

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

**Diagnóstico de la cultura institucional de las
relaciones de equidad en la administración
pública estatal.**

Realizó:
Mtra. Jennifer Ann Cooper Torí
Mtra. Hilda Eugenia Rodríguez Loredó.

Enero, 2009.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Índice

Presentación	3
Introducción	6
Metodología	10
Resultados	18
Aspectos Sociodemográficos	18
Uso del Tiempo	25
Aspectos Laborales	33
Estabilidad en el Trabajo	38
Conciliación familiar	44
Satisfacción en el trabajo	49
Percepciones del ambiente laboral y clima institucional	54
Discriminación en el trabajo	63
Hostigamiento	82
Acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	96
Conclusiones y sugerencias	100
Bibliografía	104

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Presentación

La transformación de las relaciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de desarrollo de una sociedad tales como educación, mercado de trabajo, familia, participación política, salud; se vincula de manera directa con la construcción de instituciones estatales que funcionen con base en la equidad de género.

Las tareas de una entidad pública deben estar acorde a la cultura institucional que la distingue, por lo que sus propuestas dirigidas a contribuir con la igualdad de oportunidades entre los sexos solo podrán ser construidas por funcionarias/os públicas/os que convivan en condiciones de equidad en las entidades de la administración pública; de no ser así se estará construyendo un puente falso entre las funciones del Estado y la atención a las necesidades de la población.

La igualdad de oportunidades ha sido adoptada por los Estados como una preocupación de primer orden¹ que exige la construcción de nuevas políticas dirigidas a transformar el orden social de género. Dentro de este orden se encuentra la cultura institucional, la cual, hasta el momento, ha reproducido las desigualdades de género debido a la falta de reconocimiento del impacto diferenciado por sexo que tienen las políticas y programas ejecutados por las diversas entidades de gobierno.

La estrategia de transversalizar el género en la Administración Pública es una de las medidas que garantiza que el principio de equidad sea asumido por la

¹ Es además un mandato establecido en la Plataforma para la Acción de Beijing signada por México.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

sociedad. El logro de una mayor equidad en la Administración Pública debe servir de ejemplo para las empresas privadas; además, de esta manera, el Gobierno del estado de Guerrero tiene la capacidad de incidir y transformar las relaciones sociales de género que existen en la cultura laboral de la Administración Pública del estado. Esta estrategia es una tarea asumida en la Secretaría de la Mujer del estado, teniendo ésta un papel fundamental al llevar a cabo acciones para avanzar en este proceso. Es pertinente señalar que el tema de cultura institucional que aquí se aborda, es un aspecto que ha ido adquiriendo fuerza por estar ligado a los cambios sociales que distinguen a las sociedades actuales (entre los que se puede mencionar la amplia labor que se ha llevado a cabo para evitar la violencia hacia las mujeres y promover el respeto sus derechos humanos, laborales, políticos y culturales), así como a las preocupaciones de los administradores por buscar mayor eficiencia y democracia en sus instituciones. Por ello, temas considerados como asuntos personales o privados (acoso sexual, estado civil, uso del tiempo, por ejemplo) hoy se constituyen en temas centrales en la agenda política de instituciones de gobierno, el ámbito legislativo, la academia y la sociedad.

Si bien hay acuerdos nacionales e internacionales para democratizar la sociedad y el sistema político desde una perspectiva de género, la cultura prevaleciente muestra aún la tendencia a excluir o invisibilizar a las mujeres debido al sexismo que se arraiga en las personas, las relaciones sociales y las instituciones. Por esta razón, la intención democrática de un sistema político, debe reconocer la participación, intereses y necesidades de las mujeres de manera que la cultura política integre a la población observando su condición genérica. Definir acciones que contribuyan a la democratización de las instituciones públicas requiere del conocimiento de las condiciones que viven las mujeres y los hombres

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

que laboran en estos ámbitos, meta que se busca cumplir con la elaboración del presente diagnóstico.

Debido a que la administración pública se presenta como uno de los espacios que potencian los cambios sociales, pues de aquí surgen propuestas de transformación que se extiendan hacia fuera, hacia la población que requiere de mejores condiciones de vida, cobra relevancia la necesidad de su transformación.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Introducción

Para que se institucionalice el principio de equidad de género en el actuar de la Administración Pública es requisito fundamental el aprovechamiento óptimo de su personal, compuesto por hombres y mujeres. Reconocer las capacidades, habilidades y actitudes del personal en su conjunto, favorece tanto un trabajo más productivo, como un ambiente democrático. A su vez, un mejor clima laboral, contribuye a una actuación más eficiente y efectiva de las instituciones en la prestación de los servicios a la población.

Dentro de este proceso, la existencia de datos e indicadores de género sobre la situación de mujeres y hombres, y sobre las brechas de desigualdad por género, se constituye en un requisito fundamental ya que con base en esta información se pueden elegir y diseñar políticas públicas para la administración pública con y para la equidad de género, que atiendan y solucionen las desigualdades específicas entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, representa un medio para dar seguimiento y evaluar el avance en tal materia.

En este sentido, la formulación de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración Pública de Guerrero, responde a una condición indispensable para avanzar en el proceso de transversalidad del género y de contribución en el logro de la equidad entre mujeres y hombres en el estado. El gobierno del estado de Guerrero realiza este diagnóstico a través de la Secretaría de la Mujer, en donde se asume la tarea de llevar a cabo esta investigación a través de la metodología cuantitativa. La herramienta de ésta es el levantamiento de una encuesta que indaga sobre las percepciones de la cultura institucional que prevalece en diversas Secretarías.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Este diagnóstico tiene el objetivo de analizar las condiciones laborales y la cultura institucional con el fin de identificar los elementos que requieren modificarse para alcanzar relaciones con equidad de género y eliminar la discriminación directa y sistémica en la Administración Pública de Guerrero.

Hasta el momento, hay evidencias de que existen diferencias que obstaculizan el avance de las mujeres a nivel nacional, por lo que este diagnóstico es un requisito para contribuir en los logros que establece la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres promulgada en 2006, la cual en sus primeros capítulos establece la necesidad de reconocer a las mujeres y los hombres como sujetos de derechos:

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los 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.

La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia. (*Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*).

Se debe mencionar además, la concordancia de este diagnóstico con los planteamientos y sugerencias del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, el cual en el objetivo estratégico 1 estipula "Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la Unión, en los ordenes de gobierno y en el sector privado." Este objetivo estratégico dio lugar al Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2005, mediante el cual el Gobierno de México asume la obligación y el desafío de incorporar y utilizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos de las mujeres en el interior de cada una de sus dependencias y entidades

Lo anterior ofrece un marco legal para realizar las acciones pertinentes que favorezcan que mujeres y hombres alcancen las mismas oportunidades tanto en el ámbito público como en el privado, en el entendido de que para transformar la sociedad y su cultura debe cambiar también la Administración Pública y cada persona que labora en ella, al servicio de la ciudadanía.² Este mandato no solo es una cuestión de derechos humanos o justicia: estudios empíricos desde una mirada de la economía apuntan que el problema de las desigualdades de género actúan como barreras para la eficiencia en la asignación de los recursos, especialmente en lo que respecta al trabajo. En resumen, el levantamiento de esta encuesta ha sido desarrollado por la Secretaría de la Mujer en Guerrero para

² Patricia Espinoza (2005), Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

proporcionar un diagnóstico sólido sobre la situación de las relaciones de género en la Administración Pública del estado, para establecer líneas de acción concretas, claras y propicias que permitan erradicar la discriminación existente así como elaborar indicadores de desempeño que permitan evaluar los avances en el futuro.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Metodología

La información base de esta investigación fue obtenida mediante la aplicación de una encuesta que buscó abordar las percepciones de las personas respecto a las relaciones, actitudes, oportunidades, y políticas que se presentan en sus centros de trabajo. La población objetivo a la que se aplicó este instrumento estuvo integrada por los grupos que conforman la administración pública en el estado de Guerrero, esto es, por trabajadoras/es de base, de confianza y funcionarios/os.

Características de la encuesta

La encuesta consistió en la aplicación de cuestionarios diseñados ex-profeso para identificar las situaciones de discriminación por motivos de género percibidas por el personal de ambos sexos de la administración pública estatal. El cuestionario se diseñó con base en las dimensiones consideradas básicas para la identificación de esta problemática. En virtud de que la encuesta ha tenido como propósito contar con un espectro amplio de las condiciones y percepciones que tiene el conjunto del personal adscrito a alguna Secretaría o institución del gobierno estatal sobre la discriminación, se diseñaron preguntas cerradas vinculadas a los diferentes espacios donde se establecen las relaciones de y entre las personas de esta población: familia, hogar, lugar de trabajo.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Diseño y selección de la muestra

La población en estudio ha estado conformada por mujeres y hombres de las diversas Secretarías determinadas por la Secretaría de la Mujer³, que serán un referente de diferenciación. La base de datos de la que se obtuvo la información corresponde al año 2008.

Cálculo del tamaño de la muestra para una proporción

Para obtener el tamaño de muestra se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{NE^2 + z^2 pq}$$

Donde:

n es el tamaño del muestra,

N es el tamaño de la población,

z es el valor de la distribución normal estándar para un determinado valor de alfa.

E es el error de precisión.

$\hat{p} = (1 - \hat{q})$ es la proporción estimada de p (se considera que $p=.50$).

Con un error de .0485-.0490 y una confianza de 95%, el tamaño de la muestra para cada sexo resulta de la siguiente forma:

- 368 Mujeres
- 377 Hombres

³ Son las siguientes: Secretaría de la Mujer; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Salud; Secretaría de Asuntos Indígenas; Secretaría de Finanzas; Secretaría de Seguridad Pública y Protección Social; Secretaría de Educación; Secretaría de la Juventud; Procuraduría de Justicia; Secretaría General de Gobierno; Secretaría de Desarrollo Económico; Contraloría General del Estado; Secretaría de Desarrollo Rural; Secretaría del Medio Ambiente; Comité de Planeación del estado de Guerrero.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Estratificación

La configuración de la muestra para cada sexo se definió con base en la participación de la población de cada secretaría en el total de las 15 secretarías elegidas. Además se incluyó el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Guerrero, debido a la importancia que tiene su función dentro del Poder Ejecutivo:

	Mujeres	Hombres	Total
Secretaría de Salud	10	6	16
Secretaría de Educación	15	9	24
Secretaría de Finanzas y Administración	91	77	168
Secretaría de Asuntos Indígenas	3	2	5
Secretaría de Desarrollo Social	6	9	15
Secretaría de la Mujer	8	3	11
Secretaría de Seguridad Pública	44	73	117
Secretaría de la Juventud	4	1	5
Procuraduría General de Justicia	97	110	207
Secretaría General de Gobierno	40	43	83
Secretaría de Desarrollo Económico	2	3	5
Contraloría General del Estado	11	10	21
Secretaría de Desarrollo Rural	6	6	12
Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales	5	5	10
Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Guerrero (Poder ejecutivo)	26	20	46
Total	368	377	745

Herramientas para el análisis de la encuesta

El tipo de análisis que se llevará a cabo es descriptivo, con recursos estadísticos como la distribución porcentual, la media y las proporciones. Para contar con

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

resultados por dependencia de gobierno se realizaron tablas de tres entradas que se presentan en el anexo.

Se utilizó un valor promedio para las (VUG) para las preguntas que refieren a un factor⁴: satisfacción laboral, realidad laboral, sexismo, discriminación, acciones para la igualdad. Este valor promedio se obtiene de sumar las calificaciones otorgadas a cada reactivo que compone el factor y dividirla entre el número de reactivos. Las calificaciones son el valor referido a la cantidad que se obtiene de multiplicar el valor de la categoría más alta que permite responder la pregunta (3 ó 4) por el número total de casos que respondió la pregunta. Para algunos casos las categorías son tres: No, poco y sí; o cuatro: Nada Satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho así como Totalmente de acuerdo, De acuerdo, en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo.

La calificación se obtiene de la siguiente forma

$$\text{Calificación} = \frac{NTP}{MPP}$$

Donde *NTP* es el número total de puntos obtenidos: suma del producto del valor de cada categoría para responder la pregunta por el número de casos que respondió en cada categoría. Y *MPP* es el máximo de puntos posible: producto de multiplicar el total de casos que respondieron por el valor máximo de la categoría que permitió responder la pregunta y es considerada superior.

El análisis de las diferencias de ingreso se realizó a través de la brecha, que tiene como fórmula la siguiente:

⁴ Se siguió la metodología de la encuesta titulada *Cultura Institucional! Con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Federal*, de la Secretaría de la Función Pública e Inmujeres Federal, de la que se tomaron algunas preguntas para la elaboración del cuestionario utilizado en esta encuesta, donde los factores son dimensiones analizadas por varios reactivos.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

$$BI = \left(\frac{PSM_x - PSH_x}{PSH_x} \right) * 100$$

Donde *BI* es la brecha de ingresos, *PSM* es el ingreso promedio de las mujeres con el nombramiento *x* y *PSH* es el ingreso promedio de hombres con el nombramiento *x*.

Dimensiones exploradas

Las líneas sobre las que se realizó la encuesta hacen referencia a los siguientes aspectos:

1. Perfil sociodemográfico
2. Responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidado familiar
3. Condiciones de trabajo
 - a. Participación en actividades
 - b. Percepciones del ambiente laboral
 - c. Discriminación
 - d. Satisfacción en el trabajo
 - e. Sexismo
4. Hostigamiento sexual
5. Acciones recomendadas

Representatividad

La muestra del personal del gobierno de Guerrero es representativa para los sexos, es decir, se ha analizado la situación de mujeres y hombres de las 15 secretarías de la administración pública desde una perspectiva de género. Sin embargo, la representatividad de los resultados no se mantiene para cada

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Secretaría a nivel particular, debido a los bajos niveles unitarios en la muestra⁵. Esto implica que resulta erróneo comparar los resultados globales de cada secretaria entre si mismas.

Es importante mencionar que esta representatividad fue analizada para cada pregunta encontrándose que se mantuvo para todas las preguntas incluidas en el cuestionario anexo. La forma como fue medida fue por la tasa de respuesta; los resultados del análisis se presentan en el siguiente apartado.

Tasa de respuesta

La tasa de respuesta⁶ asociada a las preguntas del cuestionario que fueron contestadas fue variable. Para que la pregunta mantenga su representatividad por sexo, el número de datos faltantes no debería rebasar la cantidad de 55 en el caso de las mujeres y 57 en el de los hombres.

El análisis de las tasas de respuesta de cada una de las preguntas incluidas en el cuestionario aplicado dio como resultado que todos los resultados presentados sean generalizables al conjunto del personal de la Administración Pública del estado de Guerrero. Esto es, como se verá a continuación cada una de las preguntas de las que se presentan resultados contó con la tasa de respuesta necesaria para ser representativa. Se debe considerar que algunas preguntas no requieren ser respondidas por el total de la muestra como es el caso de la

⁵ Por ejemplo en la Secretaría de la Juventud solo cuatro mujeres y un hombre contestaron el cuestionario.

⁶ Para que un reactivo tenga representatividad en los resultados que reporta debe contar con un mínimo de 85% de nivel de respuesta (R. Sampieri, et al, 2006).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

pregunta sobre quien cuida a las/os hijas/os que solo debe responder quien los tiene.

Los resultados por pregunta se presentan a continuación:

Informe de representatividad de los cuadros incluidos en los resultados de la encuesta al personal de la administración pública*

Número de cuadro	Nombre	Mujeres	Hombres
1	Promedio de edad por sexo	X	X
2	Estado civil por sexo	X	X
3	Nivel de escolaridad por sexo	X	X
4	Condición de maternidad por sexo y estado civil	X	X
5	Número de hijas/os por sexo	X	X
6	Condición de ayuda doméstica por sexo	X	X
7	Personal según si tiene que salir a recoger a sus hijas/os a la escuela en horario de trabajo	X	X
8	Promedio de horas a la semana según tipo de actividad por sexo	X	X
9	Promedio de horas diarias en el trabajo de la oficina por sexo	X	X
10	Condición de afectación por cuidados de hijas/os y otras/os personas así como tareas domésticas, por sexo	X	X
11	Tiempo de afectación de sus labores en meses, por sexo	X	X
11a	Tiempo de afectación de sus labores en años, por sexo	X	X
12	Nivel de estudios por sexo según grupo al que pertenece	X	X
13	Forma de ingreso a la dependencia por sexo	X	X
14	Promedios de años de antigüedad	X	X
15	Promedio y brecha de ingreso quincenal por sexo según tipo de contrato	X	X
16	Personal por sexo que considera que en su institución...	X	X
17	Personal por nivel de satisfacción y sexo	X	X

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

18	Percepciones del ambiente laboral por sexo	X	X
19	Personal que considera que existe discriminación por razones de sexo en su trabajo	X	X
20	Observaciones sobre la incorporación al trabajo por sexo	X	X
21	Personal que considera haber sido excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre	X	X
22	Personal por sexo según aspecto del que fue excluido	X	X
23	Distribución por sexo de las ocupaciones	X	X
24	Personal que está en algún programa de estímulos	X	X
25	Personal por condición de acuerdo o desacuerdo con frases sexistas	X	X
26	Personal de la Administración Pública por tipo de evento de hostigamiento	X	X
27	Distribución porcentual de los eventos de hostigamiento sexual	X	X
28	Acciones frente a eventos de hostigamiento sexual	X	X
29	Razones por las que no tomó alguna medida al respecto	X	X
30	Personal por percepción de necesidades derivadas del problema de hostigamiento	X	X

* Son los cuadros que corresponden a la encuesta

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Resultados

Aspectos sociodemográficos

El comportamiento de la población en términos de natalidad, nupcialidad, composición por edad y nivel de estudios alcanzado, tiene importantes efectos en las características del personal de una empresa y de la forma como se incorpora a las actividades de la misma. Los cambios ocurridos en los últimos años en los patrones de fecundidad, de unión y separación, así como en la proporción de hogares encabezados por mujeres, han repercutido no solo en una mayor participación de ellas a la oferta de trabajo sino en el perfil sociodemográfico que presenta la fuerza de trabajo. Estas características afectan más a las mujeres ya que continúan como principales responsables de las actividades domésticas y los cuidados familiares. Como se verá más adelante, dedican más tiempo promedio a la semana a estas tareas en comparación con los hombres, aun cuando realicen un trabajo de tiempo completo.

En lo que respecta a mujeres y hombres trabajadoras/es de las secretarías incluidas en la muestra de la Administración Pública del estado de Guerrero (APG), éstos tienen un promedio de edad que se diferencia por 4 años (36 y 40 años, respectivamente) lo cual indica aspectos importantes para reflexionar. Uno de ellos está relacionado con las necesidades de contribuir con el gasto familiar desde edades jóvenes. Los datos sobre antigüedad muestran que hombres y mujeres tienen un promedio de años en la APG semejante, lo que significa que las mujeres que trabajan para el gobierno inician su trayectoria laboral a edades más jóvenes que los hombres. Lo anterior puede estar vinculado a la formación

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

profesional de ambos, ya que, por ejemplo, en el caso de las mujeres, algunas de ellas han tenido estudios de menor duración como ocurre con quienes acceden a puestos de secretaria o auxiliar de administración.

Cuadro 1. Promedio de edad por sexo

	Promedio de edad	N
Mujeres	36.34	365
Hombres	40.05	377
Total	38.22	742

El estado civil muestra características muy diferentes entre los sexos, ya que 70% de los hombres son casados y sólo 45.7% de las mujeres se encuentran en esta condición. La tercera parte de las trabajadoras es soltera, lo que puede ser un indicador de las características que presentan las mujeres al buscar un empleo⁷. Según varias analistas del mercado de trabajo (García y de Oliveira, 2006; Ariza y de Oliveira, 1999), la característica de las mujeres que buscan un empleo o están laborando en alguna actividad económica, es la de ser principalmente solteras, debido a que es una condición que favorece su inserción laboral por no tener responsabilidades familiares y domésticas que las obliguen a estar más tiempo en casa. Por su parte, las separadas y viudas tienen responsabilidades como jefas de hogar que las conducen al mercado de trabajo (en la APG representan a 11.4% de las trabajadoras). En México, las jefas de hogar muestran tasas altas de actividad económica; entre ellas hay mujeres sin pareja con hijas/os o sin ellas/os. Aunque en el mercado de trabajo nacional, los menores niveles de actividad económica se han registrado entre las cónyuges, con valores máximos de alrededor de 40 por ciento entre los 30 y 44 años de edad (García y de Oliveira,

⁷ Sin embargo, en la ENOE se ha encontrado que la proporción de mujeres casadas dentro del universo de las trabajadoras ha ido en aumento.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

2006), en el grupo analizado en este estudio integran a 55.8% de la población trabajadora.

