laboral que presenta con el capital humano es en el proceso de trabajo de todos los servidores públicos para descubrir nuevas formas de organizarse laboralmente cubriendo las exigencias que demandan los lineamientos y normatividad que establece el gobierno como una institución organizacional a fin de asegurar una eficiencia en el trabajo que realiza el capital humano.

Cultura: *es el conjunto de elementos de índole material o espiritual, organizados lógicamente y coherentemente, que incluye los conocimientos, creencias, arte, moral, el derecho, usos, costumbres y todos los hábitos y aptitudes adquiridos por los hombres en su condición de miembros de una sociedad.*⁴⁷ Es la forma en cómo el ser humano ha modificado la naturaleza, y a través de ella las personas desarrollamos nuestra vida y construimos nuestro mundo o la parte donde habitamos.

Cultura institucional: *es un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de esta su forma de comportamiento.*⁴⁸

Diagnóstico: *es una herramienta que tiene por objeto analizar y sistematizar información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una organización.*

Equilibrio del servidor público en su trabajo. El lugar en que se desarrolla el trabajo y el servidor público se combinan para formar un conjunto social que se extiende y que se ve influida de un modo definido por su ocupación. La falta de equilibrio en factores como son las capacidades, los intereses, las oportunidades y la personalidad pueden generar un desequilibrio en el conjunto de acciones que lleva a cabo el servidor dentro de gobierno como organización y que puede condicionar de una manera definida su reacción ante su conjunto laboral. Es por ello importante que en la cultura institucional se reconozcan las diferencias individuales, que llevan consigo los intereses, las capacidades y las oportunidades de cada uno de los y las servidoras públicas.

Así mismo, para evitar dicho desequilibrio, es necesario que exista por parte de las instituciones una corresponsabilidad con las familias de los trabajadores, de tal suerte,

⁴⁷ Oceano Uno Diccionario enciclopédico, edición 2001, Págs. 840, 841.

⁴⁸ Cultura Organizacional. Almicar Rios Reyes. www.geocities.com/amirharti/culturaorganizacional.htm

que esta corresponsabilidad familiar sea el grado en que las personas disponen de condiciones para compatibilizar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares. Es necesario señalar que hay que considerar tres elementos para cubrir este equilibrio y son:

Las capacidades, las oportunidades, y la personalidad.

*Capacidades: se refiere a las facultades y cualidades, que posee un trabajador(a) y que es capaz de ejercer, al menos en cierto grado en su trabajo.*⁴⁹

*Intereses: No son sólo deseos y ambiciones de una persona, sino también sus tendencias instintivas e impulsivas, y anhelos que pueden o no impulsarle a actuar plenamente en el cumplimiento de sus objetivos.*⁵⁰ Esto incluye tanto a la persona como a su familia.

*Oportunidades: No se refiere sólo a las oportunidades para el ascenso o promoción, aunque también se incluyan, sino las de ejercitar sus capacidades y satisfacer sus intereses.*⁵¹

*Personalidad: es la suma total de la reacción del trabajador ante sus experiencias y el medio ambiente que lo rodea. La personalidad se manifiesta por medio de la percepción del individuo por parte de los demás.*⁵²

Cuando el servidor público posee las capacidades exactas requeridas para el desempeño de su trabajo y éste proporciona la oportunidad para ejercer esas capacidades, cuando los tres factores de capacidades, intereses y oportunidades están equilibrados en una situación de trabajo dada, el factor personalidad es casi invariablemente, satisfactorio.

El reconocer estos tres elementos bajo una perspectiva de equidad de género y contemplar así mismo a la familia, permite brindar una atención por parte de la organización a dar servicio a las relaciones laborales presentes en el Gobierno del estado de Guanajuato, que implican esfuerzos que tienen efectos positivos hacia el

⁴⁹ Administración Moderna de Personal. Joaquín Rodríguez Valencia Edit. Fundamentos. Pág. 4

⁵⁰ IDEM pág. 5

⁵¹ IDEM pág. 5

⁵² IDEM Pág. 5

reconocimiento del trabajo tanto de hombres como de mujeres y sus familias que integran la cultura institucional.

Estructura: *se refiere a las relaciones relativamente fijas existentes entre los puestos en una organización*⁵³

Dentro de la estructura de una organización, se presentan relaciones fijas de autoridad; donde se encuentran la división del trabajo, la departamentalización, la esfera de control y la delegación; las cuales van a variar de acuerdo a la forma y características de cada organización.

