



**MUNICIPIO
DE MAGDALENA**



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
Crecimiento
Revolución



JAL
GOBIERNO DE JALISCO



Vivir Mejor

GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es 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 Magdalena, 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 Magdalena, 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 Magdalena 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 Magdalena Jalisco:

Magdalena es un municipio de Jalisco, México. Ubicado a 78 kilómetros al noroeste de Guadalajara.

Anteriormente llamado *Xochitepec*, palabra derivada de juchitepeco o xochptque que significa "monte florido". Adquirió el nombre de **Magdalena** porque así se bautizó a la hija del cacique Goaxicar que gobernaba este lugar antes de la conquista española.

El municipio de Magdalena está situado en la región norte del Estado. Limita al norte con el municipio de Hostotipaquillo; al sur con Etzatlán y Antonio Escobedo; al este con Tequila y al oeste con el estado de Nayarit.

Tiene aproximadamente 15 localidades, siendo las más sobresalientes: la cabecera municipal, San Andrés, La Quemada y La Joya.

Breve historia.

Sus habitantes eran tecuexes y su asiento principal lo tenían en dos islas dentro de la laguna, ahora desecada, de las cuales denominaban a la mayor Atitic.

Al llegar los españoles, ya existía la población de Magdalena con el nombre de Xochitepec. Pertenecía al señorío de Etzatlán y estaba gobernado por Goaxicar, indio de talento y de importancia por su valor.

En 1524, Francisco Cortés de San Buenaventura conquistó esta región y al recibir la obediencia de Etzatlán, mandó llamar al cacique Goxicar; éste, temeroso de que los peninsulares pasaran a su pueblo, prefirió ir a rendirles tributos aunque de mala gana. Pero después comenzó a maquinarse en contra de los conquistadores. Se sublevó en 1538 siendo sometido por los españoles. De nuevo Goaxicar, en 1541, tomó partido durante la Guerra del Mixtón aliándose a los indígenas de Tequila, Ameca y Ahualulco, entre otros pueblos.

En 1530 llega a la conquista de esta región Cristóbal de Oñate enviado por Nuño de Guzmán, la belleza y fertilidad de la provincia, despertaron en él el deseo de agregarla a sus territorios y así se lo hizo saber a Juan de Escárcena, pero con entereza resistió a las ambiciones de Guzmán.

Los franciscanos evangelizaron la región; en 1534 llegaron los frailes a fundar el convento de la Purísima Concepción de Etzatlán y catequizar y bautizar a los aborígenes. Pidieron a Goaxicar que les ayudara y al concluirse la iglesia y convento de Etzatlán retornaron los naturales a las dos poblaciones que se hallaban en igual número de islas de la laguna. A una la denominaron de Señor Santiago y al más gran San Juan Atlitic.

Una tromba arrasó los poblados, viéndose obligados los sobrevivientes a abandonar las islas y poblar los sitios denominados Santa María del Mezquital, Mezquicuatlán y Juchitepec en honor del antiguo cacicazgo.

Siendo alcalde mayor de Etzatlán Francisco Martínez de la Mancha y estando por ende al cuidado de Juchitepec; fray Luis Navarro, construyó la iglesia y el convento dedicándolos a Santa María Magdalena y Xuchitepec.

En 1825 tenía ayuntamiento y en 1838 la categoría de pueblo. Desde 1825 pertenecía al 5° cantón de Etzatlán y en 1872 pasó a formar parte del 12° cantón.

Se desconoce el decreto que creó este municipio pero ya existía en 1837 como se desprende del decreto del 13 de marzo del mismo año. La División Territorial y Política del Estado de Jalisco, dispuesta en el decreto del 1o. de mayo de 1886, ya menciona a Magdalena como municipalidad.

Actualmente el Municipio de Magdalena es Gobernado por una mujer, La Lic. María de los Dolores Suárez Acevedo.

Tiene una población de 18,924 habitantes, con una tendencia de crecimiento baja, pero que en el año 2020 se estima una población de 28,201 habitantes.

Población por sexo y porcentaje respecto al total del estado y al país

| | | | | |
|------|-----------|----------|--------------------|------------------|
| 1980 | Población | | Porcentaje | |
| | Sexo | Cantidad | Respecto al estado | Respecto al país |
| | Hombre | 6,804 | 0.32 | 0.021 |
| | Mujer | 7,377 | 0.33 | 0.022 |
| | Total | 14,181 | 0.32 | 0.02 |
| 1990 | Población | | Porcentaje | |
| | Sexo | Cantidad | Respecto al estado | Respecto al país |
| | Hombre | 7,366 | 0.29 | 0.018 |
| | Mujer | 7,995 | 0.29 | 0.019 |
| | Total | 15,361 | 0.29 | 0.02 |
| 1995 | Población | | Porcentaje | |
| | Sexo | Cantidad | Respecto al estado | Respecto al país |
| | Hombre | 8,781 | 0.30 | 0.019 |
| | Mujer | 9,191 | 0.29 | 0.019 |
| | Total | 17,972 | 0.29 | 0.019 |

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

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 Magdalena | 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 | 48 |
| j. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal | 51 |
| k. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral | 56 |
| 9. Conclusiones | 62 |
| 10. Recomendaciones | 69 |
| 11. Anexos | 73 |
| 12. Bibliografía | 83 |
| 13. Glosario | 84 |

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 Magdalena 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 Magdalena.

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 Magdalena. 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 Magdalena 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 Magdalena 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 Magdalena, 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 Magdalena 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 Magdalena, 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 Magdalena.

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.

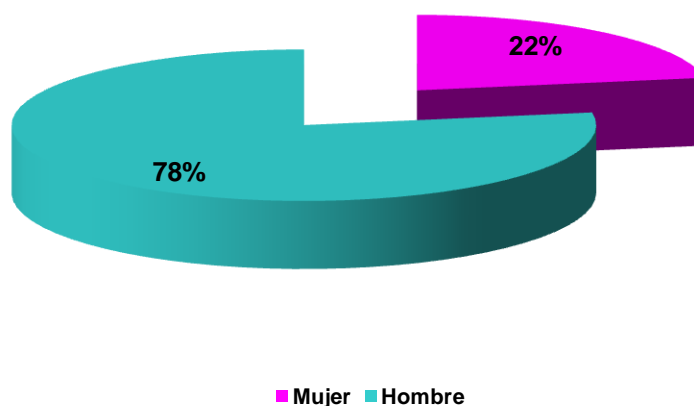
De la aplicación del cuestionario de cultura institucional en el municipio de Magdalena.

a).- Información Socio Demográfica:

En el Ayuntamiento del Municipio de Magdalena es gobernado actualmente por una mujer y laboran un total de 202 empleados y empleadas. La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo, en la que observamos que hay 78% de hombres y 22% de mujeres.

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. De acuerdo a la norma este criterio no se cumple en el municipio de Magdalena.

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

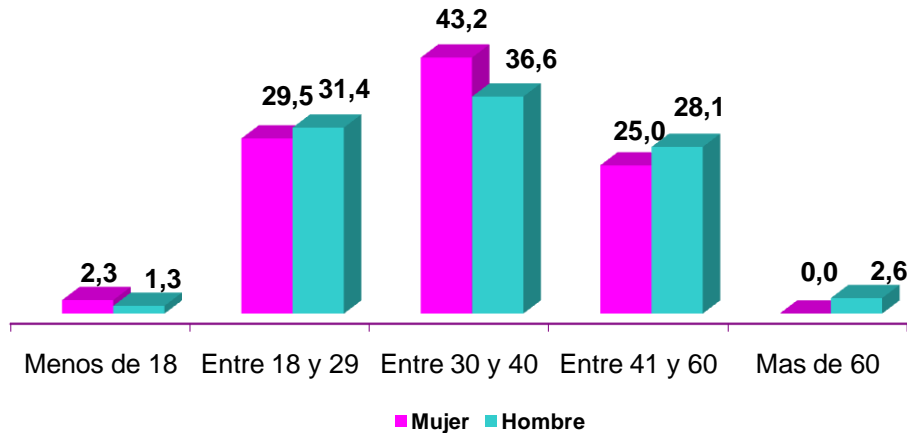


Gráfica 1

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 30 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, siendo este el grupo más representativo de edad dentro de la institución también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los empleados hombres, la proporción es un poco 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

