



**MUNICIPIO
DE ATOTONILCO
EL ALTO**



Deberes institucionales

Clima laboral

Comunicación incluyente

Selección de personal

Salarios y prestaciones

Promoción vertical y horizontal

Capacitación y formación profesional

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

**Diagnóstico de Cultura
Institucional
en la
Administración
Pública
Municipal**



**MÉXICO
2010**
Bienestar
Independencia
Certeza
Revolución



JAL
GOBIERNO DE JALISCO



GOBIERNO FEDERAL

Este producto fue generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Diagnóstico de Cultura Institucional



Diagnostico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Atotonilco el Alto, Jalisco.

INSTITUTO JALISCICENSE DE LAS MUJERES

L.C.E. Carmen Lucía Pérez Camarena.

Presidenta

Lic. Luz María Cárdenas Vázquez del Mercado

Secretaria Ejecutiva

Mtra. Ma. Guadalupe Rodríguez Velásquez

Coordinadora de Capacitación

Lic. Alma Guadalupe Flores Vargas

Coordinadora de Difusión

L.C.P. María Elena Jáuregui Flores

Coordinadora de Gasto y Control Presupuestal

Lic. Marco Antonio Cervera

Coordinador Jurídico

Mtro. Raúl Hernández Nájera

Coordinador de Planeación

C. Guadalupe Quintero Beltrán

Unidad de Atención a Municipios

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco, Jalisco.

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Primera edición, Noviembre de 2010

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta publicación en forma alguna, sistema electrónico, mecánico, de foto reproducción, sin la autorización escrita del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Derechos Reservados, Instituto Jalisciense de las Mujeres
Miguel Blanco No. 883, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara,
Jalisco, México.

© Copyright 2010

1.- PRESENTACIÓN

En Jalisco, así como en los ámbitos nacional e internacional, existe el reconocimiento de que la mejor forma de alcanzar la auténtica justicia social y equidad en las relaciones entre mujeres y hombres es mediante el impulso de la igualdad de oportunidades. Su fundamento es la mejora de las condiciones de las mujeres, la promoción de sus derechos, la comprensión de sus diferencias, el impulso el pleno ejercicio de la ciudadanía, el ejercicio democrático en la toma de decisiones y la tolerancia.

También es cierto que la realidad económica del país durante los últimos años muestra un cambio en la manera como mujeres y hombres participan en el aparato productivo. La inserción de las mujeres en el trabajo extra doméstico se ha incrementado notablemente y su papel en el ámbito laboral ha sido más activo y creciente.

Sin embargo, hay aun una serie de obstáculos que las mujeres tienen que enfrentar al intentar ocupar mejores puestos en las instituciones u organizaciones productivas; entre ellos, la discriminación por el sólo hecho de ser mujeres o presentar estado de gestión, el hostigamiento sexual, la falta de oportunidades en materia de capacitación o desarrollo profesional, los obstáculos explícitos o implícitos por ocupar cargos gerenciales y la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en un mismo nivel laboral, etc.

Por tal motivo, el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) que tiene como una de sus atribuciones ser la dependencia encargada de diseñar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género que permitan la equidad de género entre hombres y mujeres, así como también concertar y celebrar acuerdos y convenios con autoridades municipales para establecer las políticas, acciones y programas tendientes a propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la no discriminación contra las mujeres. En base a las atribuciones antes mencionadas el IJM se encargó de diseñar el Programa Para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco (PROIGUALDAD) 2008-2013. Que establece en su objetivo 1. Institucionalizar el Enfoque Integrado de Género en la Administración Pública del Estado y sus Municipios.

En este sentido, el presente Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco pretende iniciar el proceso de toma de conciencia, sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en la institución, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos. Lo anterior se fundamenta en acciones tendientes a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y así institucionalizar el enfoque integrado de género en la administración pública municipal, como lo señala el PROIGUALDAD.

También, este trabajo da respuesta al compromiso convenido entre el IJM y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2010; programa que tiene como fin desarrollar acciones proyectos orientados a disminuir la brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la institucionalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatal o municipal.

Por último, es necesario señalar que es de fundamental importancia la elaboración de indicadores que muestren una semblanza de las condiciones de equidad o inequidad en la administración pública municipal. Los resultados obtenidos del presente diagnóstico pueden ser utilizados para establecer programas de acción que ayuden a mejorar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de esta forma ofrecer una mejor calidad de vida a los hombres y mujeres pertenecientes a la institución y en consecuencia a la ciudadanía. La inclusión de todos y todas, los y las integrantes de la institución municipal en el presente diagnóstico hacen de éste el primero editado en su tipo.

Breve reseña del municipio de Atotonilco el Alto, Jalisco:

Denominación.

Atotonilco el Alto

Toponimia

Atotonilco es palabra náhuatl que significa “lugar de agua caliente”.

Escudo

Representa las tres culturas asentadas en este pueblo hasta la llegada de los españoles: el zócalo tarasco, en la parte superior de ambos lados, por ser los purépechas los fundadores.

Después se encuentra el calendario azteca representando la sangre mexicana de los esclavos traídos por los tarascos, quienes aportaron las voces nahuas Atl-Tecuilli y Ko, para dar nombre al pueblo. En el tercer sitio se encuentra el haz de plumas, símbolo del pueblo chichimeca que ya tenía asentamiento en esta área; en la parte superior interna izquierda del recuadro señorea Curicaberi, deidad purépecha, y en la superior derecha aparece San Miguel Arcángel, nombrado patrón espiritual del pueblo hispano; en el centro luce un jeroglífico compuesto por tres tenamastes; y sus colores verde y oro tomados del santo patrono. El águila bicéfala y la corona con la letra "K" representan al emperador Carlos V de Alemania y I de España, quien era el monarca de los españoles cuando estos conquistaron la región donde se encuentra Atotonilco.

Reseña Histórica

La primera fundación del poblado ocurrió en 1528, por el monarca purépecha Tzintzincha Caltzonzin al cumplir la promesa que hizo a su dios al sanar a su hija con las aguas termales del manantial del Ojo Caliente.

La conquista de esta región se realizó en julio de 1530, por Nuño de Guzmán. Su primer encomendero fue don Martín del Campo y su evangelización corrió a cargo de los frailes franciscanos.

En 1551 Atotonilco fue dado en encomienda al conquistador Andrés de Villanueva.

En noviembre de 1824, el Congreso del Estado, dispuso que el pueblo de Atotonilco en lo sucesivo, tendría título de villa y se convertía además en la cabecera de departamento comprendiendo Arandas y Ayo el Chico.

Posteriormente, el 15 de mayo de 1868 siendo gobernador de Jalisco Antonio Gómez Cuervo, se publicó el decreto número 83, en el cual se dispuso que la población de Atotonilco el Alto se erigiera en ciudad; categoría que conserva hasta la fecha.

Cronología de Hechos Históricos

1528	Fundación prehispánica de Atotonilco, por indígenas purépechas
1530	Conquistó la región el español Nuño de Guzmán
1824	Se concedió categoría de villa al pueblo de Atotonilco
1868	Mayo 15. Le otorgaron título de ciudad a Atotonilco
1980	Se conmemoró el 450 aniversario de la fundación de Atotonilco por los conquistadores españoles

Perfil Socio demográfico.

Grupos Étnicos

Población Indígena 1995

Población indígena	Porcentaje en el municipio	Principal lengua indígena
45	0.09	Purépecha

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, en el municipio habitan un total de 119 personas que hablan alguna lengua indígena

Evolución Demográfica

1980	Población		Porcentaje	
	Sexo	Cantidad	Respecto al estado	Respecto al país
	Hombres	19,708	0.92	0.060
	Mujeres	20,911	0.93	0.062
	Total	40,619	0.93	0.06

1990	Población		Porcentaje	
	Sexo	Cantidad	Respecto al estado	Respecto al país
	Hombres	22,191	0.87	0.056
	Mujeres	24,322	0.89	0.059
	Total	46,513	0.88	0.05

1995	Población		Porcentaje	
	Sexo	Cantidad	Respecto al estado	Respecto al país
	Hombres	24,052	0.82	0.05
	Mujeres	25,586	0.83	0.05
	Total	49,638	0.82	0.05

Fuente: Centro Estatal de Estudios Municipales de Jalisco. Febrero del 2000.

Población por grupos de edad.

Grupos de edad	Habitantes		
	1980	1990	1995
De 0 a 14 años	18,294	19,400	19,075
De 15 a 64 años	19,263	24,361	27,734
Mayores de 65 años	2,048	2,582	2,811
No especificado	1,014	170	18

Fuente: Centro Estatal de Estudios Municipales de Jalisco. Febrero del 2000.

Grado de marginación

Alto

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, el municipio cuenta con un total de 52,204 habitantes.

2.- ÍNDICE

	Página
1. Presentación	3
2. Índice	6
3. Introducción	7
4. Marco normativo	9
5. Marco conceptual	18
6. Objetivo	21
7. Metodología	22
8. Resultados y análisis	24
a. Información socio demográfica	24
b. Resultados de los factores o temas que componen el diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Atotonilco	30
c. Deberes institucionales	32
d. Clima laboral	35
e. Comunicación incluyente	39
f. Selección de personal	41
g. Salarios y prestaciones	43
h. Promoción vertical y horizontal	45
i. Capacitación y formación profesional	49
j. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	51
k. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	56
9. Conclusiones	61
10. Recomendaciones	66
11. Anexos	71
12. Bibliografía	81
13. Glosario	82

3.- INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades radica en crear políticas públicas que reconozcan que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes, que construyan instrumentos y capaces de atender esas diferencias y, de esa forma, den origen a una igualdad real del acceso a los recursos para el desarrollo de mujeres y hombres. Estos programas conllevan la inclusión de acciones afirmativas o positivas para superar las desigualdades existentes.

Para el caso de las mujeres y los hombres, según la Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT), ha existido una discriminación histórica hacia las mujeres, siendo la más visible y grave la relacionada con su limitación al desarrollo profesional y educativo, pues de ellas derivan otra serie de discriminaciones que la han relegado de sus oportunidades de desarrollo como persona.

Por otro lado, se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de las instituciones, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

En general se reconocen al menos cuatro dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional²: Las prácticas de trabajo y relación entre los miembros de una institución. Las prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicadas en las reglas y normas de la institución. Los símbolos e imágenes. Y La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de la institución.

Por los motivos expuestos anteriormente es que nace La Perspectiva de Género, que es un enfoque surgido a mediados del siglo XX en el campo de las ciencias sociales como una visión explicativa de cómo se construyen las relaciones entre hombres y mujeres en una determinada sociedad.

Se utiliza como una herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres y cómo estas se traducen en inequidades y desigualdades.

Su objetivo es hacer visibles las inequidades y proponer los mecanismos de intervención pública para lograr la igualdad de oportunidades.

La premisa básica de la perspectiva de género es considerar que el comportamiento de los seres humanos está determinado por el aprendizaje de expectativas sociales respecto a la feminidad y masculinidad y no por sus características biológicas.

Esta premisa nos lleva a diferenciar sexo de género y a reconocer que los sexos –mujer/hombre– son categorías biológicas mientras que los géneros –femenino/masculino– son categorías socioculturales, que varía de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

Para identificar las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos se construyen las Brechas de Desigualdad de Género. Las Brechas de Desigualdad de Género es la medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Para construir las Brechas es necesario generar estadísticas o indicadores desagregados por sexo.

El Diagnóstico Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco Jalisco muestra estadísticas e indicadores de género, que nos ha permitido conocer de cerca la realidad que vive el municipio en los aspectos de equidad de género.

¹ Modelo de Equidad de Género: MEG 2003, Instituto Nacional de las Mujeres

² Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007

Finalmente presentaremos los resultados en nueve temas que de alguna forma dan respuesta a las cuatro dimensiones que a través de las cuales el género esta presente en la cultura institucional. Los nueve temas son:

- a. Deberes institucionales
- b. Clima laboral
- c. Comunicación incluyente
- d. Selección de personal
- e. Salarios y prestaciones
- f. Promoción vertical y horizontal
- g. Capacitación y formación profesional
- h. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal
- i. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Es importante señalar que, en el capítulo de Marco Normativo se estudian todos los antecedentes jurídicos en el plano Internacional, Nacional, Estatal y hasta Municipal que permiten sustentar la realización del presente diagnóstico.

En el capítulo de Resultados y Análisis aparecen los análisis estadísticos desarrollados y los indicadores propuestos para evidenciar la equidad o inequidad que se vive al interior de la Administración Pública Municipal, los análisis se hicieron utilizando la el software diseñado para este tipo de análisis Inteleq Móvil, así como paquetes estadísticos especializados (SPSS y SAS) y hojas de cálculo de Excel.

Y por último, en los capítulos de Recomendaciones y Conclusiones se hace un análisis de las propuestas para iniciar la mejora de las prácticas de trabajo y relación entre los miembros de una institución.

Cabe señalar que, el presente estudio muestra una semblanza de las condiciones de equidad o inequidad en la administración pública municipal del ayuntamiento de Atotonilco.

4.- MARCO NORMATIVO

En el Plano Internacional:

Para impulsar y promover el respeto de los derechos humanos se desarrolló desde inicios del Siglo XX, un amplio marco normativo y jurídico que sustenta las actividades a favor de las mujeres y la consecución del derecho. Entre estos se cuentan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las convenciones, conferencias y pactos auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA).

México como miembro activo del concierto de naciones ha propuesto, suscrito y ratificado las Convenciones y Normas Internacionales en materia de Derechos Humanos y específicamente los que respaldan el respeto irrestricto a los derechos de las Mujeres. Convenciones y Normas vigentes en nuestro país, según lo dispuesto por el Artículo 133 Constitucional, estas normas tienen carácter de leyes.

En orden cronológico, por principio de cuentas se tienen los convenios con la Organización Internacional del Trabajo³:

- *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.* Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.* Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En segundo término se llevó a cabo la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, fue adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979.

La CEDAW⁴ surgió porque a pesar de la creación de diversos instrumentos en materia de derechos humanos, las mujeres seguían siendo objetos de graves discriminaciones.

Entre otras obligaciones importantes para los Estados adheridos señala en su Artículo 11 que:

1 Los Estados Parte adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular:

- *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismo criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- *El derecho a elegir libremente profesión empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio; y el derecho al*

³ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009.

⁴ Compilación Legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, 2008 Inmujeres.

acceso a la formación profesional y el readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

- *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respeto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respeto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción.*

2 A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil,*
- *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
- *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

Se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Y son un antecedente de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer⁵, Beijing, China 1995.

Conocida como la Plataforma de Acción de Beijing, se crea un programa para la potenciación del papel de la mujer, decisivo para su adelanto en el Siglo XXI. La Plataforma de Acción identificó doce esferas que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas y objetivos estratégicos concretos por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

- *La mujer y la pobreza*
- *Educación y capacitación de la mujer*
- *La mujer y la salud*
- *La violencia contra la mujer*

⁵ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing China, Naciones Unidas, 1996

- *La mujer y los conflictos armados*
- *La mujer y la economía*
- *La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones*
- *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*
- *Los derechos humanos de la mujer*
- *La mujer y los medios de difusión*
- *La mujer y el medio ambiente*
- *La niña*

La mujer y la economía

Objetivo estratégico F.1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos

- Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor;
- Aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo;
- Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna.
- Tratar de llegar a un conocimiento más completo en materia de trabajo y empleo, entre otras cosas, mediante actividades para medir y comprender mejor el tipo, el alcance y la distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de cuidar de los familiares a cargo y el trabajo no remunerado realizado para las empresas o explotaciones agrícolas familiares, y estimular el intercambio y la difusión de información sobre los estudios y la experiencia en esta materia, inclusive la formulación de métodos para determinar su valor en términos cuantitativos que permitan eventualmente la posibilidad de reflejar dicho valor en cuentas que puedan producirse por separado, aunque de manera coherente con las cuentas nacionales básicas;
- Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares;

- Fomentar políticas y medidas que tengan en cuenta el género a fin de crear las condiciones para que la mujer pueda participar en un pie de igualdad con el hombre en los campos técnico, administrativo y empresarial.
- Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia.

Objetivo estratégico F.2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

- Procurar lograr la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, al readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de colocación que no se limiten a las esferas de empleo tradicionales.
- Salvaguardar y promover el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, inclusive la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la libertad de asociación y el derecho a organizarse y a concertar contratos colectivos; establecer la igualdad de remuneración para la mujer y el hombre por trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo, respetando plenamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en el caso de los Estados partes en esos convenios y teniendo en cuenta los principios en que se fundan esos convenios en el caso de los países que no son Estados partes en ellos, a fin de lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible de carácter genuino.

Objetivo estratégico F.3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos

- Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo, incluidas las mujeres desempleadas, las madres solteras, las mujeres que se reintegran al mercado laboral tras abandonar temporalmente el empleo por un período prolongado debido a responsabilidades familiares y otras causas, y las mujeres desplazadas por nuevas formas de producción o por reducciones del personal, y aumentar los incentivos a las empresas para que incrementen el número de centros de formación profesional y capacitación que capaciten a la mujer en esferas no tradicionales.

Objetivo estratégico F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.

- Aplicar y hacer cumplir leyes y reglamentos y promover códigos de conducta que aseguren la aplicación en pie de igualdad de las normas internacionales del trabajo, como el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial.

- Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes.
- Eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer, incluida la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia.
- Elaborar y promover programas y servicios de empleo para las mujeres que ingresan por primera vez o se reincorporan al mercado de trabajo, especialmente las mujeres pobres de las zonas urbanas y rurales, las mujeres jóvenes y las mujeres que se hayan visto afectadas por programas de ajuste estructural.
- Aplicar y supervisar programas de empleo equitativo y de acción positiva en los sectores público y privado para superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en particular contra las mujeres con discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores.
- Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección y mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de las mujeres y los hombres; alentar a las mujeres a realizar trabajos no tradicionales, especialmente en la esfera de la ciencia y la tecnología, y alentar a los hombres a buscar empleo en el sector social.
- Reconocer que la negociación colectiva constituye un derecho y es un mecanismo importante para eliminar las desigualdades en la remuneración de las mujeres y mejorar las condiciones de trabajo.
- Promover la elección de mujeres como dirigentes sindicales y asegurar que se garantice a las dirigentes sindicales la protección en el empleo y la seguridad física en el desempeño de sus funciones.
- Asegurar el acceso a los programas especiales que se elaboren para permitir a las mujeres con discapacidad obtener y mantener un puesto de trabajo y asegurar su acceso a la enseñanza y a la formación a todos los niveles adecuados, de conformidad con las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; modificar las condiciones de trabajo, en la medida de lo posible, a fin de adecuarlas a las necesidades de las mujeres con discapacidad, a las que se debe ofrecer protección legal contra la pérdida infundada del puesto de trabajo debido a su discapacidad.
- Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género.

- Establecer o fortalecer los mecanismos de decisión judicial en materias relacionadas con la discriminación en la remuneración.

Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

- Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares.
- Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en un pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
- Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.
- Elaborar políticas, entre otras cosas, en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos.
- Examinar una serie de políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.

La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

Objetivo estratégico G.1. Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

- Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública.
- Vigilar y evaluar los progresos logrados en la representación de las mujeres mediante la reunión, el análisis y la difusión regular de datos cuantitativos y cualitativos sobre las mujeres y los hombres en todos los niveles de los diversos puestos de adopción de decisiones en los sectores público y privado, y difundir anualmente datos sobre el número de mujeres y hombres empleados en diversos niveles en los gobiernos; garantizar que las mujeres y los hombres tengan igual acceso a toda la gama de nombramientos públicos y

establecer, dentro de estructuras gubernamentales, mecanismos que permitan vigilar los progresos realizados en esa esfera;

Todo lo anterior reafirmando el compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo.

En el Plano Nacional:

En correspondencia a este marco se han desarrollado legislaciones nacionales y estatales para impulsar el avance de la mujer, erradicar la violencia de género y promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

En todas las regiones se ha logrado progresar en el fortalecimiento del marco jurídico que propicie la igualdad y en la adhesión a la legislación. Se ha perfeccionado el establecimiento de los mecanismos para reparar violaciones de los derechos, y los tribunales de un número cada vez mayor de países fomentan activamente el respeto de los derechos humanos de la mujer. Los gobiernos también han reconocido la necesidad de complementar su legislación con otras medidas, incluida la reforma social, para garantizar el disfrute de hecho de los derechos humanos de la mujer.

En este sentido en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, el Artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

De igual forma en la *Ley Federal del Trabajo*. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

También, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas.

Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

En el Plano Estatal:

Así como en los ámbitos internacional y nacional, existe el reconocimiento de que la mejor forma de alcanzar una auténtica justicia social y equidad en las relaciones entre mujeres y hombres es mediante el impulso de la igualdad de oportunidades. Su fundamento es la mejora de las condiciones de las mujeres, la promoción de sus derechos, la comprensión de sus diferencias, el impulso al pleno ejercicio de la ciudadanía, el ejercicio democrático en la toma de decisiones y la tolerancia.

En Jalisco el 1 de marzo de 2002 se instauró el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM). Como un organismo público descentralizado (OPD) con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de diseñar, promover y evaluar políticas públicas para impulsar la equidad entre mujeres y hombres.