Gestión de personal: (administración de recursos humanos): *es la planeación, organización, dirección, control y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo para promover el desempeño eficiente del personal.*⁵⁴

La gestión del personal es muy compleja, pues se trata del alma de toda organización. En la sociedad en la que vivimos, se requiere una innovación en el marco de las personas que integran las organizaciones pues de ellas dependen en gran medida los objetivos que se formulan como organización. La gestión de personal debe generar innovaciones con enfoque de equidad de género, ya que permitiría definir la relación, comunicación, distribución de responsabilidades, funciones y tareas equitativa para los servidores y servidoras que integran las áreas de trabajo que conforma el gobierno del estado de Guanajuato.

Así mismo la gestión de personal hace referencia a un proceso que está en continuo desarrollo sobre la identificación de las necesidades de los que integran el gobierno.

Esta gestión requiere la retención y atracción del talento femenino, ya que la mayor presencia femenina está en relación directa con la penetración de las políticas de equidad de género y de conciliación familia-trabajo.

⁵³ Organizaciones. Gibson Ivancevich Donello. Edit. McGrawHill. 1era. Edición en español 1990 pág. 243.

⁵⁴ Administración de Recursos Humanos. Idalberto Chiavenato. Edit. McGrawHill. Pág. 173

Organización: Si examináramos nuestras vidas, todos los seres humanos llegaríamos a la conclusión de que las organizaciones o instituciones invaden nuestra sociedad y nuestras vidas. En realidad la mayor parte, el ser humano se encuentra o pasa la gran parte de su vida en organizaciones. *Una organización (ó también conocida como institución), se caracteriza por su conducta orientada hacia la persecución de metas y objetivos que pueden lograrse con la mayor eficacia y eficiencia mediante la acción concertada de seres humanos.* Es un instrumento vital de nuestra sociedad. Una organización ó institución está compuesta de sistemas, procesos, estructuras y elementos que están en constante interacción y que son interdependientes para generar efectos en los diferentes entornos que se desarrollan, como lo es el social donde intervienen factores que pueden afectar a la misma organización o institución que involucra al elemento humano dentro de un marco de trabajo social, donde se pueden identificar estructuras, procesos característicos en diferencias entre mujeres y hombres que componen dicha organización, que hoy día es conocido como equidad.

Plantilla de personal: *Instrumento de información que contiene la relación de los trabajadores que laboran en una unidad administrativa.*

El contar con una información sobre los que componen una organización como lo es el capital humano, representa identificar características específicas de este, con el objetivo de tener una visión clara de cómo está integrado el gobierno del Estado de Guanajuato en lo que respecta a uno de sus recursos fundamentales para su operación, de tal forma que se permita elaborar y llevar a cabo una mejor planeación donde se generen acciones que introduzcan la igualdad y equidad para todos los que integran la institución.

Prestaciones o compensaciones sociales: *son las actividades pagadas por la institución para brindar un apoyo de índole material y social al servidor público.*

Las prestaciones que se pueden otorgar a todo trabajador que forme parte de una organización pueden variar según la institución, pero estas pueden ser de diversa índole como pueden ser: en dinero o en especie, las que comprenden dos rubros: las de: a) remuneración complementaria, b) prestaciones de seguro. En las primeras están

el seguro de desempleo, vacaciones, días feriados, ausencia por enfermedad, liquidación, prestaciones complementarias de desempleo. En el segundo rubro están las compensaciones a los trabajadores, riesgos de trabajo, seguir de vida, seguros de hospitalización, médico e incapacidad, enfermedades no profesionales.

Entre otras están la caja de ahorro, ayuda de transporte, tiendas de descuento, descuentos, servicios de comedor, guarderías, canchas, entre otras.

Proceso administrativo: como su nombre lo indica es administrar, que es lo mismo a realizar actividades como el planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos de una organización como son los humanos, técnicos, materiales y económicos para lograr un objetivo determinado.

Promoción: *es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y equidad laboral que tengan los trabajadores (as) en las empresas y organizaciones donde prestan sus servicios.*

Reclutamiento y selección de personal: En este rubro será necesario diferenciar a ambos conceptos.