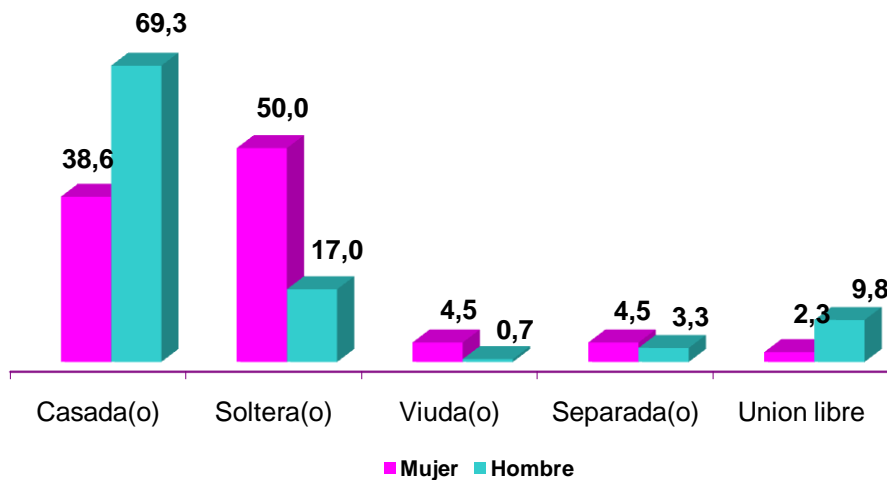


Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Magdalena en la gráfica 3. Aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados con un 69.3%, que de mujeres casadas con un 38.6%. Por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras pues hay un 50% del total de la plantilla, en tanto que de hombres solteros hay tan solo un 17%. Es notable, por otra parte, que haya más hombres viviendo en unión libre es porcentaje es de un 9.8%

También es relevante el dato de que la proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres.

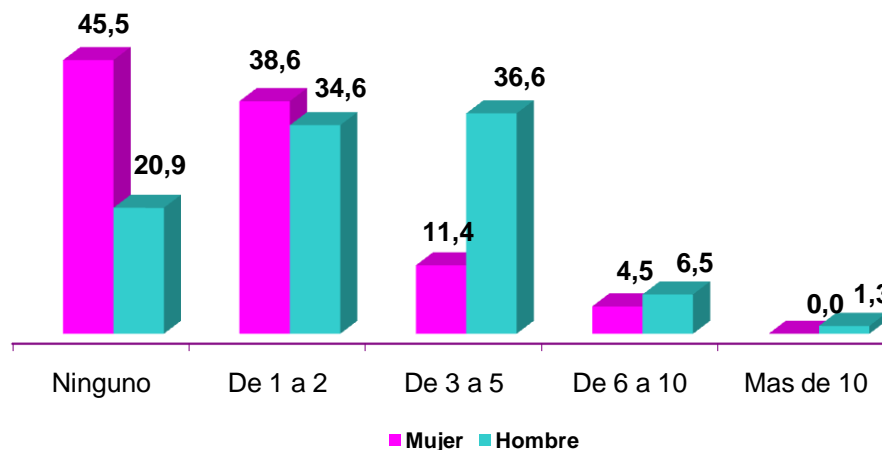
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Estado Civil por Sexo



Gráfica 3

Con la información de la gráfica 4, podemos mencionar que existe una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), sin embargo es solo un 45% lo que significa que hay al menos un 4.5% de madres solteras, por otro lado vemos que es casi un 80% de hombres los que tienen hijos y mas de el 40% de ellos tiene mas de 3. Mientras que las mujeres tan solo un 16% tiene más de 3 hijos.

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

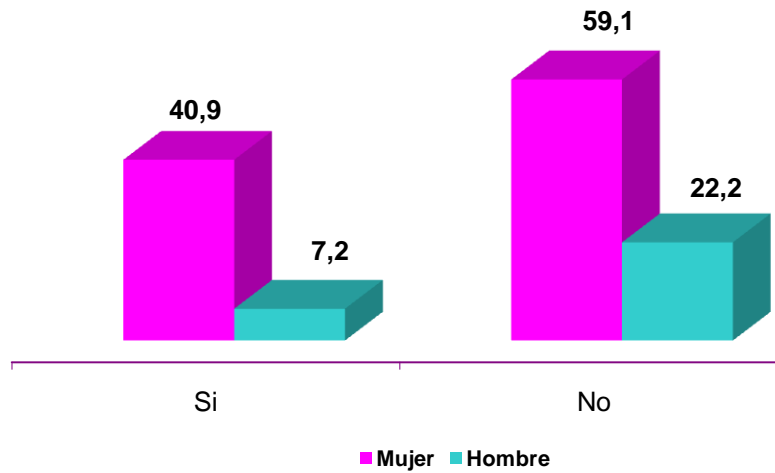


Gráfica 4

Pero el 40.9% de las mujeres han mencionado ser jefas de familia, lo que significa que 2 de cada tres tienen bajo su responsabilidad la manutención de un hogar alrededor de una de cada dos 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), lo cual significa que casi la totalidad de las mujeres que tienen hijos son quienes los mantienen.

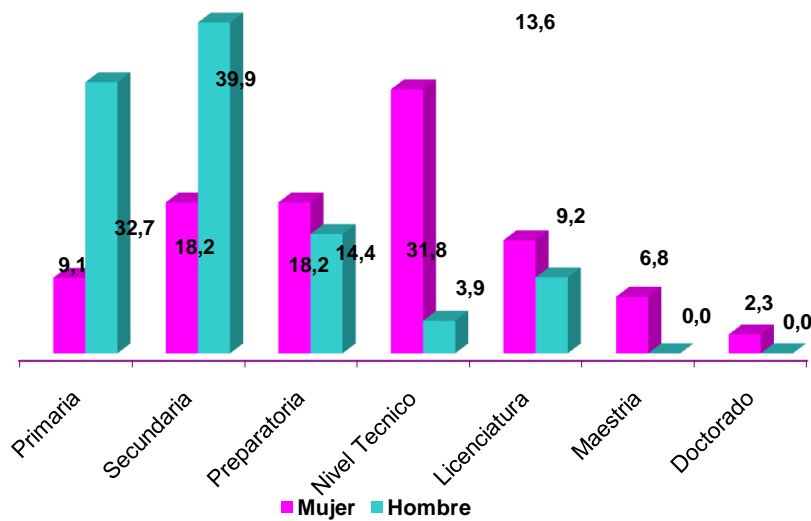
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo



Gráfica 5

Otro dato relevante de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Magdalena es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. Desde el nivel de educación técnica hasta el nivel de doctorado el número de mujeres es mayor. Estamos hablando que hay casi un 70% de mujeres con nivel educativo superior a preparatoria. Mientras que los hombres apenas llegan al 18%.

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



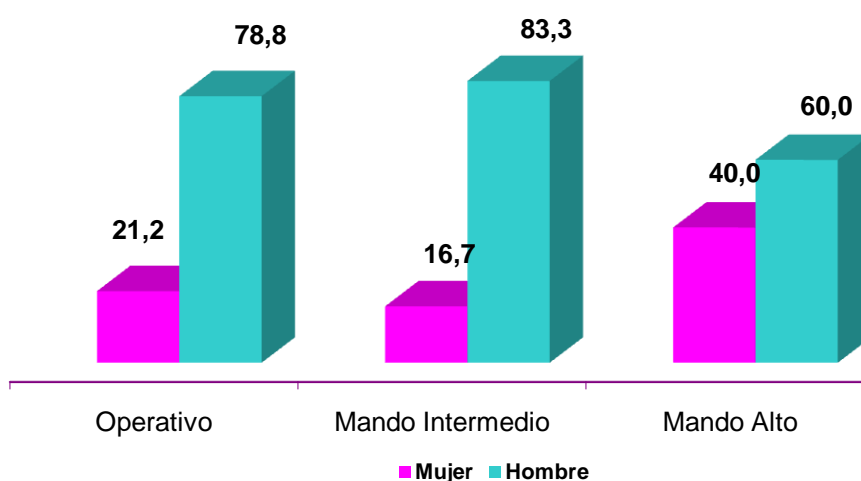
Gráfica 6

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 esperaría 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 Magdalena se cumple en el mando alto pero no así en los mandos intermedios donde la brecha es mayor al 64%.

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. En el nivel operativo es de .899 en mandos intermedios .073 y en mandos altos 0.027.