El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁶:

- Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres.
- Realizar estudios, generar estadísticas y difundir todo tipo de datos, que permitan conocer el estado que guardan las mujeres con relación a sus derechos, la no discriminación y no violencia, así como oportunidades de igualdad entre hombres, con el fin de generar una conciencia favorable hacia las mujeres y su revalorización;
- Garantizar el respeto pleno a la integridad de la mujer en los centros donde laboran y realizar acciones contra el hostigamiento sexual.

Entre otros.

Por otro lado la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco⁷, establece:

- Artículo 4°. Los municipios podrán expedir reglamentos y coordinarse con el Gobierno Estatal para implementar acciones a fin de prevenir, detectar, atender y erradicar la

⁶ Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001

⁷ Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco, 2008

violencia contra las mujeres. Para este fin, en la elaboración de sus presupuestos de egresos, podrán contemplar partidas presupuestales para cumplir con dichos fines.

- Artículo 5°. Los principios rectores que contiene esta ley, deberán ser observados por el sistema y el programa estatal y por las diferentes dependencias estatales, en la elaboración de sus políticas públicas para prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia contra de las mujeres, y son:

El respeto a su libertad, autonomía y dignidad humana;
La igualdad jurídica entre mujeres y hombres;
La no discriminación de las mujeres en todos los ordenes de la vida; y
El respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres.

- Artículo 11. La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

Violencia Laboral, es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico;

Por último el Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013⁸ (PROIGUALDAD 2008-2013) es el mecanismo de vinculación institucional del Gobierno del Estado de Jalisco que busca asegurar que las mujeres tengan un mayor acceso a oportunidades. Tiene como Objetivos:

- El de Institucionalizar el enfoque integrado de género en la Administración Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- Impulsar condiciones para que las mujeres accedan a proyectos productivos y de empleo en igualdad de oportunidades, para mejorar su desarrollo.
- Aplicar los Instrumentos jurídicos estatales para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia

El marco normativo Internacional, Nacional y Estatal presentado nos da la pauta para respaldar, orientar y facilitar la implementación del presente Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Atotonilco. El cual ayudará a implementar Políticas Públicas, programas, estrategias que partiendo de la realidad de la institución sean aplicables para lograr la equidad en el acceso a las condiciones de trabajo y trato digno en la Administración Pública Municipal de Atotonilco Jalisco.

⁸ Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013, Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008

5.- MARCO CONCEPTUAL

Tomando como base el marco normativo internacional, nacional y estatal expuesto en el capítulo 5, se hace necesaria la realización de un Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Equidad de Género en la Administración Pública Municipal de Atotonilco Jalisco, para hacer una visualización de las igualdades o desigualdades que pudieran existir entre hombres y mujeres, teniendo como marco conceptual principal el concepto de género, perspectiva de género y el de cultura institucional.

El concepto de *género*⁹ se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950. *Género* es definido por algunos autores como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

Fue hasta 1986, mediante una investigación, se mostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Lo anterior permitió concluir que la asignación y adquisición del género es una construcción sociocultural con la que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

De esta forma, se distingue el “sexo” del “género” como categorías que aluden a distintos procesos.

Cuando se habla de *Perspectiva de Género*, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias asignadas a los seres humanos¹⁰.

La *perspectiva de género* permite hacer visibles formas de discriminación sistemática que no son intencionales ni directas o evidentes, porque la discriminación “por escrito”, aquella que esta asentada en normas y reglamentos, hoy en día está prohibida claramente en muchos países del mundo. Sin embargo, existen formas indirectas de discriminación que expresan la permanencia de estructuras sociales e institucionales diseñadas desde una división entre lo masculino y lo femenino, en las que se reproducen las desigualdades por medio de mecanismos menos visibles¹¹.

Otro factor central en la perpetuación de las desigualdades es el conflicto entre lo familiar y lo laboral, una de las bases que sostiene esta discriminación de las mujeres en el mundo público. La *perspectiva de género* permite ver que la incorporación de las mujeres al mercado laboral reproduce la división sexual del trabajo y la estructura social en la que se cimienta la subordinación¹².

La *cultura institucional* se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de

⁹ Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007

¹⁰ Idem

¹¹ Riges, Stokes, Rja y Sullivan, 1997, citados por Buquet, Cooper y Rodríguez 2010.

¹² Astelarra, 2005 citado por Buquet, Cooper y Rodríguez 2010

la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de ésta¹³.

Son todos aquellos Comportamientos, Creencias y Valores que permean la vida de la Administración Pública Municipal y que son reflejados en los roles de manera cotidiana, tomando en cuenta también los que se han plasmado en reglamentos o políticas del ayuntamiento municipal.

En general se reconocen al menos cuatro dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional.

- *Las prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una institución*, las que generalmente aparecen como “neutrales” al género aunque normalmente tienen efectos discriminatorios para las mujeres.
- *Las prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicadas en las reglas y normas de la institución*. En este nivel se incluyen las interacciones que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina entre otros.
- *Los símbolos e imágenes* que refuerzan o trastocan los roles y estereotipos de género.
- *La comunicación y el lenguaje* cotidiano y oficial de la institución.

La importancia de incorporar estas dimensiones en los procesos y estrategias de transversalidad del género en las políticas públicas, proviene del reconocimiento de las resistencias asociadas al cambio y de la necesidad de construir una forma de entender e internalizar las exigencias prácticas de la equidad de género en la cultura del trabajo institucional.

Las dimensiones mencionadas anteriormente, entre otros factores, se estudian en el presente documento en base a nueve temas que a continuación se describen:

Política Estatal y deberes institucionales: Alude al conocimiento del marco normativo Jalisciense que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

Comunicación incluyente: Bajo este factor se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

¹³ Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, INMUJERES 2002

Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Es importante señalar que diagnosticar las condiciones de desigualdad y promover políticas a favor de la equidad de género en las instituciones requiere cambios profundos en la política, cultura y las prácticas de la misma y no solamente la adición de esta perspectiva a las condiciones ya imperantes.

6.- OBJETIVO

GENERAL.

- Obtener a través del estudio la percepción con perspectiva de género de las y los servidores(as) públicos(as) sobre la situación que vive el Municipio de Atotonilco, Jalisco en torno a su cultura institucional e identificar la necesidad de modificar las estructuras, procesos y cultura institucional en el tema de equidad de género.

ESPECÍFICOS

- Obtener con el diagnóstico un panorama general de de las y los servidores(as) públicos(as) sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género.
- Generar un proceso de análisis de las relaciones de género al interior del municipio, que promuevan cambios en el ámbito laboral.
- Integrar los insumos necesarios para elaborar el Programa Municipal de Cultura Institucional (PCIMUN) para el Ayuntamiento Municipal de Atotonilco Jalisco.
- Generar propuestas para disminuir significativamente la desigualdad de género y la manera en que la institución y entidades públicas prestan sus servicios a la comunidad.

7.- METODOLOGÍA

Para el desarrollo del Diagnóstico Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género se llevo a cabo la aplicación de una encuesta a todo el personal que labora en la Administración Pública Municipal de Atotonilco, de acuerdo a la metodología propuesta que se muestra:

1. Desarrollar y presentar para su validación con área encargada de este proyecto, la **metodología propuesta** para la:
 - Adecuación del cuestionario existente y con ello determinar la estratificación necesaria para el diseño del muestreo que se realizará de acuerdo a: Número de funcionarios que cada municipio tenga, nivel de escolaridad, sexo, edades, cargo en la Administración Pública Municipal Etc...
 - Estrategia para el levantamiento de la información.
 - procesamiento e integración los trabajos a realizar.
2. Se presentará para su validación, la metodología para la obtención de información (aplicación del cuestionario definitivo, diseño de muestreo, definición de la infraestructura para el levantamiento de la información). La aplicación de cuestionario que podrá ser a través de:
 - a. La tecnología **Inteleq Móvil** (por medio de palm`s) con esta tecnología el levantamiento de la información es mas conveniente y el procesamiento mas ágil y preciso
3. Se desarrollará Una presentación ejecutiva del proyecto. De lo cual integraremos los oficios de información e invitación de las dependencias, minuta de la reunión y acuerdos derivados.
4. Se realizará un programa de las reuniones de trabajo con las y los servidores públicos responsables de implementar el cuestionario y establecer la mecánica de trabajo,.
5. Se realizará la campaña institucional con el fin de que las y los servidores públicos sepan que se está realizando el presente diagnóstico y la forma en la que ellas y ellos pueden participar.
6. Aplicación del cuestionario y el diseño del muestreo por conglomerados
7. Recopilación de la Información (Bases de Datos)
8. Elaboración y entrega de Reporte Mensual de Avances
9. Análisis de la Información (estadística descriptiva, análisis de datos categóricos, análisis multivariados y elaboración de propuestas.
10. Documento en versión preliminar para su revisión y validación
11. Documento Final en versión magnética
12. Presentación de Resultados.

Método de intervención:

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo del 27 de septiembre al 15 de Octubre de 2010, esto de acuerdo a la disponibilidad del personal para responder la encuesta y al convenio de colaboración realizado entre el Instituto Jalisciense de las Mujeres y el Ayuntamiento de Atotonilco.

La forma de levantamiento de la información fue física de cara a cara con aquel personal que no tiene acceso ni conocimiento a medios electrónicos; otros fueron a través de un medio electrónico utilizando la tecnología de Inteleq móvil para la captura de encuestas, cabe mencionar que se procuró tomar en cuenta la totalidad de los empleados con el propósito de crear conciencia desde el diagnóstico de este importante tema.

El diagnóstico se realizó aplicando el Cuestionario de Cultura Institucional, previamente autorizado por el Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Para lograr el éxito de la aplicación del difundié entre el personal de la institución una campaña de comunicación interna entre el IJM y la institución.

Se designó un enlace para resolver las dudas de los encuestados, relacionadas con el llenado de la encuesta en la tecnología prevista para ello y realizar el acopio de información de manera oportuna buscando abarcar a la totalidad de los funcionarios municipales.

El número de preguntas que se consideraron para este cuestionario¹⁴ fueron 92 y se atendieron 10 aspectos relevantes para el análisis de la información:

1. Información Socio Demográfica.
2. Deberes institucionales
3. Clima laboral
4. Comunicación incluyente
5. Selección de personal
6. Salarios y prestaciones
7. Promoción vertical y horizontal
8. Capacitación y formación profesional
9. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal
10. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Debido a que se tomo en cuenta a todo el personal que labora en la institución para la aplicación de la encuesta, el presente diagnóstico tiene estadísticamente una confiabilidad superior al 99 por ciento y un margen de error prácticamente nulo.

La disposición de los funcionarios municipales en este municipio fue muy buena, lo cual augura que es posible realizar un Programa de Cultura Institucional participativo, que tenga una buena acogida para la generación de políticas públicas y su aplicación exitosa.

Método de análisis.

Con la información obtenida se realizaron los cruces y análisis multivariados pertinentes para cada una de las preguntas y respuestas en cuestión, básicamente todos los datos presentados se reflejan por tres rangos.

- Sexo.
- Nivel de puesto.
- Análisis por escolaridad.

Todos los datos son comparados con los índices nacionales para tener una referencia confiable de la información presentada, obteniendo las conclusiones por cada uno de los componentes y presentando finalmente las propuestas por parte del equipo responsable del diagnóstico.

Se integra también la Bibliografía de las referencias del estudio para la mayor comprensión de las fuentes sobre las cuales este estudio sienta sus bases.

¹⁴ Ver Anexo 1 para conocer el Cuestionario aplicado

8.- RESULTADOS Y ANÁLISIS.

De la aplicación del cuestionario de cultura institucional en el municipio de Atotonilco.

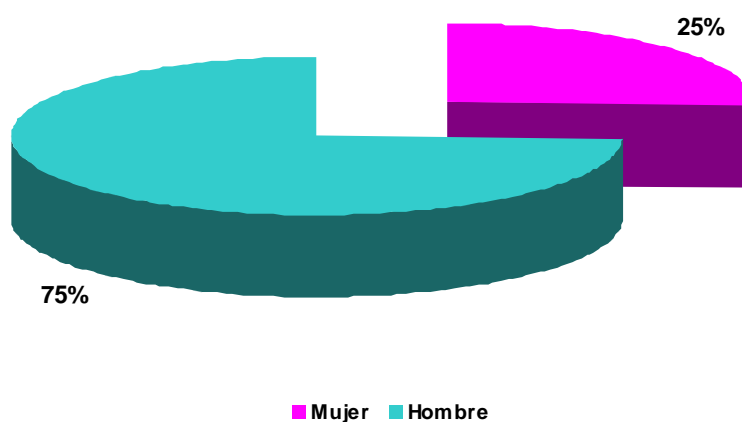
a).- Información Socio Demográfica.

En el Ayuntamiento del Municipio de Atotonilco de acuerdo a la plantilla laboran 516 personas, de las cuales 96 son mujeres y 420 son hombres. Los datos presentados a continuación corresponden a una muestra de 98 mujeres y 287 hombres, cabe señalar que el personal entrevistado fue al que se tuvo acceso y algunas personas registradas en la nómina son jubiladas o de edad muy avanzada como para contestar el cuestionario.

La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 25 por ciento de la platilla laboral esta compuesta por mujeres, mientras que el restante 75 por ciento esta compuesta por hombres.

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo¹⁵, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres.

Distribución porcentual de los(as) Servidores(as) Públicos(as) por Sexo

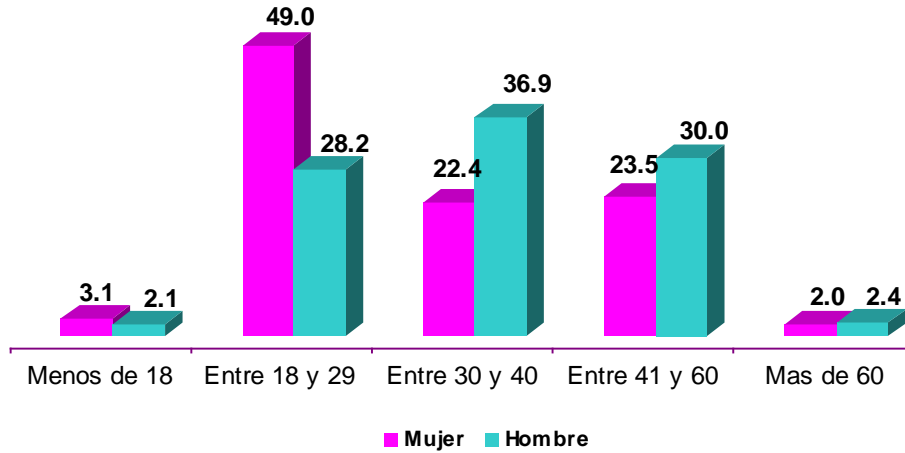


Gráfica 1

La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

¹⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Edad por Sexo

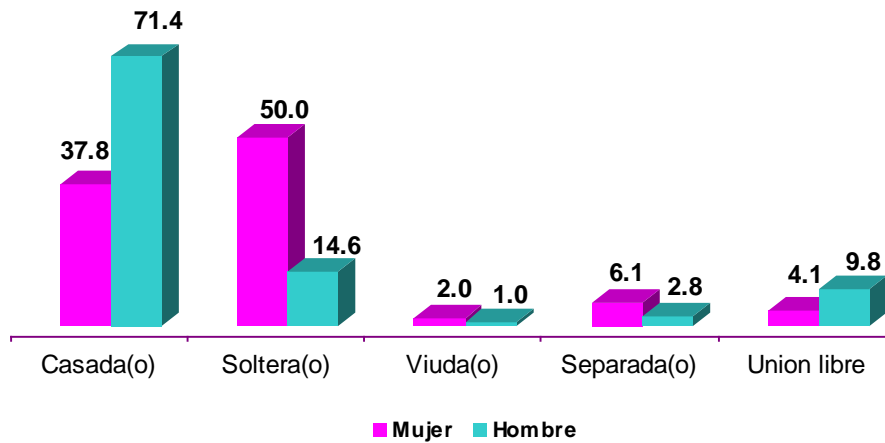


Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Atotonilco en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 9.8 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 4.1 por ciento de las mujeres tiene esta condición

La proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres. 7.1% mujeres 3.8% hombres. sumando los dos factores.

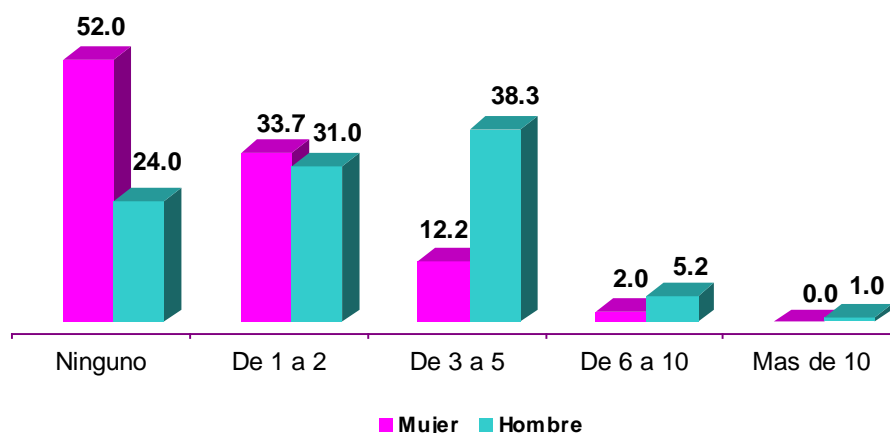
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Estado Civil por Sexo



Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, observamos que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 50.0 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Número de Hijos(as) por Sexo

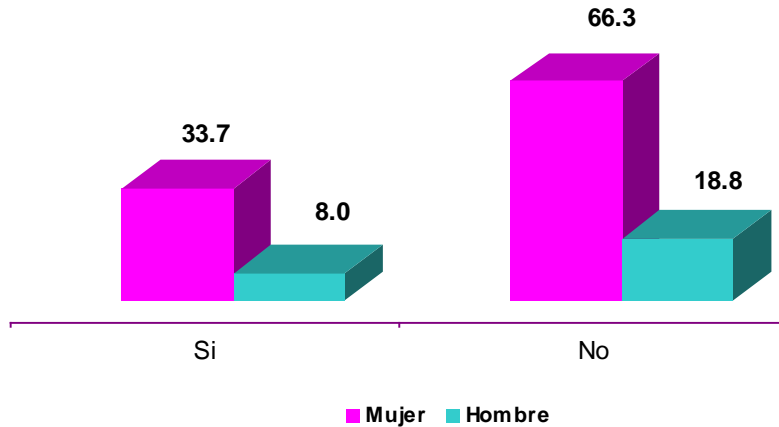


Gráfica 4

Una de cada tres mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 33.7 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4 , lo cual nos lleva a concluir que tres de cada cuatro mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

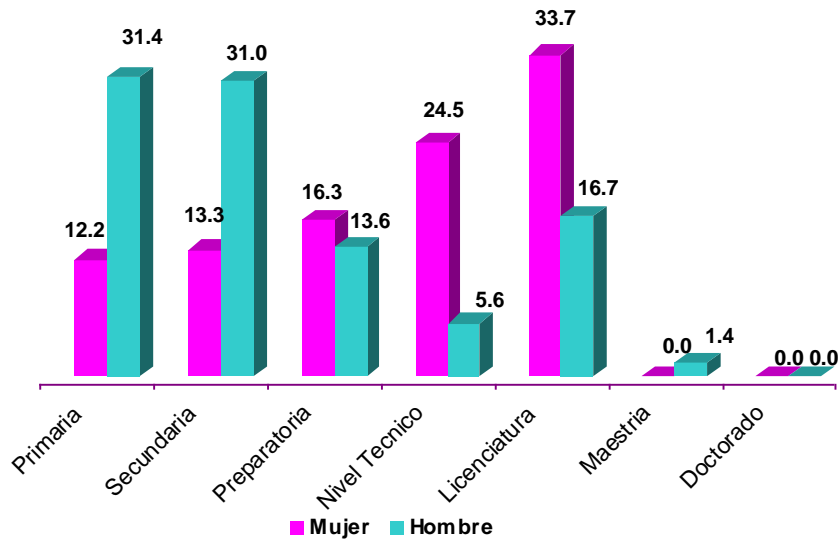
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo



Gráfica 5

En el Ayuntamiento del municipio de Atotonilco las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. Desde preparatoria y estudios superiores son mas el número de mujeres que de hombres quienes han cursado esos estudios.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Escolaridad por Sexo



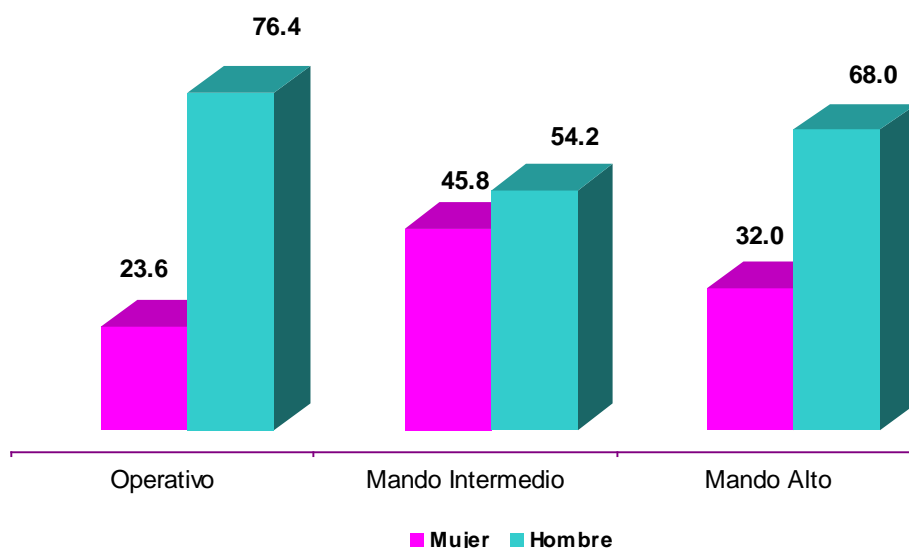
Gráfica 6

La gráfica 7 que aparece a continuación, contrasta con la gráfica de niveles de escolaridad, en el sentido de que a mayor nivel educativo se esperarí un nivel de mando mayor, sin embargo esto

no sucede así, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismo niveles.