Cuadro 2. Estado civil por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Soltero(a)	120	32.6	54	14.3	174
Casado(a)	168	45.7	267	70.8	435
Unión Libre	37	10.1	36	9.5	73
Separado(a)	16	4.3	9	2.4	25
Divorciado(a)	14	3.8	8	2.1	22
Viudo(a)	12	3.3	3	0.8	15
Otro	1	0.3	0	0.0	1
Total	368	100.0	377	100.0	745

En relación al nivel de estudios, se observa que ambos sexos se concentran en los superiores aunque en diferente porcentaje (50.7% en las mujeres y 56.9% en los hombres), además las mujeres muestran porcentajes mayores en el nivel de estudios técnicos. Como se comentó en el apartado de edad, el hecho de que la administración pública ofrezca empleo a quienes cuenten con niveles de estudios técnicos para desarrollar tareas administrativas, permite a las mujeres tener presencia laboral desde edades menores. Las labores administrativas han sido de las que más han abierto las puertas del empleo entre las mujeres con niveles de escolaridad más arriba de los primarios.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Cuadro 3. Nivel de escolaridad por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Primaria	8	2.2	5	1.3	13
Secundaria	14	3.8	42	11.2	56
Carrera técnica	91	24.8	27	7.2	118
Preparatoria	50	13.6	63	16.8	113
Licenciatura	186	50.7	214	56.9	400
Maestría	12	3.3	19	5.1	31
Doctorado	1	0.3	3	0.8	4
Otro	5	1.4	3	0.8	8
Total	367	100.0	376	100.0	743

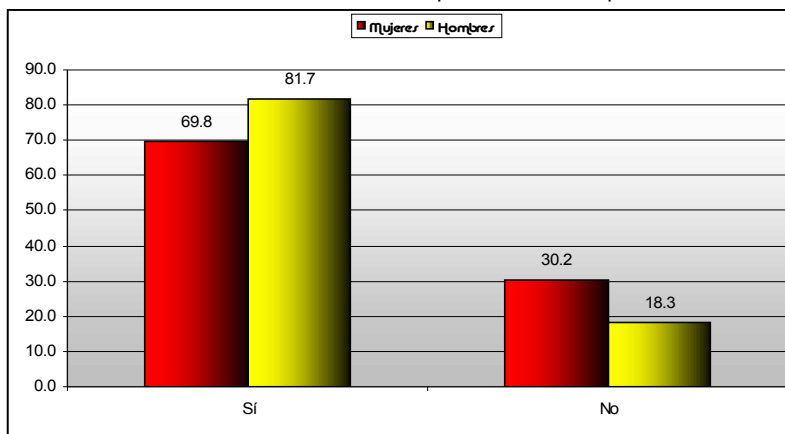
La condición de maternidad/paternidad da al trabajo de las mujeres y los hombres una característica peculiar muy estudiada en los últimos años, al referir a las oportunidades y dificultades posibles de presentar en el desempeño de las actividades laborales. Principalmente, para las mujeres la condición de maternidad representa, en la etapa que va de los 0 a los 12 años de edad de las/os hijas/os, dificultades para ascender en el empleo, para recibir cursos de capacitación y en general, para tener una trayectoria laboral fluida. En la administración pública en Guerrero, 70% de las mujeres viven o han vivido esta situación. Los hombres viven la paternidad de una manera muy diferente pues la asignación de las tareas de cuidado todavía está casi de manera exclusiva en las mujeres, lo cual los ubica en condiciones de menores dificultades para avanzar en su carrera profesional y laboral, por esta razón los trabajadores en estudio que tienen hijas/os (81.7%) pueden mostrar mejores oportunidades laborales que las mujeres. En nuestro país es reciente el planteamiento de propuestas para que mujeres y hombres puedan asumir tareas de cuidado sin ser afectados en su empleo. Hasta el momento, el mayor problema de las mujeres por conciliar el trabajo con la vida privada, es uno de los factores que más afectan su desarrollo laboral.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Al relacionar condición de maternidad/paternidad que tienen hijas/os por estado civil es posible observar que entre las y los solteras/os hay un porcentaje significativo que tiene hijas/os (28.6% de las mujeres y 20.4% de los hombres), por lo que las dificultades en la permanencia en el empleo son mayores. Las mujeres que son madres solteras asumen las tareas de cuidado, las domésticas y la manutención de la familia de manera individual lo que las lleva a recurrir a la familia como una medida de apoyo.

La siguiente gráfica (1) y el cuadro 4 muestran la condición de maternidad y paternidad de las y los trabajadores de las secretarías consideradas para este estudio y se alcanza a percibir la necesidad de apoyar la atención de las/os hijas/os con diferentes medidas que pueden ir desde el aumento de guarderías, hasta la ampliación de horarios escolares ya que 70% de las mujeres son madres y 80% de los hombres son padres de hijas/os que pueden estar en las primeras edades. Un porcentaje importante de quienes tienen hijas/os registraron edades entre 0 y 5 años.

Gráfica 1. Condición de maternidad/paternidad por sexo. Porcentajes



**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Cuadro 4 Condición de maternidad por sexo y estado civil

Estado Civil		Absolutos		%	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Soltero(a)	Sí	34	11	28.6	20.4
	No	85	43	71.4	79.6
Total		119	54	100.0	100.0
Casado(a)	Sí	150	251	89.3	94.0
	No	18	16	10.7	6.0
Total		168	267	100.0	100.0
Unión Libre	Sí	30	28	81.1	77.8
	No	7	8	18.9	22.2
Total		37	36	100.0	100.0
Separado(a)	Sí	15	8	93.8	88.9
	No	1	1	6.3	11.1
Total		16	9	100.0	100.0
Divorciado(a)	Sí	14	7	100.0	87.5
	No		1	0.0	12.5
Total		14	8	100.0	100.0
Viudo(a)	Sí	12	3	100.0	100.0
	No				
Total		12	3	100.0	100.0
Otro	Sí	1	0	100.0	0.0
	No				
Total		1	0	100.0	0.0

Otra manera de analizar la problemática de la condición de maternidad es por el número de hijas/os que tienen mujeres y hombres. Como se observa en el siguiente cuadro, la concentración de ambos está en 2 hijas/os, lo que corresponde al número de hijas/os promedio a nivel nacional en las áreas urbanas. Resalta el dato sobre las mayores proporciones de hombres que tiene un número más alto de hijas/os, lo cual puede explicarse por nuevas nupcias con nuevas/os hijas/os, a diferencia de las mujeres, quienes en menor medida contraen nuevas nupcias y si lo hacen, tienen más hijos/as en proporciones menores.

Cuadro 5. Número de hijas/os por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	80	31.4	80	26.0	160
2	101	39.6	112	36.4	213

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

3	54	21.2	78	25.3	132
4	17	6.7	22	7.1	39
5	3	1.2	13	4.2	16
6	0	0.0	1	0.3	1
8	0	0.0	1	0.3	1
9	0	0.0	1	0.3	1
Total	255	100.0	308	100.0	563

Una forma de resolver la necesidad de disminuir las tensiones entre las esferas familiar y laboral es la ayuda doméstica y 18% de las/os trabajadores cuentan con ella. La ayuda doméstica representa una oportunidad para participar en el mercado de trabajo, principalmente para las mujeres con hijas/os, ya sea unidas o solteras, al disminuir la carga de trabajo doméstico, el cual se constituye en uno de los elementos que más afectan su incorporación al trabajo en la esfera pública.

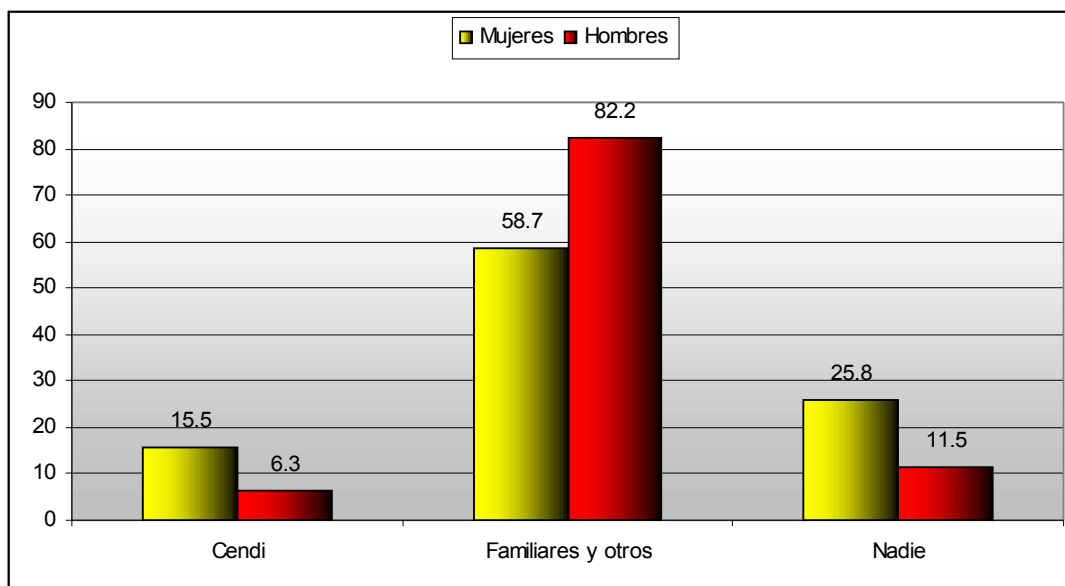
En los cuadros y gráfica siguientes (cuadros 6, 7 y gráfica 2) se presenta también la forma que madres y padres han asumido para cuidar a sus hijas/os donde predomina la participación de la familia principalmente entre los hombres, las mujeres muestran mayor uso del CENDI así como dejarlo solo, seguramente son hijas/os mayores de 12 años que pueden empezar a responsabilizarse de su cuidado.

Cuadro 6. Condición de ayuda doméstica por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Si	63	17.7	68	18.5	131
No	292	82.3	299	81.5	591
	355	100.0	367	100.0	722

Gráfica 2. Condición de cuidado para sus hijas/os por sexo. Porcentajes

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**



Cuadro 7. Personal según si tiene que salir a recoger a sus hijas/os a la escuela en horario de trabajo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	55	47	22.7	17.0
No	187	229	77.3	83.0
	242	276	100.0	100.0

Uso del tiempo

En el cuestionario se incluyeron algunas preguntas para detectar el impacto que las responsabilidades familiares tienen en la vida laboral. Respecto al tiempo dedicado al trabajo doméstico, los hombres reportan 14.5 horas en promedio por semana, y las mujeres 30.1, lo que expresa una brecha de 15.6 horas por semana. En estos datos se debe considerar que algunas de las actividades analizadas se pueden realizar de manera simultánea y que solo con fines comparativos se realiza la suma. En la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2002, se observa que las mujeres destinan en promedio 6'36" horas diarias al trabajo

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

doméstico, en comparación con 1'24" que destinan los hombres. En el caso de las mujeres que trabajan en el mercado, la doble jornada asciende a 14 horas diarias de trabajo remunerado y no remunerado. En el caso de los hombres el trabajo remunerado y no remunerados suman 10.66 (INEGI, 2002). Como se referencia en la ENUT 2002, entre las y los trabajadores de la Administración Pública de Guerrero la brecha es mayor en la preparación de alimentos y el cuidado de niñas/os, actividades que todavía son consideradas como habilidades típicamente femeninas⁸. Además, es importante destacar que el tiempo que dedican los hombres a la recreación es mayor que el de las mujeres; el número de horas que dedican al trabajo doméstico y de cuidado familiar les permite contar con más tiempo de esparcimiento al contrario de las mujeres.

La distribución del tiempo para realizar los diferentes tipos de trabajo (doméstico y extradoméstico), así como la diversión y el tiempo libre, debe basarse en principios de equidad y no como respuesta, a medias, de la división sexual del trabajo. Si las mujeres ahora contribuyen con el ingreso familiar a la par que los hombres, lo que debemos encontrar es una participación de éstos en las actividades domésticas y de cuidado en similares proporciones. Si bien los hombres muestran horarios de trabajo en el mercado más amplios que las mujeres, las diferencias que suponen no representan las encontradas en el hogar. Por otra parte, la diferencia en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos es importante (5 horas a la semana), confirmando el arraigo de la tradicional división sexual de trabajo traducido en que las mujeres dediquen mayor tiempo a esta tarea. Al relacionar lo anterior con los resultados de la pregunta 39, se puede observar que no es casual que solo 8% de los hombres y 14% de las mujeres

⁸ En México por cada 10 personas que cocinan, ocho son mujeres y dos son hombres Instituto Nacional de Estadística Geografía e Información INEGI 2007, *Mujeres y Hombres México 2007*, INEGI e Instituto Nacional de las Mujeres.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

opinan que si los hombres tuvieran el derecho al servicio de la guardería se promovería la igualdad entre hombres y mujeres. En el mismo sentido, sólo 3.3% de las mujeres y 7.5% piensan que la ampliación de las semanas para la licencia de la paternidad llevaría a una mayor equidad.

Respecto al trabajo en el mercado, en el análisis de la Administración Pública de Guerrero se observa un promedio de 42 minutos más en el horario diario de trabajo remunerado de los hombres, que significan 3 horas y 20 minutos a la semana, de diferencia, lo que está muy distante de las 15.6 en el trabajo doméstico y de cuidado consideradas en este estudio, en el que no se incluyen actividades como reparaciones en el hogar y del auto así como trabajos de jardinería que generalmente son realizadas por los hombres.

Cuadro 8. Promedio de horas a la semana según tipo de actividad por sexo

		¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres y abarrotes?	¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza?	¿Cuántas horas a la semana dedica usted al pago de servicios?	¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niños(as) u otras personas?	Total de horas promedio de trabajo doméstico y de cuidado	¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?
Mujeres	Promedio	7,5	3,9	7,1	1,3	10,3	30,1	4,9	3,9
	N	363	363	363	352	343		361	355
Hombres	Promedio	2,3	2,5	3,0	1,4	5,3	14,5	3,5	5,0
	N	361	365	363	359	357		368	359
Brecha en horas		5.2	1.4	4.1	-0.1	5	15.6	1.4	-1.1

Cuadro 9. Promedio de horas diarias en el trabajo de la oficina por sexo

	Promedio	N
Mujeres	7.9	355

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Hombres	8.6	344
Brecha	-0.7	

Los resultados asentados en el cuadro 10 nos permiten confirmar que tanto hombres como mujeres registran que las responsabilidades de cuidado en la familia han afectado sus labores. Sin embargo, las mujeres reportan esos efectos en una proporción mayor, en función de que ellas invierten más tiempo en las actividades del ámbito doméstico. Por otra parte, se observa también una diferencia entre mujeres y hombres que respondieron respecto a la afectación del progreso de su carrera laboral por el cuidado de personas. En la mayoría de los renglones en los que se observa que sí fue afectado, se encuentran porcentajes superiores de mujeres, principalmente por el cuidado de las/os hijas/os; solo en el que dice “por cuidar y responsabilizarte de personas enfermas” coincide el porcentaje. Cabe mencionar que los renglones no son excluyentes, por lo que una persona podía marcar más de uno.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Cuadro 10. Condición de afectación por cuidados de hijas/os y otras/os personas así como tareas domésticas, por sexo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por cuidar y responsabilizarte de hijos e hijas				
Si	76	43	20.8	11.5
No	289	332	79.2	88.5
Total	365	375	100.0	100.0
Por cuidar y responsabilizarte de otros (as) niños (as)				
Si	9	5	2.5	1.3
No	350	367	97.5	98.7
Total	359	372	100.0	100.0
Por cuidar y responsabilizarte de personas adultas mayores				
Si	26	23	7.2	6.2
No	333	349	92.8	93.8
Total	359	372	100.0	100.0
Por cuidar y responsabilizarte de personas enfermas				
Si	33	34	9.2	9.2
No	324	337	90.8	90.8
Total	357	371	100.0	100.0
Por cuidar y responsabilizarte de personas con discapacidad				
Si	6	6	1.7	1.6
No	353	364	98.3	98.4
Total	359	370	100.0	100.0
Por cuidar y responsabilizarte de tareas domésticas				
Si	33	32	9.2	8.6
No	327	341	90.8	91.4
Total	360	373	100.0	100.0

Un aspecto destacado que resalta la importancia de considerar las tareas que mujeres y hombres realizan en sus hogares o con sus familias, es el tiempo que fue afectado su empleo por tales actividades. Las mujeres presentan casos de afectación de más de 3 meses y más de 5 años, situación que en los hombres no ocurre; por otro lado, muestran proporciones mayores en lo que respecta a las que fueron afectadas/os por menos de un mes.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Cuadro 11. Tiempo de afectación de sus labores en meses, por sexo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 1 mes	45	48	57.7	87.3
De 1 a 3 meses	18	7	23.1	12.7
De 4 a 6 meses	7	0	9.0	0.0
De 7 meses a un año	8	0	10.3	0.0
Total	78	55	100.0	100.0

Cuadro 11a. Tiempo de afectación de sus labores en años, por sexo

Años	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2	1	2	12.5	40.0
3	1	2	12.5	40.0
5	0	1	0.0	20.0
6	2	0	25.0	0.0
7	1	0	12.5	0.0
8	1	0	12.5	0.0
10	2	0	25.0	0.0
Total	8	5	100.0	100.0

Las áreas consideradas como más perjudicadas, en ambos sexos, son el proceso de escalafón y los ingresos, posteriormente se encuentran la capacitación y las redes de trabajo, aspectos todos fundamentales en la obtención de mejores condiciones de empleo y desarrollo laboral.

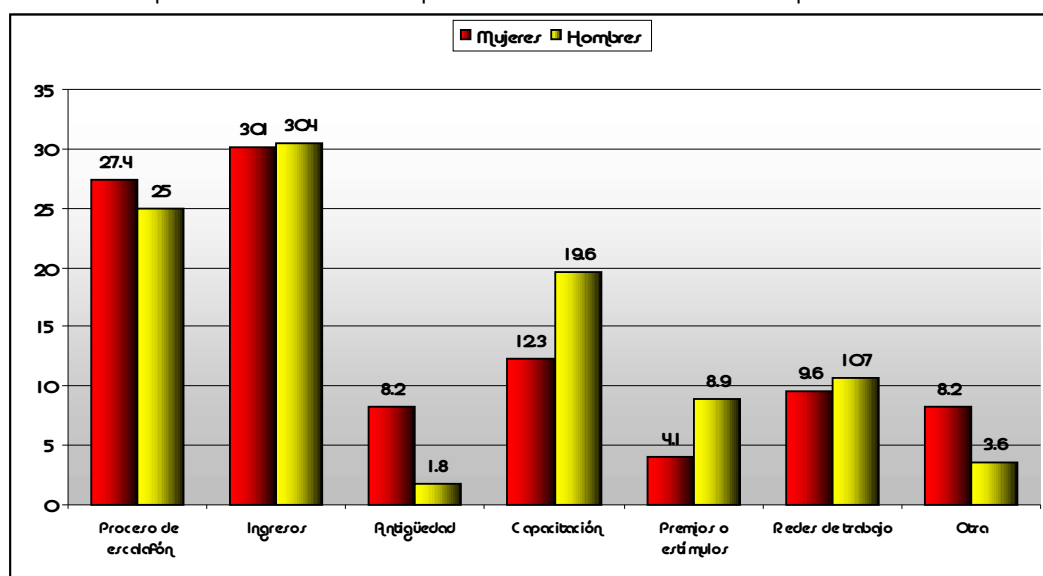
Los resultados permiten percatarse que una mayor proporción de trabajadoras ve afectado su progreso en el empleo por la presencia de hijos(as) y el cuidado de otras personas, lo que tiene que ver con la división sexual del trabajo y la asignación de roles de género que hasta hace poco tiempo asignaban de manera exclusiva a las mujeres estos cuidados.

Las labores de cuidado familiar representan una responsabilidad que, principalmente en las mujeres, afecta la trayectoria laboral, por lo que deben ser

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

consideradas en los procesos de promoción y evaluación. Debido a que la participación de las mujeres en el empleo constituye una diferencia importante con respecto a la forma en que se da la de los hombres en las actividades de la administración pública, la falta de atención a estas diferencias las reproduce y contribuye a la permanencia de la desigualdad en las oportunidades, como las de capacitación y escalafón, por mencionar algunas.

Gráfica 3. Aspectos laborales que fueron más afectados por sexo. Porcentajes



En resumen, la división del trabajo por sexo donde el hombre es visto como el proveedor y la mujer como quien salva y promueve la familia, aun con los cambios que se alcanzan a percibir (la participación de los hombres en las actividades domésticas y de cuidado, y las mujeres en el trabajo remunerado, por menores que sean) facilita más a los hombres ser un trabajador exitoso que a las mujeres, pues el impacto negativo laboral más grande deriva del cuidado y la

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

crianza de los niños. Lo anterior da lugar a la necesidad de establecer más y mejores políticas de conciliación entre ambas esferas de participación.

Las mujeres de la Administración Pública de Guerrero deben realizar mayores esfuerzos -contados como la suma de horas de trabajo remunerado y no remunerado que en éstas alcanza a 69.6 a la semana y en los hombres a 57- para percibir ingresos inferiores a los servidores públicos hombres por la falta de oportunidades para ascender y recibir mejores remuneraciones (véanse la gráfica 5 y el cuadro 15 de las diferencias en ingresos promedio).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Aspectos laborales

El mercado de trabajo ha sido analizado por diversas estudiosas que sostienen la existencia de un fuerte canon de género en su interior⁹. La distribución sexual del trabajo que otorga a las mujeres y a los hombres puestos y ocupaciones diferentes según la creencia, predominante aún, de habilidades diferenciadas por sexo, llevó a las mujeres a desarrollar durante varios años actividades derivadas de sus responsabilidades en el hogar: enfermeras, maestras, cocineras, secretarías. A los hombres, por su parte, se les concentró en actividades dentro del sector industrial y de los servicios, en el transporte y la vigilancia.

Por lo anterior, se crearon problemas de discriminación pues se excluyó, con base en el manejo de estereotipos por sexo, a las personas que se consideraba no podían realizar las tareas. La identificación de ocupaciones exclusivas para hombres o para mujeres fue el argumento utilizado para, de manera directa o indirecta, sostener la distribución de ambos en las ocupaciones.