El reclutamiento es: un proceso técnico que tiene por objeto abastecer a una organización, de solicitudes para contar con las mejores oportunidades de escoger entre varios candidatos, los idóneos.⁵⁵

Para una mayor eficacia en el reclutamiento, es determinante la anticipación con que se hayan previsto las necesidades. Con el reclutamiento, se permite escoger al personal más adecuado disponible.

Un punto importante que debe tomarse en cuenta para el reclutamiento son los requisitos que la institución determina antes de buscar al personal idóneo, con el fin de salvaguardar intereses tanto internos como externos, que están implícitos dentro de las políticas que se generan al interior de una organización, por tanto es necesario en este rubro analizar que se deben establecer políticas de reclutamiento de acuerdo a las

⁵⁵ Administración Moderna de Personal. Joaquín Rodríguez Valencia Edit. Fundamentos. Pág. 4

características básicas que permitan la participación en condiciones de igualdad tanto para hombres como para mujeres.

Selección de personal: es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. Se habla de selección de personal en el momento que se cuenta con los candidatos probables para ocupar una vacante.

El incorporar estos factores dentro del diagnóstico de cultura institucional implica determinar qué criterios se establecen para seguir estos procesos tanto hombres como mujeres que quieran participar como funcionarios(as) del sector de gobierno.

Servicio: *es una actividad realizada para brindar un beneficio o satisfacer una necesidad. Es cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico.*

Servicio civil de carrera: *es el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para el beneficio de la sociedad.*

Servidor público: *es toda persona que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o un servidor civil, está normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y asumen actividades enmarcadas en los intereses primordiales del estado.⁵⁶*

Los elementos que caracterizan a los servidores públicos están constituidos por la ocupación de un cargo en la administración pública y que está integrado en la jerarquía administrativa como parte de la estructura de un gobierno como organización proporcionando un servicio.

Trabajador: *es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios.*

Trabajo: *su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos.⁵⁷ En la Organización Internacional del Trabajo, se maneja un concepto de*

⁵⁶ Principios de Administración Pública. Omar Guerrero. Omega.ilce.edu.mx:3000/sites/csa/principio/lec.5

⁵⁷ <http://definicion.de/trabajo>

*trabajo decente el cual se basa en el deseo expreso de hombres y mujeres de tener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana que les permita acceder a ellos y a sus familias, a un nivel decente.*⁵⁸

El trabajo como fenómeno esencialmente humano consiste en que el ser humano, para poder convivir en grupo y satisfacer sus necesidades, debe practicar esa actividad humana que se llama trabajo, puesto que por medio de él va a encontrar la oportunidad de desarrollarse en los diferentes ámbitos que se desenvuelve. Partiendo de este supuesto se crea una relación laboral donde impera la necesidad de una organización de cumplir sus metas y objetivos a través del trabajo que generan personas humanas con vidas y responsabilidades que caen fuera de la entrega a la misión organizacional. Por lo que se busca encontrar estímulos o mecanismos para recompensar una carga de trabajo, esto es un equilibrio.

b) Glosario de términos con enfoque de género.

Para lograr un equilibrio y propiciar que los hombres y mujeres que integra el gobierno del estado de Guanajuato, desarrollen condiciones de equidad, es necesario entender conceptos relacionados con el tema de perspectiva de equidad de género, como son:

Acciones afirmativas: *es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.*⁵⁹

Las acciones afirmativas son medidas para combatir la discriminación de la mujer en el mundo laboral, buscan dar un nuevo valor al trabajo realizado por las mujeres, así mismo posibilitan a la población femenina al acceso real a todos los trabajo.

Condición: *se refiere a las condiciones en que se vive, es decir, a la situación (calidad) de vida de las persona; acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades, etc.*⁶⁰

⁵⁸ www.cinu.org.mx/onu/estructura/mexico/org/oit.htm

⁵⁹ Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, Agosto 2006, pág. 6

⁶⁰ ABC de género, CEDOC, INMUJERES, pág. 17

Conciliación entre la vida familiar, personal y laboral: *es un conjunto de acciones sociales, institucionales, y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y sus responsabilidades personales, familiares y laborales.*⁶¹

Cultura de equidad de género: si la cultura representa una forma de vida y expresión social, política y económica de una sociedad y donde se ven reflejadas las creencias y prácticas del comportamiento humano, con la cultura de equidad de género podría significar el construir una nueva perspectiva para la sociedad en igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres donde se manifiesten por igual los derechos, el uso de leyes, costumbres, hábitos y aptitudes de ambos seres humanos como miembros de una sociedad, de tal forma que se adquiriera como una creencia y posteriormente se establezca como una práctica dentro del lenguaje de una sociedad.