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad¹⁶ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de Atotonilco no sucede así. Pues los mandos altos son ocupados por hombres en un 68% mientras que esos cargos solo son ocupados por un 32% de mujeres.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Nivel de Mando por Sexo



Gráfica 7

El cuadro 1 viene nos muestra el grado de contribución de cada nivel de puesto a la brecha de mujeres y hombres en la plantilla laboral, en el podemos ver que el principal nivel de mando que contribuye a generar la brecha de la plantilla esta ocasionada principalmente por el nivel operativo.

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹⁷

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0,93	0,01	0,047

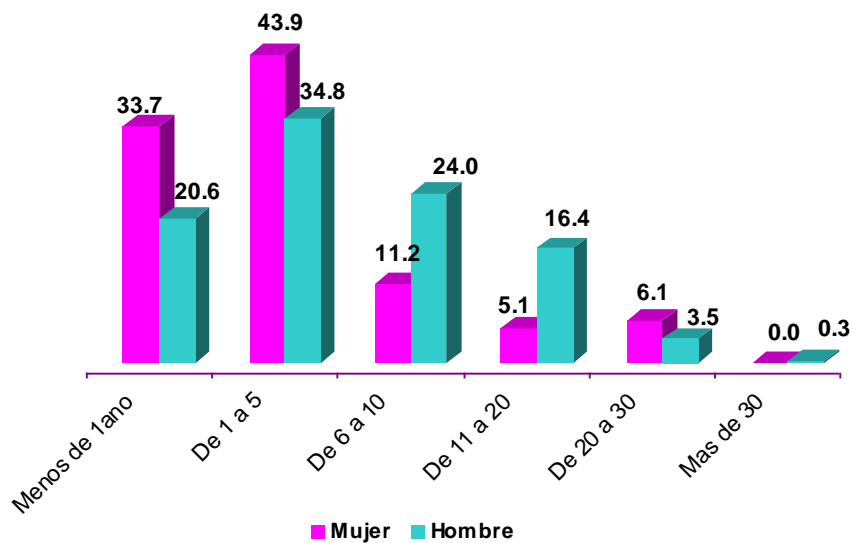
De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es significativamente mayor el número de mujeres que de hombres que tienen colaborando menos de 5 años, mientras que los hombres son quienes tienen mayor antigüedad en la institución.

¹⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009

¹⁷ Para ver el cálculo del Índice de Contribución al Sexismo ver Anexo 2

Solo hay un dato que destacamos y es que es mayor el número de mujeres que de hombres que dijo tener mas de 20 años colaborando en la institución.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Antigüedad por Sexo



Gráfica 8

b).- Resultados de los factores o temas que componen el diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género en la administración pública municipal del Ayuntamiento de Atotonilco

Los resultados del diagnóstico se midieron en indicadores con un rango de valores de 0 a 100, donde un valor del indicador igual a cero significa que hay nula cultura institucional con perspectiva de género y 100 que representa una situación donde se viven completamente una cultura institucional con perspectiva de género.

En el presente diagnóstico se establecieron nueve factores o temas que integran un Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el municipio de Atotonilco (ICI). Los factores o temas establecidos son:

- Deberes Institucionales
- Clima Laboral
- Comunicación Incluyente
- Selección de Personal
- Salarios y Prestaciones
- Promoción Vertical y Horizontal
- Capacitación y Formación Profesional
- Conciliación de la Vida Familiar Laboral y Personal
- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Cabe mencionar que cada factor o tema recibió una ponderación¹⁸ en base a la importancia que tiene por su contribución a una Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Por otro lado debe señalarse que el valor para cada factor fue obtenido del total de Mujeres y Hombres que respondieron afirmativamente a cada uno de los componentes que integran el factor o tema y llevados a un indicador con valores de 0 a 100, con el objetivo de poder hacer comparaciones con los factores o temas restantes.

En este orden de ideas, se calculo el ICI el cual arrojó un valor de 32.6 para el municipio de Atotonilco. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel bajo del ICI¹⁹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 65.9 y para el caso de los Hombres fue de 21.2, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres.

Como se puede apreciar en la gráfica 9, prácticamente en todos los componentes son muchas más las mujeres que los hombres quienes están conscientes de los deberes institucionales.

Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde en mayor medida se vive la equidad de género. Ya que menos del 4% en el caso de las mujeres reconoce ese aspectos mientras que un poco menos de 5% de los hombres lo reconoce.

¹⁸ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 3

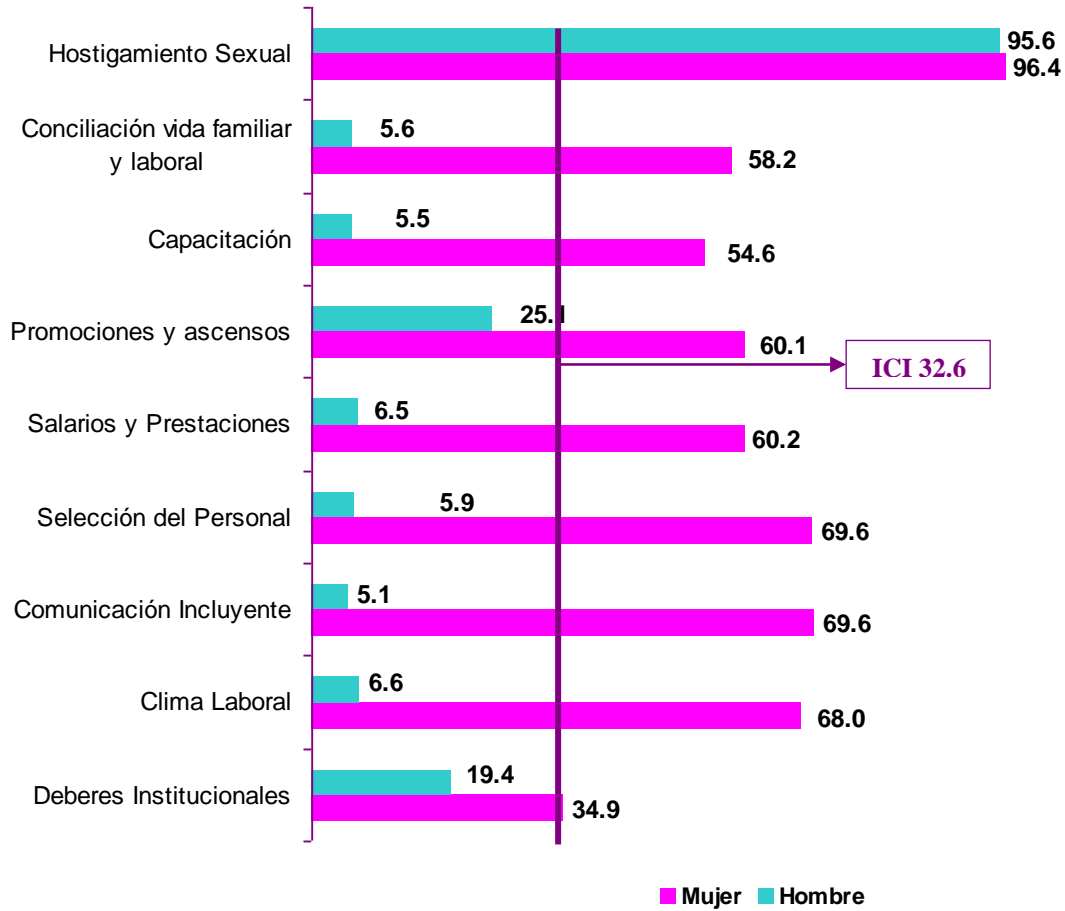
¹⁹ Nivel Bajo: ICI < 50

Nivel Medio: 50 <= ICI < 80

Nivel Alto: 80 <= ICI

La línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. En este caso podemos decir que en términos generales es muy bajo afectado esto por la precepción de los hombres.

Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género por Sexo



Gráfica 9

c).- Deberes Institucionales

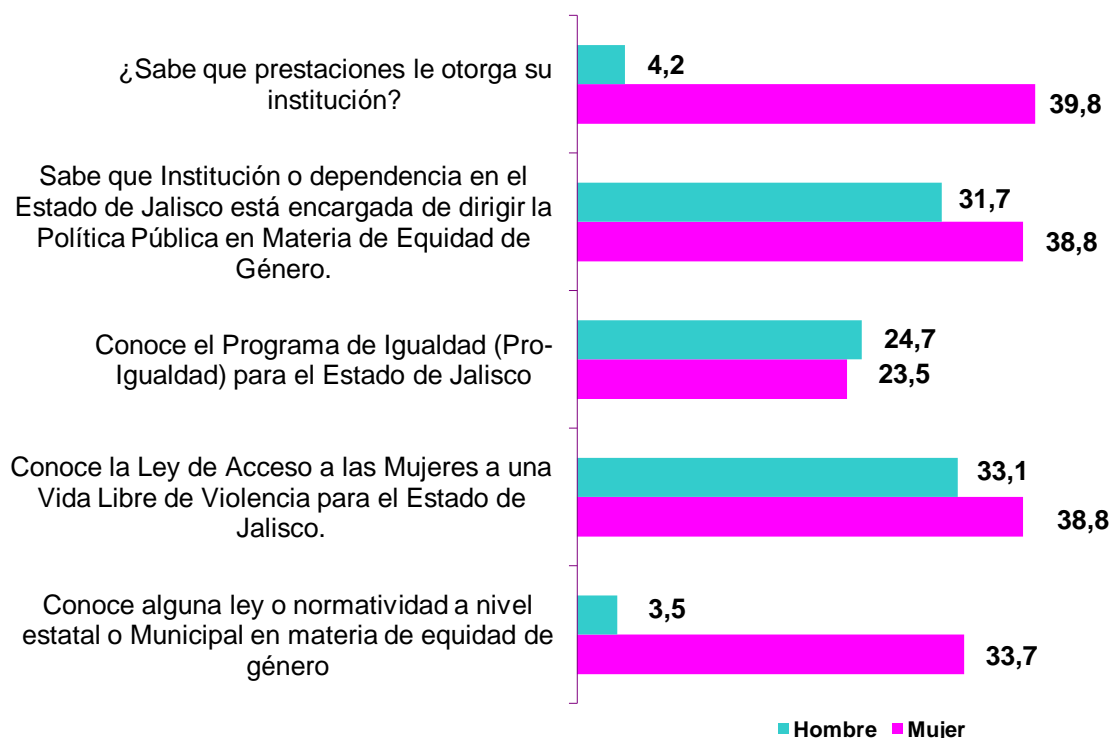
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 2. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es de tan solo 23.4, también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres que para los hombres.

Cuadro 2.- Índice de Deberes Institucionales por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	23.4	34.9	19.4

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Deberes Institucionales por Sexo



Gráfica 10

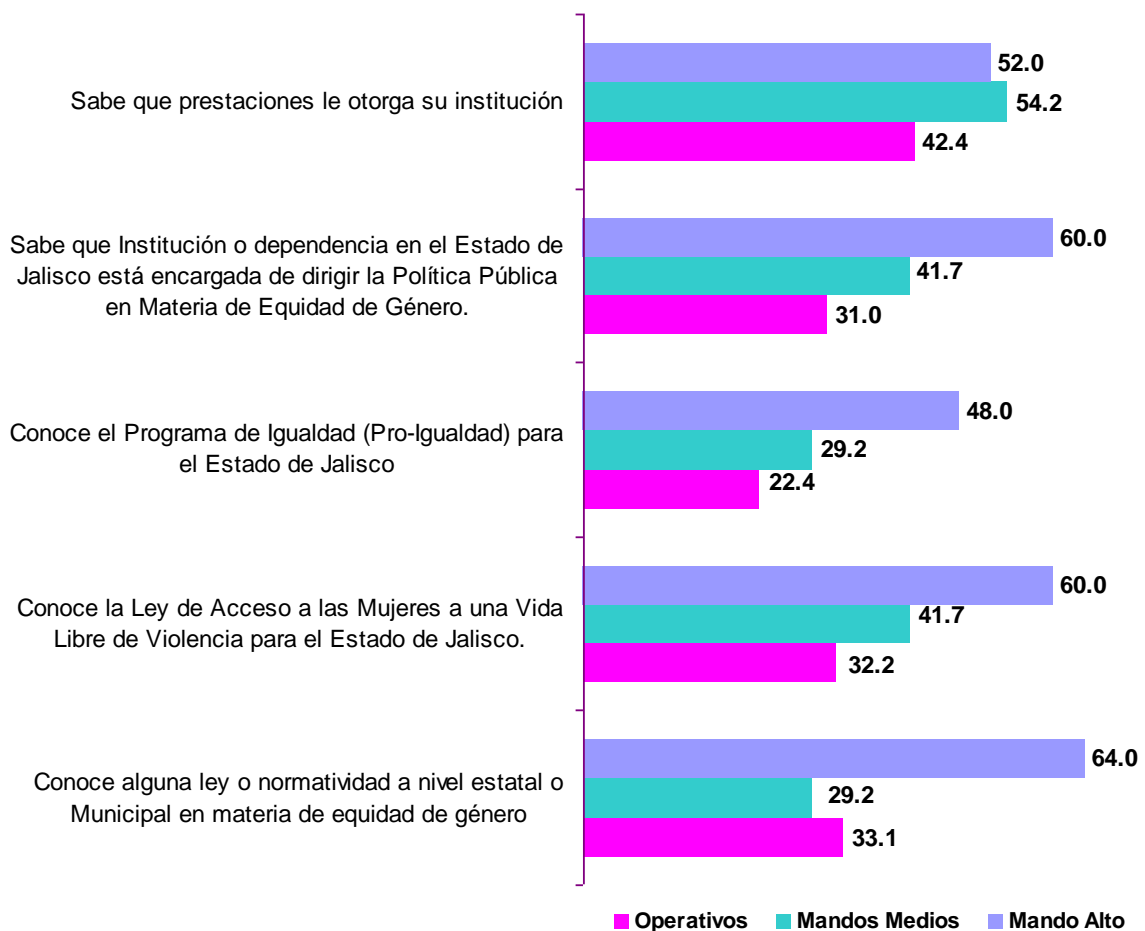
En la gráfica 10 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres y mujeres tienen cierto grado conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

Debe señalarse, sin embargo, que es muy poco el personal del Ayuntamiento del municipio de Atotonilco, que conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Lo

preocupante de aquí es que son pocos los hombres quienes conocen la normatividad municipal o estatal o las prestaciones que les otorga la institución, no obstante esto los hombres conforman más del 75% de la plantilla de personal.

La gráfica 11 nos muestra el grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en relación a nivel de mando del personal que labora en la Institución. En dicha gráfica, se puede apreciar que en general el nivel de mando alto son quienes tienen mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema. La brecha más amplia entre los niveles altos y operativos. Prácticamente menos de 1 por cada 4 conoce el programa PROIGUALDAD y apenas el 31% conoce cual es la Institución encargada en el Estado de dirigir la Política Pública en materia de equidad de género.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Deberes Institucionales por Nivel de Mando



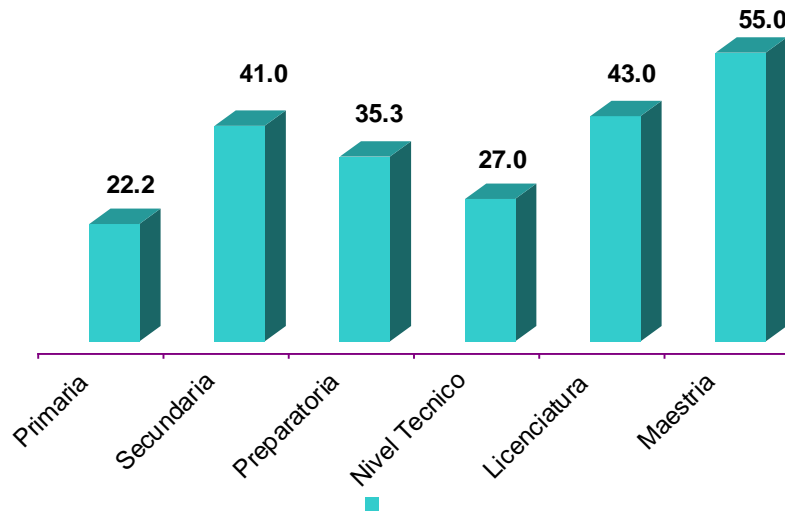
Gráfica 11

Sin embargo podemos apreciar en la misma gráfica 11 que el personal con mayor nivel de conocimiento sobre estos componentes son de mando alto lo que puede facilitar es que se pueda permear los criterios a los demás mandos.

En la gráfica 12 se muestran los resultados de este análisis, en ella podemos apreciar que el personal con nivel educativo de licenciatura 34% y Maestría (55.0 %) son quienes mayor grado de

conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel Preparatoria. Cabe señalar que el análisis fue transversal, es decir, el comparativo es con respecto al personal de su mismo nivel de escolaridad quienes dijeron no conocer alguna normatividad.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según grado de conocimiento de Deberes Institucionales por Escolaridad



Gráfica 12

d).- Clima Laboral

Las estadísticas de clima laboral se relacionan con los elementos de la Institución que influyen en el desempeño del personal. Algunos de los elementos que toma en cuenta este tema es el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal, asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores, entre otros. La información correspondiente a estos aspectos de clima se muestra a continuación en la gráfica 13.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Sexo



Gráfica 13

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 13, es de llamar la atención que una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres este de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección.

Prácticamente hay brechas desde 50% hasta más de 75% lo que nos alerta en un foco amarillo de porque en Atotonilco existe tanta disparidad en la opinión entre los diferentes sexos.

Esto puede deberse a la gran carga de personal operativo existente en la plantilla de personal.

La promoción de buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la institución y satisfacer sus necesidades personales, genera un mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (22.2), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres y que en el caso de los hombres es demasiado bajo.

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	22.2	68	6.6

El Cuadro 4 muestra la distribución porcentual de los y las empleados(as) de la institución sobre como perciben su empleo actual.

Percepción sobre su empleo actual	Mujeres					Hombres				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	2,0	8,2	1,0	1,0	3,1	3,1	0,7	1,0	1,4	0,3
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	8,2	1,0	1,0	1,0	4,1	0,7	1,7	1,4	1,7	0,3
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	1,0	1,0	1,0	2,0	3,1	0,7	1,4	2,1	2,1	3,1
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	1,0	8,2	1,0	1,0	5,1	1,0	0,7	1,0	1,7	0,3
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	1,0	7,1	1,0	8,2	5,1	2,1	0,7	1,4	1,0	0,3

* El valor 1 representa mayor afinidad del(la) encuestado(a) con la opción mencionada , 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que sea menos afín.

Como podemos ver en la gráfica son más las mujeres que ven su trabajo como un medio para realizarse de manera profesional o bien como un medio para obtener ingresos y gastarlos en lo que mas deseen. Mientras que en el caso de los hombres percibe más su trabajo como un medio para resolver las necesidades y gustos sin depender de otras personas.