La discriminación directa es considerada como una medida claramente excluyente: "... existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades" (OIT, 2003). La discriminación indirecta, por su parte, es aquella que de manera velada excluye a las personas: "La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A

⁹ García, Blanco y Pacheco (1999); De la O, (2000).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta" (OIT, 2003).

Desde la Segunda Guerra Mundial, la discriminación basada en el sexo es considerada la principal forma de este problema y es objeto de atención de la comunidad internacional. En el segundo informe sobre discriminación en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo señala que en esta materia se pueden identificar avances y retrocesos (OIT, 2007).¹⁰

Las que recientemente han sido identificadas son las basadas en la edad de los trabajadores, especialmente cuando son demasiado jóvenes o viejos; la discriminación fundada en la orientación o preferencia sexual; en la discapacidad; y en la posibilidad o evidencia de tener el VIH Sida. Otras formas de exclusión que se han hecho presentes en el mundo laboral son originadas en factores genéticos y en el estilo de vida, sobre todo contra de quienes presentan sobrepeso o adicción al tabaco.

En este informe de la OIT denominado *La igualdad en el trabajo; afrontar los desafíos que se plantean*, el organismo sostiene que ahora es más "urgente" que hace cuatro años combatir estas prácticas (en 2003 publicó su primer informe sobre el tema), porque "la existencia de desigualdades en los ingresos, los capitales y las oportunidades diluyen la eficacia del combate a la discriminación y pueden provocar que se frene el crecimiento económico" (OIT, 2007). Precisa

¹⁰ El principal avance al que hace referencia este organismo es que 162 estados miembros han ratificado los dos convenios existentes, uno sobre la mejora de los marcos jurídicos e institucionales de los países y, otro, sobre la puesta en marcha de planes de acción para combatir las desigualdades que se derivan de la discriminación. Sin embargo, el informe evidencia que por otra parte, han surgido nuevas formas de segregación laboral.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

también que los recientes e incipientes estilos de discriminación no sólo son argumentos para hacer diferencias en los lugares de trabajo o para frenar ascensos, sino también para realizar despidos.

Otro documento de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género (2008), señala cada uno de los convenios internacionales relacionados con este tema, en los que “la protección y promoción de la igualdad entre las personas de uno y otro sexo han sido reconocidas como nociones fundamentales en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos” (p. 8). Tales convenios incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) (CEDAW) y su Protocolo Facultativo de 1999; la Convención sobre los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y su seguimiento; los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y, más recientemente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006 por la reunión plenaria de la Asamblea General (OIT, 2008).

Con el Convenio No. 100, al tiempo que se garantizaba una misma remuneración por un trabajo de igual valor, se daba paso al examen de los sesgos estructurales de género en el mercado de trabajo. Desde entonces, el foco de atención ha ido cambiando gradualmente y se ha pasado de proteger a la mujer a promover la igualdad y mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

ambos sexos sobre una base de igualdad, tal como se aprecia, por ejemplo, en la sustitución de la Recomendación sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares, 1965 (núm. 123), por el Convenio núm. 156. En el nuevo milenio las normas del trabajo, nuevas y revisadas, reflejan el objetivo general del trabajo decente, entendido como aquel que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana¹¹ y sobre el que en la actualidad se sustentan todas las actividades de la OIT. La igualdad de género es esencial dentro de este objetivo.

En las primeras décadas del siglo XX imperaba la idea de que las mujeres eran más frágiles que los hombres, tanto física como socialmente, por lo que ciertas ocupaciones les estaban vedadas, en particular, toda actividad que pudiera poner en peligro su salud y, en especial, su función de criar a los hijos. Por consiguiente, entre los primeros instrumentos adoptados por la OIT se contaron las normas mínimas concernientes a la licencia y las prestaciones por maternidad. Desde principios de la década de 1950, la óptica fue desplazándose más bien hacia la promoción de la igualdad en el empleo y en la remuneración entre hombres y mujeres. En 1951, el Convenio No. 100 y la Recomendación No. 90 establecieron los principios rectores de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente del sexo. En 1958 se adoptaron el Convenio (No. 111) y la Recomendación (No. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación) a fin de establecer el principio de la no discriminación basada en diversos factores, entre otros, el sexo, en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a las condiciones de empleo. Los Convenios números 100 y 111 se cuentan entre los más ratificados de la OIT y han incidido en la formulación de ulteriores convenios de las Naciones Unidas e instrumentos

¹¹ Somavía, Juan (1999). *Trabajo Decente: Memoria del Director General*, OIT

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

regionales. Varias normas adoptadas más recientemente responden a los rápidos cambios que vienen produciéndose en el mercado de trabajo y en las modalidades de trabajo desde el decenio de 1980.

Los derechos de las mujeres en la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Debido a que la LFT se promulga en 1931, cuando las mujeres mexicanas no tenían derecho a elegir a sus representantes ni a ser designadas para ocupar puestos de elección popular, no se les tomó en cuenta como sujetas de derecho, sólo se les protegió de trabajos pesados y peligrosos en la etapa del embarazo. Sin embargo, cuando se incorporan al espacio laboral extradoméstico de manera progresiva, inician un conjunto de transformaciones legales como la reforma del Artículo 4º Constitucional, que formó parte de los preparativos para la Primera Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la ONU y realizada en México en 1975. Igualmente, se modificaron aquellos Artículos del Código Civil en materia familiar que condicionaban el trabajo extradoméstico femenino al permiso del esposo y al cuidado de las responsabilidades de la familia. Sin embargo, la LFT contiene aún grandes vacíos y ambigüedades que han favorecido la discriminación y segregación laboral de las mujeres (Ortiz, s/f).

En la Ley Federal del Trabajo, los derechos específicos de las trabajadoras están considerados en el título V, llamado "Trabajo de las mujeres", en el que se incluyen aspectos relacionados con el ejercicio de la maternidad, lo que muestra una concepción de ellas como individuos con derechos relacionados a su función biológica, "además de que denota que la reproducción es un trabajo

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

sólo de las mujeres y no una responsabilidad social, tanto de los progenitores, madre y padre, como de la sociedad en su conjunto" (Ortiz, s/f).

Así, el contexto normativo e institucional internacional ha favorecido la incorporación femenina al trabajo con una base legal que intenta evitar la discriminación y la violencia, solamente falta lograr que se traduzca en hechos pues la norma nacional aún se encuentra con una concepción de las mujeres limitada a su función biológica.

Los siguientes párrafos describen las condiciones laborales de mujeres y hombres de 15 secretarías de la Administración Pública del estado de Guerrero, con lo cual se busca advertir la coherencia entre norma y operación institucional tomando como referente principal la discriminación por motivos de sexo.

Estabilidad en el trabajo

Una de las formas de identificar situaciones de discriminación por sexo en el trabajo es a través de las desigualdades en la forma de contratación, por lo que el análisis que sigue refiere al tipo de contrato. Este aspecto de las condiciones de trabajo representa la estabilidad y protección que pueden tener los trabajadores en el empleo.

Tipo de contrato en la Administración Pública de Guerrero

Las diferencias en el tipo de contrato encontrados en la Administración Pública de Guerrero refieren a desigualdades por sexo en la participación en los puestos de decisión, ya que éstos se concentran en los puestos de confianza y por

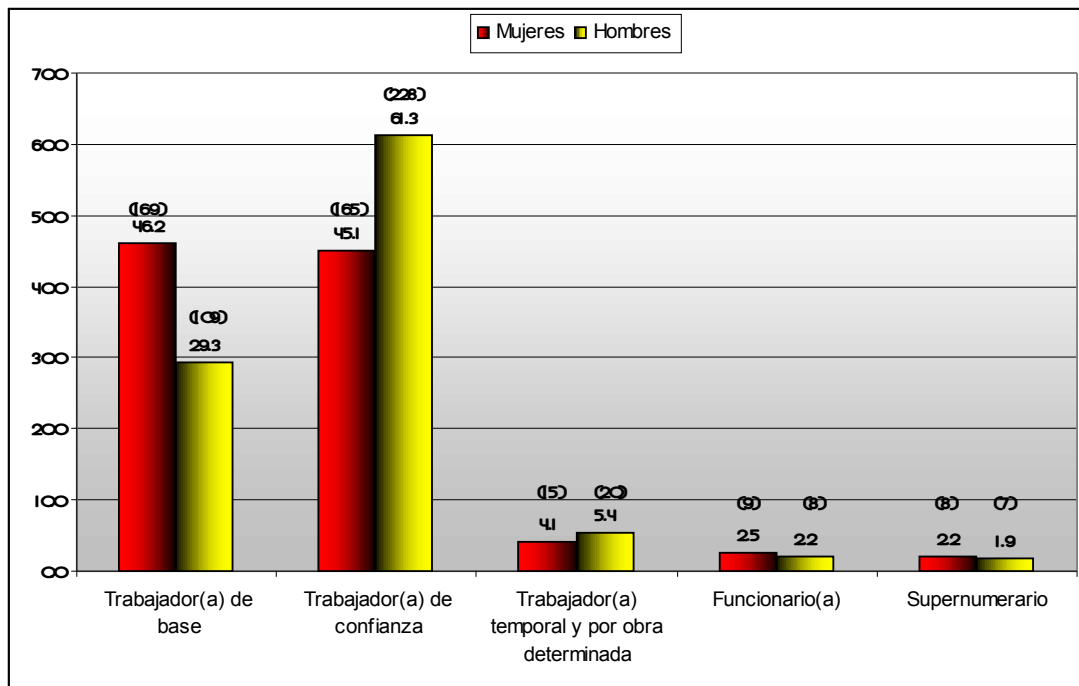
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

supuesto funcionarios; las/os trabajadoras/es de base son las/os que cuentan con las jerarquías de ocupación menores. Como se observa en el cuadro siguiente las mujeres se encuentran con una mayor presencia dentro de éstos últimos lo que significa la percepción de menores ingresos (véanse el cuadro 15 y la gráfica 5) y las menores oportunidades de participar en la toma de decisiones y en el planteamiento de políticas públicas.

Como se comentó en la sección de perfil sociodemográfico, las mujeres cuentan con estudios del nivel técnico que les permite su incorporación al trabajo pero que les está ofreciendo puestos e ingresos por debajo de los que obtienen los hombres. El nivel de estudios no solamente está marcando el perfil de la ocupación sino que está reproduciendo la división sexual del trabajo que continua marcando las oportunidades limitadas y desiguales para mujeres y hombres.

**SUBSECRETARÍA DE EQUITAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Gráfica 4. Tipo de contrato por sexo. Porcentajes y absolutos en paréntesis-



Cuadro 12. Nivel de estudios por sexo según grupo al que pertenece

Grupo al que pertenece		Absolutos		%	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajador(a) de base	Primaria	2	3	1.2	2.8
	Secundaria	4	16	2.4	14.7
	Carrera técnica	70	11	41.7	10.1
	Preparatoria	29	27	17.3	24.8
	Licenciatura	57	50	33.9	45.9
	Maestría	2	1	1.2	0.9
	Otro	4	1	2.4	0.9
	Total	168	109	100.0	100.0

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Trabajador(a) de confianza	Primaria	1	1	0.6	0.4
	Secundaria	6	23	3.6	10.1
	Carrera técnica	17	13	10.3	5.7
	Preparatoria	21	35	12.7	15.4
	Licenciatura	109	136	66.1	59.6
	Maestría	9	15	5.5	6.6
	Doctorado	1	3	0.6	1.3
	Otro	1	2	0.6	0.9
	Total	165	228	100.0	100.0
Trabajador(a) temporal y por obra determinada	Primaria	4	0	26.7	0.0
	Secundaria	4	2	26.7	10.5
	Carrera técnica	2	1	13.3	5.3
	Preparatoria	0	1	0.0	5.3
	Licenciatura	5	13	33.3	68.4
	Maestría	0	2	0.0	10.5
	Total	15	19	100.0	100.0
Funcionario(a)	Primaria	1	1	11.1	12.5
	Licenciatura	7	6	77.8	75.0
	Maestría	1	1	11.1	12.5
	Total	9	8	100.0	100.0
Supernumerario	Secundaria	0	1	0	14.3
	Carrera técnica	1	1	12.5	14.3
	Licenciatura	7	5	87.5	71.4
	Total	8	7	100.0	100.0

Una de las características del mercado de trabajo es que para la incorporación del nuevo personal es común la recomendación de algún familiar o amigo y la AP presenta esta situación en 61.7% de mujeres y 56% de hombres de su personal. Sólo 21.2% de ellas mujeres y 33.5% de los hombres ingresaron por una convocatoria institucional. Lo anterior puede crear dificultades en el desarrollo de las tareas ya que a veces no se cumple con el perfil del puesto, situación que se presenta en todos los niveles del aparato administrativo gubernamental. Además, esta práctica de reclutamiento es discriminatoria pues refleja que las convocatorias para nuevos puestos no son abiertas y sólo las personas que tienen

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

acceso a las redes cerradas de familiares o de amigos se enteran de la oportunidad de concursar por un puesto. De esta manera se excluye a un mayor número de aspirantes, reduciendo la posibilidad de seleccionar a las/os candidatas/os más capacitadas/os y productivas/os para el puesto, lo que resulta un desperdicio de recursos humanos.

Cuadro 13. Forma de ingreso a la dependencia por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%
Por convocatoria institucional	77	21.2	125	33.5
Por un/a conocido/a -amigo/a	180	49.6	168	45.0
Por un/a familiar	44	12.1	41	11.0
Otro	62	17.1	39	10.5
Total	363	100.0	373	100.0

Mujeres y hombres trabajadores tienen un promedio de antigüedad semejante en la Administración Pública de Guerrero, sin embargo, en la dependencia en la que se encontraban en el momento de la encuesta, difería por 2 años el tiempo en el que habían laborado en ella siendo mayor para las mujeres, por lo que se puede plantear que la brecha salarial entre los sexos, que se analizará más adelante, se debe a la segregación ocupacional (que hasta el momento la hemos identificado a partir del tipo de contrato) y no a la antigüedad.

Cuadro 14. Promedios de años de antigüedad

		Antigüedad en la administración pública	Antigüedad en la dependencia actual
Mujeres	Promedio	11.6	9.0
	N	352	355
Hombres	Promedio	11.4	7.9
	N	363	360

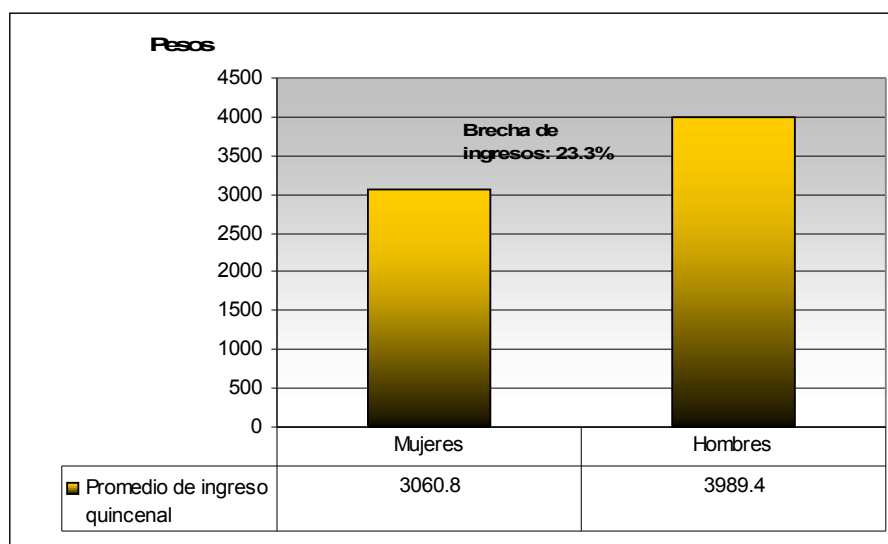
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Como consecuencia de la distribución por sexo del tipo de contrato, donde las mujeres tienen mayor presencia entre la categoría de trabajador de base (con puestos de menor jerarquía), los ingresos de las mujeres son menores a los de los hombres. La brecha que se observa es de 23.3% a nivel global en la Administración Pública de Guerrero.¹² Es decir, las mujeres ganan solo el 76.7% promedio del salario masculino, o por cada peso que gana el servidor público hombre, la servidora gana 79 centavos. En el anexo de este documento se presentan las brechas por Secretaría, observándose que solo en las Secretarías de la Mujer y en la de Desarrollo Rural las mujeres tienen un ingreso promedio mayor (1.2% y 19.4%, respectivamente). En las restantes Secretarías se pueden encontrar brechas de ingreso hasta de 80% en el promedio quincenal, como es el caso de la Secretaría de Asuntos Indígenas. En esta secretaría las ocupaciones de los hombres registradas en la encuesta (como funcionarios), son las que generan una brecha de esa magnitud (véase el anexo).

Gráfica 5. Promedio y brecha de ingreso quincenal por sexo

¹² Véase la fórmula para su obtención en la Metodología de esta investigación.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**



Cuadro 15. Promedio y brecha de ingreso quincenal por sexo según tipo de contrato

	Promedio de ingreso	N
Contrato de base		
Mujeres	2750	162
Hombres	3008.4	102
Brecha de ingresos	-8.6	
Contrato de confianza		
Mujeres	3410.5	159
Hombres	4113.7	218
Brecha de ingresos	-17.1	
Contrato temporal o por obra determinada		
Mujeres	2096.4	14
Hombres	3531.3	20
Brecha de ingresos	-40.6	
Funcionarios		
Mujeres	4666.7	9
Hombres	15224.5	8
Brecha de ingresos	-69.3	
Supernumerarios		
Mujeres	2572	8
Hombres	3544.2	7

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Brecha de ingresos	-27.4
--------------------	-------

Conciliación laboral familiar

En términos generales las relaciones laborales en la Administración Pública de Guerrero facilitan la conciliación de las esferas familiar y laboral pues, según resultados encontrados en la encuesta, hay respeto por la normatividad laboral relacionada con la maternidad (las mujeres que hacen uso de esta prestación no tienen problemas para reincorporarse a su trabajo); los cursos de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo; hay desacuerdo en la afirmación de que solamente a las mujeres se les da autorización para atender asuntos familiares; el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal; sin embargo, poco más de la mitad de las mujeres menciona que en su institución se considera negativo solicitar permiso para atender problemas familiares y personales. Esto es, en términos formales hay un respeto por los derechos de las y los trabajadores para atender asuntos de tipo familiar y personal, pero se perciben señalamientos a quienes así lo solicitan. Por otra parte, un gran porcentaje de mujeres y hombres considera necesario dar dinamismo al permiso por paternidad que aun no es frecuente en las relaciones laborales, 46.7% en el caso de mujeres y 51.7% en hombres (véase el cuadro 16). El contexto nacional favorece esta opinión: en junio del año pasado (2008), la Cámara de Diputados aprobó la iniciativa de reforma a los artículos 81 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que los trabajadores podrán ejercer su paternidad al poder ausentarse de su centro de trabajo en el alumbramiento y periodo de lactancia y empatar sus vacaciones con la de sus hijos con el fin de disfrutarlos.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En la Administración Pública de Guerrero existen esquemas y mecanismos para otorgar horas-permisos a fin de atender deberes de maternidad o paternidad. (Art. 24 LTSP) y se cuenta con el esquema de licencia de paternidad:

"A solicitud expresa de la trabajadora y según convenga a sus intereses familiares, podrá permitir que sea el esposo o concubino quien disponga de hasta dos de las semanas posteriores al parto a las que ella tuviere derecho para abocarse a la crianza del niño" (Art. 24, cláusula 3, Ley De Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado de Guerrero (LTSP Numero 248).

Si bien se ha hecho un esfuerzo para conceder derechos y una licencia de paternidad a los padres, el tiempo de dos semanas se observa que es muy reducido (*fracción III del artículo 24 bis, LTSP*). Estos cambios en las leyes nacionales respecto a las responsabilidades familiares, en especial en cuanto a empatar las vacaciones con la de sus hijos, deben darse a conocer para reforzar un nuevo contrato social que rompa los esquemas hasta el momento vigentes en los que son las mujeres quienes llevan la carga de cuidar a los niños, enfermos y ancianos.

Aparentemente, existe igualdad de oportunidades para las promociones en las dependencias de la Administración Pública de Guerrero, sin embargo, la casi exclusividad de las mujeres para asumir las responsabilidades domésticas y familiares representa menores oportunidades para un ascenso. Es parte del imaginario colectivo que todas las actividades y compromisos del ámbito doméstico son estrictamente de las mujeres.

Los valores globales que se obtuvieron en el conjunto de reactivos referentes a la conciliación entre la esfera laboral y familiar (76.4 en mujeres y 78.6 en los hombres) señala que faltan aspectos por atender para que sea parte de las

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

condiciones generales de trabajo que favorecen la participación con igualdad de oportunidades entre los sexos y es en las mujeres donde se observa una mayor percepción de esta ausencia.

Cuadro 16. Personal por sexo que considera que en su institución...