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹⁷

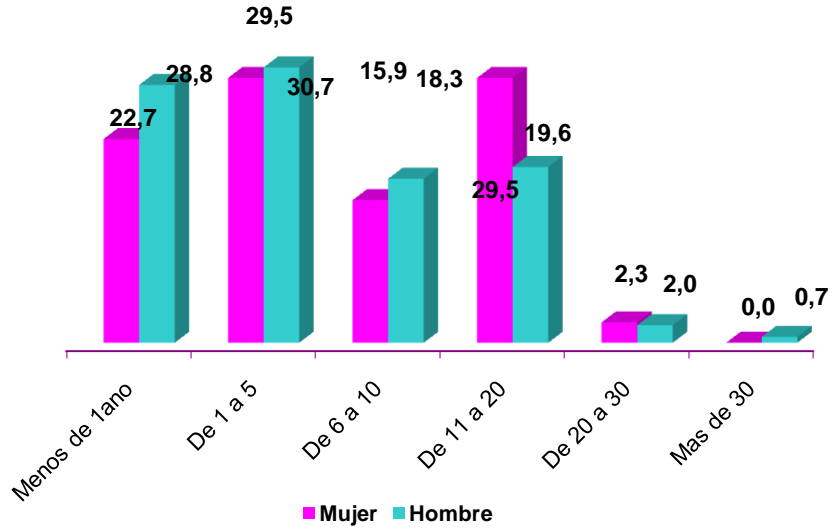
| Índice | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto |
|---|-----------|------------------|------------|
| Índice de Contribución al Sexismo (ICS) | 0,899 | 0,073 | 0,027 |

De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es similar, es decir existe similar proporción de hombres y mujeres para cada grupo de antigüedad. Aunque es notable como la diferencia más marcada se da en mayor antigüedad de mujeres que de hombres sobre todo 11 a 20 años laborando 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

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 Magdalena

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 Magdalena (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 49.3 para el municipio de Magdalena. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI¹⁹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 60.1 y para el caso de los Hombres fue de 46.1, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 9.

Como se puede apreciar en la gráfica 9, son los temas de Comunicación Incluyente y Deberes Institucionales con valores más bajos del índice, lo cual los convierte en áreas de oportunidad para formular estrategias o líneas de acción para así mejorar el nivel de cultura institucional.

Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde podemos señalar un poco de preocupación ya que la incidencia relacionada con el hostigamiento y acoso sexual, puede incrementar si no se atiende a tiempo.

¹⁸ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 3

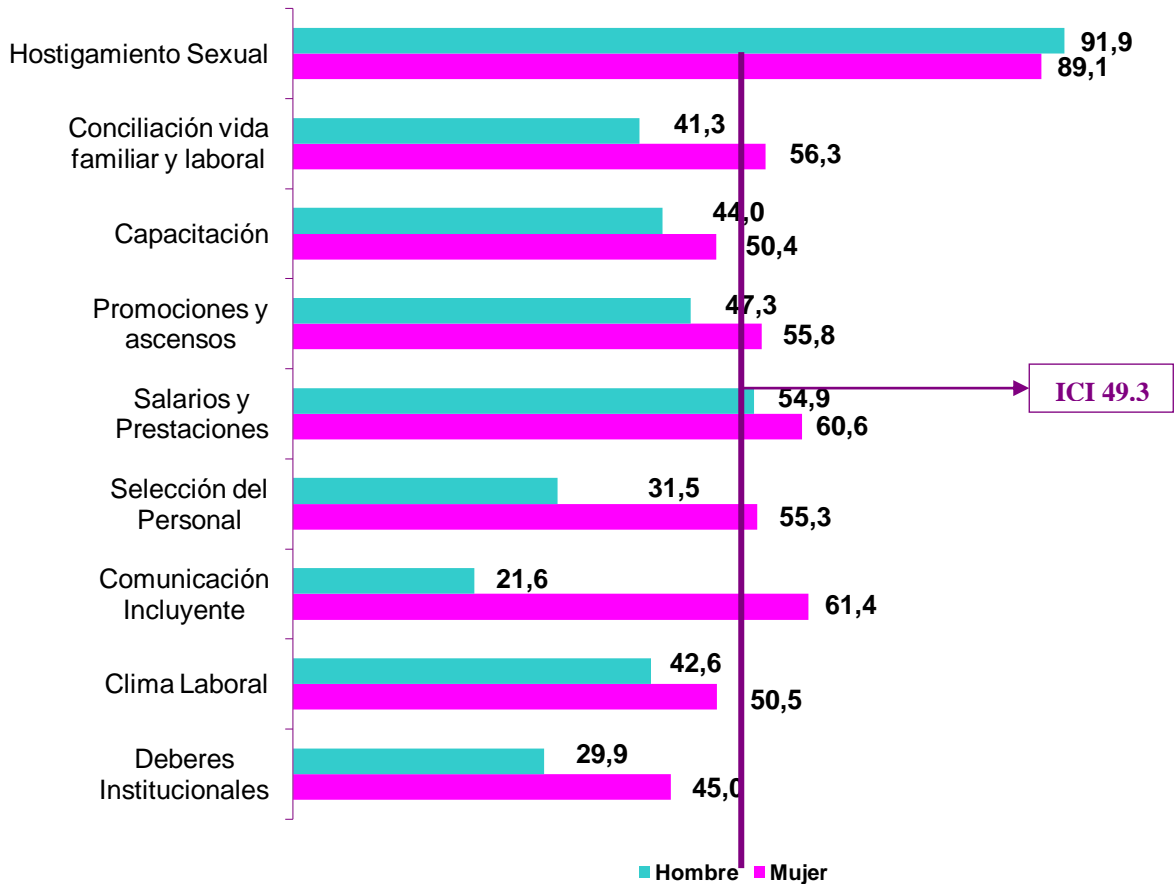
¹⁹ Nivel Bajo: ICI < 50

Nivel Medio: 50 <= ICI < 80

Nivel Alto: 80 <= ICI

Es importante mencionar que la línea vertical que aparece en la gráfica muestra la posición del Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género por Sexo



Gráfica 9

En este caso resaltamos que el índice de hostigamiento sexual llega a un aproximado de 10% entre ambos sexos lo cual puede llegar a ser preocupante, hay otros tres en calidad de “foco amarillo sobre todo en hombres y se refieren a; la conciliación de la vida laboral y familiar, la capacitación y el tema de promoción y ascensos.

Existen tres en calidad de “foco rojo” y son los referentes a Selección de personal principalmente derivado de que se desconocen los criterios de selección, y este aspecto lo señalan sobre todo hombres, en segundo es el aspecto de comunicación incluyente y el tercero de deberes institucionales.

c).- Deberes Institucionales

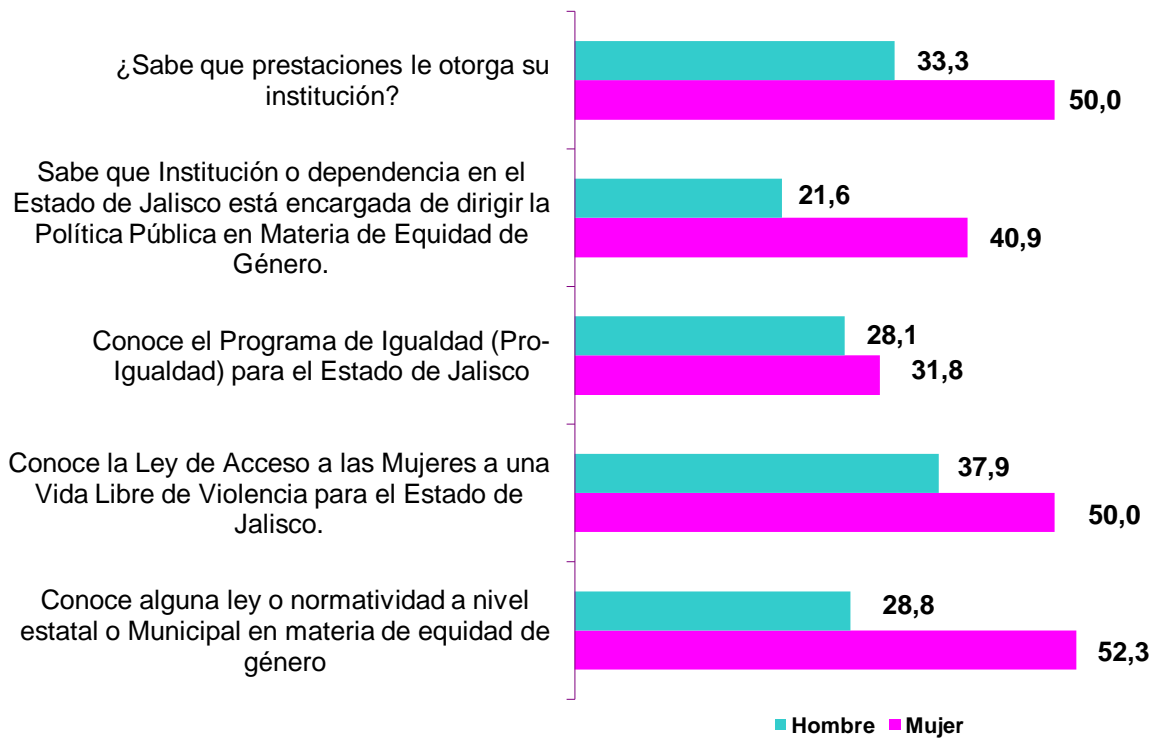
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Deberes Institucionales | 33.3 | 45 | 29.9 |