Es a través de la educación y de la cultura que se puede concientizar a la sociedad para alcanzar una sensibilidad y fomentar la creación de políticas que logren una visión de equidad de género en los diferentes componentes de una sociedad.

División sexual del trabajo: *alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.*

Este concepto va relacionado con los roles y donde la división del trabajo es específica de acuerdo a la cultura y época en particular.

Equidad de género: *se entiende el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con un diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Su acepción está vinculada totalmente al ámbito de la justicia, la equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que se da a cada persona según corresponda a sus méritos o deméritos. O sea, es la cualidad por la que*

⁶¹ <http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/conciliar>

*ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo a alcanzar.*⁶²

Familia: *es un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un periodo indefinido de tiempo. Constituye la unidad básica de la sociedad.*

Es en la familia donde se generan todos los cambios que se presentan en la sociedad como son los demográficos, económicos y culturales, y por ende es en la familia donde se han acentuado en las últimas dos décadas los problemas y conflictos que repercuten en las esferas económicas privadas y ante esta situación el mercado económico transfiere al estado la creación de políticas públicas que permitan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Género: *Conjunto de ideas, creencias, atribuciones sociales, 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 determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres*⁶³

El género como categoría de análisis social, permite comprender como las características que han sido drásticamente asignadas tanto a hombres como a mujeres, concretos bajo el supuesto de que son complementarios, no son mas que cualidades y características específicas de potencial del capital humano.

Se dice que el género también es *“un conjunto de relaciones sociales jerárquicas entre mujeres y hombres, cristalizadas en instituciones, reglas y perjuicios. Está especificada por la concepción de tareas, funciones y papeles atribuidos a mujeres y hombres.* (21)

Analizando ambas definiciones, se puede determinar la relación que guarda el concepto hacia el desarrollo equitativo que se debe producir por y para todas las personas que conforman una sociedad.

⁶² CONMUJER 199, pág. 21-22

⁶³ ABC de Género CEDOC, INMUJERES

El término de género, se ha usado equivocadamente de tal forma que se ha reducido a un concepto asociado con el estudio de aspectos que se relacionan solamente con mujeres, cabe destacar que dicho concepto está estrechamente vinculado tanto con hombres como con mujeres, refiriéndose a estructuras ideológicas que comprenden relaciones entre los sexos.

Identidad: es aquello que identifica al ser humano y que le da un sentido de pertenencia. Todo ser humano para poder tener un desarrollo pleno, necesita desarrollar su identidad e identificarse con su entorno, como persona, como mujer u hombre, como hijo (a), hermano(a), como miembro de una comunidad, como miembro de un equipo, con una institución, con una ideología, etc.

De acuerdo a la perspectiva de género, *la identidad, afirma las diferencias entre hombre y mujer, sus funciones, vocación y roles, no proviene realmente de su naturaleza sexuada, sino que sus construcciones sociales creadas artificialmente por la sociedad a través de la cultura.*⁶⁴

La identidad en el hombre y la mujer se puede expresar mediante los roles que cada uno ejerce construyendo la cultura sobre la realidad humana de acuerdo a esos roles que pueden intercambiarse pero que cada quien los vivirá desde su identidad masculina o femenina.

Igualdad de derechos: *donde se comparte la igualdad de derechos tanto económicos, políticos, sociales, culturales para hombres y mujeres.*

Igualdad de género: se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o programas de mejoramiento o bien crear esa capacidad.

⁶⁴ Apuntes del diplomado "Perspectiva de género y transversalidad de políticas públicas de equidad de género. Módulo I, Universidad Anahuac-INMUJERES

Igualdad de oportunidades: es la situación en la que hombres y mujeres tiene iguales oportunidades para realizarse de forma intelectual, física, emocional y laboralmente, pudiendo alcanzar las metas que tienen establecidas para su vida, independientemente de la clase, religión, edad o etnia.

Igualdad de trato: donde hombres y mujeres tienen derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo.

Institucionalizar: implica esencialmente el configurar o darle poder a una costumbre, práctica o patrón de comportamiento sociales. Implica también transferir el poder de una institución a otra. O integrar un nuevo valor a las prácticas del quehacer de una institución u organización.