Clima laboral por nivel de mando

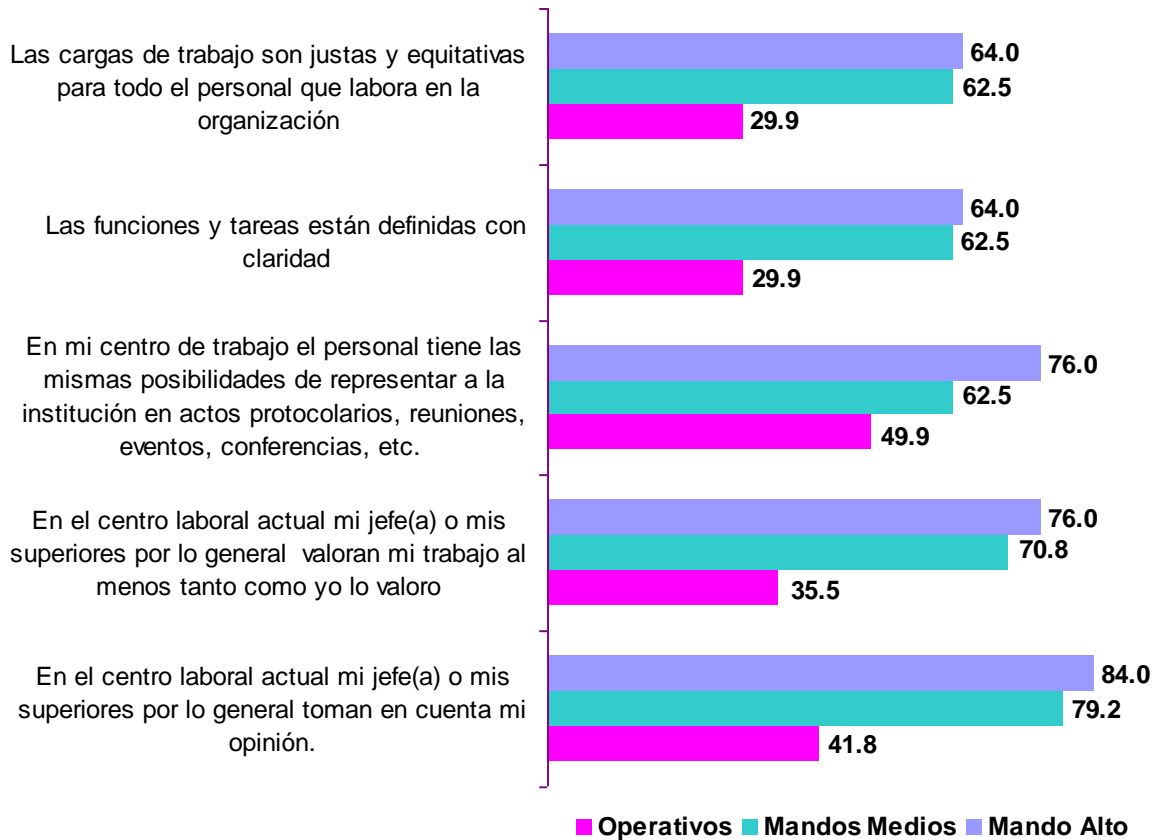
Las opiniones vertidas por el personal que labora en la institución a cerca del clima laboral en la institución en base al nivel de mando de los y las empleados(as) aparecen en la gráfica 14.

Por un lado vemos que los empleados(as) con niveles de mando alto y medio concuerdan afirmativamente con la mayoría de los componentes.

Pero como se puede observar las opiniones a nivel operativo son inferiores y destacamos tres de ellas 1.- Que poco personal operativo considera que *funciones están definidas con claridad*. Mencionan que las personas de nivel operativo que no siempre *las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal*. Y que no siempre sienten valorado su trabajo sobre todo por parte de los jefes inmediatos.

Solo por mencionar una cuarta que se muestra en la gráfica, vemos que no todo el personal operativo considera que se tome en cuenta su opinión a la hora de tomar una decisión.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Nivel de Mando

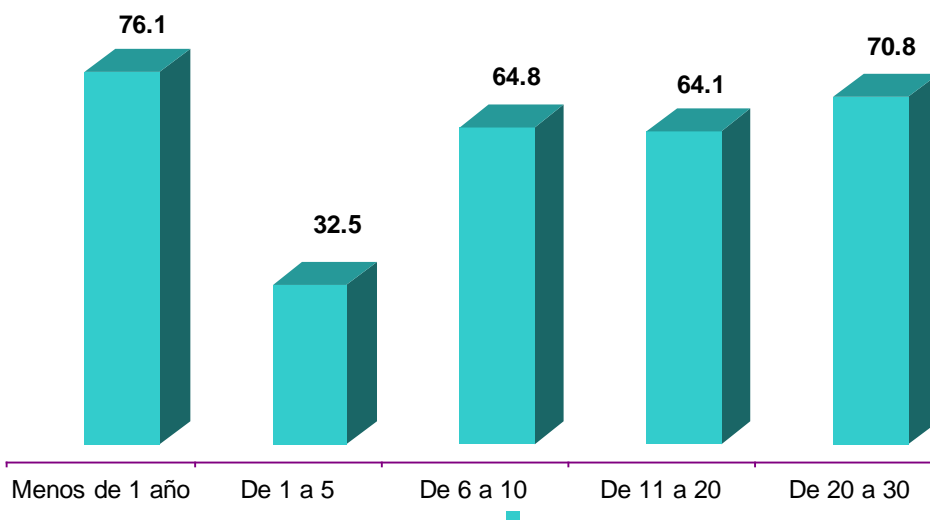


Gráfica 14

En la gráfica 15 aparece la distribución porcentual del personal sobre las opiniones de clima laboral según la antigüedad en la institución, destacando que son las personas con menos de un año quienes guardan mejor opinión sobre las condiciones de clima laboral.

Le siguen en orden de importancia en la opinión afirmativa de los aspectos de clima, las personas que dicen tener más de 20 años en la institución y en contraparte el segmento que menos opina de clima favorable son los de 1 a 5 años colaborando en la institución.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opiniones sobre clima laboral por antigüedad



Gráfica 15

e).- Comunicación Incluyente

El objetivo de los indicadores mostrados en este tema nos permiten conocer si la comunicación, el lenguaje cotidiano, los símbolos, imágenes y los mensajes formales que emite la Institución o dependencia refuerzan los roles de género o están dirigidos tanto a hombres como a mujeres.

En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

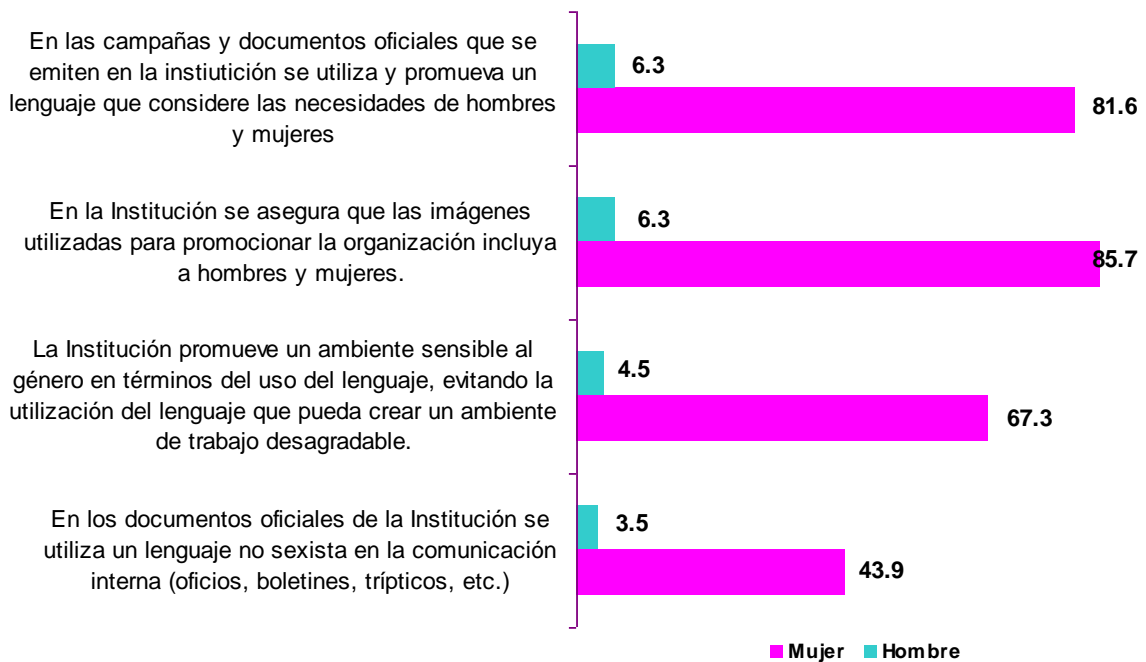
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, a través del Índice de Comunicación incluyente, Cuadro 5. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (21.6), también es importante señalar que el índice es muchísimo mayor para las mujeres.

Cuadro 5.- Índice de Comunicación Incluyente por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	21.6	69.6	5.1

Hasta ahora observamos que el factor principal que afecta el diagnóstico sobre todo en el bajo puntaje de los hombres es sobre todo el desconocimiento de los deberes institucionales y condiciones de clima laboral, hay una gran ignorancia en estos aspectos debido a que existe mucho personal operativo y este a su vez tiene muy baja escolaridad y en la mayoría de los casos edad avanzada.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la opinión de Comunicación Incluyente por Sexo



Gráfica 16

Como se puede ver en la gráfica 16, la brecha entre hombres y mujeres en todos los componentes es enorme.

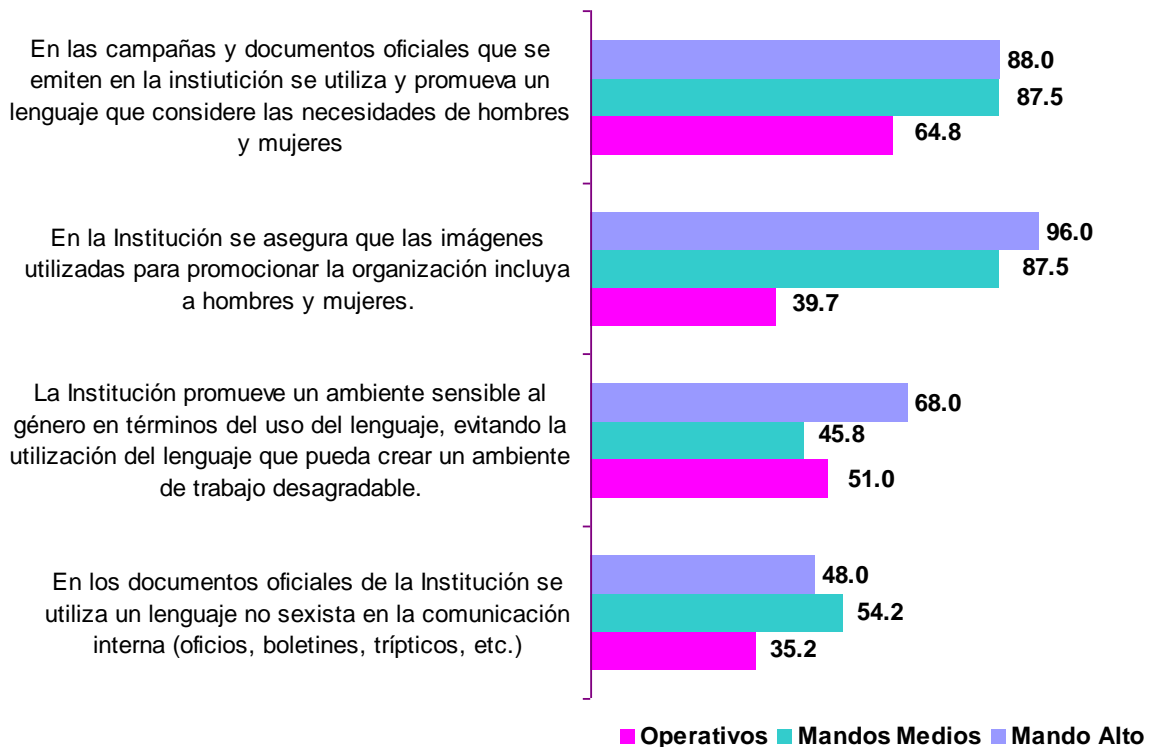
Es muy notable que todos los componentes sea respondidos por los hombres en su mayoría con un no o no se, lo que nos indica que hace falta mucha comunicación respecto del tema de equidad sobre todo con el genero masculino en este municipio. Pues en algunos casos la brecha entre el conocimiento de estos temas entre hombres y mujeres es casi del 80% mientras que en el inferior de los casos llega a ser de 40%.

La gráfica siguiente nos puede explicar un poco más este fenómeno dado que los niveles operativos son quienes en la mayoría de los componentes reflejan puntajes inferiores que los de mando alto o mando medio. Como se puede apreciar en la la gráfica 17.

Para cada uno de los componentes que conforman este tema son los empleados(as) con niveles operativos quienes se identifican menos con ellos.

La brecha más importante se da en el componente que pregunta si “En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluya a hombres y mujeres”.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la opinión de Comunicación Incluyente por Nivel de Mando



Gráfica 17

f).- Selección del Personal.

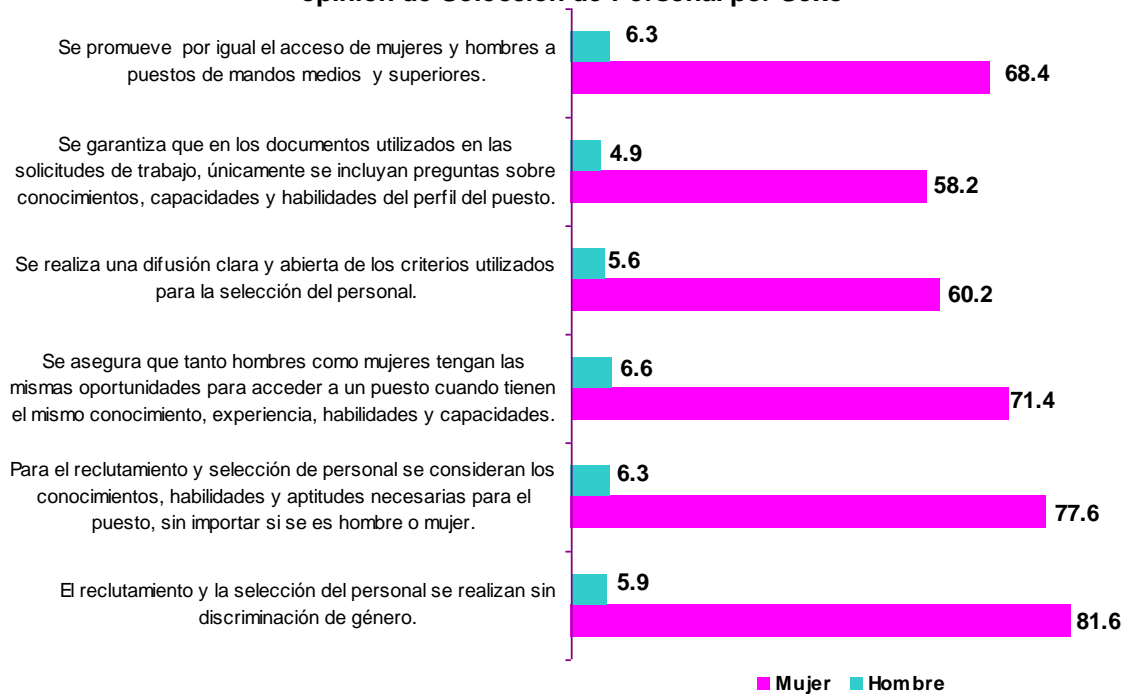
En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos. Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la institución se convierte en un espacio en el que se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los ámbitos laboral y personal.

Con los resultados del cuestionario, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (21.6), aunque para el caso de las mujeres es medio alto, para el caso de los hombres es demasiado bajo.

Cuadro 6.- Índice de Selección del Personal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Selección del Personal	21.6	69.6	5.1

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Selección de Personal por Sexo



Gráfica 18

Una brecha de más de 75% en la opinión de mujeres y hombres se refleja en una de las preguntas que corresponde a si el reclutamiento y selección de personal se realiza sin discriminación de género en la cual la mayoría del personal masculino contestó; no o no se, lo que nos confirma que en la generalidad de los componentes existe una gran ignorancia o falta de difusión en este municipio lo que representa para el diagnóstico un foco amarillo.

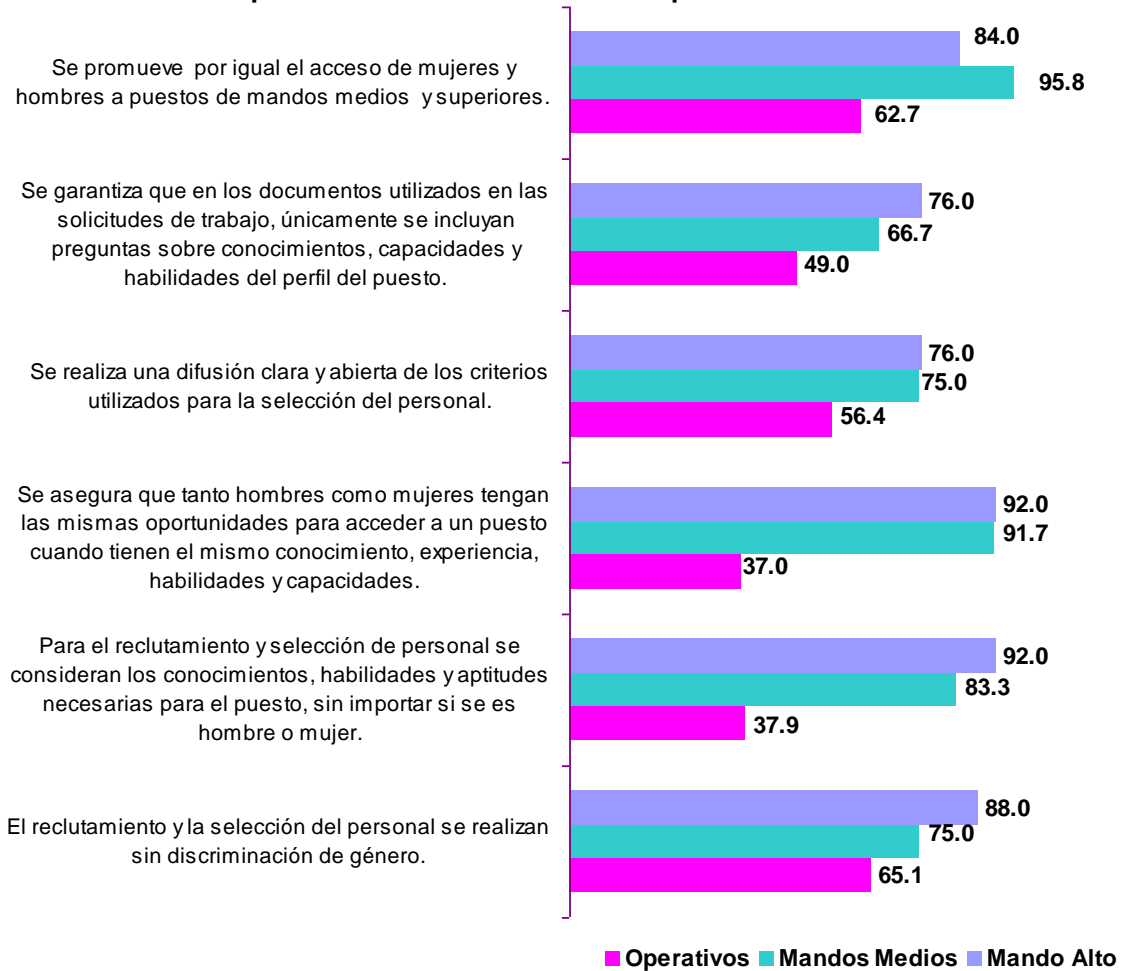
Análisis por nivel de mando de los componentes de equidad en los aspectos de selección de personal.

Al hacer un análisis por niveles de mando para cada una de las afirmaciones que representan el tema de selección del personal, encontramos que en general los niveles operativos quienes menos se identifican con los componentes. Destacando dos de ellos en este sentido. Y que podemos observar en la gráfica 19.

El primero que cuestiona si “Se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia”, y el segundo que pregunta; Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.

Es importante lo que notamos en este comportamiento porque refleja principalmente desconocimiento por parte de personal con nivel operativo.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Selección de Personal por Nivel de Mando



Gráfica 19

g).- Salarios y Prestaciones

Este tema nos muestra el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

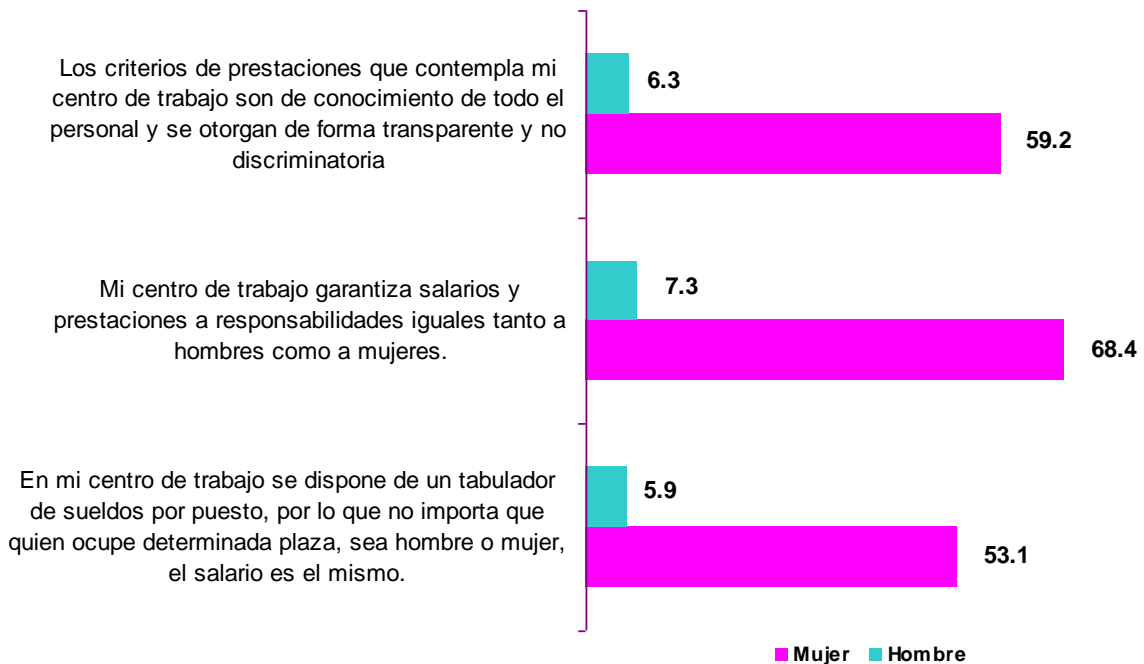
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (20.2), resaltando que este índice es medio alto para las mujeres, pero es demasiado bajo para el caso de los hombres.