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 son más las mujeres que los hombres que tienen cierto grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Ya que prácticamente en todos los aspectos las menciones las hacen en mayoría mujeres y es un porcentaje cercano al 50% mientras que en general el porcentaje promedio de hombres es de menos de 28%.

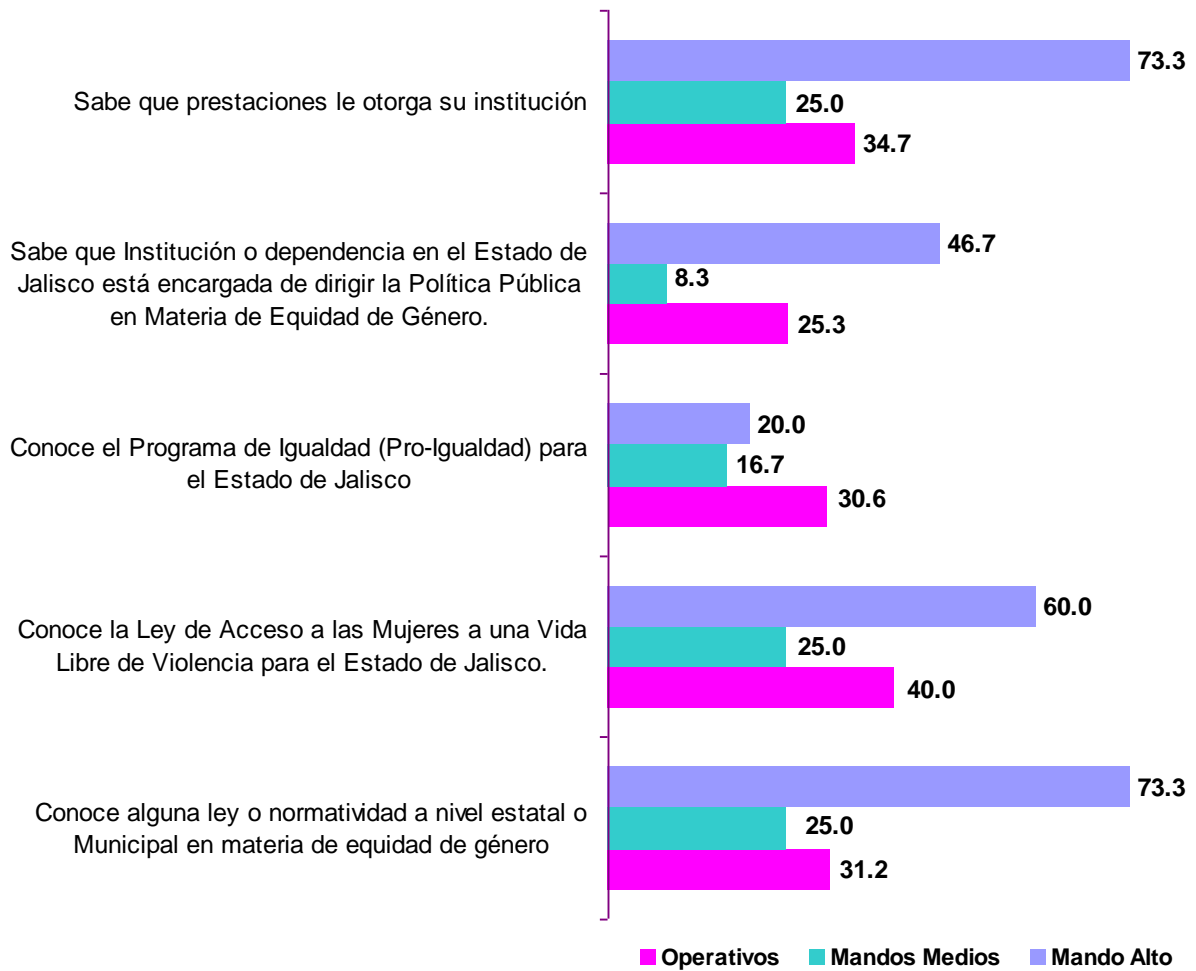
Debe señalarse, sin embargo, que en general menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del municipio de Magdalena, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales.

Algo que es de llamar la atención, es que sólo 28% una de cada cuatro mujeres y hombres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco y apenas un 40% sabe cual es la Institución que rige las Políticas de Género en el Estado.

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.

Se quedan rezagados los mandos intermedios en conocimiento de las prestaciones, Programa PRO-IGUALDAD y normatividad estatal y municipal. Por el contrario son más los niveles operativos quienes dicen conocer el PROGRAMA PRO-IGUALDAD para el Estado de Jalisco.

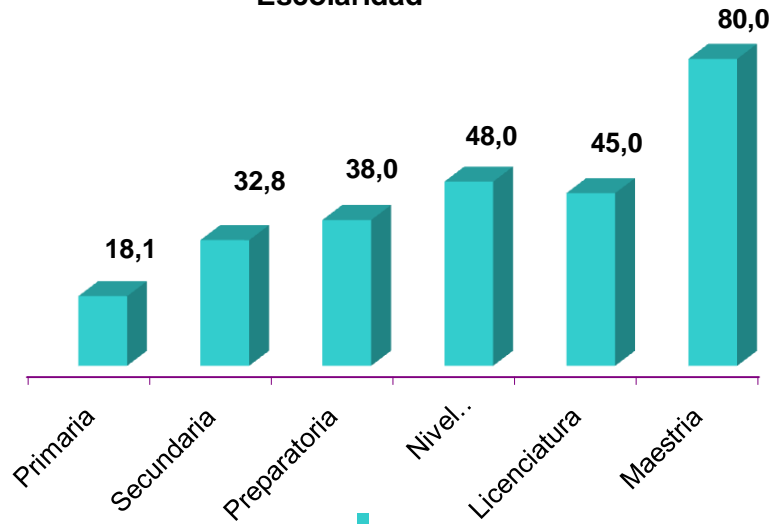
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Deberes Institucionales por Nivel de Mando



Gráfica 11

En la gráfica 12. Vemos el grado de conocimiento del personal del ayuntamiento con respecto del marco normativo estatal y municipal en el tema de Igualdad de Oportunidades, se muestran los resultados de este análisis, en ella podemos apreciar que el personal con nivel educativo de Maestría (80 %) son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel técnico y de licenciatura. 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