Institucionalización de perspectiva de género: proceso político, mediante el cual se legitima la necesidad de establecer acciones dirigidas a superar las desigualdades entre los sexos. O bien desde esta perspectiva, se busca afectar diversos órdenes, como la familia, el mercado, la educación y el Estado entre otros. Este término se usa primordialmente para implementar cambios en la estructura y las políticas de Estado.⁶⁵

La institucionalización también representa un cambio socio-cultural y sobre todo en el debate actual referente al papel del Estado en la redistribución de oportunidades para mujeres y hombres. Para institucionalizar se requiere de cambios de los patrones culturales, políticos y administrativos, como son el marco jurídico, (en sus leyes o cartas orgánicas u otros instrumentos legales), así como las declaraciones, convenios y convenciones internacionales. También cuando se institucionaliza se establecen compromisos que nacen o se construyen para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso cultural, cuya factura se expresa en confecciones de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar, que definen y defienden valores, intereses, significados y creencias, mediante las cuales las instituciones encausan la acción restringiendo su libre flujo, delimitando lo que es deseable o indeseable de acuerdo a un modelo que fija la misma institución.

⁶⁵ Glosario de Género, Silvia Larralde y Yamileth Ugalde, INMUJERES Nov. 2007 1era. Edición. Pág. 86

Perspectiva de género: constituye una crítica a la organización social y a las representaciones culturales y personales articuladas alrededor de las diferencias sexuales que establecen distancias y jerarquías entre mujeres y hombres

Política pública: es un conjunto de acciones a realizar a partir de la esfera gubernamental. Surge de la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas a la solución de un problema.

*Es un término genérico que involucra lineamientos, planes, programas, leyes, recursos, acciones a partir de la toma de decisiones de la esfera gubernamental para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado.*⁶⁶

Si se habla del enfoque de género en política pública, es tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad los mecanismos institucionales y culturales que estructuran las desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres y las políticas públicas sirven para corregir los desequilibrios existentes.⁶⁷

Posición: alude a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, por ejemplo en la inclusión en los espacios de la toma de decisiones.⁶⁸

Ambos conceptos, tanto la condición, como la posición en términos de género se utilizan como binomios y como herramientas que sirve para expresar cuáles son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantiene tanto a hombres como a mujeres dentro de un contexto de la sociedad.

Responsabilidades familiares: La incorporación de la mujer al mundo laboral ha supuesto una revolución en nuestra sociedad moderna. Ha sido, quizá, uno de los cambios más profundos que se ha llevado a cabo y que posiblemente menos se haya estudiado. Esta incorporación al mundo del trabajo remunerado por parte de las mujeres no ha sido compensada con un nuevo orden de responsabilidades en el

⁶⁶ IDEM pág. 108

⁶⁷ Apuntes La ventana No. 10-1999 Teresa Ichaustegui, pág. 85-87

⁶⁸ ABC de Género Pág. 18

ámbito familiar. Así el cuidado de las personas menores, mayores, enfermos o dependientes que conviven en las familias sigue siendo una responsabilidad mayoritariamente de las mujeres. Los hombres, en su gran mayoría no han asumido ese nuevo rol de los cuidados familiares. Algunos de ellos, incluso cuando ayudan en las tareas domésticas, llegan a tomarlo como una ayuda, no como una corresponsabilidad. Es por ello que los gobiernos de hoy en día están trabajando en legislaciones más igualitarias, donde buscan soluciones laborales para que se puedan conciliar con la vida laboral, familiar y personal de todos los trabajadores(as), como es el caso del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El factor cultural es un factor importante en este rubro, como también lo es el hecho de que se haya mejorado pero aún queda un reto pendiente para hombres y mujeres, la corresponsabilidad en el ámbito familiar, tanto en tareas como en los cuidados de nuestros seres queridos y que no se puede negar que es parte de la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres.

Rol: *papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe de desarrollar.*

Rol de género: *Es la tarea o actividad que se espera desempeñe una persona según el sexo al que pertenece. Cuando el tipo de tareas socialmente asignadas limitan el desempeño de las mujeres y los hombres.*⁶⁹

La cultura se construye sobre la realidad humana: hombre-mujer, los roles que cada uno ejerza pueden intercambiarse pero cada quien los vivirá desde su identidad masculina o femenina, así las sociedad ha organizado las tareas que deben realizar cada uno de sus integrantes para sobrevivir y progresar y se dan de acuerdo a esa feminidad o masculinidad, según el sexo. Entre los roles que se definen en este rubro se encuentre el rol productivo y el rol reproductivo que nos deja una claro entendimiento en su concepto para la entender su influencia en la cultura institucional, así como la presencia del triple rol y los múltiples roles.