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Se respeta el permiso o licencia por maternidad				
Totalmente de acuerdo	233	249	63.7	67.7
De acuerdo	115	109	31.4	29.6
En desacuerdo	11	5	3.0	1.4
Totalmente en desacuerdo	7	5	1.9	1.4
Total	366	368	100.0	100.0
Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de				
Totalmente de acuerdo	199	228	54.5	61.1
De acuerdo	127	126	34.8	33.8
En desacuerdo	24	15	6.6	4.0
Totalmente en desacuerdo	15	4	4.1	1.1
Total	365	373	100.0	100.0
Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de				
Totalmente de acuerdo	128	150	35.7	40.3
De acuerdo	145	164	40.4	44.1
En desacuerdo	68	48	18.9	12.9
Totalmente en desacuerdo	18	10	5.0	2.7
Total	359	372	100.0	100.0
Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos				
Totalmente de acuerdo	88	51	24.3	13.9
De acuerdo	101	93	27.9	25.4
En desacuerdo	114	141	31.5	38.5
Totalmente en desacuerdo	59	81	16.3	22.1
Total	362	366	100.0	100.0
Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares				
Totalmente de acuerdo	31	50	8.6	13.6
De acuerdo	50	53	13.9	14.4
En desacuerdo	165	167	45.8	45.4
Totalmente en desacuerdo	114	98	31.7	26.6
Total	360	368	100.0	100.0
El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el				
Totalmente de acuerdo	122	163	33.5	43.5
De acuerdo	142	143	39.0	38.1
En desacuerdo	56	39	15.4	10.4

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Totalmente en desacuerdo	44	30	12.1	8.0
Total	364	375	100.0	100.0
Se organizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y días				
Totalmente de acuerdo	41	56	11.4	15.0
De acuerdo	77	82	21.4	22.0
En desacuerdo	142	145	39.6	38.9
Totalmente en desacuerdo	99	90	27.6	24.1
Total	359	373	100.0	100.0
Debe existir el permiso de licencia por paternidad				
Totalmente de acuerdo	171	193	46.7	51.7
De acuerdo	137	125	37.4	33.5
En desacuerdo	28	36	7.7	9.7
Totalmente en desacuerdo	30	19	8.2	5.1
Total	366	373	100.0	100.0
VUG			76.4	78.6

Al ponderar de mayor a menor importancia los resultados y obtener el valor único global, éstos indican la calificación de las respuestas obtenidas en la Administración Pública de Guerrero. Los rubros de mejor calificación son los que refieren a que la institución respeta el permiso o licencia por maternidad (90); a que se facilita la reincorporación de las mujeres que hacen uso de las licencias (86) y en tercer lugar, el que alude a que existan permisos de licencia de paternidad (81). Sin embargo, los resultados también arrojan calificaciones bajas respecto a que las instituciones deben poner mayor atención en los aspectos relacionados con los permisos para atención de asuntos personales y familiares (59), especialmente en el caso de los servidores públicos hombres. De lo anterior se deduce que una tarea pendiente es revisar los reglamentos y condiciones laborales en la Administración Pública de Guerrero desde la óptica del modelo de reconocimiento de las empresas familiarmente responsables elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2006).

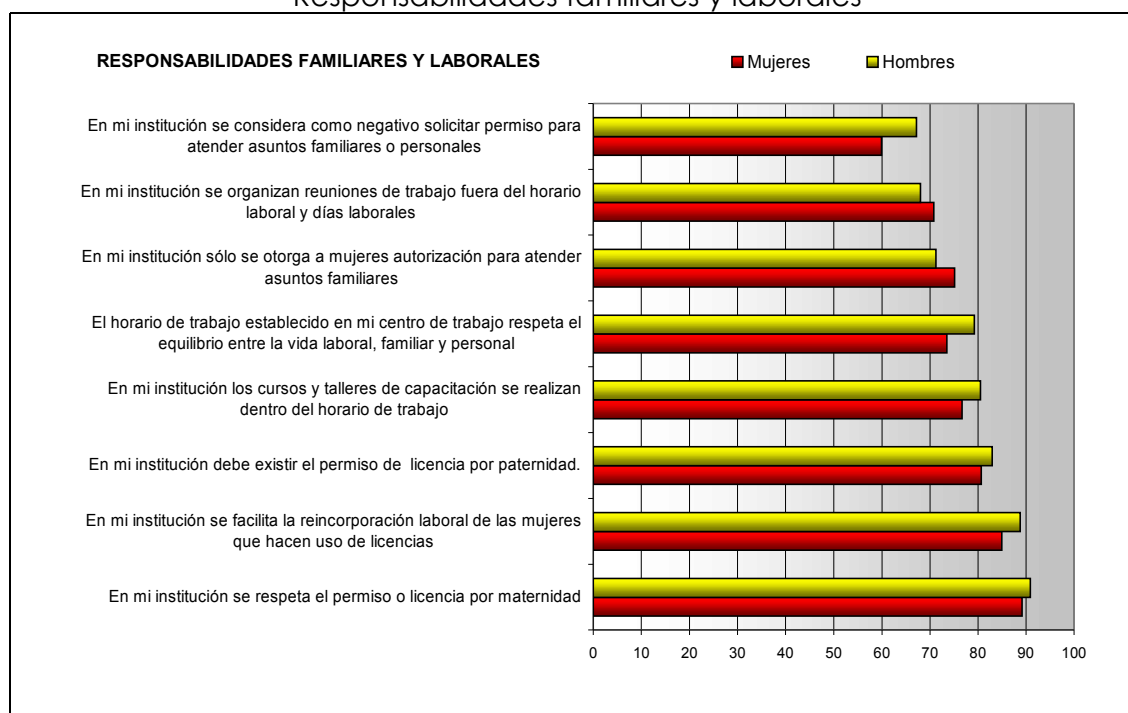
La siguiente gráfica muestra la calificación por cada respuesta, con lo cual se proporciona la información necesaria para que las instituciones tengan una visión

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

general sobre los factores que requieren instrumentar acciones para mejorar la conciliación laboral familiar.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Gráfica 6. Calificaciones a los reactivos considerados para el factor
Responsabilidades familiares y laborales



En el cuadro 9 del anexo se incluye la información desagregada por sexo que permite identificar de forma general la situación de conciliación laboral de las personas encuestadas, asimismo, se incluye en el cuadro la calificación total por respuesta.

Satisfacción en el trabajo

Para la encuesta aplicada al personal de la Administración Pública de Guerrero, la satisfacción en el trabajo es una característica del ambiente laboral. La hipótesis que sostiene esta pregunta es que las mujeres muestran menor nivel de satisfacción debido a las condiciones de segregación y discriminación laboral en el espacio laboral. En el cuestionario se incluyó una pregunta sobre este aspecto

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

conformada por diversos reactivos entre los que se encuentran: reconocimiento a iniciativas, puesto, salario, respeto a derechos laborales y labor del sindicato. Los resultados por cada uno de estos reactivos por Secretaría se pueden observar en el anexo (cuadros 10 a 16) en este apartado sólo se presentan resultados en términos globales.

Como puede observarse, la proporción mayor de mujeres en la categoría “nada satisfecho” y “poco satisfecho” se ubica en tres renglones: salario actual, programa de estímulos y labor del sindicato. Es de resaltar que en solo dos aspectos las mujeres muestran una mayor proporción que los hombres dentro de la categoría “satisfecho”, los cuales son respeto a los derechos laborales y labor del sindicato. Los aspectos que muestran participaciones significativas de mujeres y hombres dentro de la categoría *Satisfecho* son ambiente laboral, puesto, horario de trabajo, respeto a derechos laborales, relaciones con compañeros de trabajo y espacio, equipo y herramientas de trabajo.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuadro 17. Personal por nivel de satisfacción y sexo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
El ambiente laboral				
Nada satisfecho(a)	18	16	4.9	4.3
Poco satisfecho(a)	77	57	21.1	15.2
Satisfecho	227	217	62.2	58
Muy satisfecho	43	84	11.8	22.5
Total	365	374	100	100
El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas				
Nada satisfecho(a)	84	66	22.9	17.6
Poco satisfecho(a)	130	118	35.4	31.4
Satisfecho	123	156	33.5	41.5
Muy satisfecho	30	36	8.2	9.6
Total	367	376	100	100
Su puesto actual				
Nada satisfecho(a)	30	28	8.3	7.5
Poco satisfecho(a)	81	77	22.5	20.5
Satisfecho	202	200	56.1	53.3
Muy satisfecho	47	70	13.1	18.7
Total	360	375	100	100
Su horario de trabajo				
Nada satisfecho(a)	29	27	8	7.2
Poco satisfecho(a)	70	64	19.3	17.1
Satisfecho	205	223	56.5	59.5
Muy satisfecho	59	61	16.3	16.3
Total	363	375	100	100
Su salario actual				
Nada satisfecho(a)	90	96	25.1	25.9
Poco satisfecho(a)	162	134	45.3	36.1
Satisfecho	91	118	25.4	31.8
Muy satisfecho	15	23	4.2	6.2
Total	358	371	100	100
El respeto a sus derechos laborales				

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Nada satisfecho(a)	44	38	12.1	10.3
Poco satisfecho(a)	93	109	25.6	29.5
Satisfecho	194	182	53.4	49.2
Muy satisfecho	32	41	8.8	11.1
Total	363	370	100	100
El programa de estímulos				
Nada satisfecho(a)	161	157	46.7	44.5
Poco satisfecho(a)	105	108	30.4	30.6
Satisfecho	62	79	18	22.4
Muy satisfecho	17	9	4.9	2.5
Total	345	353	100	100
La labor del sindicato				
Nada satisfecho(a)	119	134	41	48.6
Poco satisfecho(a)	89	77	30.7	27.9
Satisfecho	64	52	22.1	18.8
Muy satisfecho	18	13	6.2	4.7
Total	290	276	100	100
Las relaciones con sus compañeros (as) de trabajo				
Nada satisfecho(a)	22	8	6	2.1
Poco satisfecho(a)	56	27	15.3	7.2
Satisfecho	215	225	58.7	60.3
Muy satisfecho	73	113	19.9	30.3
Total	366	373	100	100
El espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores				
Nada satisfecho(a)	40	57	10.9	15.2
Poco satisfecho(a)	120	88	32.7	23.5
Satisfecho	163	170	44.4	45.5
Muy satisfecho	44	59	12	15.8
Total	367	374	100	100
VUG			61.4	63.3

En general se puede decir que el nivel de satisfacción es medio, ya que el valor global de este rubro es de 61.4 en mujeres y 63.3 en hombres. Se observa una

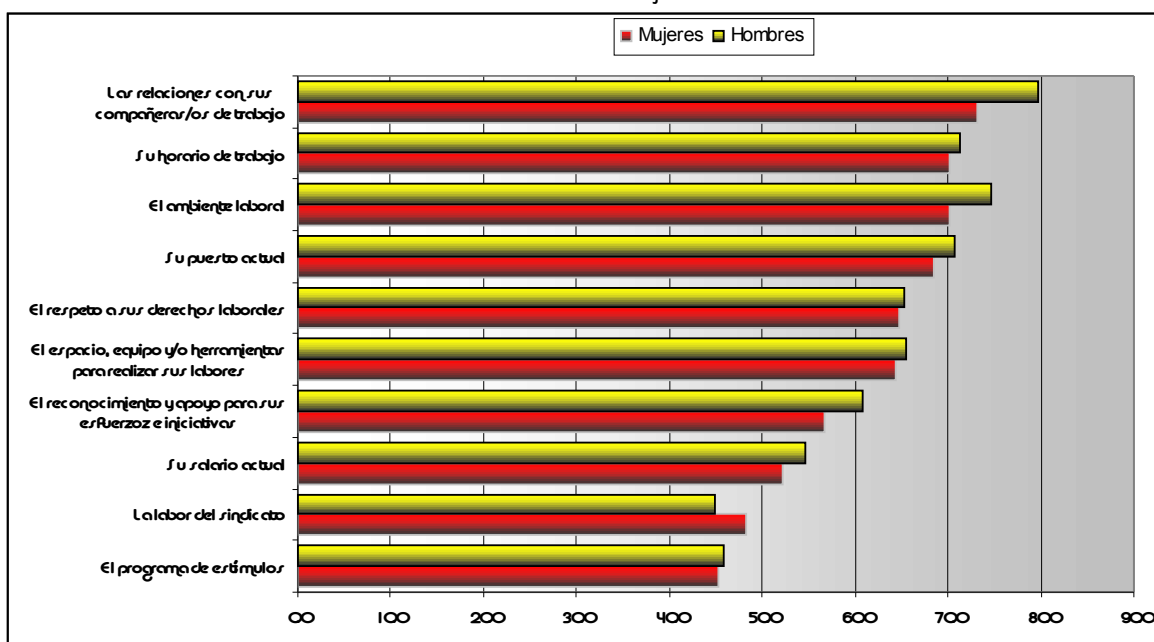
Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

proporción levemente mayor de hombres en relación a las mujeres, que se encuentran satisfechos al desarrollar sus actividades laborales, En gran parte de los aspectos mencionados mayores porcentajes de mujeres que de hombres se ubicaron en el renglón de *Nada satisfecho*, como fue mencionado antes, lo que permite confirmar la hipótesis planteada sobre la menor satisfacción de las mujeres, aunque dentro de un contexto medio de satisfacción en ambos,

Los valores obtenidos para cada reactivo relacionado con la satisfacción se presenta en la gráfica siguiente en la que se puede observar que las tres áreas mejor calificadas son las relaciones con sus compañeras/os, el horario de trabajo, y el ambiente laboral, en contraste, las tres de menor calificación son el salario, la labor del sindicato y el programa de estímulos.

Gráfica 7. Calificaciones a los reactivos considerados para el factor Satisfacción en el trabajo



Percepciones del ambiente laboral y clima institucional

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En este diagnóstico se ha manejado la idea de que el ambiente laboral y el clima institucional son términos inseparables e interrelacionados, puesto que este clima es el conjunto de "condiciones objetivas" e "interpretaciones subjetivas" de los rasgos específicos de una institución. Abarca tanto sus *condiciones* laborales como las *reacciones individuales* ante ellas, y se refiere a la intersección entre estos dos aspectos. En términos metodológicos requiere medir tanto las condiciones materiales y "objetivas" del ambiente laboral como las percepciones individuales y compartidas de éstas.

El clima institucional vivido por la población objetivo de este diagnóstico -los servidores públicos de la Administración Pública de Guerrero- es la percepción de los individuos respecto a las prácticas, procedimientos y políticas presentes en las diferentes secretarías. Sin duda, en una institución no todas las personas perciben el clima de la misma manera ¹³, dado que las vivencias y condiciones de las diferentes poblaciones (funcionarios, personal de base o confianza) son distintas. Sin embargo, el supuesto de esta encuesta es que las percepciones del ambiente son compartidas y existe un solo clima institucional. No obstante esta afirmación, en un clima específico pueden coexistir elementos adversos y otros favorables, dependiendo de la situación de los sujetos. Algunos estudios hablan del clima adverso en el mundo laboral normalmente para las mujeres porque éstas mujeres "llegaron tarde" al mercado del trabajo remunerado, cuando el ambiente ya estaba establecido como un espacio masculino. En contraste, un clima institucional favorable se refiere al conjunto de condiciones que permiten el desempeño adecuado de las actividades laborales cotidianas en un ambiente amigable y de respeto. En esta encuesta se identifican varios aspectos que son

¹³ Para ilustrar este punto: objetivamente la temperatura en el termómetro puede marcar 16 grados, pero si las personas perciben que hace frío o no, depende de si son friolentas o no lo son. La percepción de la temperatura, por ejemplo, no es homogénea.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

expresión de un clima favorable, el respecto a derechos laborales de licencias, la satisfacción en el trabajo y las relaciones entre compañeros, sindicato y autoridades.

Para la encuesta aplicada al personal de la administración pública del estado de Guerrero, la percepción del ambiente laboral es primordial para determinar su cultura institucional. La hipótesis que sostiene este rubro en la encuesta realizada es que las mujeres tienen una percepción menos positiva que los hombres dado que sus niveles promedio de satisfacción son menores (véase el cuadro 18).

Para obtener un mayor acercamiento al ambiente de trabajo se incluyó en el cuestionario una pregunta sobre este aspecto conformada por trece reactivos que aluden a diversos temas: ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres; salario; comunicación informal y formal; lenguaje no sexista; respeto a opiniones; motivación laboral; relación con el sindicato los delegados sindicales y las autoridades; criterios de evaluación laboral; y, prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato. En esta pregunta se ponderó la percepción del ambiente laboral a través de tres opciones: sí, poco y no. Los resultados por cada uno de estos reactivos se pueden observar en el siguiente cuadro y la gráfica 8 presenta las calificaciones globales para cada pregunta, las cuales nos permiten hacer una apreciación general sobre el ambiente y clima¹⁴.

Cuadro 18. Percepciones de la realidad laboral por sexo

		Absolutos		%	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

¹⁴ Estas ponderaciones son: sí=3, poco = 2, no = 1 (no hay ninguna pregunta inversa)

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.				
Sí	267	320	72.6	85.8
Poco	89	45	24.2	12.1
No	12	8	3.3	2.1
Total	368	373	100.0	100.0
En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario				
Sí	192	255	53.2	68.9
Poco	38	35	10.5	9.5
No	131	80	36.3	21.6
Total	361	370	100.0	100.0
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal				
Sí	244	276	66.8	74.2
Poco	85	64	23.3	17.2
No	36	32	9.9	8.6
Total	365	372	100.0	100.0
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal				
Sí	263	325	72.3	87.1
Poco	73	37	20.1	9.9
No	28	11	7.7	2.9
Total	364	373	100.0	100.0
En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).				
Sí	152	166	42.2	45.6
Poco	89	90	24.7	24.7
No	119	108	33.1	29.7
Total	360	364	100.0	100.0
En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción				
Sí	248	299	69.5	82.1
Poco	82	50	23.0	13.7
No	27	15	7.6	4.1
Total	357	364	100.0	100.0
En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación				
Sí	198	246	54.4	66.3
Poco	114	86	31.3	23.2
No	52	39	14.3	10.5

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Total	364	371	100.0	100.0
Tengo buenas relaciones con el sindicato y las/os delegadas/os				
Sí	110	86	36.1	29.4
Poco	116	113	38.0	38.6
No	79	94	25.9	32.1
Total	305	293	100.0	100.0
Las autoridades solicitan mi opinión antes de tomar decisiones sobre asuntos que me conciernen				
Sí	89	121	24.8	33.5
Poco	104	104	29.0	28.8
No	166	136	46.2	37.7
Total	359	361	100.0	100.0
El sindicato solicita mi opinión antes de tomar decisiones sobre asuntos que me conciernen				
Sí	52	44	17.6	15.7
Poco	57	61	19.3	21.7
No	186	176	63.1	62.6
Total	295	281	100.0	100.0
En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.				
Sí	152	160	42.1	43.4
Poco	112	117	31.0	31.7
No	97	92	26.9	24.9
Total	361	369	100.0	100.0
En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres				
Sí	196	205	54.3	55.6
Poco	78	85	21.6	23.0
No	87	79	24.1	21.4
Total	361	369	100.0	100.0
En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato				
Sí	144	169	40.2	46.4
Poco	59	79	16.5	21.7
No	155	116	43.3	31.9
Total	358	364	100.0	100.0

En la gráfica 8 se observa que en sólo dos respuestas las mujeres superan a los hombres en cuanto a su percepción del ambiente laboral: 11 de 13 respuestas muestran que la percepción de estos últimos refiere a que el ambiente laboral y

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

clima institucional es más favorable para ellos. De manera específica, el rubro relacionado con que en la institución donde se labora existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, muestra que 72% de ellas respondió “sí”, contra 85% de los hombres.

En cuanto al salario, apenas 53% de las mujeres consideran que tanto ellas como los hombres perciben el mismo salario. Por su parte éstos últimos tienen una percepción favorable con 69%. Esto quiere decir que aproximadamente la mitad de las mujeres se siente en desventaja salarial frente a los hombres. ¿Por qué será? Si se comparan estos resultados con los de la brecha de ingreso ¿su percepción tiene fundamento?

En los reactivos que se refieren a la comunicación informal y formal, 66% y 72% de las mujeres respondieron “sí”, es decir, consideran que en la institución donde trabajan se respeta por igual a hombres y mujeres en la comunicación informal y formal respectivamente. Pero es importante comentar que las mujeres refieren que existe menos respeto en la comunicación informal, esto alude a la forma cotidiana en que se desarrollan las relaciones entre hombres y mujeres, en donde, como veremos más adelante, en muchas ocasiones se escuchan comentarios referentes al aspecto o apariencia de las personas, lo cual puede llegar a crear un ambiente desfavorable de trabajo y dañar las relaciones laborales creando ambientes hostiles. Los hombres por su parte respondieron afirmativamente los mismos reactivos con 74% y 87%, respectivamente. De igual forma la percepción de las mujeres es menos positiva que la de los hombres.

El reactivo que califica la utilización y promoción de un lenguaje no sexista en la comunicación interna arrojó resultados interesantes, ya que aproximadamente

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

más del 50% de hombres y mujeres respondieron con las respuestas de “poco” y “no”; el porcentaje de mujeres y hombres que respondieron con “sí” fue de 42% y 45%, respectivamente. Es decir, existen percepciones divididas entre los trabajadores respecto a que en la institución donde laboran se promueve el lenguaje no sexista en la comunicación interna, que de hecho puede ser a través de trípticos, boletines informativos, etcétera.

El rubro referente al respeto de la opinión de mujeres y hombres sin distinción indica que sí existe respeto, sin embargo, un porcentaje de mujeres que respondieron “sí” (69%) es menor en poco mas de 10 puntos porcentuales que los hombres, quienes respondieron de la misma forma con 82%, de tal manera que el 30% de las mujeres consideran que no existe el mismo respeto a las opiniones si eres mujer que si eres hombre.