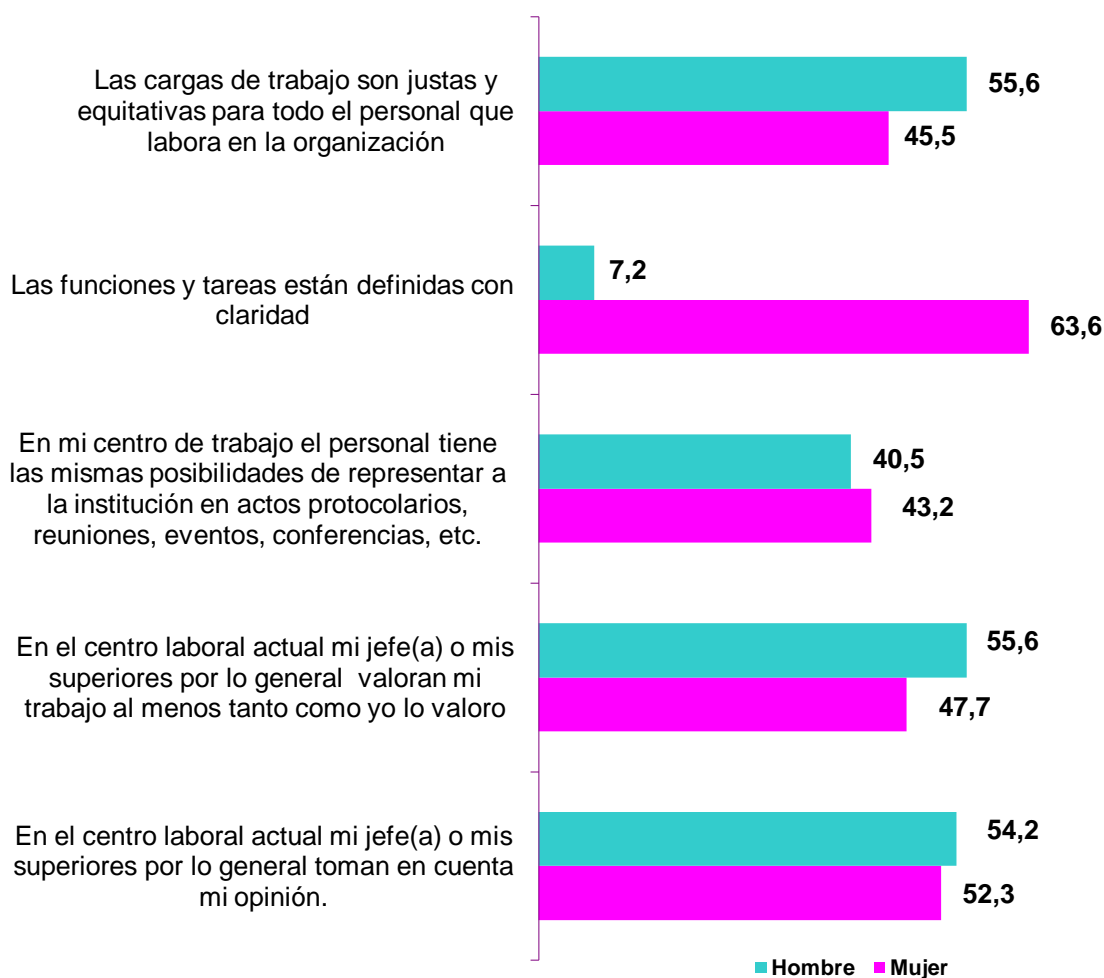


Gráfica 12

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 comunicación entre el personal y de este con los mandos superiores, 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.

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



Gráfica 13

Como podemos observar en la gráfica 13. El punto más preocupante es que no existe claridad en las funciones del personal esto sucede sobre todo con los hombres ya que tan solo un 7.2% dice tener claridad en ellas. Menos de la mitad del personal se siente con la posibilidad de representar al gobierno pero comprenden que no es por su condición de hombre o mujer sino por el nivel de puesto que tienen.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 medio bajo (44.4), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Clima Laboral | 44.4 | 50.5 | 42.6 |

Los elementos que reflejan el clima laboral en la Institución aparecen en la gráfica 13, es de llamar la atención que son mas los hombres que las mujeres los que califican afirmativamente los planteamientos allí señalados, son embargo y en términos generales podemos decir que hace falta mejorar en todos los aspectos de clima organizacional.

Vemos en la gráfica que son menos las mujeres que sientes que las cargas de trabajo son justas o equitativas, mientras que más de un 55% de los hombres considera que sí, las mujeres apenas llegan al 45%.

Sin embargo, es importante mencionar que la brecha de valoración de trabajo entre hombres y mujeres es baja y que si hay forma de que las ideas sean escuchadas.

Insistimos en que aunque los rangos de opinión son mas o menos equilibrados, en general la opinión de clima debe mejorar porque es inferior al 50%.

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 | 13,6 | 9,1 | 2,3 | 11,4 | 2,3 | 2,3 | 0,7 | 1,3 | 0,7 | 2,6 |
| Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes. | 13,6 | 2,3 | 9,1 | 11,4 | 2,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 2,0 | 3,3 |
| Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas | 18,2 | 9,1 | 13,6 | 2,3 | 2,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 2,6 |
| Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona. | 2,3 | 15,9 | 6,8 | 9,1 | 4,5 | 1,3 | 0,7 | 0,7 | 2,0 | 3,3 |
| Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta. | 2,3 | 11,4 | 9,1 | 9,1 | 4,5 | 2,6 | 0,7 | 1,3 | 0,7 | 3,3 |

* 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.

En general la opinión que vemos un poco más recurrente y sobre todo con mujeres es que ven su trabajo en tres prioridades: 1.- Como un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia, 2.- Como una actividad importante en su vida, entre otras igualmente importantes. 3.- Como un medio de desarrollo personal y profesional y finalmente 4.- Cómo un medio cómodo para obtener ingresos y gastar en lo que más les gusta.

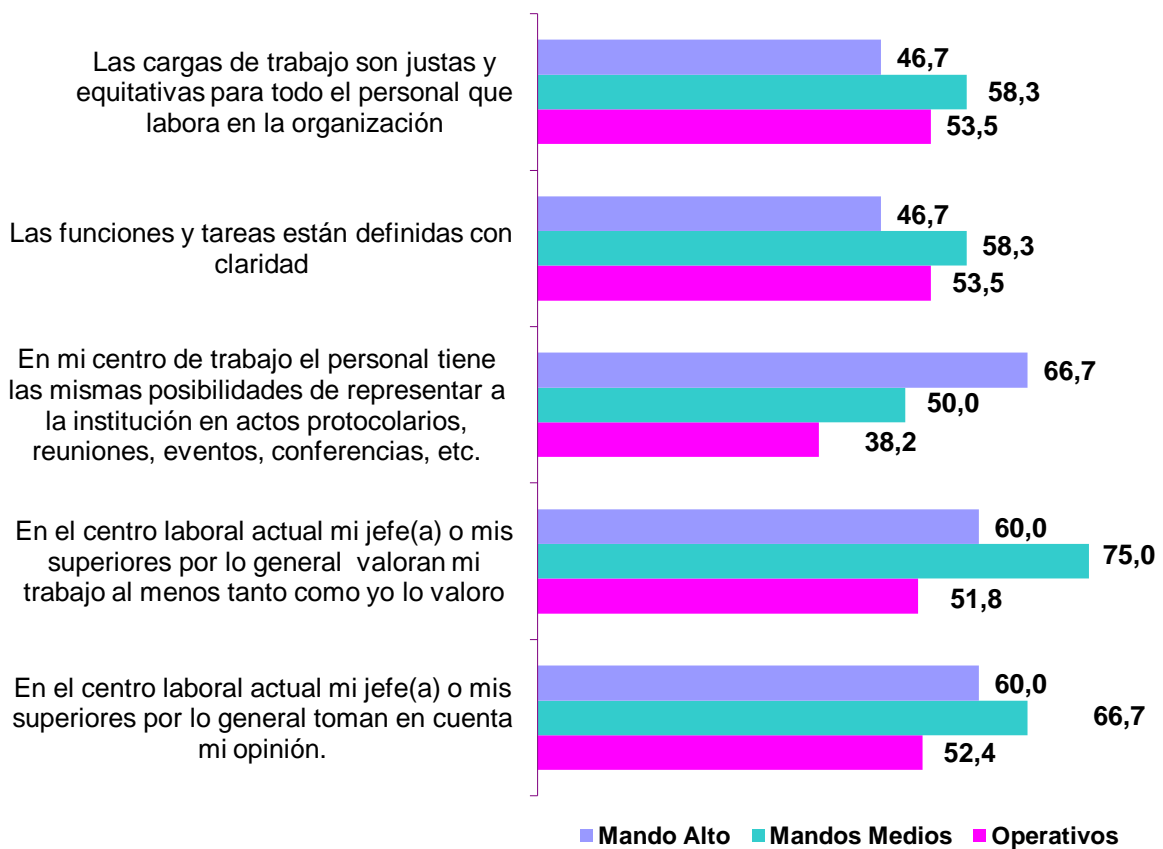
Las opiniones vertidas por el personal que labora en la institución a cerca del clima laboral en la institución en base al nivel de mando de los y las empleados(as) aparecen en la gráfica 14.

Como se puede observar en ella las opiniones en base al nivel de mando para cada uno de los componentes es variada. En el rubro de que las *funciones están definidas con claridad y las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal*. Son menos las personas del mando alto quienes opinan eso.