Cuadro 7.- Índice de Salarios y Prestaciones por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	20.2	60.2	6.5

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Salarios y Prestaciones por Sexo



Gráfica 20

Al apreciar la gráfica 20. Observamos que la brecha en los tres aspectos es abismal, no hay claridad o conocimiento por parte de los hombres de los aspectos mencionados mientras que en el caso de las mujeres todos los componentes rebasan el 53% llegando a ser hasta un 68.4%.

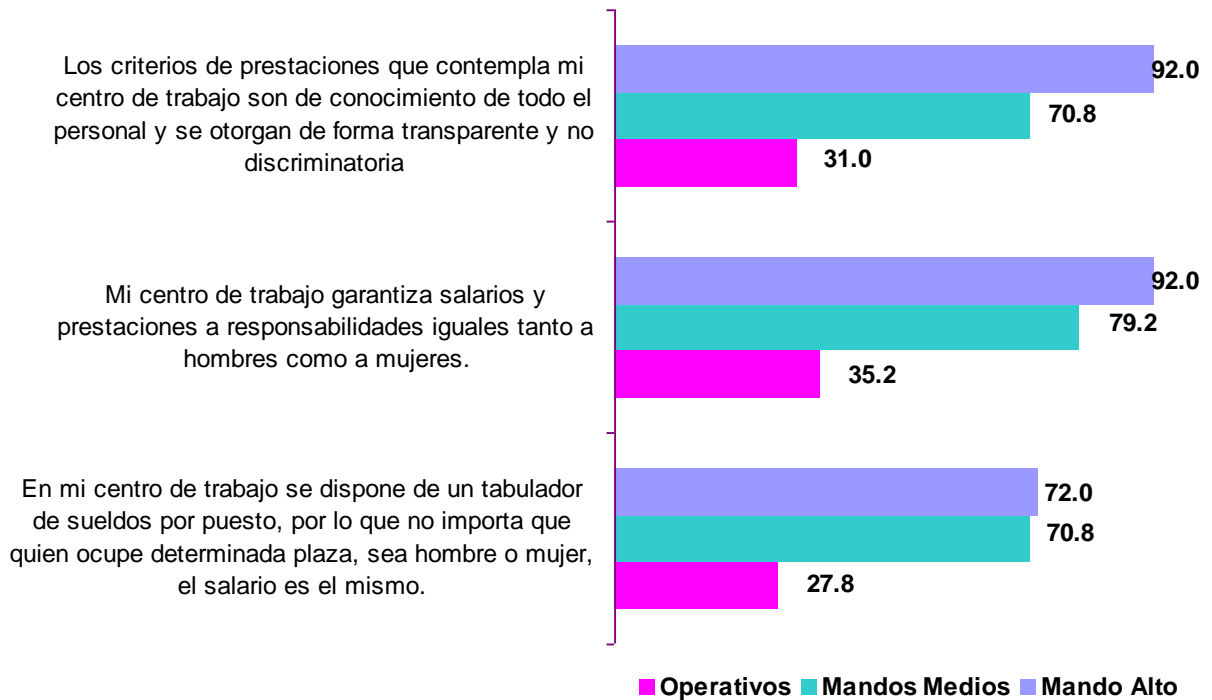
Análisis por nivel de mando

Con la información que aparece en la gráfica 21 podemos señalar que una mayor proporción del personal con un nivel de mando alto piensa que los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, 92.0 por ciento. En este mismo componente es donde la brecha de opinión es más amplia con respecto al nivel operativo, 61.0 por ciento de diferencia.

Habrá que revisar porque por un lado los jefes dice que todo el personal conoce los criterios para sueldos y prestaciones pero el personal operativo dice no tener conocimiento de eso.

Lo mismo sucede con las dos preguntas siguientes que se muestran en la gráfica, donde se cuestiona si hay garantía que los salarios y prestaciones sean iguales tanto para mujeres como para hombres. y la de si se dispone de un tabulador para determinar los sueldos no importando quien ocupe la plaza.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Salarios y Prestaciones por Nivel de Mando



Gráfica 21

h).- Promociones Vertical y Horizontal.

La mejora de las instituciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres dentro de la institución

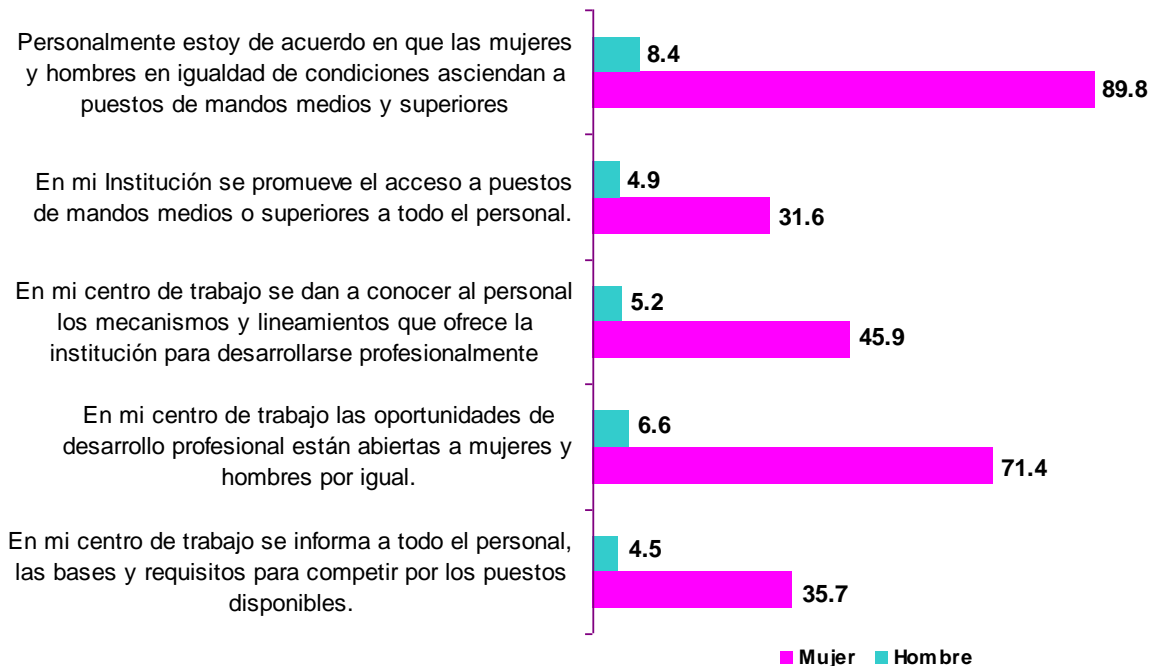
En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de hombres y mujeres.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (34), de nuevo observamos que el índice de mujeres que afirman esto es medio alto, mientras el de los hombres es demasiado bajo. Tan solo uno de cada 4.

Cuadro 8.- Índice de Promoción Vertical y Horizontal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	34	60.1	25.1

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 22

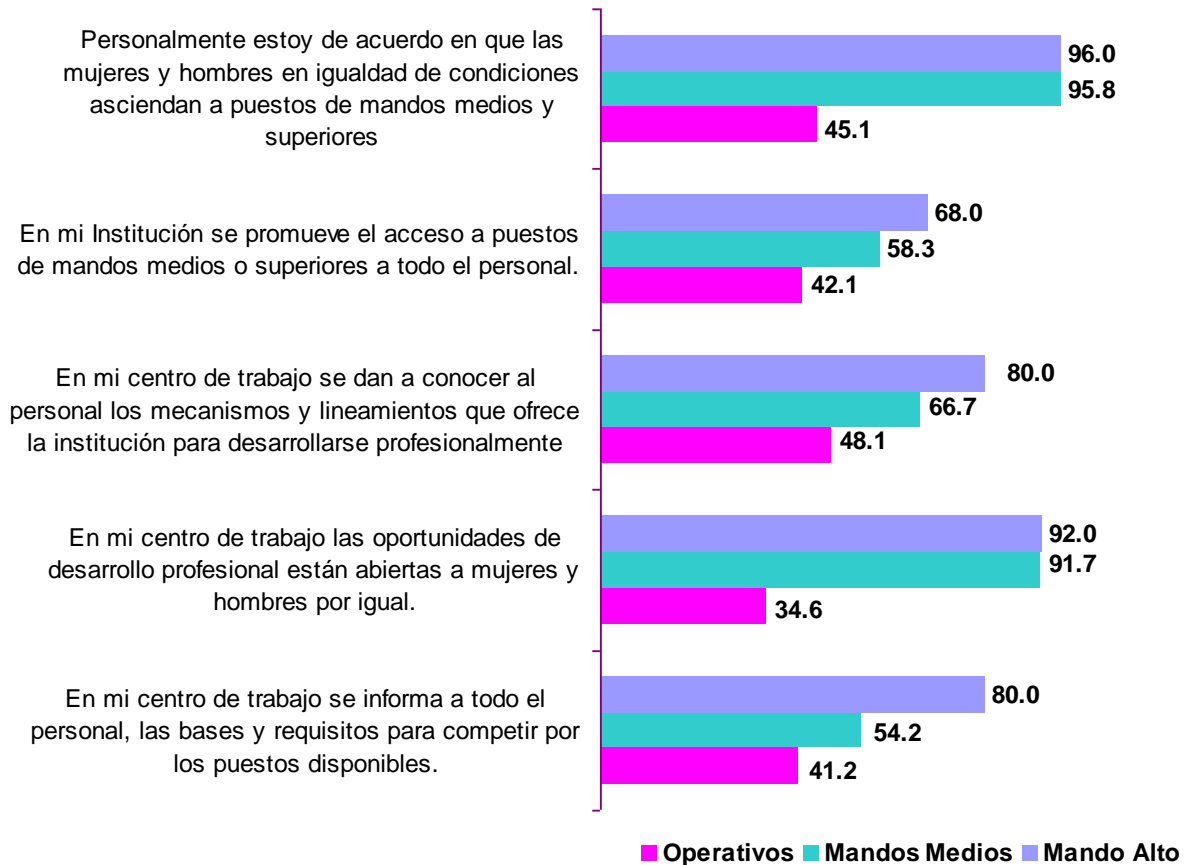
Es notorio como una mayor proporción de mujeres (89.8 %) que de hombres (8.4 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 22.

Por otro lado, una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles, aunque debe reconocerse que las proporciones de empleados(as) que opinan de esta forma son bajas. Este mismo comportamiento se presenta cuando al personal se le pregunta si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, más hombres que mujeres respondieron afirmativamente

Es importante mencionar que, poco menos de la tercera parte de mujeres sabe si se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.

Es notable como el 71.4 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que tan sólo el 6.6 por ciento de los hombres piensan que efectivamente es así.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Nivel de Mando



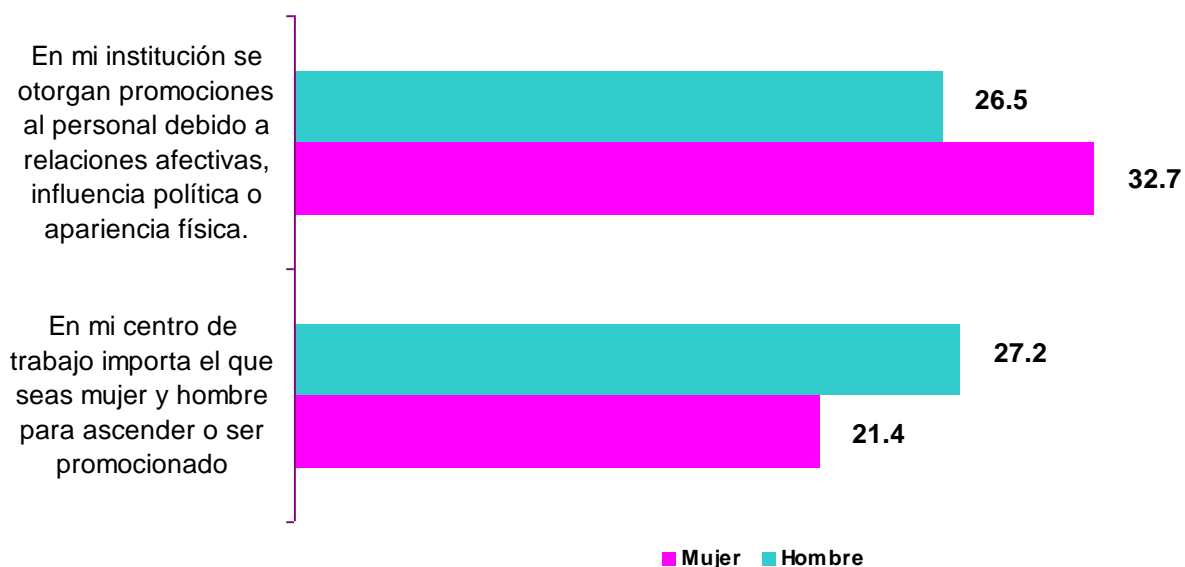
Gráfica 23

La gráfica 23 nos proporciona información acerca de la opinión de cada uno de los niveles de mando en relación a las afirmaciones que componen el tema de promociones. En tal gráfica podemos reconocer que en general, es el personal con nivel de mando alto y nivel medio quien esta más de acuerdo con cada una de las afirmaciones, especialmente aquellas que mencionan

que tanto hombres y en igualdad de condiciones asciendan a puestos superiores y que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.

Mientras que el nivel operativo prácticamente en ningún componente alcanza el 50% de las opiniones, y recordemos que la mayoría del personal que colabora en la institución esta en este nivel y es casi un 70%.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 24

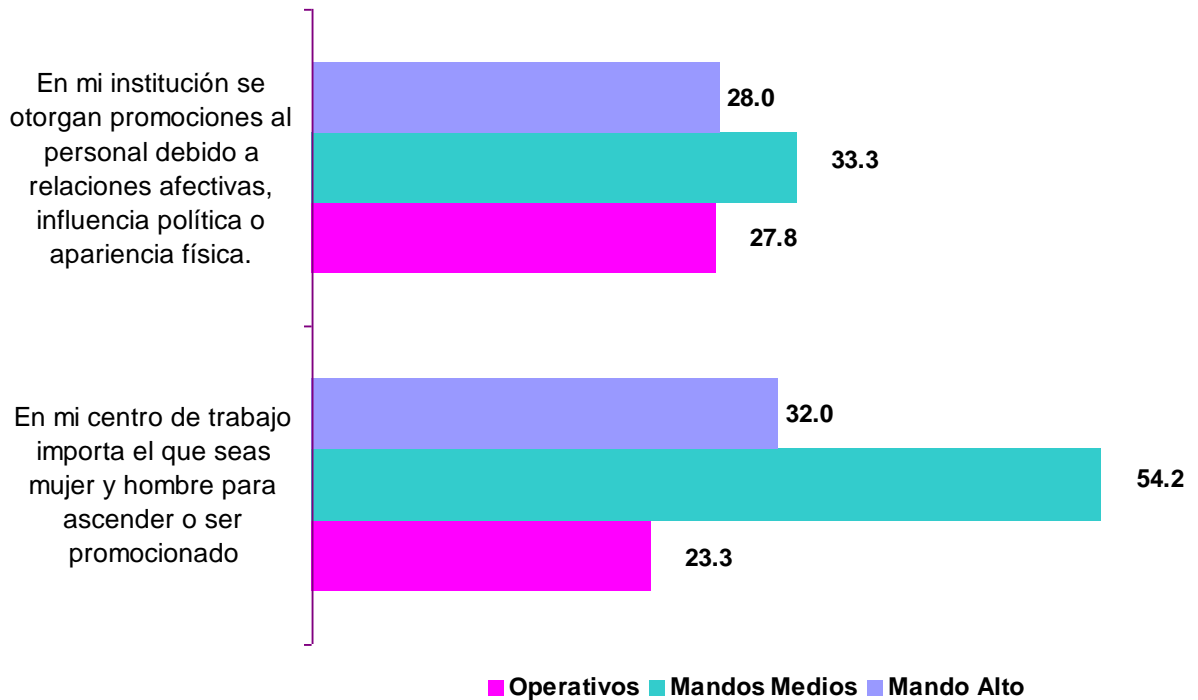
Aunque los porcentajes son bajos como lo muestra la gráfica 24, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; es decir hay la percepción de que este factor si influye y lo menciona un 27.2%.

Mientras son más las mujeres que opinan que en la institución si se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, apariencia física o influencia política lo menciona un 32.27% de la totalidad de las mujeres, estamos hablando que es una de cada tres.

En la siguiente gráfica 25, vemos que mas de la mitad del personal de mando medio menciona que en la institución si importa que seas mujer u hombre para ser ascendido o promovido a un puesto. Seguido del personal con nivel de mando alto con un 32% mientras que son solo 23.3% del personal operativo quienes opinan esto

Por otro lado es también el nivel de mando medio quien más piensa que en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, aunque debe señalarse sin embargo, que las proporciones de empleados(as) que están de acuerdo con esta afirmación son bajas, un 33%.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Nivel de Mando



Gráfica 25

i).- Capacitación y Formación Profesional

La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la institución.

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para mujeres y hombres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos.

El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren sus competencias. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verían limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

Por eso, en este apartado se identifican las acciones que realiza la institución relacionados con la capacitación y temas relacionados con el desarrollo profesional.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Capacitación por Sexo



Gráfica 26

Como lo muestra la gráfica 26, persiste una brecha de opinión en estos aspectos lo que nos dice que se percibe inequidad sobre todo y mas por parte de hombres que de mujeres, pues prácticamente todos los componentes son afirmados por menos del 6% del personal masculino. Mientras casi un 60% del general de los componentes son reconocidos por mujeres.

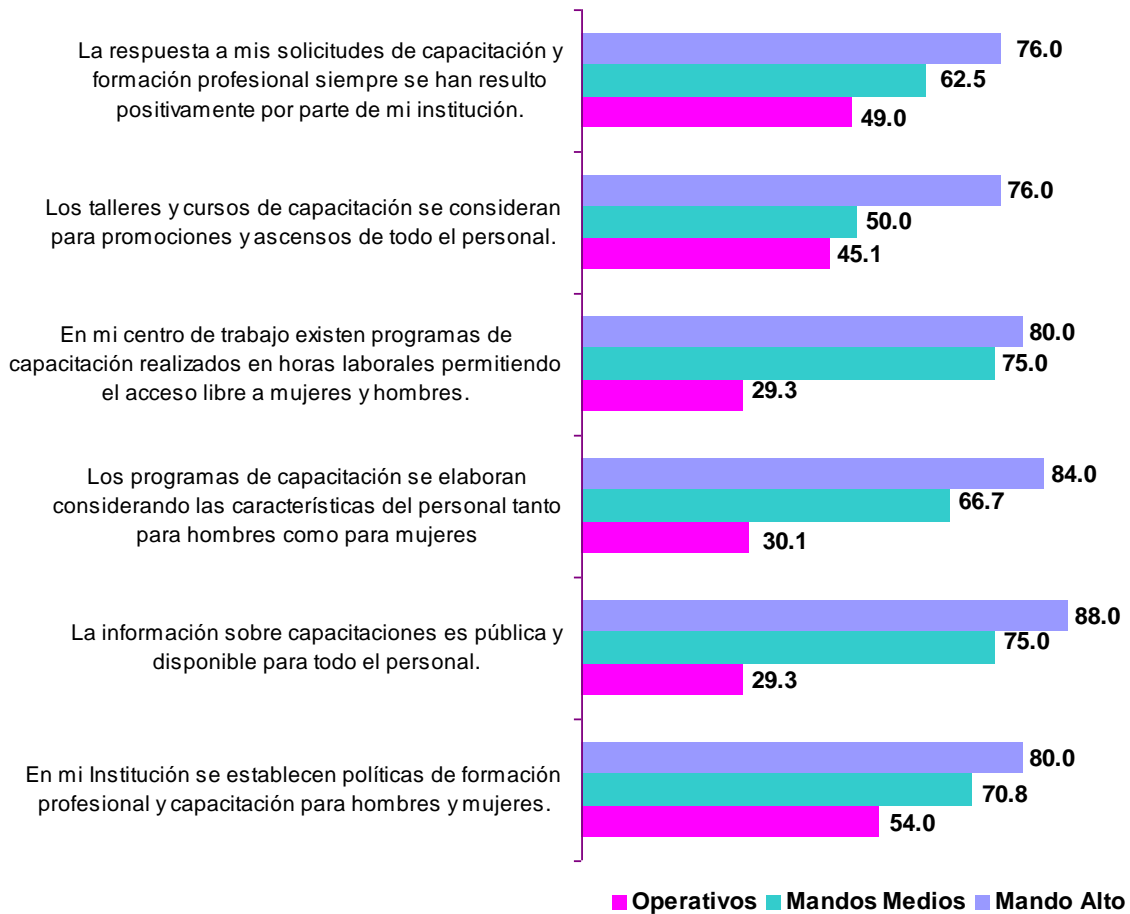
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, a través del Índice de

Capacitación y Formación Profesional, Cuadro 9. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel muy bajo de (18), haciendo notar que para las mujeres estos factores son de un puntaje de 54.6, mientras que para los hombres apenas alcanza un 5.5.