En relación con la motivación por parte de la institución en la participación equitativa del personal, la tendencia en las respuestas responde a que las mujeres opinan que esta situación es más desfavorable para ellas que para los hombres. Apenas 54% de ellas respondieron positivamente frente a 66% de los hombres. Una parte importante de las personas encuestadas que respondieron con “poco” y “no” corresponde a mujeres, lo que ratifica una percepción laboral distinta entre mujeres y hombres.

Más del 50% de las personas encuestadas perciben tener “poco” o “no” buenas relaciones con el sindicato y las/los delegadas(os). En correspondencia con ello, en los factores que califican a las autoridades y al sindicato en cuanto a solicitar opinión antes de tomar decisiones que les conciernen a los empleados, en general las respuestas fueron negativas; de hecho el porcentaje de mujeres y

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

hombres que respondieron “no” (poco más de 60%, en ambos) lo hizo en mayor proporción hacia las figuras sindicales. Lo interesante de estas respuestas es que las mujeres fueron las que contestaron en mayor número negativamente. Este resultado no es sorprendente puesto que los sindicatos en general tienen estructuras y prácticas patriarcales desde su nacimiento y son “un hueso duro de roer” con relación a las demandas de equidad de género¹⁵.

En referencia a los criterios de evaluación del desempeño y del desempeño sin discriminación, éstos indican que la percepción de las mujeres es menos optimista. Una parte considerable, que oscila entre el 45% y el 58% de la población encuestada respondió “no” y “poco”; esto implica la necesidad de poner especial atención a los asuntos de evaluación del desempeño en general pero con mayor énfasis en la evaluación del desempeño sin discriminación. Finalmente, 46% de hombres respondieron afirmativamente en relación a que en la institución donde laboran se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, contra 40% de mujeres que respondieron de la misma forma. De hecho, las respuestas negativas de las mujeres son de 43% contra 32% de los hombres, es decir, la mayoría de las mujeres consideran que en la institución donde laboran no se previenen ni sancionan dichas prácticas; en contraste, la mayoría de los hombres respondió de manera positiva al mismo cuestionamiento.

Resulta importante la relación existente entre la pregunta “En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales” (donde el porcentaje de mujeres alcanzó a 59.94% y en los hombres a

¹⁵ Jennifer Cooper *Feminismo y sindicalismo en México. ¿Dos visiones compatibles?* En *Feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*. Griselda Gutiérrez Castañeda. Coordinadora. PUEG-UNAM, 2002

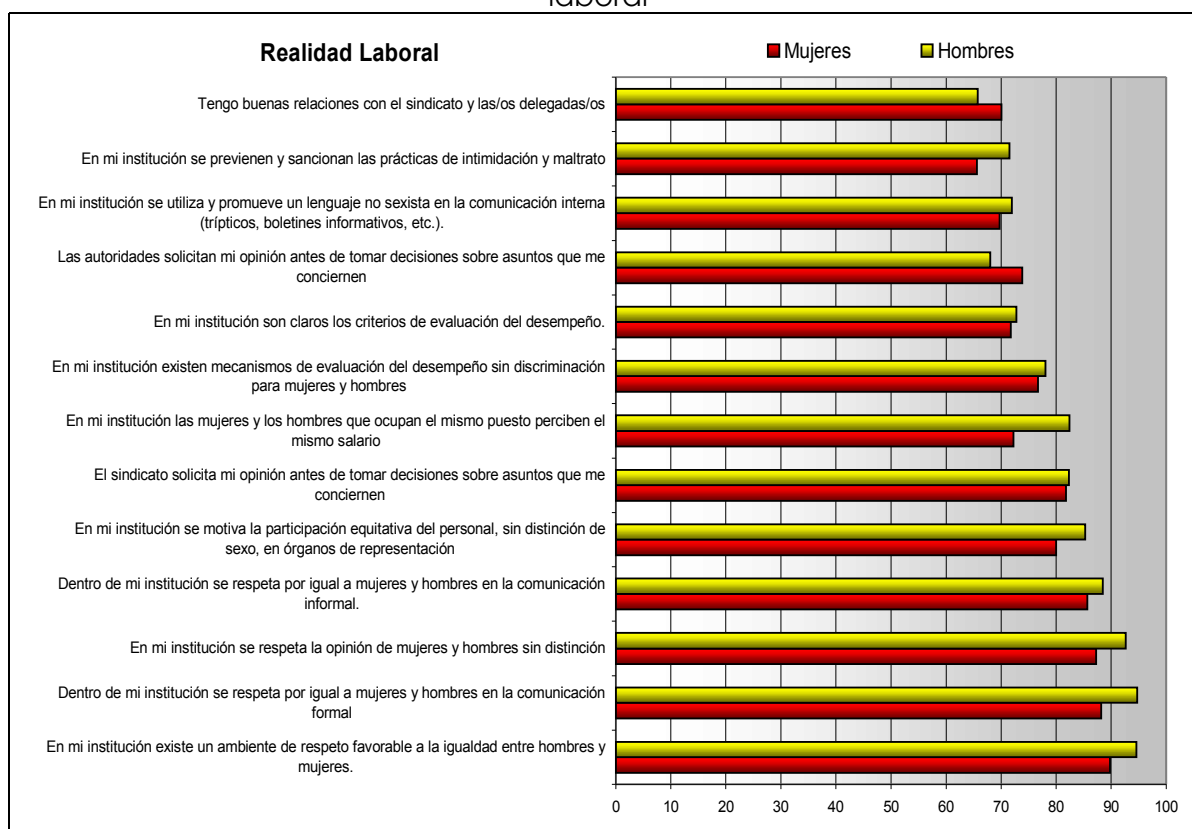
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

67.21%) con la pregunta de "En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres" (donde 54.3% de las mujeres contestó afirmativamente y 55.6% de los hombres), ya que el ordenamiento de género establecido asigna a las mujeres la tarea de atender los asuntos relacionados con el cuidado de los hijos, por lo tanto son ellas quienes en su mayoría solicitan los permisos para resolver los problemas que surjan en el ámbito domestico. Lo anterior repercute en la evaluación del desempeño de un trabajador, esto se refleja cuando los entrevistados contestan con bajos porcentajes la pregunta referida a la existencia de mecanismos de evaluación sin discriminación.

La siguiente gráfica muestra la calificación por cada respuesta, de menor a mayor calificación, a fin de proporcionar una visión general de la percepción laboral y así mejorar las acciones y medidas que contribuyen a crear ciertas percepciones entre los empleados. En los resultados es importante dar cuenta que las calificaciones dadas por los hombres son mayores que las dadas por las mujeres.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Gráfica 8. Calificaciones a los reactivos considerados para el factor Realidad laboral



En conclusión, al ponderar de mayor a menor importancia los resultados, éstos indican la calificación de las instituciones de la Administración Pública de Guerrero en cuanto a la percepción laboral. En términos generales los resultados son alentadores puesto que ningún reactivo tienen una calificación menor a 75 en las mujeres y 10 de los 13 reactivos analizados tienen calificaciones que están por arriba de 70, lo que nos permite hablar de un ambiente y clima institucional favorable y sano. Los tres rubros de mejor calificación fueron: En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, con 89 para las mujeres y 94 para los hombres; en segundo lugar: dentro de mi

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, con 88 para las mujeres y 94 para los hombres; y en tercer lugar: en mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, con 87 para mujeres y 92 para los hombres. Las menores calificaciones fueron para los siguientes factores: Tengo buenas relaciones con el sindicato y con las/los delegadas/os, con 70 para las mujeres y 65 para los hombres; en segundo término con menor calificación se encuentra: en mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, con 65 para las mujeres y 71 para los hombres; finalmente: en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna, con 69 para mujeres y 71 para los hombres.

Lo anterior permite resaltar que dos de las calificaciones más bajas están relacionadas a un ambiente sexista y a la falta de prevención y sanción hacia prácticas intimidatorias y de maltrato.

Discriminación en el trabajo

El ambiente laboral es un espacio en el que se pueden identificar condiciones que favorecen o no la participación equitativa de mujeres y hombres en el trabajo. Si bien las mujeres se encuentran distribuidas en un margen amplio de actividades resulta importante acercarse a las percepciones que tienen en relación al espacio laboral, ya que en éste confluyen los comportamientos, inquietudes, costumbres y formas de relacionarse de mujeres y hombres.

Hoy en día son pocas las instituciones públicas o privadas que discriminan de manera directa o se pronuncian abiertamente por una ideología de desigualdad de género (o cualquier otra forma de desigualdad). En la encuesta realizada se incluyeron varias preguntas referidas a la discriminación directa: ¿Considera que

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

existe discriminación por razones de sexo en su trabajo? y ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer u hombre? Los resultados muestran que 16.4% de las mujeres ha percibido discriminación por motivos de su sexo en algún momento de su estancia en el trabajo a diferencia de 10.4% de los hombres, en ambos casos el porcentaje es bajo. El resultado puede estar reflejando lo que se ha denominado la naturalización del ordenamiento de género en el ámbito laboral. La discriminación por género puede no ser percibida o cuestionada porque la construcción ideológica de la exclusión de las mujeres (de los puestos de mayor jerarquía, del poder, del privilegio y prestigio) es vista como determinada biológicamente o escogida voluntaria y racionalmente: "Esas convicciones están profundamente arraigadas en la conciencia de mujeres y hombres, pues se adquieren junto con el sentido de individualidad e identidad" ¹⁶(Kabeer, 1998).

La presencia de la discriminación en el ámbito laboral por cualquier motivo (género, capacidades físicas, orientación sexual, religión, posicionamiento ideológico, etcétera) contribuye a un ambiente adverso, siempre y cuando las personas estén concientes de que son víctimas de la discriminación. No siempre es así, pueden existir casos en que las y los trabajadores no la perciban o les falta información sobre sus derechos y trabajan "felizmente discriminados". Lo anterior nos ofrece una explicación de la baja percepción de las mujeres (16.4%) sobre la existencia de discriminación por sexo en su trabajo. Sin embargo, esta cifra es mayor que la percepción de los hombres sobre el mismo fenómeno (10.4%) (véase el cuadro 19).

¹⁶ Naila Kabeer, 1998, *Realidades Trastocadas*, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, PAIDOS, México

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La discriminación es uno de los mayores problemas que tienen las mujeres en los diferentes espacios donde se desarrollan: familia, escuela, trabajo, partido. La escasa valoración de contribuciones ha generado que se les excluya de diferentes espacios de decisión y tareas y ocupaciones, por lo que se reproducen sus condiciones de desventaja social y, en particular, laboral. Es también un problema grave que aún afecta a las mujeres de manera más acentuada. El cruce de otros ámbitos de desigualdad, como la raza y la clase social con el género, hacen que se recrudezca esta situación. Aunque se han emitido y difundido diferentes normas internacionales y nacionales contra este problema, es sabido que solamente hasta que se logren transformar las ideas y comportamientos de mujeres y hombres será posible erradicar de manera contundente esta situación, pues la sola disposición legal no es suficiente para resolverla.

En el ámbito laboral, la discriminación toma formas sutiles y no intencionadas o totalmente manifiestas. Cuando las mujeres mencionan en el cuadro 19 que han sido discriminadas una de las formas de observar esta situación es la falta de oportunidades para ascender en los cargos (véase el cuadro 20), sin embargo, es más alto el porcentaje de las mujeres que perciben el ingreso personal masculino a los cargos de toma de decisión (40.8%) que las que consideran que existe discriminación lo cual seguramente está relacionado con la falta de identificación de algunos problemas laborales con la discriminación.

Cuadro 19. Personal que considera que existe discriminación por razones de sexo en su trabajo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	60	39	16.4	10.4
No	306	335	83.6	89.6
Total	366	374	100.0	100.0

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Participación y permanencia en el trabajo

Un acercamiento a la percepción de discriminación por parte del personal de la administración pública se realizó a través de un conjunto de frases que reflejan situaciones de exclusión por sexo, que podrían reproducir la segregación ocupacional, las brechas salariales y la discriminación laboral, (los resultados se encuentran en el cuadro 20). Un importante porcentaje de mujeres y hombres considera que el personal se contrata para ocupar cargos que tradicionalmente se asignan por sexo, lo que refleja una alta percepción de segregación ocupacional. Por otra parte, para los puestos de decisión, un porcentaje menor considera que solo son para los hombres. Sin embargo, poco más de 50% aprecia que siempre o frecuentemente se consideran las necesidades diferenciadas por sexo en el trabajo y que se difunden claramente los criterios de selección de personal. Asimismo, mayores proporciones observan que se otorgan las mismas prestaciones; que las cargas de trabajo son semejantes para mujeres y hombres; que las políticas de formación/capacitación son similares y responden a sus solicitudes; y que no se otorgan promociones por motivos de relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. La tendencia de respuesta cambia al mencionar si anuncia plazas oportunamente pues la mayoría, principalmente de mujeres, considera que esto es pocas veces o nunca.

Cuadro 20. Observaciones sobre la incorporación al trabajo por sexo

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
El personal es contratado para cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres				
Siempre	136	170	37.8	45.5
Frecuentemente	128	108	35.6	28.9
Pocas veces	83	66	23.1	17.6
Nunca	13	30	3.6	8.0
Total	360	374	100.0	100.0

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión				
Siempre	49	18	13.5	4.8
Frecuentemente	99	63	27.3	16.9
Pocas veces	127	154	35.0	41.3
Nunca	88	138	24.2	37.0
Total	363	373	100.0	100.0
Se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres				
Siempre	86	126	24.0	34.1
Frecuentemente	99	88	27.7	23.8
Pocas veces	105	86	29.3	23.3
Nunca	68	69	19.0	18.7
Total	358	369	100.0	100.0
Se difunden claramente los criterios de selección de personal				
Siempre	68	124	19.2	33.9
Frecuentemente	65	68	18.4	18.6
Pocas veces	134	120	37.9	32.8
Nunca	87	54	24.6	14.8
Total	354	366	100.0	100.0
Se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres				
Siempre	197	256	54.1	69.2
Frecuentemente	75	67	20.6	18.1
Pocas veces	72	32	19.8	8.6
Nunca	20	15	5.5	4.1
Total	364	370	100.0	100.0
Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico				
Siempre	145	199	39.7	53.1
Frecuentemente	116	96	31.8	25.6
Pocas veces	78	64	21.4	17.1
Nunca	26	16	7.1	4.3
Total	365	375	100.0	100.0
Se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres				
Siempre	143	215	39.5	58.0
Frecuentemente	95	73	26.2	19.7
Pocas veces	78	65	21.5	17.5
Nunca	46	18	12.7	4.9
Total	362	371	100.0	100.0
Anuncia oportunamente las plazas disponibles				
Siempre	39	87	11.0	23.4
Frecuentemente	35	60	9.9	16.1
Pocas veces	108	108	30.4	29.0
Nunca	173	117	48.7	31.5

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

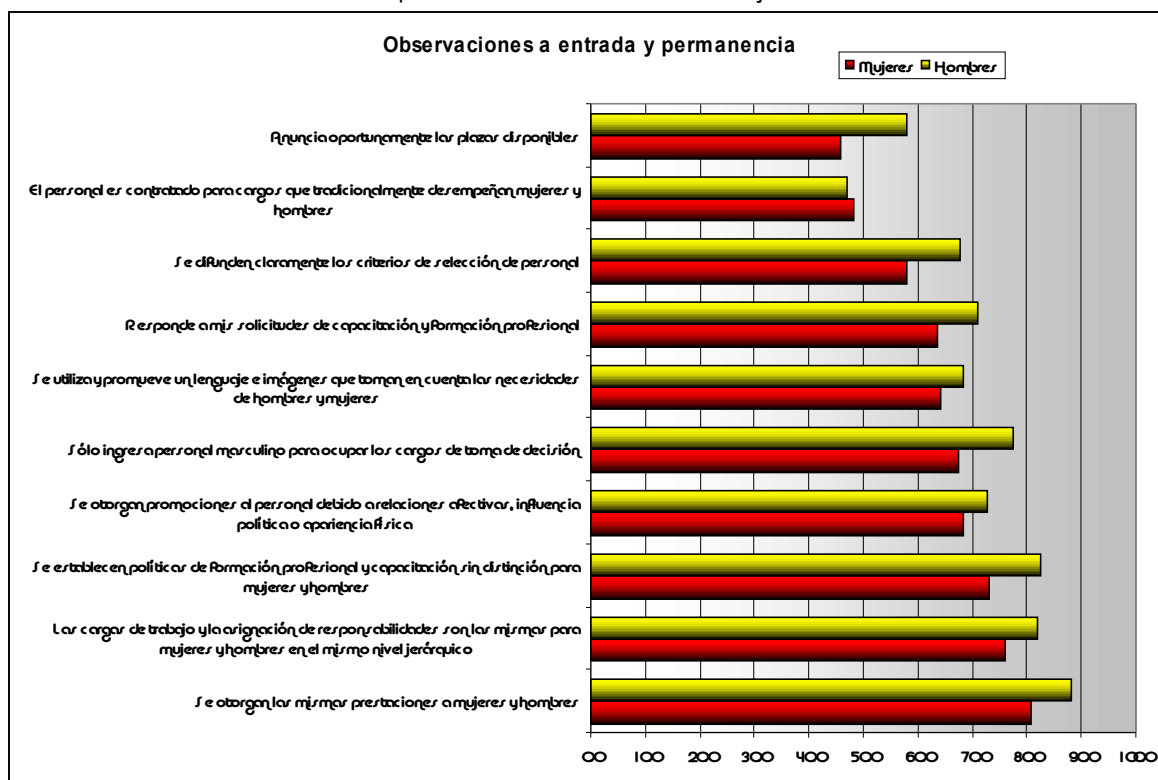
Total	355	372	100.0	100.0
Responde a mis solicitudes de capacitación y formación profesional				
Siempre	79	129	22.3	34.7
Frecuentemente	81	89	22.9	23.9
Pocas veces	149	118	42.1	31.7
Nunca	45	36	12.7	9.7
Total	354	372	100.0	100.0
Se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física				
Siempre	56	55	15.6	14.8
Frecuentemente	95	63	26.4	17.0
Pocas veces	96	115	26.7	31.0
Nunca	113	138	31.4	37.2
Total	360	371	100.0	100.0
Valor Único Global (VUG)			64.6	71.5

Una idea general sobre los aspectos mencionados sobre discriminación se agrupa en la entrada o permanencia en el empleo, la cual se pudo obtener a través de la generación del valor único global, indicado al final del cuadro anterior (**VUG**) y que alcanza 64.6 en las mujeres y 71.5 en los hombres, lo que significa que las primeras perciben en menor proporción que los hombres, oportunidades semejantes por sexo en los aspectos analizados. Las calificaciones por reactivo se presentan en la siguiente gráfica en donde se puede observar que los tres de menor calificación son anuncia oportunamente las plazas disponibles; el personal es contratado para cargos que tradicionalmente desempeñan hombres y mujeres; y, se difunden claramente los criterios de selección de personal. Lo anterior significa que la imagen de las políticas de selección de personal no es del todo buena para una cantidad importante del personal, aunque se reconoce por algunas/os trabajadores que no se sigue un modelo de contratación que reproduce la división sexual del trabajo. Las calificaciones más altas son para el reactivo que menciona la formulación de las políticas de formación y capacitación sin distinción para los sexos; Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres; y, se otorgan las

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

prestaciones sin diferencias por sexo. Los resultados presentados muestran que en el ingreso y permanencia del personal existen aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades que sí muestran diferencias por sexo y otros no, asimismo, que la selección de personal no cuenta con mecanismos abiertos que se den a conocer a la comunidad, de aquí el amplio ingreso por relaciones familiares y de amistad comentado en las primeras secciones de este trabajo.

Gráfica 9. Calificaciones a los reactivos considerados para el factor Entrada y permanencia en el trabajo



Una forma más de discriminación y de hostigamiento laboral por género en el ámbito laboral es la exclusión de las mujeres y hombres trabajadores de las políticas generales de una institución, esto es, los casos en los que por ningún

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

motivo aparente se toma la decisión de no ofrecer lo que por ley o mandato les corresponde. La negación de permisos de maternidad o vacaciones son algunas de las situaciones que se pueden analizar por sexo con el fin de identificar el nivel de esta problemática en la institución. Una situación de posible exclusión podrían ser las restricciones en cuanto a los puestos a los que las mujeres pueden acceder, donde a pesar de presentar la formación adecuada las contratan en categorías inferiores al nivel de capacitación que tienen. En la Administración Pública de Guerrero se observa un mayor número de mujeres que de hombres en esta situación (6 frente a 1, como se puede ver en el cuadro 22), sin embargo, se requiere realizar un estudio específico sobre esta posible situación para hablar con mayor especificidad sobre el tema.

Otras formas de exclusión hacen referencia a la capacitación, la falta de reconocimiento al esfuerzo desempeñado, la valoración salarial y la contratación por horas extras. En el cuadro siguiente se muestra que 11% de las mujeres y 10% de los hombres percibieron haber sido excluidos en el ámbito laboral, lo que no representa un porcentaje muy alto. Pero es en el ascenso donde más mujeres reportan la exclusión, lo que nos remite a la recomendación de que el porcentaje de mujeres que conforman la comisión de escalafón sea igual al porcentaje de mujeres que laboran en la institución pública. Esta medida solo resuelve en parte la discriminación experimentada por el personal de base. El problema es más agudo para el personal de confianza, al depender los criterios de evaluación para el ascenso de las percepciones subjetivas del jefe inmediato.