Los empleados(as) con niveles de mando medio operativo son menos los que consideran que en *la institución se toma en cuenta la opinión del personal por parte de sus superiores y que el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.*

Son también menos las personas del mando operativo los que perciben la valoración del trabajo por parte de los superiores.

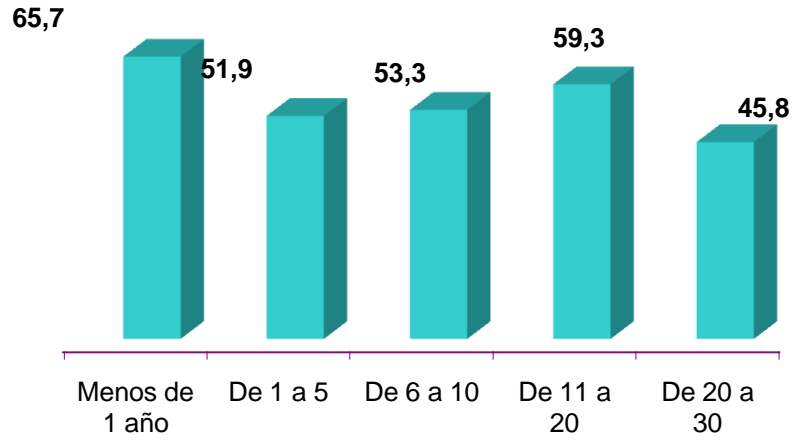
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Nivel de Mando



Gráfica 14

En la gráfica 15 aparece la distribución porcentual del personal sobre las opiniones de clima laboral según la antigüedad en la institución, como se puede ver, son mas las personas que teniendo menos de un año en la institución tiene opinión favorable sobre los aspectos señalados de clima en la encuesta, seguida de los que tienen entre 11 y 20 años. Y siendo la inferior de todas las de aquellos que tienen mas de 20 años 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.

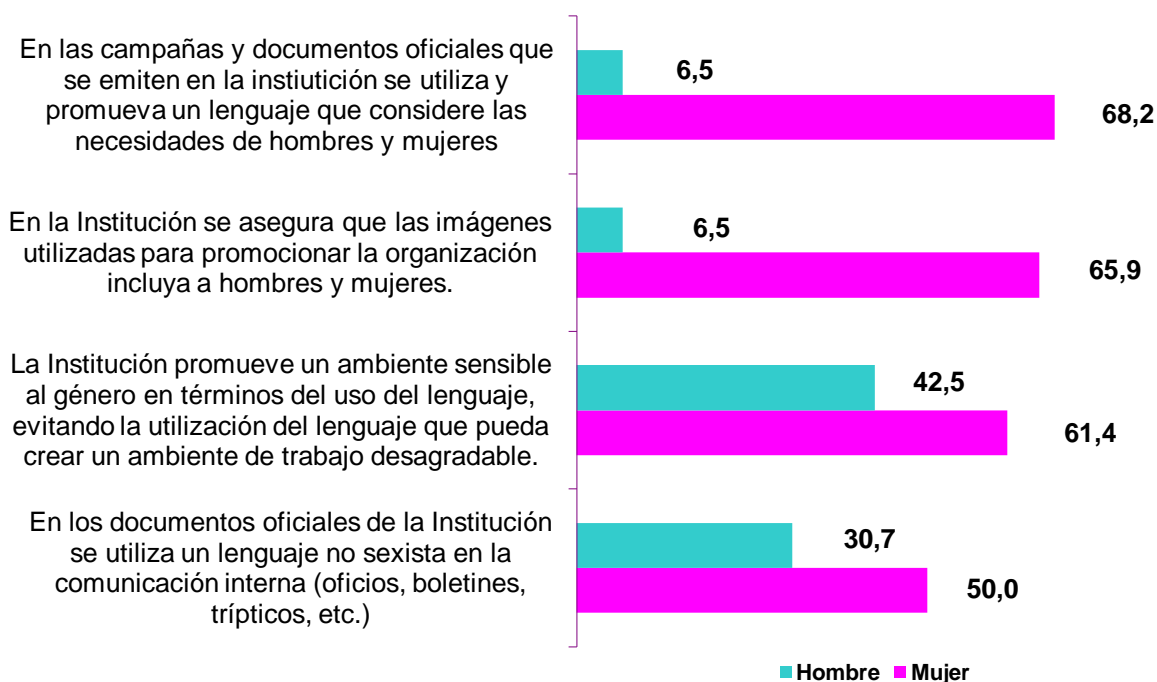
En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 (30.5), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Comunicación Incluyente | 30.5 | 61.4 | 21.6 |

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 relación a la opinión de comunicación incluyente es demasiado grande, sobre todo en las preguntas de si “En las campañas y documentos oficiales se promueve un lenguaje que considere las necesidades tanto de hombres como de mujeres y la de que si “se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres”

Es notable como poca proporción de hombres y mujeres opina que en la institución los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

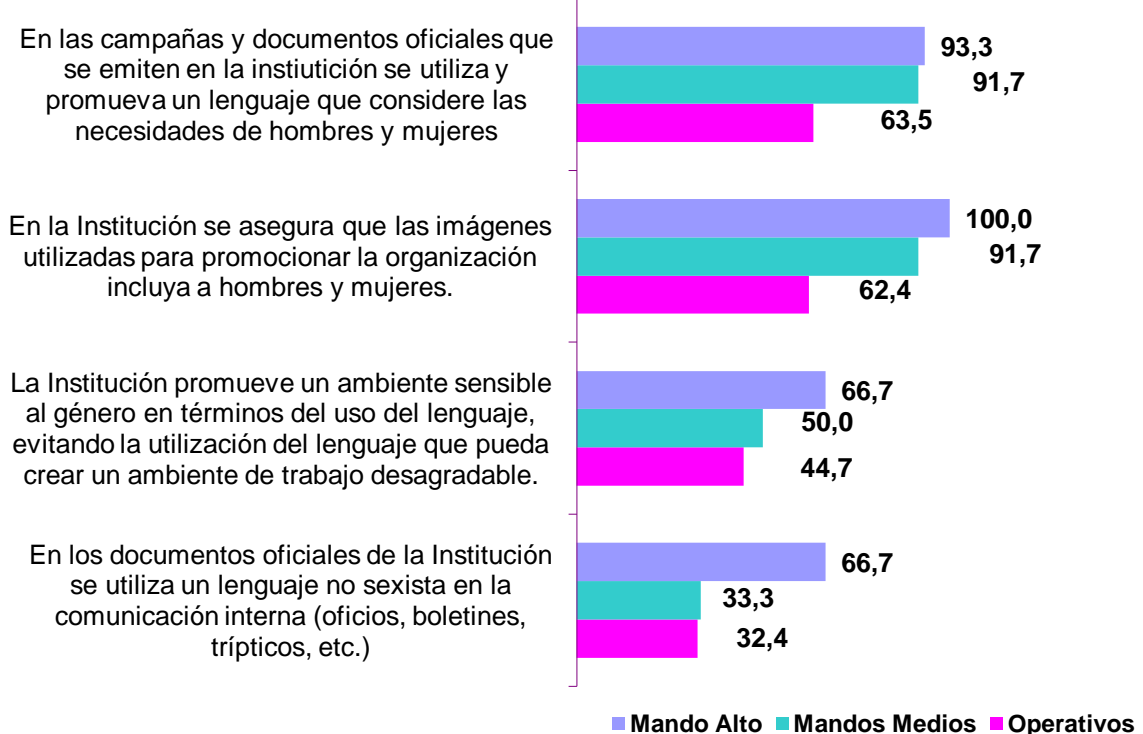
Análisis por nivel de mando

Al obtener indicadores de la opinión de la plantilla de la Institución a cerca del tema de comunicación incluyente por nivel de mando, podemos encontrar que 93.3 por ciento el personal de nivel de mando alto considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, 91.7 por ciento del personal de los niveles de mandos medio reconoce que en las campañas y documentos oficiales que se emiten por parte de la institución se promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

Por otra parte, y es de llamar la atención, un 100% del personal de mando alto afirma que se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar a la institución se incluye tanto a hombres como mujeres.

La brecha más importante se da en el componente que se relaciona con que los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna, entre el nivel de mando alto (66.7 %) y los niveles de mando medio y operativo con 33.3 y 32.4 por ciento respectivamente.