Cuadro 9.- Índice de Capacitación y Formación Profesional por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	18	54.6	5.5

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de Capacitación por Nivel de Mando



Gráfica 27

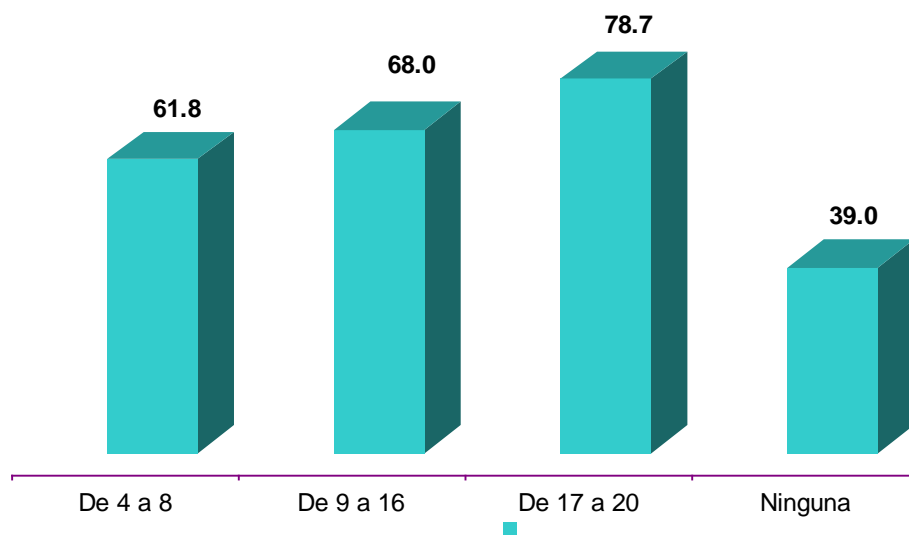
En la gráfica 27 prevalece la opinión baja de los niveles operativos, haciendo notar que menos del 30% considera que la información sobre capacitaciones es pública y disponible para todos y si se elabora considerando las características de mujeres y hombres. Porcentaje similar que prevalece en este nivel en los componentes de; si los programas se realizan en horas laborales permitiendo el acceso libre tanto para hombres como para mujeres.

El personal con nivel de mando alto es quien está más de acuerdo con las afirmaciones en general de todos los componentes en un promedio del 80% lo que nos lleva a pensar que hay un gran desequilibrio en la información en este municipio.

Para que la capacitación tenga un impacto óptimo, se requiere de condiciones institucionales que las respalden, por ejemplo, brindar apoyo a las y los encargadas(os) de la capacitación, asegurar la asistencia de las y los participantes y mostrar el interés de la institución para que se difundan las capacitaciones.

La gráfica que aparece a continuación, gráfica 28, nos muestra la percepción a cerca de los componentes de Capacitación y Formación Profesional de acuerdo con las horas de capacitación recibidas por el personal en el último año, como se puede ver la mejor percepción de los componentes fue por el personal que recibió de 17 a 20 horas de capacitación y la menor percepción fue para el personal que no recibió ninguna capacitación. Aunque cabe señalar que más del 50% del personal no recibió durante el año pasado ninguna capacitación y quienes recibieron más de 17 horas de capacitación tan solo representan un 30% del total del personal.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opiniones sobre capacitación por horas de capacitación recibidas



Gráfica 28

j).- Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

El apoyo que la institución otorgue a sus empleados y empleadas para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

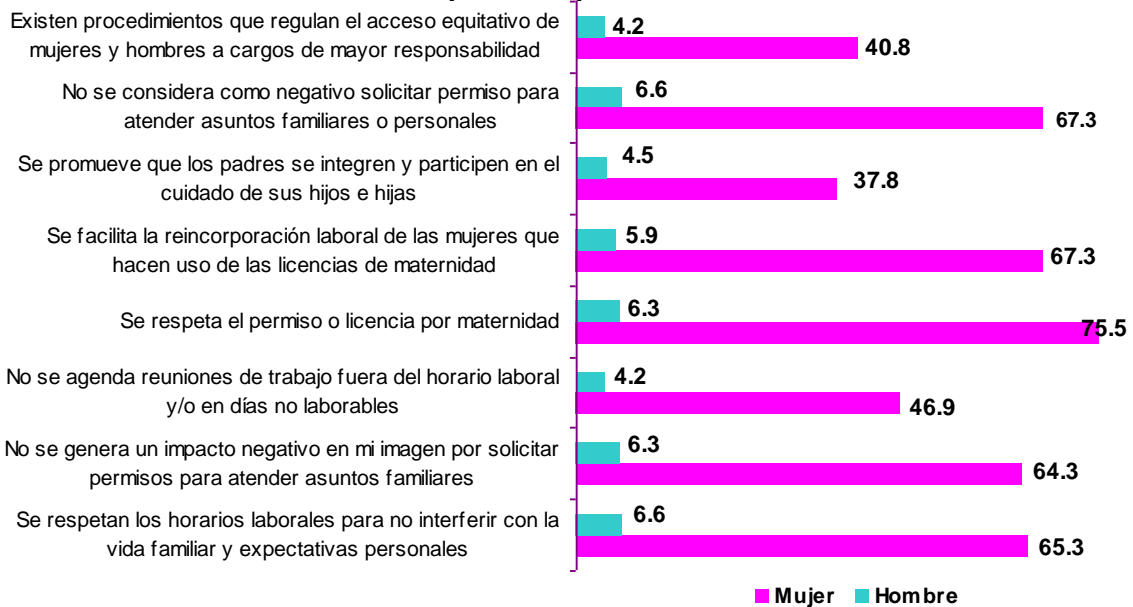
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (19), siendo el porcentaje de mujeres muy superior con un 58.2 mientras que el de los hombres apenas llega al 5.6. lo cual se considera sumamente bajo.

Cuadro 10.- Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal	19	58.2	5.6

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de conciliación de vida familiar, labora y personal por Sexo



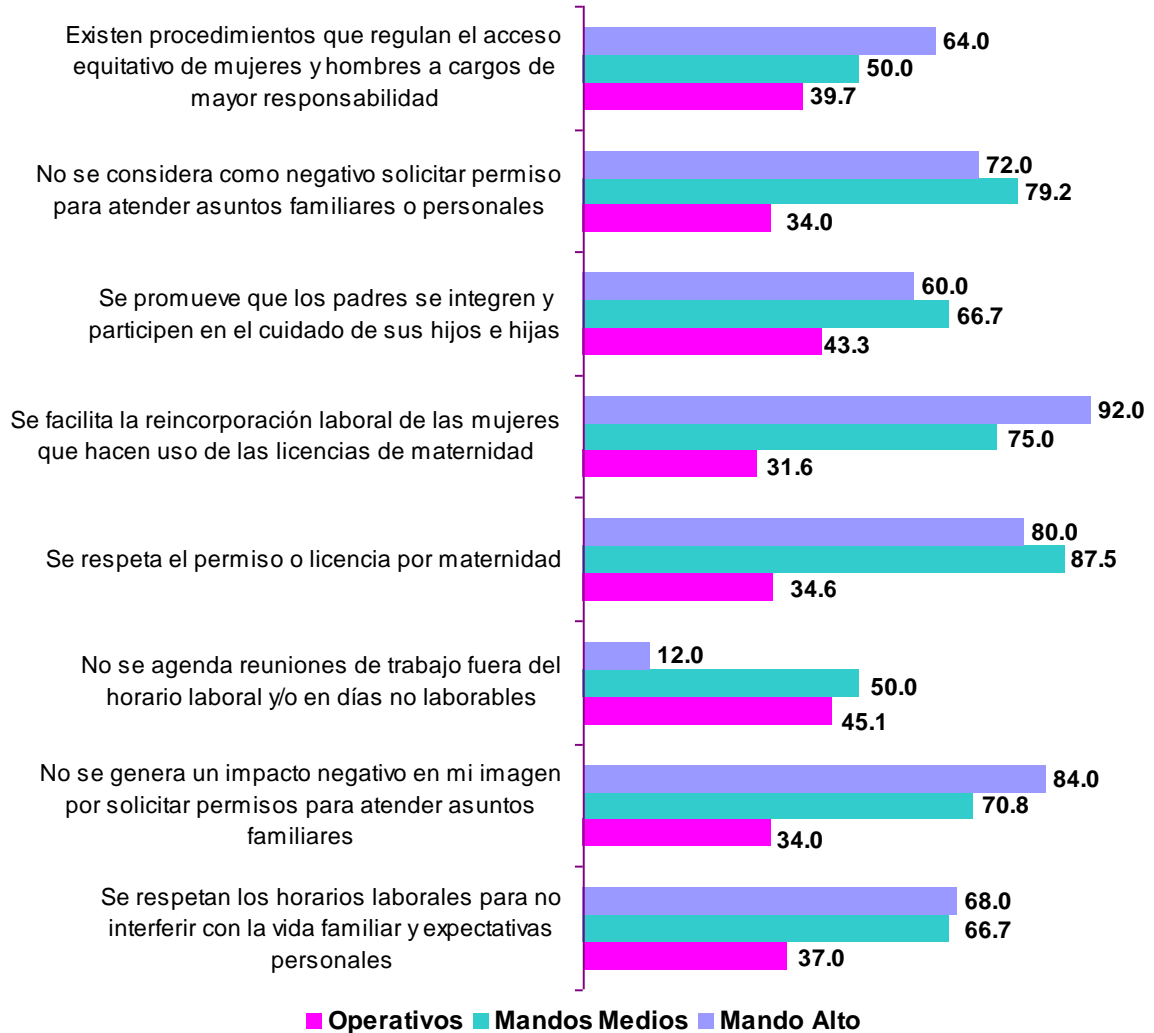
Gráfica 29

De acuerdo con la gráfica 29, una mayor proporción de mujeres (40.8 %) que de hombres (4.2 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, aunque debe hacerse notar que estas proporciones son muy bajas.

Existen brechas muy altas entre hombres y mujeres en los componentes en todos los componentes sin embargo la más significativa es la que se refiere a la de si se respeta el permiso de maternidad.

Lo que esto refleja es algo que ya hemos señalado con anterioridad, no es que la institución no tome en cuenta este tipo de componentes sino que lo hace y su gente no lo conoce, sobre todo el personal masculino y de nivel operativo.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de conciliación de vida familiar, labora y personal por Nivel de Mando



Gráfica 30

Al analizar por niveles y observando la gráfica 30. Vemos que es el nivel de mando alto quien tiene afirmación en la mayoría de los componentes con excepción de dos, 1.- El que se refiere a si se agenda reuniones en horarios fuera de horas laborales y el de si se respeta el permiso por maternidad. De estos dos el más preocupante es el primero porque significa que las personas de mando alto deben sacrificar vida familiar por atender eventos o reuniones.

Los niveles operativos tienen una baja puntuación en las afirmaciones de los componentes lo que hace notar la consistencia en desconocimiento.

El nivel medio es quien más afirma que se les respetan los permisos por maternidad.

Otro aspecto de análisis es que en los niveles operativos hay mayor cantidad de hombres que de mujeres lo que puede ser una razón para que desconozcan estos componentes.

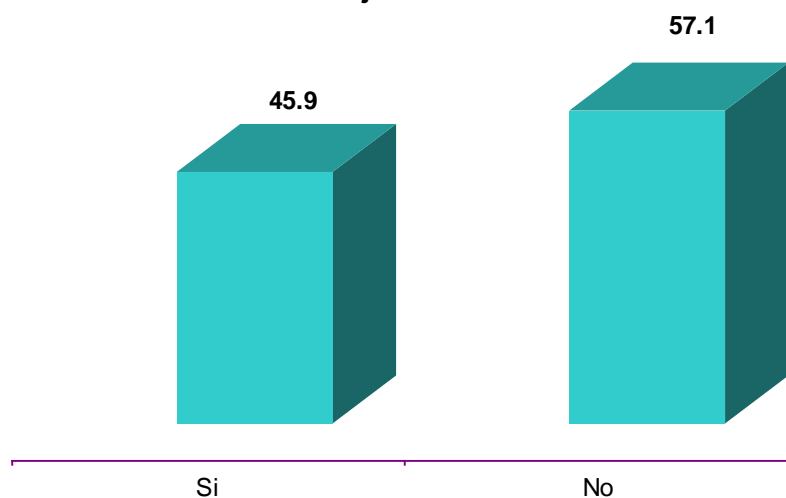
En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales, estas experiencias están reflejadas en el cuadro 11.

Cuadro 11.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales.								
Conflictos derivados de las labores familiares y profesionales	Mujeres				Hombres			
	Nunca	A veces	Seguido	Muy seguido	Nunca	A veces	Seguido	Muy seguido
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares	55,1	32,7	9,2	1,0	59,6	32,8	5,2	1,4
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales	55,1	32,7	9,2	1,0	59,6	32,8	5,2	1,4
Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia	68,4	21,4	7,1	1,0	62,0	26,8	6,3	3,8
He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo	51,0	37,8	6,1	3,1	53,3	35,5	6,6	3,5
He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares	83,7	12,2	1,0	1,0	86,8	9,1	2,4	0,7

Hay dos componentes es los que más de un 10% de las mujeres seguido o muy seguido tienen incompatibilidad en la vida familiar y laboral y son: el de “Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales” y el de “Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales” mientras que más de un 10% de los hombres opinan que seguido o muy seguido. Deben escoger entre pasar mas tiempo con su familia o en el trabajo o que han renunciado a actividades familiares por motivos de trabajo.

Las percepciones del personal que opinó favorablemente sobre los componentes de conciliación de vida familiar, laboral y personal se analizó en base a la condición de jefatura de familia, el análisis aparece en la gráfica 31, en ella podemos ver que es mejor la percepción sobre este factor o tema cuando no se es jefe(a) de familia.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opiniones de conciliación de vida familiar y laboral por condición de jefatura de familia



Gráfica 31

Observamos que el 45.9 de las personas que son jefas de familia ha tenido a veces, seguido o muy seguido este tipo de conflicto entre la vida familiar y laboral.

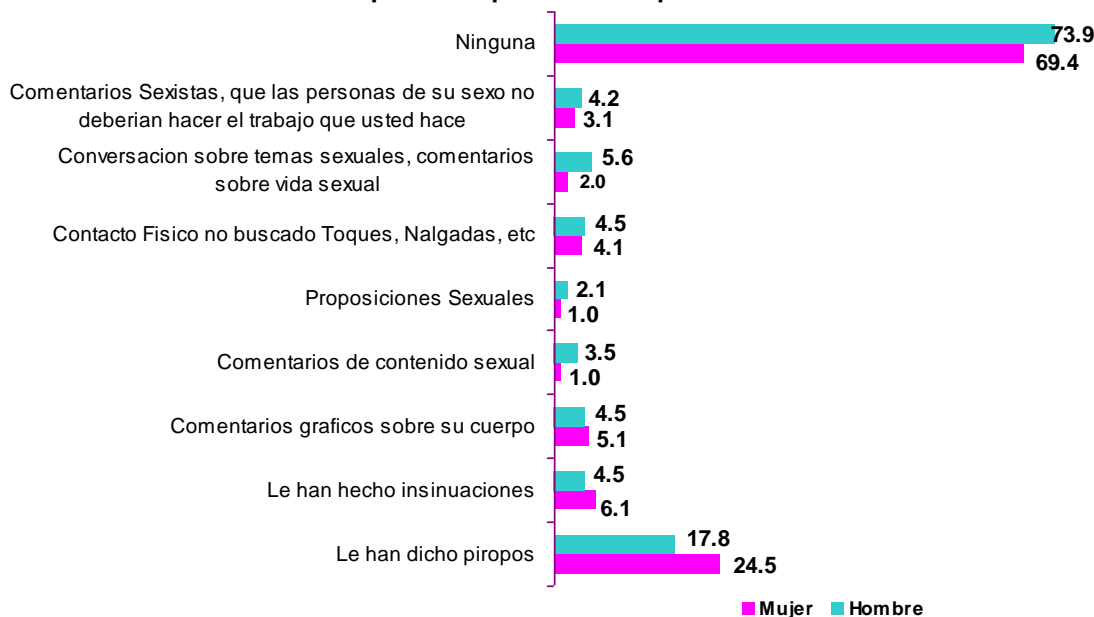
k).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

El hostigamiento y acoso sexual abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona dignidad y respeto a quien tiene derecho. En este sentido, se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo”.

Los costos sociales y personales de estas situaciones son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la institución. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo inclusive de las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implicaciones negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.

Por tal motivo, en esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 32

De la gráfica 32, podemos observar que en general que los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, son principalmente relacionados con decir piropos o que le han hecho insinuaciones, solo un 2.1% de los hombres afirma haber tenido proposiciones sexuales y 1% de las mujeres reconoce este componente.

Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)²⁰ tanto para hombres y mujeres. Los resultados del ihs tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

El Índice de Hostigamiento Sexual obtenido en este cuadro es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12.

²⁰ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

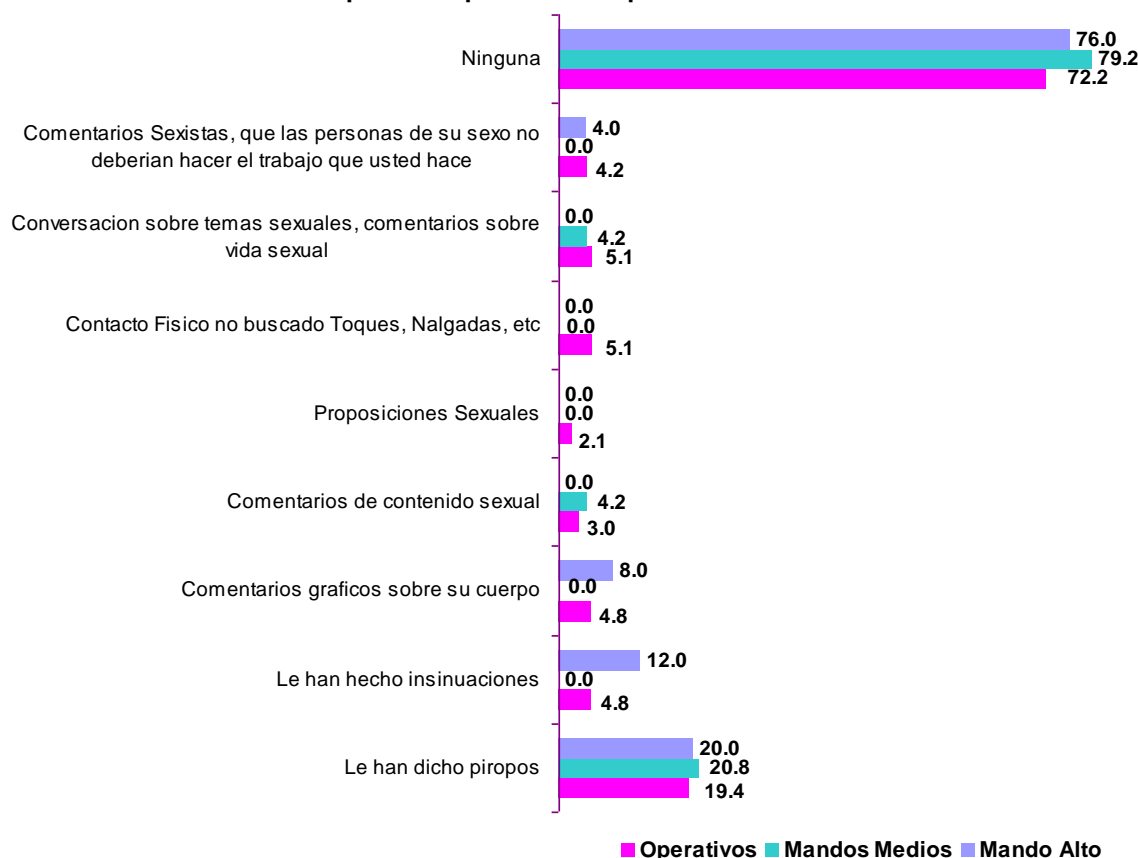
Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	4.22	3,57	4,44

Al llevar a cabo un análisis de los casos de hostigamiento en base a los niveles de mando, podemos decir que, es el personal de nivel de mando medio quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, como lo muestra la gráfica 33.