⁶⁹ IDEM pág. 11

Rol productivo: actividades que generan ingresos económicos en dinero o en especie, y que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo. Aquí se encuentran las actividades que generan poder, autoridad, estatus y que son remuneradas.

Rol reproductivo: se relaciona con la reproducción biológica y las actividades que pueden garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, como lo es la crianza, la educación de los hijos(as), la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, y no son remuneradas.⁷⁰ Este rol se caracteriza por lo general para las mujeres, y para los hombres se caracteriza un rol de proveedor del gasto y de protector de la familia.

Triple rol: es la participación femenina tanto en actividades y funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal ó comunitario.⁷¹

Múltiples roles: se refiere al balance en una misma jornada a la vez, simultáneamente, de dos o tres tipos de roles.⁷²

En nuestra sociedad ya hay muchas mujeres que desempeñan múltiples roles que le son demandados y asignados entre los roles reproductivos, productivos y comunitarios. Y se pueden ver dentro de una sociedad como lo es en el Estado de Guanajuato.

Sexo: es el conjunto de características biológicas que nos definen como mujeres u hombres. Esta distinción está dada por la diferencia de órganos sexuales masculinos o femeninos.

El sexo está determinado biológicamente por diferencias fisiológicas y sexuales con las que nace el ser humano y que desde luego son naturales, universales y no se pueden modificar.

Las diferencias que se determinan entre sexo y género, es que el sexo viene determinado por las características físicas y el género se construye con condiciones objetivas y subjetivas en la vida de cada persona, como lo es la cultura, la clase social, su historia familiar, su edad, etc.

⁷⁰ IDEM pág. 11

⁷¹ La planificación con perspectiva de género. Colección metodológica No. 1 Enrique Gomariz, centro Mujer y Familia. San Jose de Costa Rica 1994. www.bebooks.com/author/enriqueGomariz

⁷² Develando el Género. Elementos conceptuales básicos. UICN Union Mundial para la naturaleza, INMUJERES, pág. 35

Entre ambos conceptos se presenta la división sexual del trabajo y que está relacionado con los roles que desempeñan cada uno de ellos y que de alguna forma construye dominios y poder de un género a otro, otorgando un mandato social que potencia el desarrollo de ciertas características para las de género femenino y otras para las de género masculino.

Transversalidad: comúnmente conocido el vocablo en inglés como *gender mainstreaming*, el cual fue definido por primera vez en la tercer conferencia internacional de la mujer que fue celebrada en Nairobi y que fue adoptado el término como estrategia en la IV conferencia de Beijing en 1995.⁷³

La Transversalidad es un método de planeación horizontal, que tiene por objetivo modificar y/o transformar la forma en como operan las dependencias públicas, es atravesar algo, cruzar a lo largo de.

Techo de cristal: es aquel conjunto de normas no escritas que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar.⁷⁴

Son muchos los obstáculos que se presentan en el desarrollo profesional de las mujeres ya que por lo general en las estructuras de las organizaciones ya sea públicas o privadas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal siguen siendo los hombres. Es claro notar que dentro de la estructura de Gobierno del Estado de Guanajuato de acuerdo a su análisis, la designación para ocupar puestos de alta dirección es por elección o invitación, se sigue presentando el estereotipo que relaciona al hombre como directivo.

Uno de los problemas que aquejan a las mujeres para seguir su desarrollo profesional viene a ser la elección que tiene que hacer entre su vida laboral profesional y su vida personal, ya que si no hace méritos no se considera para ocupar puestos que

⁷³ Glosario de Género, Silvia Larralde y Yamileth Ugalde, INMUJERES, Nov. 2007 1era. Edición. Pág. 126

⁷⁴ Referencia sobre el significado de techo de cristal.

www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterform/temas/gender/gestion

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

representen mayor toma de decisiones, pues muchas veces tienen que sacrificar parte del tiempo dedicado a sus hijos por obtener un mayor nivel jerárquico, pues a mayor responsabilidad, mayor tiempo dedicado al trabajo y menor tiempo a la familia y muchas mujeres no buscan este desarrollo, pues les representaría invertir mayor tiempo en el trabajo.