La protección y promoción de los derechos de las trabajadoras siempre han formado parte del mandato de la OIT. El empleo de la mujer antes y después de tener un/a hijo/a fue objeto de uno de los primeros convenios de esta

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Organización en el año 1919, durante su primer año de vida. La protección de la maternidad sigue siendo una cuestión clave en la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres, como lo demuestra el tercer convenio sobre el tema, el Convenio 183.

En las leyes nacionales también se encuentra el cuidado de la maternidad de las trabajadoras: la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 menciona el derecho de disfrutar de periodos antes y después del parto; además de los artículos 165 al 167 que establecen otras normas relacionadas con el cuidado de las mujeres embarazadas. Lo que actualmente adquiere calidad de urgente es involucrar a los hombres en el proceso de reproducción de la sociedad, no solo a partir del permiso de paternidad sino también a través del fomento de una nueva cultura masculina que dignifique las tareas domésticas y de cuidados familiares¹⁷.

Cuadro 21. Personal que considera haber sido excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	42	39	11.5	10.5
No	322	334	88.5	89.5
Total	364	373	100.0	100.0

¹⁷ En Dinamarca, Noruega, Finlandia, Reino Unido y Suecia cuentan con 10 y hasta 14 días para el permiso de paternidad; en tres países latinoamericanos (Argentina, Brasil y Chile) entre 1 y 5 días (Colinas, 2008).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuadro 22. Personal por sexo según aspecto del que fue excluido

	Mujeres	Hombres
Actividades y eventos	3	0
Ascenso	6	1
Aumento de salario	1	2
Basificación	1	1
Bonos	0	5
Capacitación	5	4
Comisiones	1	1
Estímulos	4	6
Permisos	7	7
Nuevo horario	1	0
Vacaciones	1	1
Horas extras	1	2
Recategorización	0	2
Días libres y festivos	2	2
Otros	3	1
Total	36	35

Segregación ocupacional

La segregación es un concepto central para destacar la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones tipificadas como “masculinas” y de los hombres de ocupaciones históricamente femeninas como secretaria o recepcionista, entre otras. Los hombres no pueden ser más “segregados” que las mujeres ni éstas más “segregadas” que los primeros; ambos están segregados en la relación de unos con otras. Existe un rango de valores de la segregación que son relevantes y cuyo nivel puede variar desde cero hasta segregación total.

La segregación ocupacional por razón de género es una importante causa de ineficiencia en el mercado del trabajo, ya que significa desaprovechar los

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

recursos humanos y puede darse el caso de que, por razón de su sexo, se vean excluidas de una ocupación muchas de las personas más capacitadas y adecuadas para desempeñarla (Cinterfor, 2009). La discriminación en el mercado del trabajo y las desigualdades entre hombres y mujeres tienen también graves efectos negativos sobre las futuras generaciones. Debido a que la población pone atención en las características del mercado de trabajo, no solo en cuáles son las ocupaciones que solicita y los ingresos que percibe, sino en quiénes desarrollan las actividades (hombres o mujeres), un mercado laboral segregado reproduce las formaciones profesionales por sexo, sus futuras trayectorias laborales y las desigualdades de su presencia en espacios del ámbito público y privado. Las elecciones educativas de los jóvenes se deciden bajo la observación de estas características con una importante intervención de los padres que intentan garantizar un lugar en el espacio del trabajo remunerado.

La segregación ocupacional por motivos de sexo afecta más a las mujeres. La división sexual del trabajo que las llevó a desempeñar las tareas de reproducción, derivó de estas labores su participación en el trabajo extradoméstico por lo que presenta altas proporciones en las ocupaciones de maestra, enfermera, secretaria y trabajadora en el servicio doméstico, actividades generalmente de baja remuneración. Esta es otra ruta para analizar la reproducción de condiciones de desventaja en las mujeres.

Otro elemento de análisis en el tema de la segregación ocupacional es el "techo de cristal", que refiere al impedimento de las mujeres para ocupar altos cargos de autoridad. Como se observa en el cuadro de ocupaciones, el renglón de funcionarios y directivos sólo es ocupado por 36% de mujeres de la APG.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Entre las teorías que buscan explicar la segregación en el trabajo por razón de sexo se encuentra la de economistas que sostienen que se debe al capital humano. Debido a que las mujeres tienen menor experiencia en desarrollar actividades en el mercado de trabajo por el ingreso tardío a la formación escolar en comparación con los hombres y la incorporación a otras actividades en el ámbito público, tienen diferentes habilidades e intereses con respecto a los tipos de ocupaciones que les convienen (Cinterfor, 2009).

Por otra parte, las teorías feministas y del género sobre la segregación argumentan que esta situación se debe a la posición de subordinación de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Los estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres (propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual) se corresponden estrechamente con las características de las denominadas ocupaciones "femeninas".

En la administración pública, que pertenece al sector servicios de las actividades económicas, se pueden identificar ocupaciones donde a medida que se asciende a los puestos más elevados de las correspondientes escalas profesionales se reduce la presencia de mujeres.

Un análisis de la segregación contesta las siguientes preguntas: ¿Hasta que grado están separados entre sí mujeres y hombres en la estructura ocupacional de la administración pública en Guerrero? ¿Hasta qué punto es el género un rasgo del ordenamiento de la estructura ocupacional? Segregación no es idéntica al concepto de discriminación; el primer término refiere a la distribución de hombres y mujeres en una estructura dada, mientras que el segundo alude a una

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

diferencia injusta de trato. Inclusive muchas trabajadoras nos preguntan ¿Qué tiene “de malo” la segregación ocupacional? ¿Por que es necesario eliminarla? La respuesta que ofrecemos es la siguiente: Mientras hombres y mujeres no realicen los mismos trabajos (tanto en la esfera doméstica como en la laboral) no habrá igualdad. La segregación ocupacional se sostiene por los estereotipos de género y las percepciones que hombres y mujeres tienen de sus capacidades y además, la exclusión de mujeres y hombres de ciertas ocupaciones resulta en el desperdicio de recursos humanos.

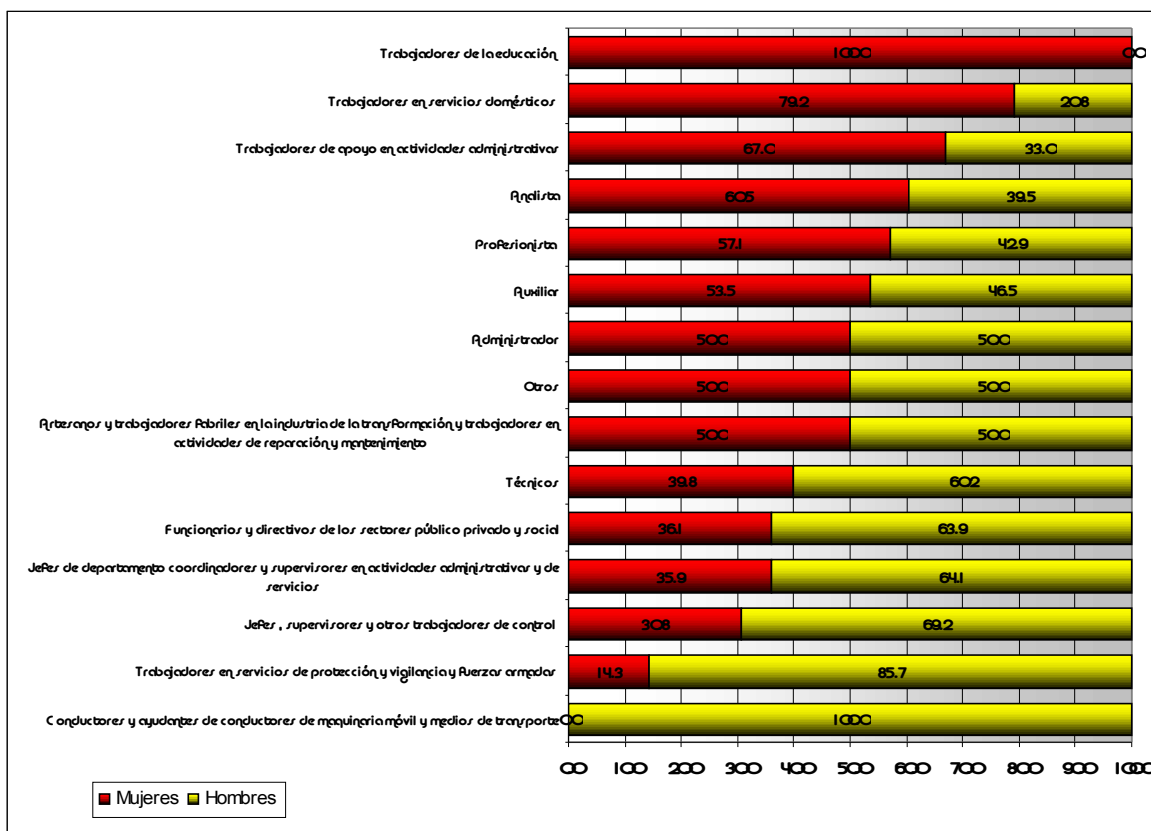
Cuadro 23. Distribución por sexo de las ocupaciones

Ocupación	Absoluto		% vertical		% horizontal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajadores de apoyo en actividades administrativas	134	66	36.5	17.5	67.0	33.0
Administrador	2	2	0.5	0.5	50.0	50.0
Analista	23	15	6.3	4.0	60.5	39.5
Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento	1	1	0.3	0.3	50.0	50.0
Auxiliar	83	72	22.6	19.1	53.5	46.5
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	0	2	0.0	0.5	0.0	100.0
Funcionarios y directivos de los sectores público privado y social	13	23	3.5	6.1	36.1	63.9
Jefes . supervisores y otros trabajadores de control	4	9	1.1	2.4	30.8	69.2
Jefes de departamento coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios	23	41	6.3	10.9	35.9	64.1
Profesionista	12	9	3.3	2.4	57.1	42.9
Técnicos	39	59	10.6	15.6	39.8	60.2
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	12	72	3.3	19.1	14.3	85.7

**SUBSECRETARÍA DE EQUITAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Trabajadores de la educación	1	0	0.3	0.0	100.0	0.0
Trabajadores en servicios domésticos	19	5	5.2	1.3	79.2	20.8
Otros	1	1	0.3	0.3	50.0	50.0
Total	367	377	100.0	100.0	49.3	50.7

Gráfica 10. Distribución de las ocupaciones por sexo



Estímulos

Los programas de estímulos son reconocimientos al esfuerzo y productividad de las y los trabajadores. Se incluyen entre las prestaciones principalmente del personal de base sin embargo, se observa que en todos los grupos hay personal

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

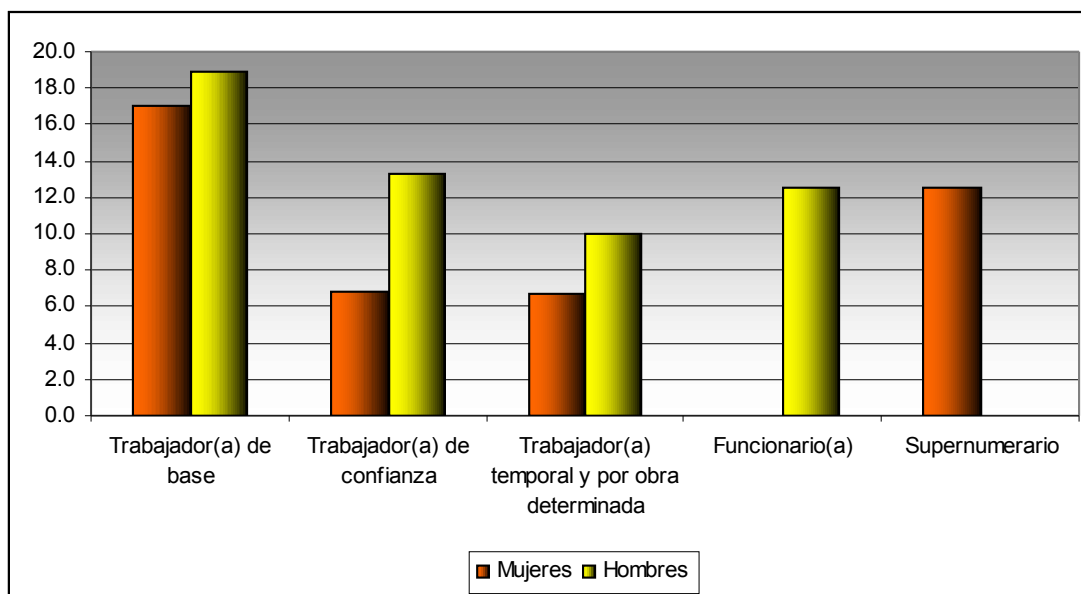
que cuenta con la prestación. Un dato importante es que en cada uno de los grupos la proporción de quienes lo reciben es baja. Entre el personal de base existe un mayor porcentaje de mujeres y hombres que lo recibe (véase la gráfica x) y entre los temporales están las menores cantidades. En cuatro de los cinco grupos de trabajadores, los hombres muestran una mayor proporción de estar incluidos en un programa de estímulos. Quizá estas proporciones tan reducidas la que provoque que en este rubro haya una cantidad numerosa de trabajadoras/es que mencionan estar insatisfechas/os, como se pudo observar en el apartado correspondiente.

Cuadro 24. Personal que está en algún programa de estímulos

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	41	52	11.4	14.3
No	319	311	88.6	85.7
Total	360	363	100.0	100.0

Gráfica 11. Porcentajes de personal en algún programa de estímulos por tipo de contrato

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**



Sexismo

El sexismo, al igual que el racismo, es una actitud que afirma que un género (o raza) es superior a otro y como tal, constituye parte de la micropolítica de una institución. La subordinación femenina (y la dominación masculina) puede transmitirse de manera informal mediante el rumor, el chisme, el sarcasmo y los chistes y refranes populares¹⁸ que agravan y ridiculizan a la mujer.

El sexismo es generado socialmente porque parte del orden, de los mecanismos de funcionamiento, de las estructuras y las relaciones sociales recrean formas de dominación basadas en el sexo de las personas y en lo que éstas hacen con su sexualidad. Es también expresión de formas claras de dominio masculino patriarcal. El sexismo patriarcal se basa en el androcentrismo, el cual permite

¹⁸ Los ejemplos abundan : “las mujeres son como guitarras, depende de quiénes las toquen”, “mujeres en la casa, hombres en la plaza”

SUBSECRETARÍA DE EQUITAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

considerar valorativamente y apoyar de forma social que los hombres y lo masculino son superiores, más capaces y más útiles que las mujeres.

"...las mujeres existen en primer lugar para y por la mirada de los otros, es decir, en tanto objetos acogedores, atractivos y disponibles. Se espera de ellas que sean "femeninas", es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, y circunspectas, incluso desdibujadas..." (cit en Borrillo, 2001:32)

Por ello, es legítimo que los hombres tengan el monopolio del poder de dominio y de violencia. Así, el androcentrismo se expresa en el machismo como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular de la virilidad: mezcla de agresión, fuerza y dominación sexual.

El androcentrismo se entreteje y completa con la misoginia. Tras la sobrevaloración de los hombres y lo masculino se inferioriza y subvalora a las mujeres y a lo femenino. La dominación patriarcal pone en condiciones sociales de subordinación a las mujeres y las hace invisibles simbólica e imaginariamente: no obstante su presencia, no son vistas o no son identificadas ni reconocidas algunas de sus características. La violencia simbólica hacia las mujeres es producto de un fenómeno cultural masivo: la negación y la anulación de aquello que la cultura patriarcal incluye como atributo de las mujeres o de lo femenino. El sexismo es uno de los pilares más sólidos de la cultura patriarcal y de nuestras mentalidades. Casi todas las personas en el mundo hemos sido educadas de manera sexista y además, pensamos, sentimos y nos comportamos sexístamente sin incomodarnos o sintiendo que es preciso hacerlo.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La subordinación femenina (y la dominación masculina) puede transmitirse de manera informal mediante el rumor, el chisme, el sarcasmo y los chistes y refranes populares que agravan y ridiculizan a la mujer. En la encuesta levantada en Guerrero se preguntó la opinión sobre comentarios sexistas en las instituciones gubernamentales. Las respuestas afirmativas de las mujeres en los renglones “A menudo las mujeres logran puestos porque seducen a los hombres poderosos” (37.8% frente a 34.7% de los hombres); “Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral” (48.1% y 41.4%); y “Los hombres son flojos pero suertudos” (38.8 frente a 18%) conducen a realizar una reflexión sobre el grado en que ellas mismas favorecen la reproducción de una cultura sexista en el trabajo. En los dos primeros renglones se expresa el sexismo en las mujeres en mayor proporción que en los hombres, al considerar que éstas no son capaces de alcanzar metas si no es con el amparo de un hombre y requiriendo un sobreesfuerzo. La tercera frase en que el porcentaje de mujeres es mayor que los hombres refiere a un sexismo contra los hombres, en donde se cuestiona su capacidad de trabajo y se aduce a su suerte. La única frase sexista en la que los hombres registran una mayor proporción es la que refiere al liderazgo político incuestionable de los hombres. Todas estas frases aluden a una actitud sexista no solo afectando a las mujeres por los hombres, sino a las mujeres y hombres por mujeres. Como se mencionó párrafos arriba, el sexismo como producto de un fenómeno cultural masivo incluye a mujeres y hombres en la tendencia a anular, hacer inferior y negar la capacidad de las mujeres. Los resultados así lo indican.

El valor global de este apartado sobre sexismo es de 70.8 en mujeres y de 73.3 en hombres, lo que significa que hay un mayor nivel de sexismo en las primeras pues el valor más alto lo daba la respuesta “En desacuerdo” y en los hombres se encontró ésta con más frecuencia como se observa en el siguiente cuadro.

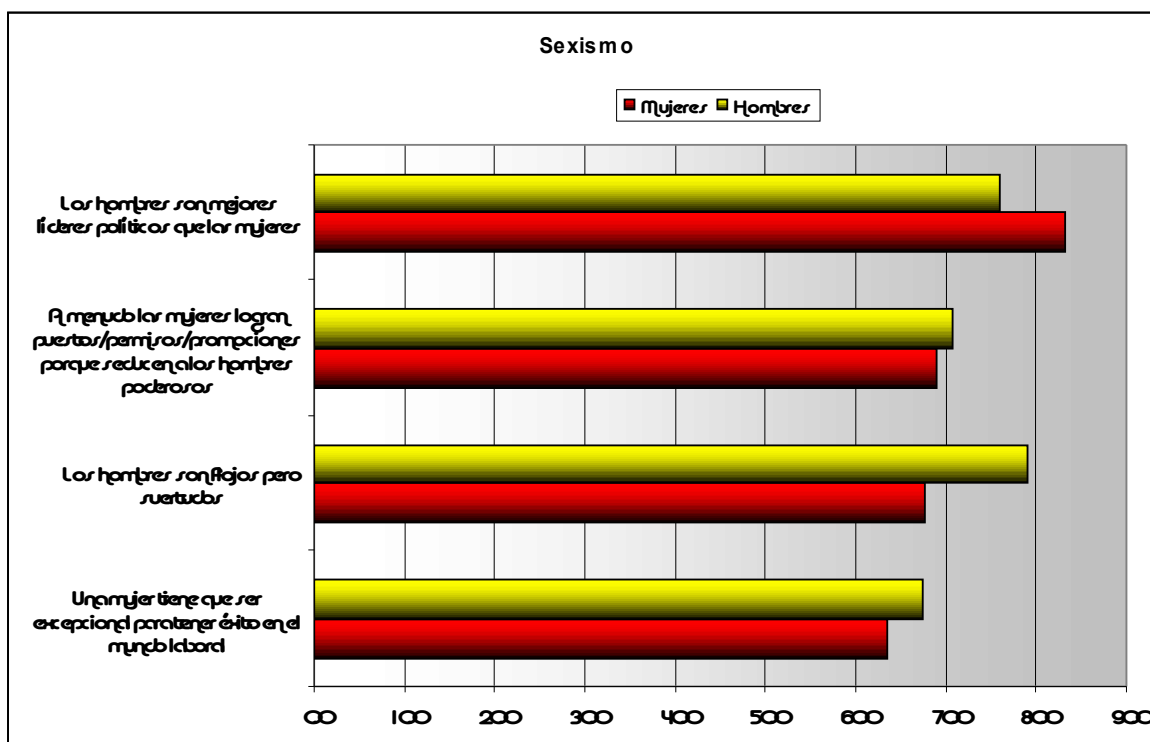
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuadro 25. Personal por condición de acuerdo o desacuerdo con frases sexistas

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A menudo las mujeres logran puestos/permisos/promociones porque seducen a los hombres poderosos				
Totalmente de acuerdo	54	48	14.8	12.9
De acuerdo	84	81	23.0	21.8
En desacuerdo	124	131	33.9	35.2
Totalmente en desacuerdo	104	112	28.4	30.1
Total	366	372	100.0	100.0
Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral				
Totalmente de acuerdo	78	44	21.3	11.8
De acuerdo	98	110	26.8	29.6
En desacuerdo	105	133	28.7	35.8
Totalmente en desacuerdo	85	85	23.2	22.8
Total	366	372	100.0	100.0
Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres				
Totalmente de acuerdo	17	29	4.6	7.8
De acuerdo	23	50	6.3	13.4
En desacuerdo	149	171	40.7	46.0
Totalmente en desacuerdo	177	122	48.4	32.8
Total	366	372	100.0	100.0
Los hombres son flojos pero suertudos				
Totalmente de acuerdo	45	16	12.4	4.3
De acuerdo	96	51	26.4	13.7
En desacuerdo	144	160	39.6	43.1
Totalmente en desacuerdo	79	144	21.7	38.8
Total	364	371	100.0	100.0
VUG			70.8	73.3

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Gráfica 12. Calificaciones a los reactivos considerados para el factor Sexismo



Hostigamiento

En la encuesta aplicada se utilizó la frase "hostigamiento sexual" como una forma específica de la violencia de género y se definió como "cualquier insinuación sexual no solicitada ni deseada". A su vez, "El acoso sexual es toda conducta de carácter sexual no deseada que, de acuerdo con la percepción razonable del receptor, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo" (*Enciclopedia jurídica mexicana* 2002).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El motivo por el cual se incluyeron preguntas sobre hostigamiento sexual en la encuesta es que éste no puede ser considerado un asunto personal e ignorado, el silencio sobre el tema implica aceptarlo. Por otra parte, el rumor, el comentario, los piropos inapropiados, el chisme y los chistes sexistas contribuyen a subestimar la gravedad del problema y favorecen su individualización. Las instituciones, al investigar y reconocer la existencia del hostigamiento sexual en sus múltiples dimensiones dejan de ser cómplices de su reproducción (Fernández Moreno, Hernández Torres y Paniagua Suárez 2005).