Hay un equilibrio entre niveles de quienes afirman que nunca han tenido ninguno de los componentes de acoso sexual, pero son más las personas de mando alto quienes reconocen haber recibido insinuaciones un 12% mientras que en este mismo componente son 4.8 de personas de nivel operativo.

Alrededor del 20% del personal de todos los niveles reconoce haber recibido piropos pero dicen no tomarlo a mal.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Nivel de Mando

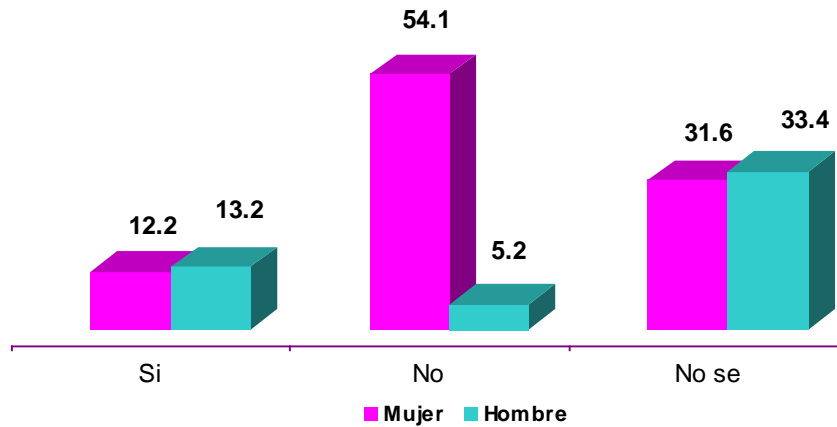


Gráfica 33

Un 13.2% de mujeres y un 12.2% de hombres en la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, mientras que de las mujeres

un 54.1% afirma que no los conoce mientras que el resto del persona desconoce si nos hay o no, como lo muestra la gráfica 34.

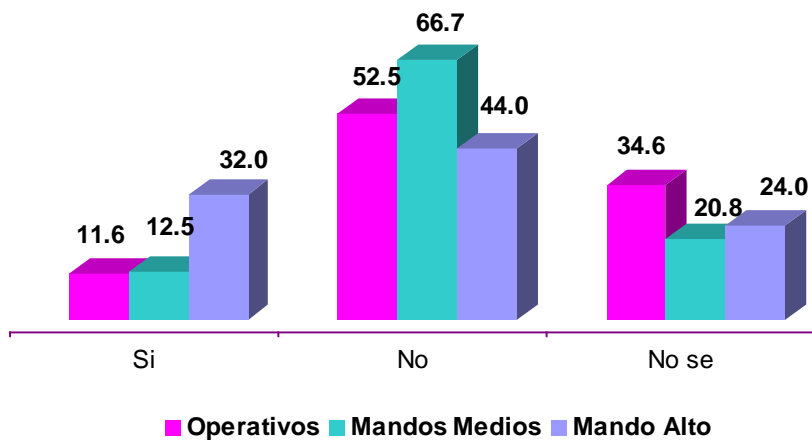
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Sexo



Gráfica 34

Debe destacarse de la gráfica 35 que, es el personal con mando medio y nivel operativo quienes tiene menor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, siendo el personal de nivel alto quien manifiesta tener mayor conocimiento pero este componente solo alcanza a un 32% del personal en este nivel.

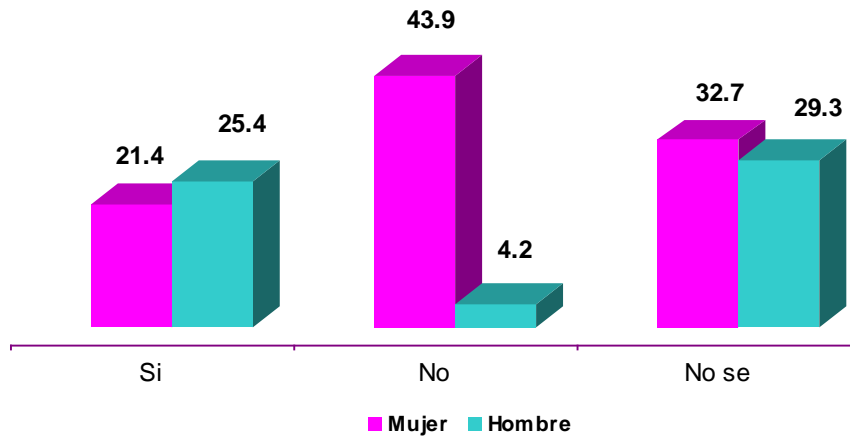
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 35

Por otro lado, sólo el 21.4 por ciento de las mujeres y 25.4 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 36.

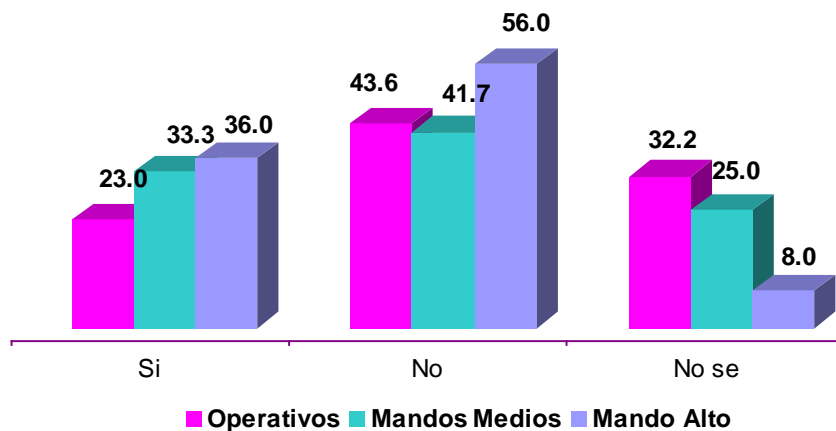
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Sexo



Gráfica 36

Es el personal de los niveles medio y alto son quienes en mayor medida reconocen que la institución realiza campañas contra el hostigamiento en su centro laboral, como lo muestra la gráfica 37. Pero el personal de alto mando es quien mas afirma que no conoce, mientras que el resto del personal duda si los hay o no porque desconoce el tema.

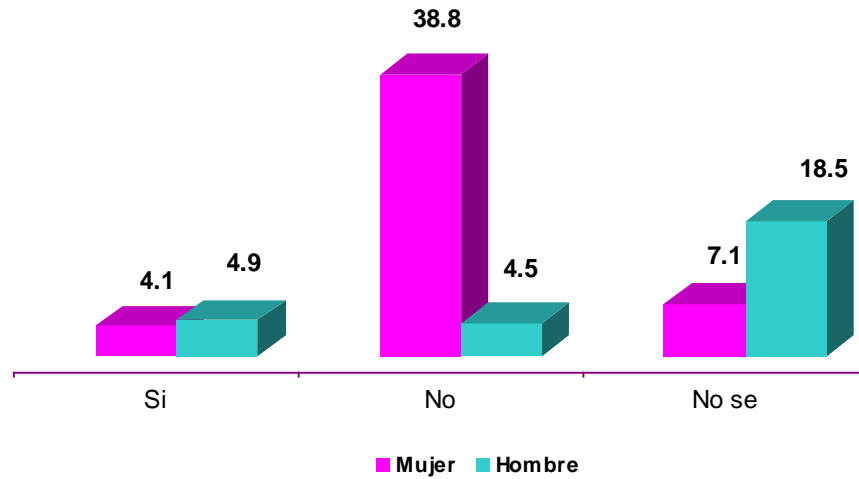
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 37

De acuerdo con la gráfica 38, solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. 4.1 y 4.9% respectivamente, un 38.8 de mujeres afirma que no.

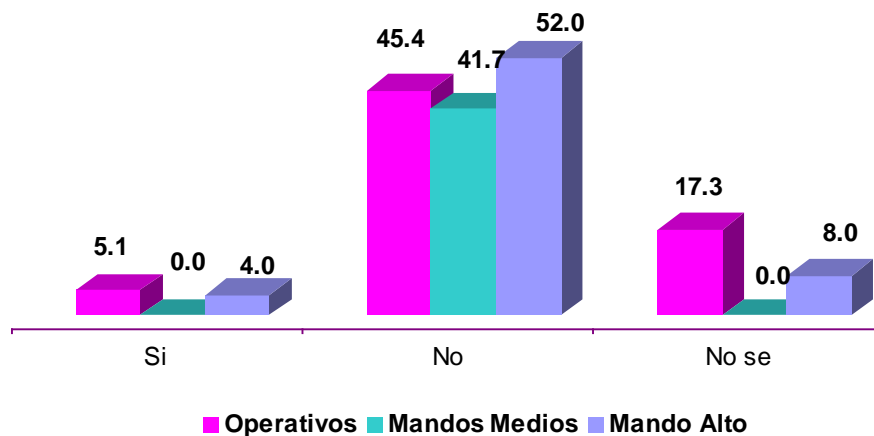
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 38

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel de mando operativo es quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación, seguida por el nivel alto.

Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Nivel de Mando



Gráfica 39

9.- CONCLUSIONES

Presentamos a continuación las conclusiones por cada uno de los aspectos vistos en las gráficas, ello nos permitirá realizar propuestas de manera detallada para cada componente:

Información Socio Demográfica.

En la Administración Pública Municipal de Atotonilco de acuerdo a la plantilla laboran 516 personas, de las cuales 96 son mujeres y 420 son hombres, podemos observar que el 25 por ciento de la platilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 75 por ciento está compuesta por hombres.

Por lo que podemos deducir que no se esta cumplimentando la Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35% de personas del mismo sexo.

Podemos apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres

Hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas. Es notable, por otra parte, que haya un 9.8 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 4.1 por ciento de las mujeres tiene esta condición.

La proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres. 7.1% mujeres 3.8% hombres. Sumando los dos factores.

Son más los hombres que han tenido hijos y esto es debido a que la mitad de las mujeres que laboran en la institución no tienen o han tenido una relación de pareja, sin embargo una de cada tres mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia.

En el Ayuntamiento del municipio de Atotonilco las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres y no obstante esto hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismo niveles.

Otra conclusión interesante en este tema es que no se cumple con lo estipulado en la Norma Mexicana de Igualdad que establece que el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos, cuando aquí es pegado a 40 puntos porcentuales.

Existen mayor numero de hombre que mujeres laborando en la institución eso ya lo habíamos apuntado pero además se ve reflejado por es el mismo patrón en todos y cada uno de los niveles de mando y operativos.

Existen mujeres laborando en la institución que tienen más de 20 años de servicio y este dato es muy interesante debido a que son pocos los municipios del Estado en los cuales hay mujeres con esta antigüedad actualmente y que estén activas.

Deberes Institucionales.

El índice de deberes institucionales tuvo un indicativo de nivel bajo.

Los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres.

Debe señalarse, sin embargo, que es muy poco el personal del Ayuntamiento del municipio de Atotonilco, que conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Lo preocupante de aquí es que son pocos los hombres quienes conocen la normatividad municipal o estatal o las prestaciones que les otorga la institución, no obstante esto los hombres conforman más del 75% de la plantilla de personal.

El nivel de mando alto son quienes tienen mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema. La brecha más amplia entre los niveles altos y operativos.

El personal con nivel educativo de licenciatura 34% y Maestría (55.0 %) son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel Preparatoria.

Clima Laboral.

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución a saber los justo de las cargas laborales, la definición de funciones y tareas, la igualdad de oportunidades para hombres como para mujeres, etc. Es de llamar la atención que una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres este de acuerdo con las afirmaciones que componen esta sección.

Prácticamente hay brechas desde 50% hasta más de 75% lo que nos alerta en un foco amarillo de porque en Atotonilco existe tanta disparidad en la opinión entre los diferentes sexos

El personal del ayuntamiento de Atotonilco le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, que este tiene un nivel bajo.

Las mujeres ven su trabajo como un medio para realizarse de manera profesional o bien como un medio para obtener ingresos y gastarlos en lo que más deseen. Mientras que en el caso de los hombres percibe más su trabajo como un medio para resolver las necesidades y gustos sin depender de otras personas.

La opiniones que más son de llamar la atención son las del nivel operativo, debido a que el nivel de mando medio y superior están de acuerdo y son afirmativas sus respuestas con la mayoría de los componentes, pero a saber lo que opino el nivel operativo es:

1.- Que poco personal operativo considera que *funciones están definidas con claridad* 2. Mencionan que las personas de nivel operativo que no siempre *las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal*. Y que no siempre sienten valorado su trabajo sobre todo por parte de los jefes inmediatos.

Son las personas con menos de un año quienes guardan mejor opinión sobre las condiciones de clima laboral, el segmento que menos opina de clima favorable son los de 1 a 5 años colaborando en la institución, las personas que tienen más tiempo tienen laborando en la institución les merece una buena calificación este componente.

Comunicación Incluyente.

El Índice de comunicación incluyente es de un nivel bajo, es importante señalar que este índice es muchísimo mayor para las mujeres que para los hombres

Hasta ahora observamos que el factor principal que afecta el diagnóstico sobre todo en el bajo puntaje de los hombres es sobre todo el desconocimiento de los deberes institucionales y condiciones de clima laboral, hay una gran ignorancia en estos aspectos debido a que existe mucho personal operativo y este a su vez tiene muy baja escolaridad y en la mayoría de los casos edad avanzada

Una gran mayoría de los hombre encuestados respondieron a la preguntas formuladas con un no o no sé, lo que nos habla de una profunda falta de conocimiento. Pues en algunos casos la brecha entre el conocimiento de estos temas entre hombres y mujeres es casi del 80% mientras que en el inferior de los casos llega a ser de 40%.

Cuando se les cuestiono si “En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluya a hombres y mujeres” los hombres opinaron afirmativamente en un 87.5% mientras que las mujeres solo en un 39.7% con un poco mas de conocimiento sobre la realidad.

Selección del Personal

Una brecha de más de 75% en la opinión de mujeres y hombres se refleja en una de las preguntas que corresponde a si el reclutamiento y selección de personal se realiza sin discriminación de género en la cual la mayoría del personal masculino contesto; no o no sé lo que nos confirma que en la generalidad de los componentes existe una gran ignorancia o falta de difusión en este municipio lo que representa para el diagnóstico un foco amarillo.

Los niveles operativos tienen un total desconocimiento de muchas de las cuestiones que tienen que ver con las políticas municipales sobre selección del personal, no es así para los niveles medios y altos.

Salarios y Prestaciones

La brecha en los tres aspectos que se miden en el Índice de salarios y prestaciones es abismal, no hay claridad o conocimiento por parte de los hombres de los aspectos mencionados mientras que en el caso de las mujeres todos los componentes rebasan el 53% llegando a ser hasta un 68.4%.

Para los niveles de mando alto piensa que los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, 92.0 por ciento, en ese mismo componente el nivel operativo considero que así lo era solo el 31 por ciento.

Promoción Vertical y Horizontal

Es notorio como una mayor proporción de mujeres (89.8 %) que de hombres (8.4 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores

Una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles, aunque debe reconocerse que las proporciones de empleados(as) que opinan de esta forma son bajas

Este mismo comportamiento se presenta cuando al personal se le pregunto si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, más hombres que mujeres respondieron afirmativamente

Poco menos de la tercera parte de mujeres sabe si se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.

El 71.4 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que tan sólo el 6.6 por ciento de los hombres piensan que efectivamente es así.

El nivel operativo prácticamente en ningún componente especialmente aquellas que mencionan que *tanto hombres y en igualdad de condiciones asciendan a puestos superiores y que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual*, alcanza el 50% de las opiniones, y recordemos que la mayoría del personal que colabora en la institución está en este nivel y es casi un 70%.

Una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado

Más de la mitad del personal de mando medio menciona que en la institución si importa que seas mujer u hombre para ser ascendido o promovido a un puesto. Seguido del personal con nivel de mando alto con un 32% mientras que son solo 23.3% del personal operativo quienes opinan esto

El nivel de mando medio quien más piensa que en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, aunque debe señalarse sin embargo, que las proporciones de empleados(as) que están de acuerdo con esta afirmación son bajas, un 33%.

Capacitación y Formación Profesional.

Prevalece la opinión baja de los niveles operativos, haciendo notar que menos del 30% considera que la información sobre capacitaciones es pública y disponible para todos y si se elabora considerando las características de mujeres y hombres

Existe un gran desequilibrio con la información debido a que el nivel de mando es quien esta más de acuerdo con las afirmaciones en general.

La mejor percepción de los componentes fue por el personal que recibió de 17 a 20 horas de capacitación y la menor percepción fue para el personal que no recibió ninguna capacitación

Aunque cabe señalar que más del 50% del personal no recibió durante el año pasado ninguna capacitación y quienes recibieron más de 17 horas de capacitación tan solo representan un 30% del total del personal

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.

Podemos apreciar que el índice de conciliación de la vida familiar tiene un nivel bajo (19), siendo el porcentaje de mujeres muy superior con un 58.2 mientras que el de los hombres apenas llega al 5.6. Lo cual se considera sumamente bajo.

Una mayor proporción de mujeres (40.8 %) que de hombres (4.2 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, aunque debe hacerse notar que estas proporciones son muy bajas.

Existen brechas muy altas entre hombres y mujeres en todos los componentes sin embargo la más significativa es la que se refiere a la de si se respeta el permiso de maternidad, esto refleja aun más el grado de desconocimiento o de desinformación que existe por el personal administrativo de manera especial por los hombres.

El 45.9 de las personas que son jefas de familia ha tenido a veces, seguido o muy seguido este tipo de conflicto entre la vida familiar y laboral.

Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

Podemos observar que en general que los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, son principalmente relacionados con decir piropos o que le han hecho insinuaciones, solo un 2.1% de los hombres afirma haber tenido proposiciones sexuales y 1% de las mujeres reconoce este componente

Hay un equilibrio entre niveles de quienes afirman que nunca han tenido ninguno de los componentes de acoso sexual, pero son más las personas de mando alto quienes reconocen haber recibido insinuaciones un 12% mientras que en este mismo componente son 4.8 de personas de nivel operativo.

Alrededor del 20% del personal de todos los niveles reconoce haber recibido piropos pero dicen no tomarlo a mal.

Un 13.2% de mujeres y un 12.2% de hombres en la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, mientras que de las mujeres un 54.1% afirma que no los conoce mientras que el resto del persona desconoce si nos hay o no.

El personal con mando medio y nivel operativo quienes tiene menor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, siendo el personal de nivel alto quien manifiesta tener mayor conocimiento pero este componente.

Sólo el 21.4 por ciento de las mujeres y 25.4 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual

Solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. 4.1 y 4.9% respectivamente, un 38.8 de mujeres afirma que no. Es el nivel de mando operativo es quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación, seguida por el nivel alto.

10.- RECOMENDACIONES

1.- En el componente de Información Socio Demográfica, las recomendaciones son las siguientes:

- a) Es importante implementar una norma o política municipal en el tema de contratación de personal para que se pueda cumplir con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral, ya que existe un gran desequilibrio entre el personal masculino y femenino que labora en la institución y debemos dejar claro cuales es la política para que en lo sucesivo no se presenten mas desajustes en la misma.
- b) Esta implementación de la política municipal de contratación de personal para cumplir lo establecido en la norma se tendrá que ir aplicando de manera gradual y en todos los niveles, sobre todo en niveles de mando medio y alto, esto para no provocar un caos en el manejo del personal.
- c) Además se debe incentivar sobre todo a las mujeres para que perduren en sus lugares de trabajo debido a que no hay mujeres de la tercera edad laborando y toda esta experiencia que adquieren durante su trayecto es difícil recuperarla con nuevas contrataciones.
- d) Se debe atender las necesidades presentadas en la actualidad y en el futuro inmediato dado que por el momento no existe un gran número de mujeres que no tienen hijos pero esto, nos habla de dos panoramas en el futuro, que puedan tener hijos y la dificultad que presentaran para conciliar vida familia y trabajo y por otro lado, que estas condiciones de trabajo las orillen a no formar una vida de pareja, debido a las necesidades que tienen y a las dificultades que este representaría para poder enfrentar su trabajo pudiendo vivir su vida familiar, es por ello que se debe ir previendo algún tipo de apoyo institucional como podría ser guardería o alguna prestación de acuerdo a necesidades especiales de este segmento.
- e) Establecer mecanismo de ayuda para la mujeres que son jefas de familia, debido a que representan una tercera parte de la mujeres que laboran en la institución, y promover espacios para que los padres puedan convivir más tiempo con su familia e hijos.
- f) Se recomienda establecer políticas basadas en perfiles y que se promueva una política municipal en este sentido para que tanto hombres como mujeres cumplan con ciertos requisitos indispensables para ocupar un puesto. Entre ellos el perfil de estudios.