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.

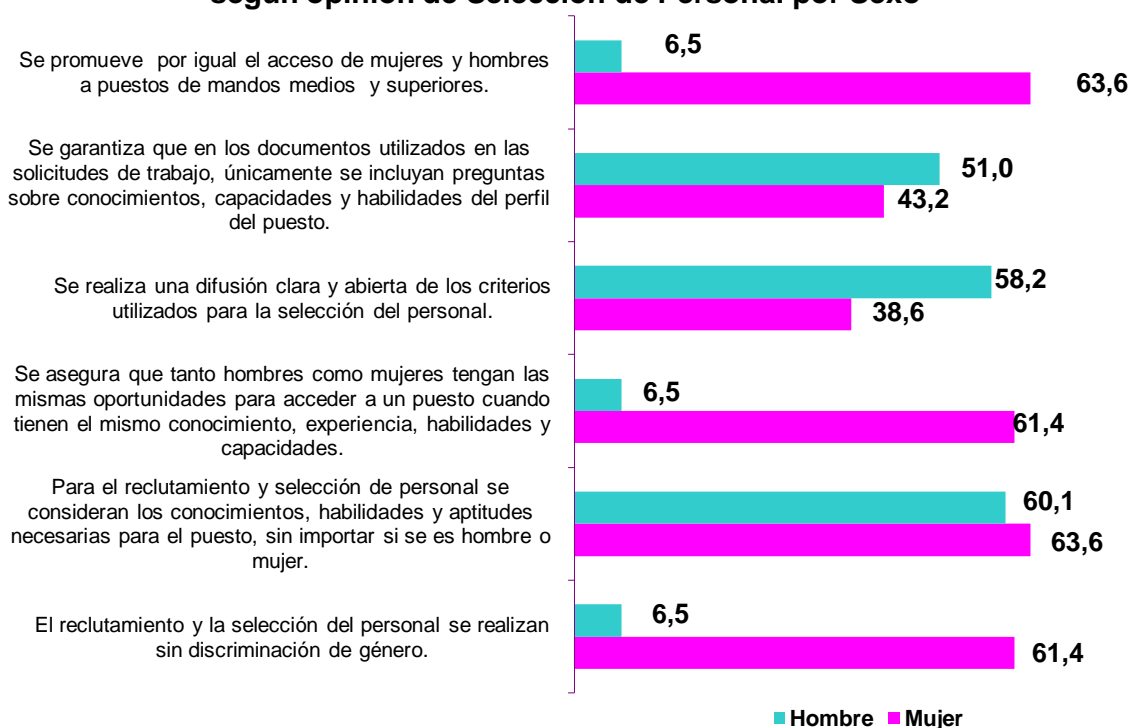
En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan 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 Magdalena 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 bajo (36.8), pero el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Selección del Personal | 36.8 | 55.3 | 31.5 |

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



Gráfica 18

Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres en los componentes que habla de que el reclutamiento y selección del personal se realiza sin discriminación de género, ya que el 61.4 por ciento de las mujeres concuerda con esta afirmación y sólo 6.5 por ciento de los hombres lo consideran de igual forma. Ese mismo porcentaje se repite en la pregunta de si “Se asegura que

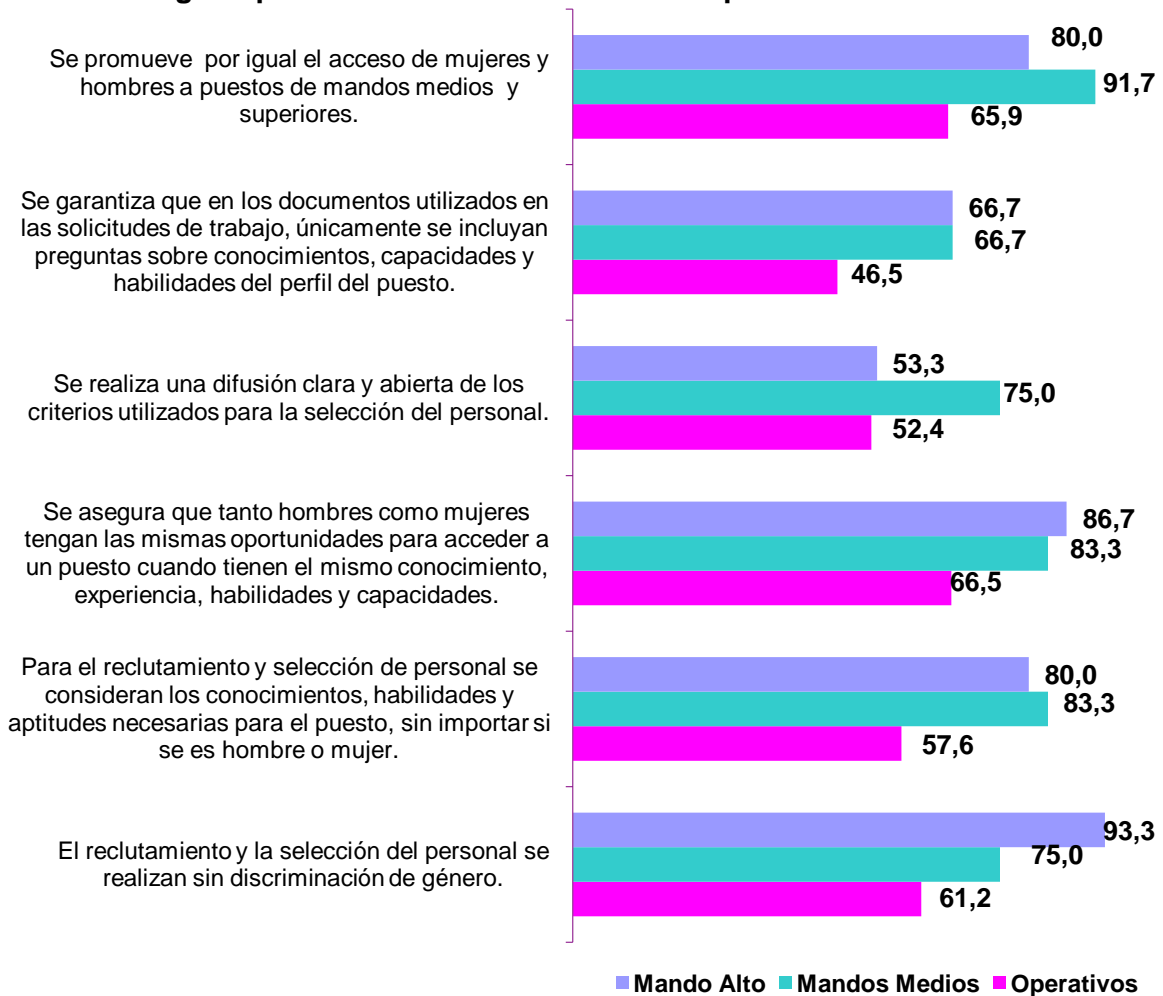
tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia”. Recordemos que en este municipio lo encabeza una mujer y esto puede afectar la percepción.

Hay otro rubro con características similares y es el de si se promueve por igual a hombres que a mujeres a puestos superiores en el que las mujeres opinaron en un 63.6 mientras que los hombres tan solo un 6.5.

Análisis por nivel de mando.

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 de mando medio y alto están de acuerdo con cada una de las afirmaciones que conforman este tema, mientras que por el contrario son los empleados(as) de niveles operativo quienes menos se identifican con la afirmación como podemos observar en la **gráfica 19**.

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



Gráfica 19

La brecha más amplia entre se da en la afirmación de; si “hay una difusión clara de los criterios que se requieren para contratación y ascensos”.

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.