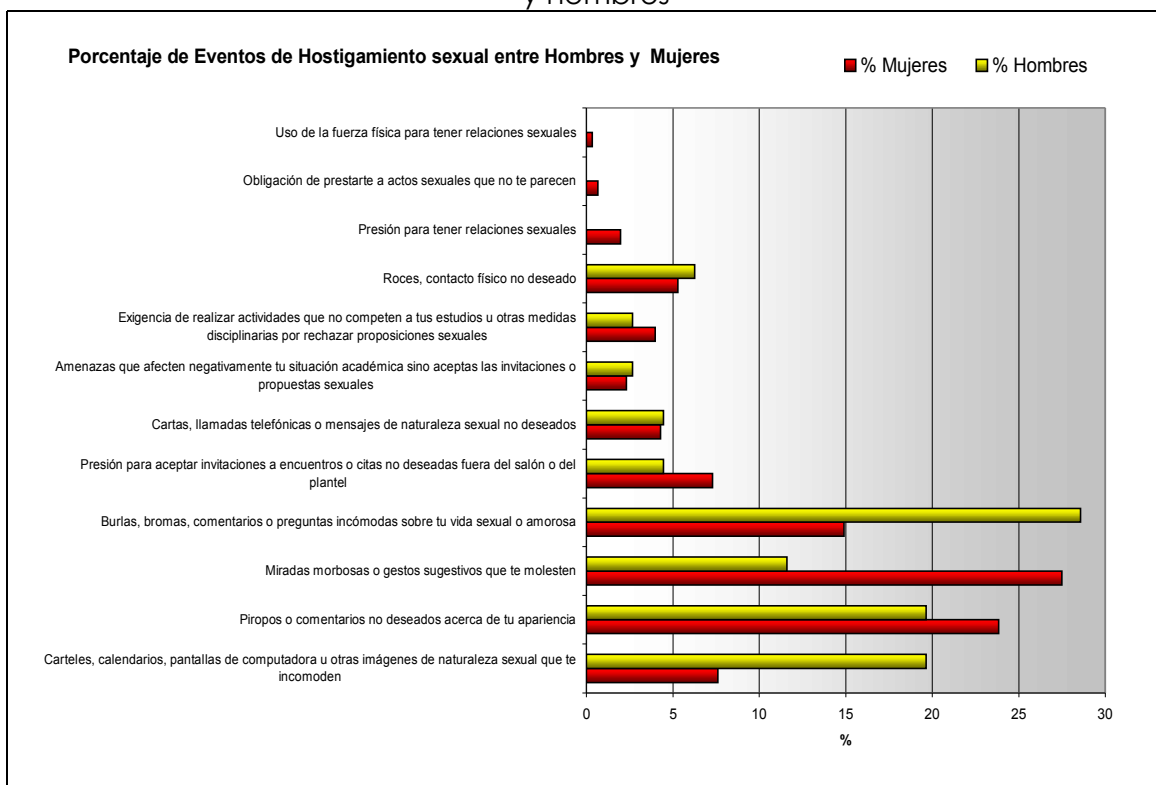
La encuesta incluyó la pregunta de hostigamiento sexual con 12 eventos y se observaron las siguientes respuestas. En primer término, del total de las personas encuestadas: 368 mujeres y 377 hombres, 31.5% de las mujeres ha experimentado algún tipo de hostigamiento sexual frente a 15.6% de los hombres, es necesario mencionar que incluso se reportaron casos de abuso sexual (eventos 11 y 12 del cuadro 26).

En cifras absolutas es evidente que las mujeres reportan mayor incidencia de hostigamiento que los hombres en todos los eventos (véase el cuadro 27). En términos porcentuales, el tipo de hostigamiento donde se concentró el mayor número de respuestas de los hombres fue: "Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa", con 28%; en segundo lugar: "Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden", con 19%, y del mismo modo: "Piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia", con 19%. En cambio, para las mujeres los eventos de mayor respuesta fueron en primer lugar: "Miradas morbosas o gestos sugestivos que te molesten" con 27%; en segundo lugar: "Piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia", con 23%, y

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

en tercer lugar: "Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa", con 14%.

Gráfica 13. Distribución porcentual de los eventos de hostigamiento entre mujeres y hombres



Las experiencias de las mujeres en el ambiente laboral de la Administración Pública de Guerrero reportan algún tipo de hostigamiento sexual, en tanto los hombres, si bien respondieron afirmativamente a alguno de ellos, no hay ningún caso de "Presiones para tener relaciones sexuales" u "Obligación a hacer actos sexuales que no le parecen" o "Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales", factores ponderados como los de mayor gravedad. Las mujeres por su parte, afirmaron en 9 casos haber sido víctimas de alguno de los tres eventos mencionados con mayor gravedad.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Ahora bien, en la medida que el acto es más grave, y de hecho los eventos 11 y 12 son delitos penales, la tendencia es que disminuya la frecuencia del evento reportado tanto para las mujeres como para los hombres, como es visible los actos de menor gravedad son los de mayor frecuencia y a medida que se agravan la frecuencia va disminuyendo.

Cuadro 26. Personal de la Administración Pública por tipo de evento de hostigamiento

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Carteles, calendarios, pantallas de computadora u otras imágenes de naturaleza sexual que te incomoden				
Si	23	22	6,3	5,9
No	345	354	93,8	94,1
Total	368	376	100,0	100,0
Piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia				
Si	72	22	19,6	5,9
No	296	353	80,4	94,1
Total	368	375	100,0	100,0
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te molesten				
Si	83	13	22,6	3,5
No	285	362	77,4	96,5
Total	368	375	100,0	100,0
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa				
Si	45	32	12,3	8,5
No	322	344	87,7	91,5
Total	367	376	100,0	100,0
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del salón o del plantel				
Si	22	5	6,0	1,3
No	345	370	94,0	98,7
Total	367	375	100,0	100,0
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados				
Si	13	5	3,5	1,3
No	354	369	96,5	98,7

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Total	367	374	100,0	100,0
Amenazas que afecten negativamente tu situación académica sino aceptas las invitaciones o propuestas sexuales				
Si	7	3	1,9	0,8
No	361	372	98,1	99,2
Total	368	375	100,0	100,0
Exigencia de realizar actividades que no competen a tus estudios u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales				
Si	12	3	3,3	0,8
No	355	372	96,7	99,2
Total	367	375	100,0	100,0
Roces, contacto físico no deseado				
Si	16	7	4,4	1,9
No	350	367	95,6	98,1
Total	366	374	100,0	100,0
Presión para tener relaciones sexuales				
Si	6	0	1,6	0,0
No	362	375	98,4	100,0
Total	368	375	100,0	100,0
Obligación de prestarte a actos sexuales que no te parecen				
Si	2	0	0,5	0,0
No	366	375	99,5	100,0
Total	368	375	100,0	100,0
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales				
Si	1		0,3	0,0
No	366	374	99,7	100,0
Total	367	374	100,0	100,0

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Cuadro 27. Distribución porcentual de los eventos de hostigamiento sexual

	Respuestas Afirmativas		Porcentajes*	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Carteles, calendarios, pantallas de computadora u otras imágenes de naturaleza sexual que te incomoden	23	22	7.62	19.64
Piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia	72	22	23.84	19.64
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te molesten	83	13	27.48	11.61
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa	45	32	14.90	28.57
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del salón o del plantel	22	5	7.28	4.46
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	13	5	4.30	4.46
Amenazas que afecten negativamente tu situación académica sino aceptas las invitaciones o propuestas sexuales	7	3	2.32	2.68
Exigencia de realizar actividades que no competen a tus estudios u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales	12	3	3.97	2.68
Roces, contacto físico no deseado	16	7	5.30	6.25
Presión para tener relaciones sexuales	6	0	1.99	0.00
Obligación de prestarte a actos sexuales que no te parecen	2	0	0.66	0.00
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	1	0	0.33	0.00
Total	302	112	100	100

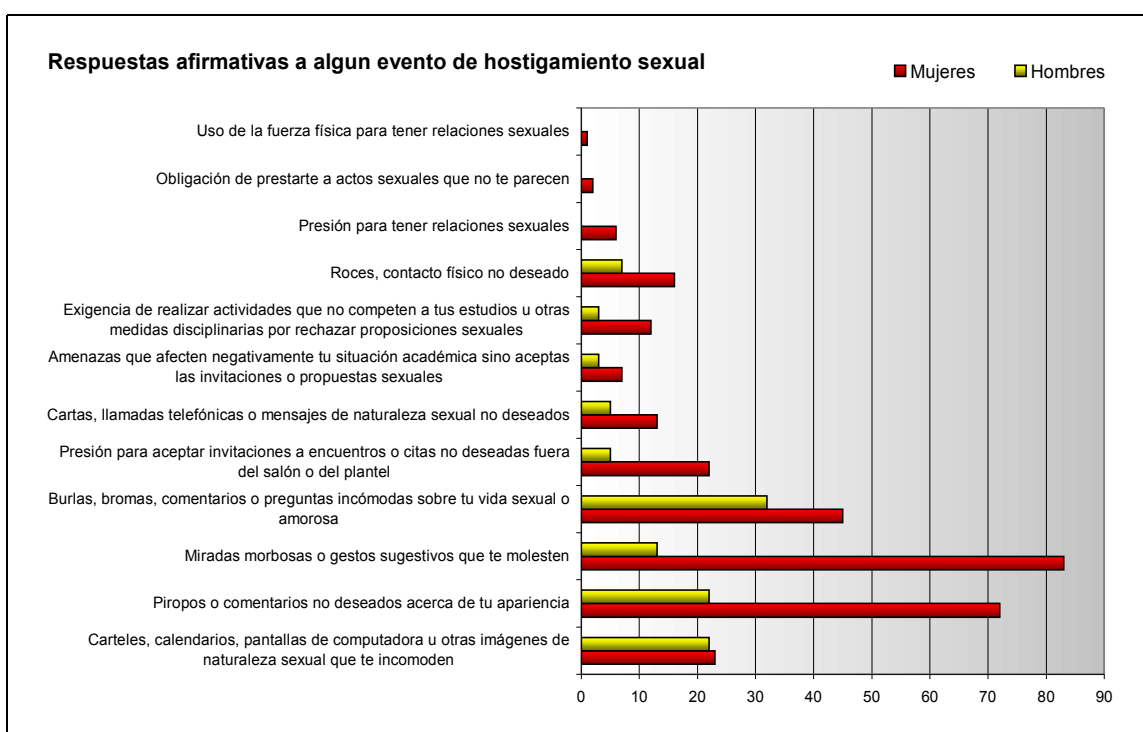
* Porcentaje del total de personas que contestaron "sí" cuando habían experimentado algún evento.

La siguiente grafica muestra en términos absolutos la frecuencia de los eventos de hostigamiento sexual. En conclusión, de las 368 mujeres que en total se encuestaron, 116 (31.5%) contestó afirmativamente a algún factor, en tanto que de los 378 hombres encuestados, solo 59 (15.6%) contestó afirmativamente a

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

algún factor. Lo anterior se traduce en una doble cantidad de mujeres respecto a los hombres que han sido objeto de algún tipo de hostigamiento sexual.

Gráfica 14. Respuestas afirmativas a los eventos de hostigamiento sexual



¿El hostigamiento sexual, sólo concierne a las mujeres?

El hostigamiento sexual, si bien es un problema que puede concernir a cualquier persona, afecta más a las mujeres dada su situación genérica de subordinación, tanto en las calles como en el espacio laboral, y el ámbito de la administración pública en Guerrero no es la excepción.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Estamos conscientes de que los hombres también viven y son lesionados por la violencia de género; sin embargo, el hostigamiento sexual en las instituciones es un asunto que afecta principalmente a las mujeres. Los resultados de la encuesta confirman que las mujeres experimentan el hostigamiento sexual en mayor medida que los hombres: en doce de las 12 dimensiones medidas, las mujeres registraron al menos un evento y en los que registraron los hombres ellas muestran mayores frecuencias.

Las acciones tomadas

A las personas encuestadas que contestaron afirmativamente a algún evento de hostigamiento sexual, se les preguntó acerca las acciones tomadas después de ser hostigadas(os); el cuadro siguiente muestra las opciones de respuesta frente a esta interrogante.

Cuadro 28. Acciones frente a eventos de hostigamiento sexual

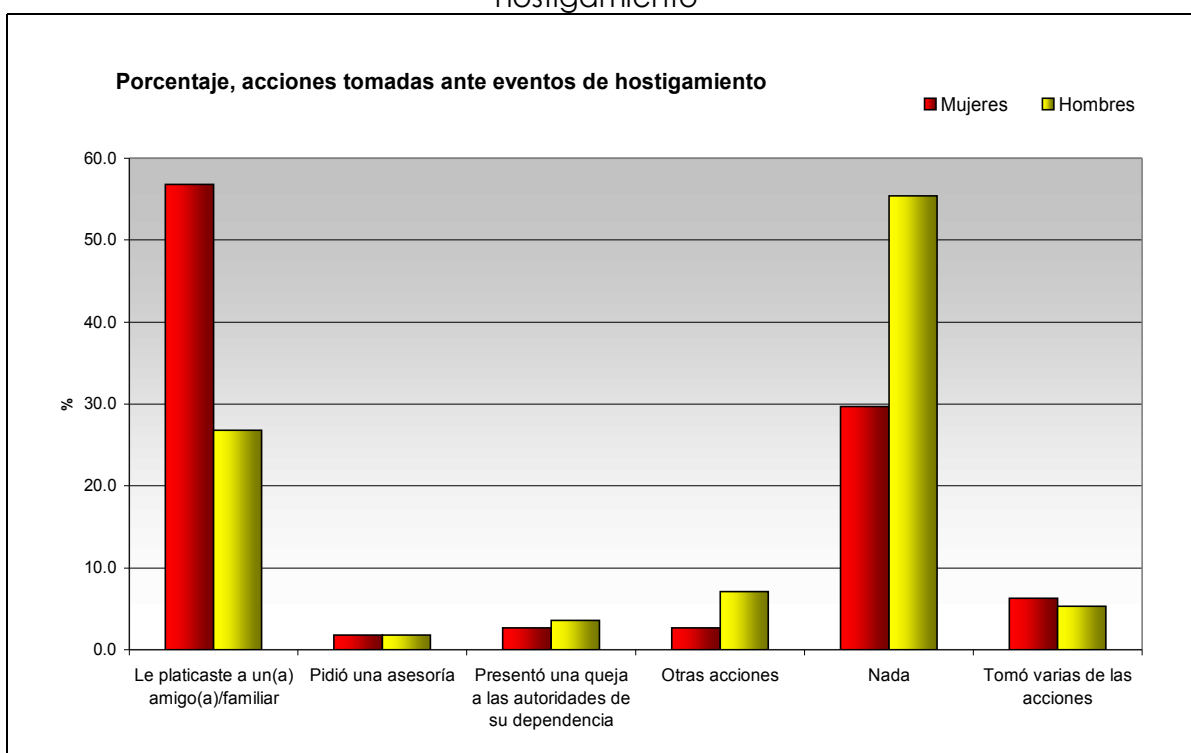
	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Le platicaste a un(a) amigo(a)/familiar	63	15	56.8	26.8
Pidió una asesoría	2	1	1.8	1.8
Presentó una queja a las autoridades de su dependencia	3	2	2.7	3.6
Otras acciones	3	4	2.7	7.1
Nada	33	31	29.7	55.4
Tomó varias de las acciones	7	3	6.3	5.4
Total	111	56	100.0	100.0

En relación a las respuestas dadas, 56% de mujeres respondió: "Le platicaste a un(a) amigo(a)/ familiar", sobre 26% de los hombres, en tanto 55% de los hombres respondió: "Nada", frente a 29% de las mujeres. Lo anterior permite destacar, que para las mujeres el primer lugar de importancia refiere a platicarle a alguna persona familiar/ amigo(a) y en segundo lugar, a no tomar acciones de ningún

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

tipo. Para los hombres, el primer lugar de importancia es no tomar acciones de ningún tipo y en segundo se encuentra comentarlo a alguna persona.

Gráfica 15. Distribución porcentual de las acciones tomadas ante un problema de hostigamiento



En términos generales se puede señalar que no se toman acciones de denuncia o de sanción para los actos de hostigamiento sexual; apenas 1.8% de mujeres y hombres pidió una asesoría; 2.7% de mujeres y 3.6% de hombres presentó una queja a las autoridades de su dependencia, y aproximadamente 9% de mujeres y 12% de hombres recurrió a otras opciones.

Con estos resultados es posible señalar que la gravedad de los eventos puede tener o no incidencia para tomar acciones. Como se vio, el porcentaje de

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

mujeres que han percibido hostigamiento es mucho mayor que el de hombres. Asimismo, la gravedad de los hechos indica que son más frecuentes en mujeres, sin embargo, 29% de ellas no toma ninguna acción al respecto. En el caso de los hombres, la gravedad de los eventos de hostigamiento sexual hace factible que sus opciones sean no hacer nada o en su caso, platicarlo con alguien más. De hecho, menos del 20% de las personas encuestadas toma acciones de mayor grado que sancionen dichos eventos, con lo cual se deja el asunto del hostigamiento sexual percibido como algo "sin mayor importancia".

Cuadro 29. Razones por las que no tomó alguna medida al respecto

	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No le di importancia	43	38	50,6	74,5
No sabía que hacer	11	4	12,9	7,8
No quería que me consideraran una persona conflictiva	13	2	15,3	3,9
Pensé que las autoridades no iban a hacer nada	4	1	4,7	2,0
Pensé que podrían tomar represalias	4	1	4,7	2,0
Tuve miedo de la posible reacción	1		1,2	0,0
Temía dañar mi reputación	1		1,2	0,0
Sin testigos creí inútil hacer la denuncia	6	4	7,1	7,8
Otro	2	1	2,4	2,0
Total	85	51	100,0	100,0

Respecto a la pregunta que explora las razones para no tomar alguna acción después de ser hostigado/a, se obtuvieron 39 respuestas. Tanto para hombres como para mujeres, la razón principal para no tomar ninguna de las acciones fue: "No le di importancia", seguida por: "No quería que me consideraran como una persona conflictiva"; la tercera opción para las mujeres fue "Sin testigos creí inútil

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

hacer la denuncia" (véase el cuadro 29). Hay líderes sindicales y empleadores que han expresado que si las(os) hostigadas(os) no le dan importancia al hostigamiento experimentado, entonces el hecho, en verdad, no tiene importancia y que este tipo de investigaciones "sólo pone ideas en la cabeza de las mujeres", cuando en realidad el problema no existe.

En esta investigación se tiene otra interpretación: tales respuestas ejemplifican la violencia simbólica, es decir, las mujeres (y los hombres) van asumiendo la violencia de género hasta que se normaliza y forma parte de la vida cotidiana. Esta "violencia simbólica", reproducida de manera sistémica y estructural, permea a la sociedad en su conjunto.

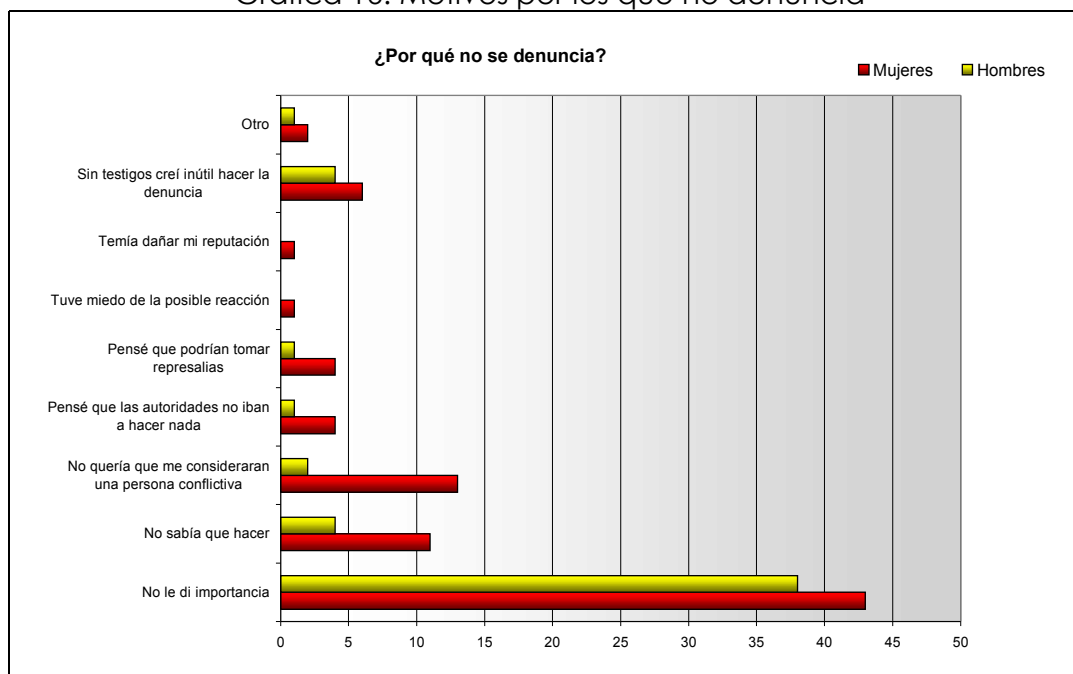
El ordenamiento de género existente ha contribuido a percibir al acoso sexual como un acto cotidiano, lícito y minimizado por víctimas y victimarios, legitimando de esta manera la violencia en contra de las mujeres.