2.- En el componente de Deberes institucionales las recomendaciones pertinentes son:

- a) Hace falta realizar una mayor promoción de las políticas estatales y municipales en materia de equidad de género. Aunque es esto importante a nivel generalizado se debe procurar intensificar esta labor con los hombres que son quienes menos conocen del tema, de manera muy especial sobre el nivel operativo quien mostraron ser los que más desconocimiento tienen del tema.
- b) Es bajo el nivel de conocimiento que se tiene de las prestaciones que otorga la institución por lo que se recomienda que también haya una mayor divulgación de los mismos.
- c) En general es muy bajo el conocimiento que se tiene de los componentes de deberes institucionales marcados en la gráfica correspondiente, por lo que la principal recomendación es que estos deben ser promovidos con mayor énfasis y en todos los niveles de la Institución, se recomienda pues planear una campaña que apoye a mejorar en este sentido al municipio.
- d) Se debe de apoyar mucho esta campaña de materiales visuales y medios auditivos pues en un gran porcentaje del personal operativo presenta algún grado de rezago educativo.

3.- En el componente de Clima Laboral las recomendaciones pertinentes son:

- a) Existe una percepción positiva por la mayoría de las mujeres, en comparación con los hombres que así lo ven, es por esto que se debe revisar que las cargas sean justas y equitativas para todo el personal y además informar sobre esta situación a todos, para que se tenga la misma percepción.
- b) Es importante implementar cursos y capacitación sobre desarrollo humano integral para que la apreciación del trabajo vaya más en relación a cumplir propósitos personales y no solo como un medio de obtención de ingresos.
- c) Se recomienda además un programa de formación para dirigir a todos el personal que ocupe puestos de mando y que estos estén consientes de la equidad que debe existir entre mujer y hombre, buscando cubrir el que todo mundo se sienta tomado en cuenta y valorado en su trabajo.

- d) Establecer un sistema de evaluación y descripción de puestos, para todo el personal ya que existe mucha confusión sobre estos elementos de manera especial en el nivel operativo.
- e) Propiciar un programa que mejore el clima laboral, sean reuniones periódicas o de convivencia para fomentar la camaradería y la amistad entre el personal del ayuntamiento.

4.- En el componente de Comunicación Incluyente las recomendaciones principales son:

- a) Establecer un mecanismo muy eficaz para informar a todo el ayuntamiento de manera prioritaria al personal operativo sobre las políticas municipales que tienen que ver con una comunicación incluyente, debido a que la mayoría no conoce sobre el tema.
- b) Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tomen un curso sobre el tema de equidad de género ya que consideran ellos mismos los que opinan que no se promueve un ambiente sensible al género.

5.- En el componente de Selección de personal las recomendaciones son:

- a) Establecer claramente los criterios de selección de personal y comunicarlos de manera eficaz, sobre todo al nivel operativo, ya que fueron en gran medida quienes contestar “NO SE” cuando se les interrogo sobre si la selección del personal se realizaba sin discriminación.
- b) Se lograría revertir esto realizando una política Institucional en los aspectos de selección y comunicarla por igual a todo el personal. Pero haciendo énfasis en niveles operativos y principalmente con hombres de todas las áreas.

6.- En el componente salarios y prestaciones de las recomendaciones son:

- a) Establecer un sistema que mantenga la información permanente sobre los criterios utilizados para la asignación de sueldos.
- b) Así mismo establecer claramente un sistema Integral de Evaluación Puestos y Salarios y se puedan establecer las diferencias entre responsabilidad, horas invertidas en el trabajo

calidad de información que se maneja, tipo de puesto, nivel requerido de escolaridad, conocimientos necesarios etc.

7.- En el componente de Promoción vertical y horizontal las recomendaciones son:

- a) Dada la gran aceptación tanto de hombres y mujeres por reconocer la igualdad de condiciones es necesario generar y dar a conocer una política municipal que considere la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución y ocupar puestos directivos indistintamente, buscando con ello en primera instancia acorta la brecha enorme que hay entre hombre y mujeres en niveles altos.
- b) Hacer especial énfasis con el personal operativo de las condiciones de igualdad para efectos de promoción vertical y horizontal, así como buscar que las promociones se den basados en los conocimientos y capacidades y no en las relaciones afectivas, apariencia física o influencia política, como piensa una gran mayoría que se dan.
- c) Dar a conocer en el personal operativo de manera preferencial en los hombres sobre las oportunidades que tienen de desarrollo tanto hombre como mujeres por igual.

8.- En el componente Capacitación y formación profesional las recomendaciones son:

- a) Actualización y mayor difusión del plan anual de capacitación y formación que permeee todos los niveles de mando en el Gobierno Municipal y que este sea divulgado a todos. Resaltando que todo mundo y de acuerdo a su perfil tiene acceso a dichos programas, esto debido a que muy pocos así lo reconocen.
- b) Al realizar los programas de capacitación se debe cuidar que estos sean en días y horas laborales para que la gente pueda asistir sin tener algún problema o impedimento.
- c) Es importante que si se sigue un programa de capacitación de manera personal llevando una bitácora de que cursos asistió y las horas capacitadas ya que la mitas del personal en el año pasado no recibió una sola capacitación.

9.- En el componente Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal las recomendaciones pertinentes son:

- a) Es un porcentaje significativo de hombres y mujeres que no reconoce que los permisos por maternidad cuidado de personas con alguna discapacidad se respetan, es por ello que se debe hacer más énfasis en la difusión de las políticas municipales que se siguen para este fin.
- b) Establecer un mecanismo que regule el acceso equitativo a hombres y mujeres a cargos de mayor nivel.
- c) Se debe evitar en lo conducente agenda reuniones fuera del horario laboral debido a que para alguno interfiera en sus actividades de padres o madres de familia.

10.- En el componente de hostigamiento y acoso sexual las recomendaciones pertinentes son:

- a) Implementar una Política municipal en el sentido de evitar que se digan piropos e insinuaciones, debido a que un porcentaje (bajo) de mujeres reconocieron que se propician esta clase de comportamientos por parte de algunos empleados del municipio.
- b) Se debe promover un ambiente de respeto y hacer campañas municipales en este sentido, debido a que personal de niveles altos señaló haber recibido algún tipo de insinuación.
- c) Así mismo se debe establecer o si ya existen comunicar los canales para la denuncia de este tipo de hechos, en una Institución Pública el respeto entre compañeros es algo muy relevante.
- d) Los puntajes de Intimidación y maltrato no son tan preocupantes por lo que en lo posible se debe atender a este tipo de sucesos dentro de la Institución., para que el día de mañana no se incremente el porcentaje, sino por el contrario que llegue a desaparecer.

11.- ANEXOS.

Anexo 1

Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Magdalena Jalisco. 2010

Datos generales

1.- Municipio

2.- La persona encuestada es: Mujer () Hombre ()

3.- Rango de edad:

Menos de 18 años () Entre 18 y 29 años () Entre 30 y 40 años () Entre 41 y 50 años () Entre 51 y 60 años () Más de 60 años

4.- Estado civil:

Casada/Casado () Soltera/Soltero () Viuda/Viudo () Separada/Separado () Unión Libre ()

5.- ¿Cuántos hijos (as) tiene usted?

Ninguno () De 1 a 2 () De 3 a 5 () De 6 a 10 () Más de 10

6.- ¿Es usted jefe o jefa de familia?

Sí () No ()

7.- ¿Escolaridad?

Primaria () Secundaria () Preparatoria () Nivel técnico () Licenciatura () Maestría ()
Doctorado
()

8.- ¿Área o dependencia en la que labora?

Oficina del Alcalde () Sindicatura () Tesorería () Secretaría del Ayuntamiento () Obras Públicas () Oficialía Mayor () Seguridad () Contraloría () Participación Ciudadana () Desarrollo Rural () Desarrollo Económico () Turismo () Cultura / Educación () Deporte () Rastro () otro _____

9.- ¿Cuántas horas de capacitación realizó durante el 2009?

De 4 a 8 () De 9 a 16 () De 17 a 20 () Ninguna ()

10.- ¿Cuanto tiempo tiene trabajando en esta institución?

Menos de 1 () De 1 a 5 () De 6 a 10 () De 11 a 20 () De 20 a 30 años () Más de 30 años ()

11.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el sector público?

Menos de 1 () De 1 a 5 () De 6 a 10 () De 11 a 20 () De 20 a 30 años () Más de 30 años ()

12.- ¿Cuál es nivel de puesto que desempeña actualmente?

Operativo () Administrativo/secretaria/auxiliar () Técnico especializado () Profesional especializado () Coordinador o encargado de sección () Jefe de departamento () Director de área () Regidor () Síndico () Alcalde () Otro especificar ()

DEBERES INSTITUCIONALES

Preguntas	SI	NO	No se
13.- Conoce alguna ley o normatividad a nivel estatal o Municipal en materia de equidad de género.			
14.- Conoce la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco.			
15.- Conoce el Programa de Igualdad (Pro-Igualdad) para el Estado de Jalisco			
16.- Sabe que Institución o dependencia en el Estado de Jalisco es encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Equidad de Género.			
17.- ¿Sabe que prestaciones le otorga su institución?			

CLIMA LABORAL

18.- Señale del 1 al 5 de acuerdo a la importancia que le da al aspecto mencionado respecto de cómo ve su trabajo.

Opciones	Número
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

Preguntas	SI	NO	No se
19.- En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general toman en cuenta mi opinión.			
20.- En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro			
21.- En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.			
22.- ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?			
23.- ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal que labora en la organización?			

24.- Desde que usted ingresó a su Institución, ¿En alguna ocasión usted se ha sentido discriminado/a?

Si () No () No recuerdo

25.- ¿Por qué motivo cree usted que fue discriminado/a? (señale todos los que apliquen).

Sexo () Edad () Origen étnico () Color () Aspecto físico () Religión () Preferencia sexual () Otro(s). ()

Especificar _____

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Preguntas	SI	NO	No se
26. En los documentos oficiales de la Institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, boletines, trípticos, etc.)			
27. La Institución promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, evitando la utilización del lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.			
28. En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluya a hombres y mujeres.			
29. En las campañas y documentos oficiales que se emiten en la institución se utiliza y promueva un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres			

SELECCIÓN DE PERSONAL

30.- ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual usted ingresó a laborar en esta Institución?

Examen de oposición () Recomendación () Presentación de currículum vitae () Fue invitado/a por algún integrante de la institución () Mi jefe/a y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él/ella entró a formar parte de la Institución me invitó a trabajar aquí () Otro. Especificar _____

Preguntas	SI	NO	No se
31. En mi centro de trabajo el reclutamiento y la selección del personal se realizan sin discriminación de género.			
32. Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.			
33. En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.			
34. En mi centro de trabajo se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección del personal.			
35. En mi centro de trabajo se garantiza que en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyan preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto.			
36. En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.			

SALARIOS Y PRESTACIONES

Preguntas	SI	NO	No se
37. En mi centro de trabajo se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, por lo que no importa que quien ocupe determinada plaza, sea hombre o mujer, el salario es el mismo.			
38. Mi centro de trabajo garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales tanto a hombres como a mujeres.			
39. Los criterios de prestaciones que contempla mi centro de trabajo son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente y no discriminatoria.			

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Preguntas	SI	NO	No se
40. En mi centro de trabajo se informa a todo el personal, las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.			
41. En mi centro de trabajo las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.			
42. En mi centro de trabajo se dan a conocer al personal los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse profesionalmente			
43. En mi Institución se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal.			
44. En mi centro de trabajo importa el que seas mujer y hombre para ascender o ser promocionado			
45. En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.			
46. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores			

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Preguntas	SI	NO	No se
47.- En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres.			
48.- La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.			
49.- Los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres			
50.- En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.			
51.- Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.			
52.- La respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resultado positivamente por parte de mi institución.			
53.- Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal			

CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Preguntas	SI	NO	No se
54.- En mi centro de trabajo, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.			
55.- En mi centro de trabajo se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.			
56.- En mi Institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborables.			
57.- En mi Institución se respeta el permiso o licencia por maternidad			
58.- En mi Institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.			
59.- En mi centro de trabajo se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas			
60.- En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales			
61.- En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad			
62.- ¿Conviven con usted hijos menores, adultos mayores o personas con discapacidad?			

63.- ¿Con cuánta frecuencia realizaron actividades vinculadas con el cuidado de hijos menores, adultos mayores o personas con discapacidad las siguientes personas?

	Muy frecuentemente	Frecuentemente	De vez en cuando	Casi nunca o nunca
Usted				
Su pareja				
Familiares				
Empleados/as domésticos				

64.- ¿Dispone usted de permisos (además del permiso de maternidad-paternidad) en su trabajo para poder cuidar a estas personas, o asistir a actividades de sus hijos/as en la escuela?

Si () No () No sé ()

65.- ¿En su institución se otorgan permisos (además del de maternidad-paternidad) para cuidar a hijos menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades de hijos/as en la escuela?

Si () No () No sé ()

66.- ¿Cómo se otorgan estos permisos?

- a. Los concede su jefe/a.
- b. Están regulados por la institución.
- c. Están regulados por la institución, pero su jefe/a decide en última instancia.

67.- ¿En alguna ocasión usted ha solicitado un permiso?

Si () No () No sé ()

68.- ¿Podría por favor explicar para qué solicitó usted el permiso de trabajo?

- a. Cuidar a hijos/as
- b. Trámites
- c. Cuidar enfermo, familiar o adulto mayor
- d. Otro (Especifique) _____

69.- ¿En alguna ocasión ha solicitado usted un permiso de trabajo y se lo han negado?

Si () No ()

70.- ¿Para qué solicitó usted ese permiso que le fue negado?

- a. Cuidar a hijos/as
- b. Trámites
- c. Cuidar enfermo, familiar o adulto mayor
- d. Otro (Especifique) _____

En muchas ocasiones las personas experimentan sensaciones encontradas, e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales. ¿En el último mes con cuánta frecuencia le ha sucedido cada una de estas situaciones?

	Nunca	A veces	Seguido	Muy seguido
71.- Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares				
72.- Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales				
73.- Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia				
74.- He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo				
75.- He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares				

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

76.- Elija una o varias opciones que le hayan sucedido en su trabajo el último año

Le han dicho piropos	
Le han faltado el respeto	
Le han hecho insinuaciones	
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	

Le han hecho comentarios de contenido sexual	
Le han hecho proposiciones sexuales	
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	

77.- Cuándo eso le sucedió, ¿Cómo se sintió?

- a. Avergonzado/a
- b. Normal, es algo común
- c. Agredido/a
- d. Me siento enojado/a
- e. Me siento confundido/a
- f. Halagado/a
- g. No sé cómo reaccionar
- h. A esas cosas no se le debe dar importancia
- i. Otro. Especificar _____

78.- ¿Qué hizo usted al respecto? (marque todas las que se apliquen)

- a. Se lo comentó a algún compañero/a
- b. Se lo comentó a su superior jerárquico
- c. No dijo nada
- d. Se lo comentó a sus familiares
- e. Se lo comentó a sus amistades
- f. Presentó una queja formal en la institución
- g. Presentó una denuncia en alguna otra institución

Preguntas	SI	NO	No se
79.- Sabe usted si en su institución existen canales institucionales que permitan asegurar la protección de los individuos frente a esta problemática laboral			
80.- En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual			
81.- En mi centro de trabajo se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal			
82.- Mi centro de trabajo informa y realiza campañas sobre el hostigamiento y acoso sexual			
89.- En mi centro de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual			
90.- En mi centro de trabajo las autoridades intimidan o maltratan al personal por su condición de mujeres u hombres.			

Anexo 2

Índice de Contribución al Sexismo²¹ (ICS), expresa el grado en que un nivel de mando contribuye a reproducir el sexismo en una institución.

$$ICS = \frac{(Ph - Pm) \cdot nm}{(Ph - Pm) \cdot ins}$$

Ph = Participación de hombres

Pm = participación de Mujeres

nm = nivel de mando

ins = institución

²¹ Ma. Jesús Izquierdo citado por Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010

Anexo 3

Ponderaciones a los factores o temas que conforman el Índice de Cultura Institucional			
Factor o Tema	Valor del Factor (a)	Ponderaciones (b)	(a) x (b) / 100
Deberes Institucionales	X1	8	Y1
Clima Laboral	X2	9	Y2
Comunicación Incluyente	X3	14	Y3
Selección del Personal	X4	14	Y4
Salarios y Prestaciones	X5	14	Y5
Promociones y ascensos	X6	9	Y6
Capacitación	X7	9	Y7
Conciliación vida familiar y laboral	X8	9	Y8
Hostigamiento Sexual	100-X9	14	Y9
Total		100	Suma

Las ponderaciones fueron retomadas y adaptadas del cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual, que se calcula para el Modelo de Equidad de Género: MEG 2003²²

²² Modelo de Equidad de Género: MEG 2003, Instituto Nacional de las Mujeres

Anexo 4

Cálculo de los Índices de Hostigamiento Sexual.

Índice de Hostigamiento Sexual en Hombres				
Item	(a) Ponderación		(b) frecuencia	(a) x (b)
Le han dicho piropos.	1	0.0	x	x
Le han hecho insinuaciones.	4	0.1	x	x
Comentarios gráficos sobre su cuerpo.	2	0.1	x	x
Comentarios de contenido sexual.	5	0.1	x	x
Proposiciones Sexuales.	6	0.2	x	x
Contacto Físico no buscado Toques, nalgadas. Etc.	8	0.2	x	x
Conversación sobre temas sexuales, comentarios sobre vida sexual	5	0.1	x	x
Comentarios Sexistas, que las personas de su sexo no debería hacer el trabajo que usted hace	5	0.1	x	x
Total	36	1.0	suma	suma

Total de Mujeres/Hombres en la Institución N

Media ponderada de HST = Suma
[(Ponderación)*(frecuencia)]
(Número de empleados(as)
totales)

Las ponderaciones fueron retomadas y adaptadas del cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual, que se calcula para el Modelo de Equidad de Género: MEG 2003²³

²³ Modelo de Equidad de Género: MEG 2003, Instituto Nacional de las Mujeres

12.- BIBLIOGRAFÍA

- 1) Modelo de Equidad de Género: MEG 2003, Instituto Nacional de las Mujeres.
- 2) Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007
- 3) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF 2009.
- 4) Compilación Legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, 2008 Inmujeres.
- 5) Informa de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing China, Naciones Unidas, 1996
- 6) Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001
- 7) Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco, 2008
- 8) Programa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013, Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008
- 9) Riges, Stokes, Rja y Sullivan, 1997, citados por Buquet, Cooper y Rodríguez 2010.
- 10) Astelarra, 2005 citado por Buquet, Cooper y Rodríguez 2010
- 11) Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, INMUJERES 2002
- 12) Ma. Jesús Izquierdo citado por Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010
- 13) Los Municipios de Jalisco. Colección: Enciclopedia de los Municipios de México. Secretaría de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco. 1988.
- 14) Los Municipios de Jalisco. Colección: Enciclopedia de los Municipios de México. Secretaría de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco. 1988.

13.- GLOSARIO.

Acoso: Comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar o importunar a alguien con molestias o requerimientos, los más conocidos son: el acoso laboral, moral, psicológico o sexual.

Brechas de equidad de género: es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres para un mismo indicador y obtener la diferencia en la equidad entre los dos sexos.

Capacitación: es el proceso de enseñanza aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas útiles para adquirir y utilizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes.

Comunicación incluyente: se refiere a la emitida por los medios masivos de difusión, mediante lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos o significados sexistas, que discriminen o atenten contra la dignidad o libertad de las mujeres.

Conciliación entre la vida familiar y laboral: crear condiciones favorables para que tanto trabajadoras como trabajadores puedan cumplir de manera optima sus responsabilidades familiares y las de trabajo.

Cultura de equidad. Conjunto de formas de vida, expresiones sociales y políticas que engloban todas las representaciones, creencias, ideas o mitos, costumbres, conocimientos, normas, valores actitudes y relaciones que propician un ambiente equitativo para mujeres y hombres.

Cultura Institucional: se entiende como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo.

Diagnóstico: herramienta para la sistematización y análisis de la información para identificar y abordar problemas en una institución o situación social dada.

Discriminación: Distinción, exclusión o restricción que; basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua o religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto en impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de la personas.

Equidad de género. Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad, incluye como parte de sus ejes; el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Género: Alude a la forma histórica y sociocultural en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad, es una forma primaria de las relaciones significantes de poder.

Hostigamiento sexual: comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niega el respeto y la dignidad a una persona al que tiene derecho, siendo el que mas afecta el que se da

en el trabajo por una relación de subordinación. Se considera todo comportamiento dirigido a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo.

Igualdad entre hombres y mujeres: eliminar toda forma de discriminación en cualquier ámbito o etapa de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Implementación de políticas públicas. Conjunto de acciones derivadas de la planeación de la política y que tienen por razón el cumplimiento de objetivos y metas planificadas en la política. Incluye toma de decisiones y seguimiento de acciones.

Indicador: medida numérica o valor que describe una situación o condición de un fenómeno particular, en un período de tiempo determinado y en un espacio geográfico específico.

Índice de equidad de género: ha sido desarrollado por el equipo de investigación Watch para medir las inequidades en distintas áreas de la vida de las mujeres y hombres en todo el mundo.

Lenguaje sexista: lenguaje que establece formas injustas entre sexos que invisibilizan o minimizan la contribución de las mujeres prevaleciendo en formas de expresión que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no solo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales asignadas y que busca solucionar los desequilibrios.

Política pública. Conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de la persona

Sexo: Diferencias biológicas, fisiológicas y anatómicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer.

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