8. Fuente Bibliográfica (consultada y utilizada)

- 1) GIBSON IVANCEVICH DONELLO .Organizaciones. Editorial McGraw Hill. Primera edición en español, 1990.
- 2) AGUSTIN REYES PONCE. Administración de empresas segunda parte. (Organización). Edit. Limusa Wiley.
- 3) JOAQUÍN RODRÍGUEZ VALENCIA. Administración Moderna de Personal. Editorial Fundamentos.
- 4) IDALBERTO CHIAVENATO. Administración de Recursos Humanos, Edit. McGraw Hill.
- 5) FERNANDO MOLINAR. Servicio Profesional de Carrera Vol. I Núm. 2 Segundo semestre 2004 Instrumentos de gestión de personal.
- 6) COMUNICADO DE PRENSA No. 003/2005, Secretaría de la Función Pública INMUJERES. Documento.
- 7) LAMAS MARTHA. El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. compendio. México, D.F. PUEG, UNAM.
- 8) ABC de Género, CEDOC INMUJERES
- 9) ALEJANDRA SAFA BARRAZA, MA. CRISTINA SAFA BARRAZA. Formulación de Proyectos sociales. Grupo educación popular con mujeres. Indesol/2008.
- 10) SILVIA LARRALDE Y YAMILETHE UGALDE. Glosario de Género, INMUJERES, Nov. 2007 Primera edición.
- 11) www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/nuevdh/dh2/BEIJING.HTM
- 12) IRMA ARRIAGA, Serie: Familias Latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. CEPAL, serie-política sociales. Santiago, Chile, 2001.
- 13) PLAN DE GOBIERNO 2006- 2012 DEL ESTADO DE GUANAJUATO, Tomo I y II
- 14) JAIME A. GRANADOS, *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Manual moderno, segunda edición 2001.

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- 15) “Modelo de reconocimiento empresa familiarmente responsable”. www.stps.gob.mx/empresa.FRmanual.
- 16) PLATAFORMA Beijing 1995. Cuarta conferencia sobre la mujer. www.un.org.spanishconference/beijin. Nota informativa No. 6 basada en el documento “Examen y evaluación de la aplicación de la plataforma de acción de Beijing”
- 17) Documento “Acuerdo Nacional para la igualdad entre hombre y mujeres” www.inmujeres.gob.mx/home/home/animh.pdf
- 18) Programa de institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública federal. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>
- 19) Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>
- 20) MONICA PATRICIA CORONA GODINES, LAURA LISETT CORREA DE LA TORRE, MA. CRISTINA ESPINOZA CALDERON, MA. ELENA PEDRAZA DOMINGUEZ. “*Cultura institucional y equidad de género en la administración pública*” Instituto nacional de las mujeres. Primera edición 2002.
- 21) Documento “Develando el género” Elementos básicos conceptuales para entender la equidad. UICN, INMUJERES Modulo 9.
- 22) Documento “Candil en la calle y luz en la casa” Hacia una gestión y gerencia con equidad. Lara Banco, Guiselle Rodríguez. UICN, INMUJERES modulo 7.
- 23) Documento “Ojos que no ven corazón que no siente” Indicadores de equidad. Ana Cecilia Escalante, Ma. del Rocío Peinador. UICN, INMUJERES módulo 6.
- 24) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Agosto 2006. Secretaría de Relaciones Exteriores. México.
- 25) “*La institucionalización del enfoque género en las políticas públicas*” Apuntes de Teresa Ichaustegui Romero. (Conferencia) La ventana No. 1011999. México
- 26) “*Modelo de equidad de género*” INMUJERES. Primera edición 2003. México
- 27) “*Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación*” PROEQUIDAD <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>

Diagnóstico de perspectiva de género en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Guanajuato

- 28) *Marco jurídico institucional de la participación política de las mujeres en México*” <http://cedoc.inmujeres.gob.mx> Documento.
- 29) *“Ley del Instituto nacional de las mujeres”* <http://cedoc.inmujeres.gob.mx> Documento.
- 30) www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/oshworld/ilostd/index.htm.
- 31) www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion
- 32) www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2html
- 33) www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/techo_cristal.msp