Otro motivo para no denunciar, también importante, es que las trabajadoras/os no querían que se les considerara personas conflictivas entonces se quedan calladas. Si se piensa que las situaciones como carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que incomodan; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y miradas morbosas, fueron las respuestas más frecuentes; se puede deducir que estos comportamientos se han aceptado como parte de una práctica social cotidiana o como parte "normal" de las relaciones entre sexos, donde se pueden hacer comentarios e incomodar a otra persona y no se hace adecuado levantar una queja, por lo cual es difícil atreverse a denunciar situaciones de estas características, ya que se teme parecer exagerada/o.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Es importante resaltar otras respuestas que también son trascendentales, como la que se refiere a “Sin testigos creí inútil hacer la denuncia”, esto porque fueron las mujeres quienes contestaron con mayor frecuencia esta opción, lo que puede considerarse como un elemento que refuerza la dificultad que representa para las mujeres hacer denuncias cuando no existe un protocolo claro y confidencial para hacer investigar las denuncias de hostigamiento.

Gráfica 16. Motivos por los que no denuncia



En lo que se refiere al reactivo “Existen mecanismos para denunciarlos casos de hostigamiento o acoso sexual”, la calificación otorgada a esta pregunta por parte de las mujeres fue de 92.6% y por los hombres de 91.8%, es decir, la mayoría de los entrevistados opina que deben existir mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. Esto debería llevar a mejorar los procesos de denuncia así como a prevenir estas situaciones. Si se cuentan con mecanismos

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

seguros y confiables para denunciar los casos de hostigamiento sexual se podría contrarrestar el efecto encontrado en la pregunta anterior, en donde los entrevistados contestaban que no denunciaban por temor a parecer conflictivos o por no saber qué hacer". Cabe resaltar que se presentaron casos –de hombres– que opinaron que no debían existir estos mecanismos. Lo anterior nos indica que cada vez se está introduciendo en el discurso el aspecto de tener la opción de denunciar, aunque todavía en los hechos falte mucho por hacer para alentar la cultura de la denuncia.

La calificación señalada fue obtenida de la ponderación de las respuestas, mismas que estaban compuestas de cuatro opciones.

A la pregunta de si se considera que la institución debe informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual, las mujeres plantean en mayor proporción que es importante que existan (91.32%), al igual que los hombres 90.33%. Es importante destacar que la mayoría de los trabajadores/as opina que es necesario informar del hostigamiento, ya que esta es una herramienta de vital importancia para la prevención, denuncia y sanción.

Cuadro 30. Personal por percepción de necesidades derivadas del problema de hostigamiento

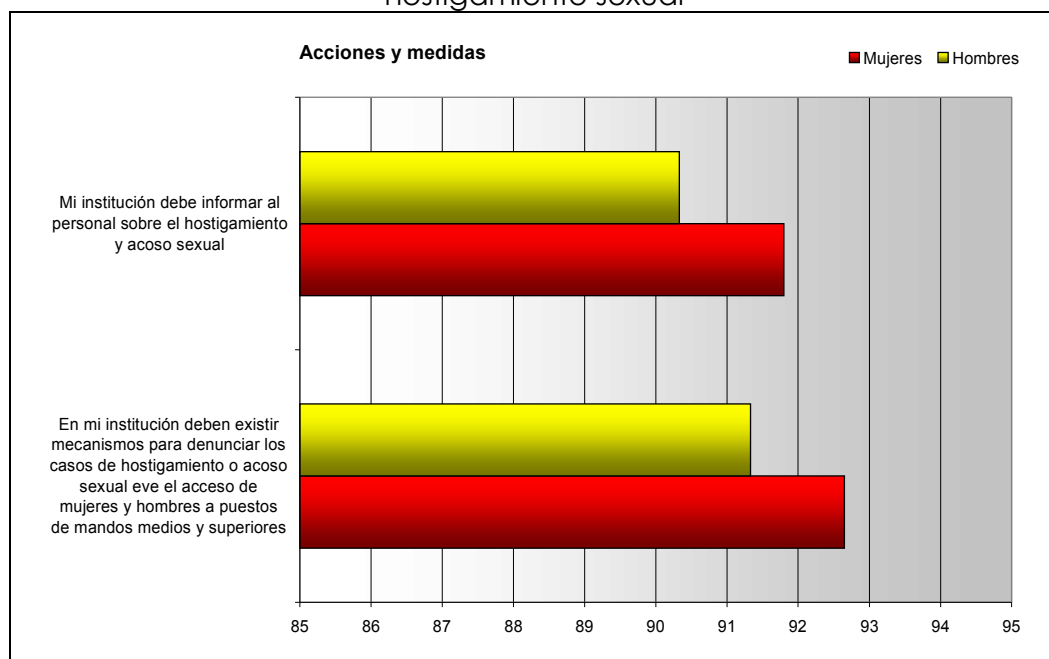
	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
En mi institución deben existir mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.				
Totalmente de acuerdo	265	263	72.8	70.1
De acuerdo	94	103	25.8	27.5
En desacuerdo	2	7	0.5	1.9
Totalmente en desacuerdo	3	2	0.8	0.5
Total	364	375	100.0	100.0
Mi institución debe informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.				

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Totalmente de acuerdo	245	251	67.5	66.9
De acuerdo	112	107	30.9	28.5
En desacuerdo	4	13	1.1	3.5
Totalmente en desacuerdo	2	4	0.6	1.1
Total	363	375	100.0	100.0
VUG	92			91

Gráfica 17. Calificaciones a los reactivos del factor Acciones y medidas contra el hostigamiento sexual



Acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En relación a la pregunta abierta sobre las acciones que debe tomar la institución para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las respuestas de alguna manera reflejan la conciencia que tienen los trabajadores /

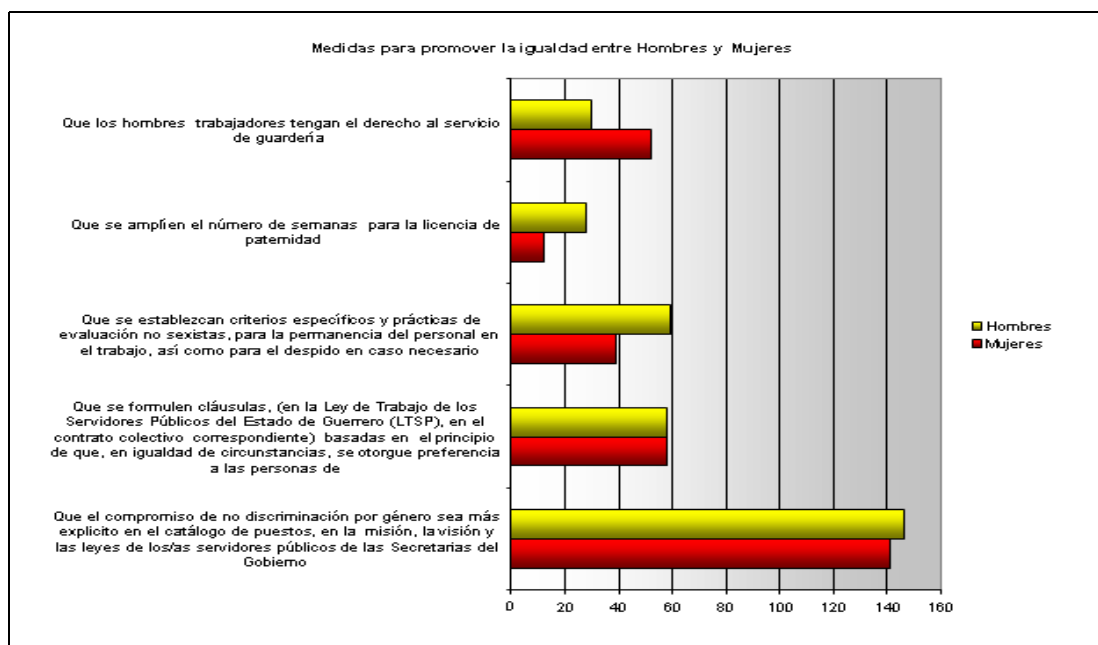
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

as respecto a la discriminación directa e indirecta. Por ejemplo, hombres y mujeres opinan "Que el compromiso de no discriminación por género sea más explícito en el catálogo de puestos, en la misión, la visión y las leyes de los/as servidores públicos de las Secretarías del Gobierno". En segundo lugar, la acción que se propone, tanto por parte de hombres como de las mujeres, Que se formulen cláusulas, (en la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero -LTSP-, en el contrato colectivo correspondiente) basadas en el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado (usualmente las mujeres están subrepresentadas en las posiciones de mayor nivel), con 5.9% en mujeres y 15.5% en hombres. En tercer lugar hay diferencias; para las mujeres la tercera opción es que los hombres trabajadores tengan el derecho al servicio de guardería (14.2%), mientras que para los hombres corresponde a que se establezcan criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario (15.8%). Es importante resaltar que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, sugieren que sus compañeros de trabajo (hombres) tengan también derecho a las guarderías.

Gráfica 18. Medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



En el grupo de reactivos que explora las medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las calificaciones ponderadas más altas corresponden a las preguntas "Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores" (88.39 en mujeres y 88.97 en hombres); esto refleja que en el discurso, tanto mujeres como hombres reconocen que ambos sexos deben tener la misma oportunidad de acceder a puestos de alta responsabilidad. Otra pregunta que obtuvo una calificación destacada es la referida a "En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes"; sin embargo, los hombres son quienes tienen una mejor percepción de estas situaciones.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

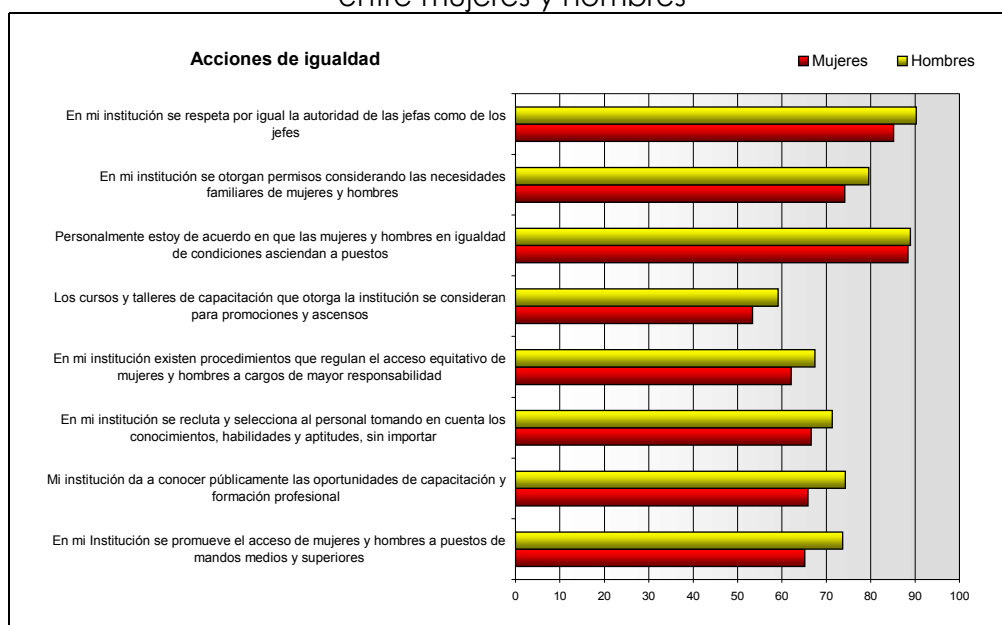
Una de las calificaciones más bajas fue otorgada a la pregunta de “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos”; es decir, se está diciendo que los criterios para acceder a mejores puestos no son totalmente claros, lo cual también está relacionado con si son claros los criterios de desempeño, en donde aunque la respuesta de ambos sexos estuvo por arriba del 70 por ciento, hubo una diferencia entre hombres y mujeres.

Cabe resaltar, que nuevamente llama la atención los resultados referidos a los criterios de evaluación del desempeño, ya que una parte importante de los trabajadores están calificando con bajos porcentajes las preguntas que se refieren a este aspecto; esto se confirma con los resultados de las preguntas de los criterios de evaluación del desempeño sin discriminación, donde los resultados fueron igual al 50 de un máximo de 100.

En general, las mujeres tienen una percepción más baja sobre la existencia de acciones institucionales para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres lo que conduce a pensar que ellas tienen menores oportunidades para ascender en las jerarquías ocupacionales así como en los mecanismos de capacitación y formación para el trabajo. Lo expuesto reproduce las condiciones de desventaja social y laboral que las mujeres presentan no solo en las secretarías analizadas de la Administración Pública del estado de Guerrero, sino en el mercado de trabajo en general.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Gráfica 19. Calificaciones a los reactivos del factor Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres



**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Conclusiones y sugerencias

Las condiciones de la equidad de género en las relaciones laborales de los empleados de la Administración Pública del estado de Guerrero muestran avances importantes en las siguientes áreas:

- Contar con normatividad que favorece la transformación de la tradicional división sexual del trabajo al otorgar a los servidores públicos la oportunidad del cuidado de sus hijas/os al nacimiento, lo que además tiene efectos positivos para la conciliación familia-trabajo.
- Hay percepciones en la mayoría de las/os trabajadoras/es de un trato semejante por sexo al asignar responsabilidades, brindar prestaciones y ofrecer capacitación por parte de la institución.
- Hay percepciones en la mayoría de las trabajadoras/es de un clima laboral e institucional favorable para la realización de las actividades: buenas relaciones con compañeras/os; protección de prácticas de intimidación y maltrato; promoción de lenguaje no sexista; mecanismos de evaluación al desempeño claros y sin discriminación por motivos de sexo; ingresos por puesto sin brecha por sexo.
- Respecto a la selección de personal y la permanencia en el trabajo se percibe entre la mayoría de las/os trabajadoras/es, oportunidades similares por sexo para los diferentes puestos, la percepción de prestaciones y la formación profesional.

Sin embargo, se observan también tendencias marcadas a mantener desigualdades en los siguientes aspectos.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- Las mujeres de la Administración Pública de Guerrero deben realizar mayores esfuerzos -contados como la suma de horas de trabajo remunerado y no remunerado que en éstas alcanza a 69.6 a la semana y en los hombres a 57- para percibir ingresos promedio inferiores a los servidores públicos hombres.
- Tanto para hombres como para mujeres se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
- El nivel de satisfacción global con varios aspectos de sus condiciones laboral es medio, no obstante los tres de menor calificación son el salario, la labor del sindicato y el programa de estímulos ya que se reportó como "no existe" en varios casos.
- Es en el ascenso donde más mujeres reportan la exclusión.
- En términos generales se puede señalar que no se toman acciones de denuncia o de sanción para los actos de hostigamiento sexual (92.6% de las mujeres y 91.8% de los hombres opina que deben existir mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual).
- La distribución de las ocupaciones por sexo es inequitativa. Se encuentran algunas tradicionalmente femeninas que permanecen con baja presencia de hombres y viceversa, algunas tradicionalmente masculinas con baja o nula presencia de mujeres. Entre las primeras se encuentran trabajadoras de la educación, trabajadoras en servicios domésticos y trabajadoras de apoyo en actividades administrativas; en las segundas conductores de medios de transporte; trabajadores en servicios de protección y vigilancia; y jefes, supervisores y otros trabajadores de control. Esta distribución de las ocupaciones explica en parte la brecha de ingresos que se encuentra a nivel general y en cada grupo de trabajadoras/es (Base, confianza, funcionarias/os, supernumerarias/os).

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- Una clara inconformidad observada entre las/os participantes en la encuesta hace referencia a los mecanismos de contratación que no son transparentes ni oportunos, lo que se puede confirmar con el gran porcentaje de mujeres y hombres que entraron a trabajar por relaciones familiares y amistosas. Esto tiene como consecuencia la falta de oportunidades para concursar por un puesto lo cual excluye a quienes son aspirantes capacitadas/os y productivas/os y trae como consecuencia el desaprovechamiento de recursos humanos.
- El impacto negativo laboral más grande de la división sexual del trabajo deriva del cuidado y la crianza de los niños para las mujeres.

Los resultados llevan a pensar que las servidoras públicas no cuestionan sus condiciones de trabajo desde su lugar como mujeres ya que a pesar de estar viviendo prácticas de segregación y desigualdad de oportunidades, un bajo porcentaje reconoce que a esta situación se le denomina discriminación. Estos resultados están reflejando lo que se ha denominado la naturalización del ordenamiento de género en el ámbito laboral.

Por lo anterior, es importante que dentro de la Administración Pública del estado de Guerrero se establezcan políticas para:

- Reconocer las condiciones de desigualdad que se expresan en la distribución de los puestos y las diferencias de ingreso como condiciones de discriminación laboral.
- Divulgar la normatividad que favorece la participación de los hombres en las tareas de cuidado familiar.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

- Fomentar la participación de mujeres y hombres en las diversas ocupaciones con el fin de ampliar las habilidades, diversificar los conocimientos y favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Establecer más y mejores políticas de conciliación entre ambas esferas de participación, del trabajo remunerado y no remunerado, tanto para hombres como para mujeres.¹⁹
- Conformar la comisión de escalafón con un porcentaje de mujeres que sea igual al porcentaje de mujeres que laboran en la institución.
- Establecer un protocolo para prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual.

¹⁹ Se podría aplicar el modelo de reconocimiento de las empresas familiarmente responsables elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2006).

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Bibliografía

Ariza Marina y Orlandina de Oliveira (1999), Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis, Papeles de Población 020.

Borillo, Daniel (2001), *Homofobia*. Barcelona, España, Ediciones Bellaterra.

Cooper, Jennifer (2002) Feminismo y sindicalismo en México. ¿Dos visiones compatibles? En *Feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*. Griselda Gutiérrez Castañeda. (Coordinadora) PUEG-UNAM

Cinterfor, Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional (2009), *La segregación ocupacional en razón del género: Ineficiencia, rigidez y discriminación*, OIT. Revisado en la página: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/seg_ocu.htm

(2008), a/ *Género formación y trabajo*, Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, OIT, página revisada en agosto de 2008
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/seg_ocu.htm

Colinas Lourdes (2008), *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*, CEPAL.

De la O Martínez, María Eugenia (2000), Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998. En *Región y sociedad* vol. XII, No 19.

Enciclopedia Mexicana Jurídica (2002)

Fernández Moreno, Y, Hernández Torres, G & Paniagua Suárez, R 2005, *Violencia de Género en la Universidad de Antioquia*, Lealon, Medellín, Colombia.

García, Brígida; Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1999), Género y trabajo extradoméstico, en Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México*, México, El Colegio de México, pp. 273-303.

Este proyecto fue financiado a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

García Brígida y Orlandina de Oliveira (2006). *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. El Colegio de México, A.C.

Gobierno Federal e Inmujeres, (2008), *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012*, México.

INEGI (2002), Instituto Nacional de Estadística Geografía e Información, *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*.

INEGI (2007) Instituto Nacional de Estadística Geografía e Información, *Mujeres y Hombres México 2007*,

INMUJERES (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México.

Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2008), *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Organización Internacional del Trabajo, 2a. ed. Ginebra.

(2007), *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe I(B) del Director General, Documento digital consultado en agosto de 2008, en la página de la OIT.

(2003), *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Consultada en agosto de 2008, en la página:

[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?
var_language=SP&var_pagename=ISSUESDISCRIMINATION](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=SP&var_pagename=ISSUESDISCRIMINATION)

Kabeer, N 1998, *Realidades Trastocadas*, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, PAIDOS;, México.

Ortiz Rosario (s/f), *La equidad de género en la reforma laboral*, documento revisado en septiembre de 2008 en el sitio: http://prdleg.diputados.gob.mx/publicaciones/libros/LFT2007%20web/LFT2007%20por%20capitulos/227_248-LFT2007%20-Gen%20y%20sal-.pdf.

Sampieri, R. et al (2006), *Metodología de la investigación*, Ed. McGraw Hill, México.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2006), *Modelo de Reconocimiento de las Empresas Familiarmente Responsables*. México.

Somavía, Juan (1999). *Trabajo Decente: Memoria del Director General*, OIT

Tarrés María Luisa (2003), *Algunos desafíos para imaginar una cultura política con perspectiva de género*. Texto de preparado para el foro "La cultura política con perspectiva de género para la gobernabilidad democrática". Cepal-Inmujeres, 4 de diciembre. México.