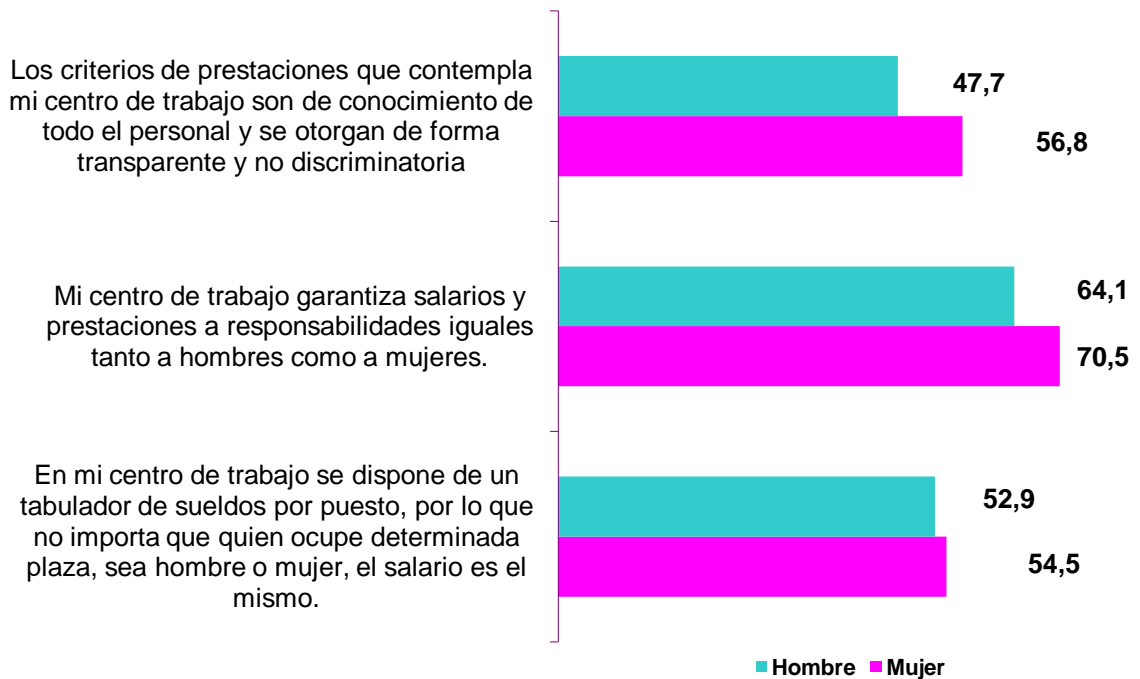
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 medio (56.2), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Salarios y Prestaciones | 56.2 | 60.6 | 54.6 |

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



Gráfica 20

Son más las mujeres que los hombres que considera que en el ayuntamiento de Magdalena los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, como podemos observar en la gráfica 20.

Una proporción mayor de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 70.5 mujeres contra 64.1

Es importante mencionar que tanto hombres como mujeres en un porcentaje de 52.9 y 54.5 respectivamente opinan que se dispone de un tabulador donde quedan claros los criterios con que se determinan sueldos y plazas.

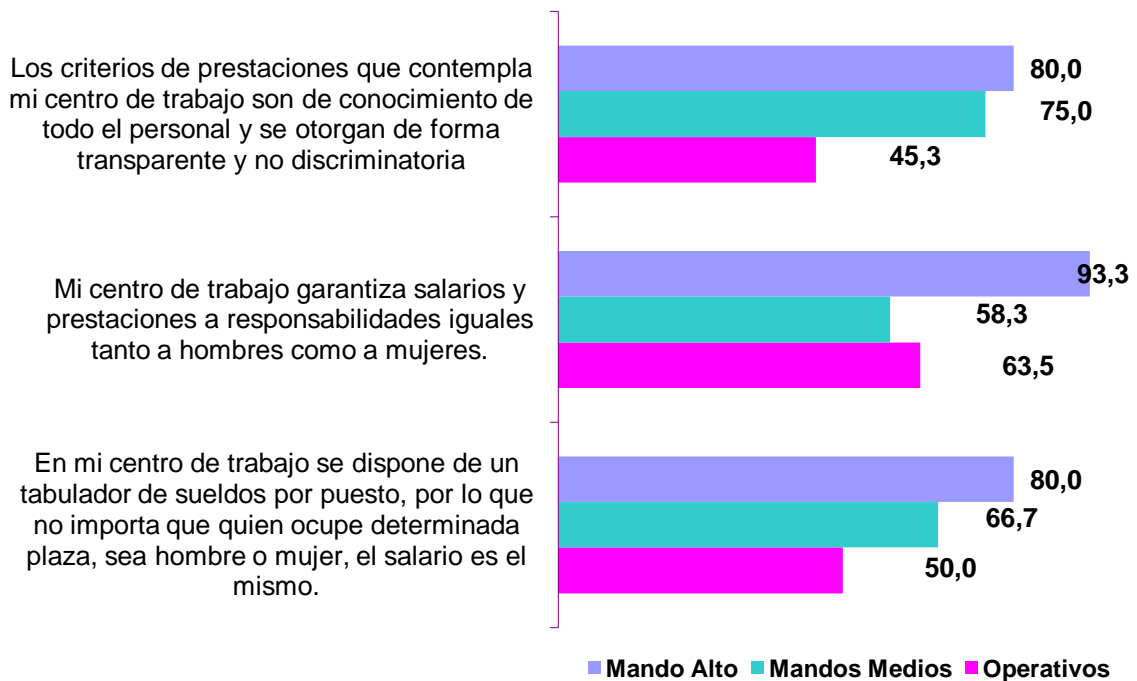
Un aspecto importante en el desarrollo de la igualdad de oportunidades es que en las instituciones o centros laborales se respeten los esquemas de compensaciones, sueldos, terminación de relaciones laborales y programas de retiro.

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, 80 por ciento de los(as) empleados(as). En este mismo componente es donde la brecha de opinión es más amplia con respecto al nivel operativo, quienes solo 45.3 por ciento estuvieron de acuerdo

El 93% del personal de nivel de mando alto considera que se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales pero una proporción mayor del personal con nivel operativo con respecto al personal nivel medio considera positivo este aspecto 63.5 y 58.3 respectivamente.

Cuando se le pregunto al personal si en la institución se dispone de un tabulador de sueldos la respuesta por puesto, fue de 80 por ciento para puestos altos, 66.7 por ciento para puestos de mando medio y 50% para puestos operativos.

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



Gráfica 21

h).- Promoción 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

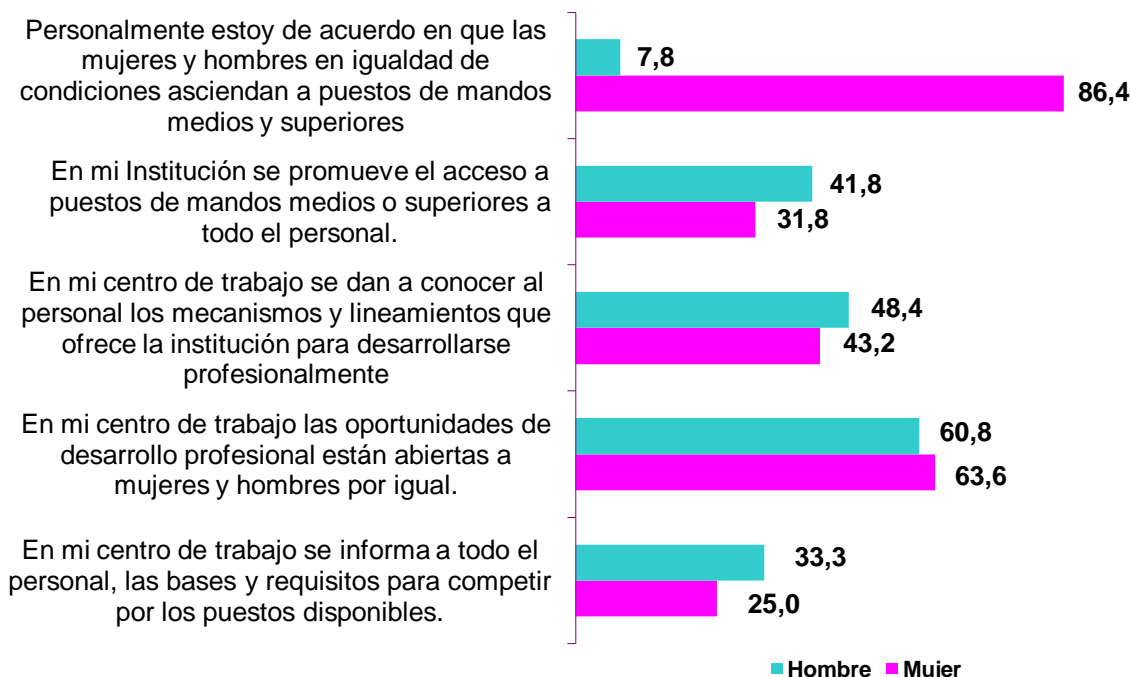
En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de hombres y mujeres.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 (41.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Promoción Vertical y Horizontal | 41 | 50 | 38.4 |

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



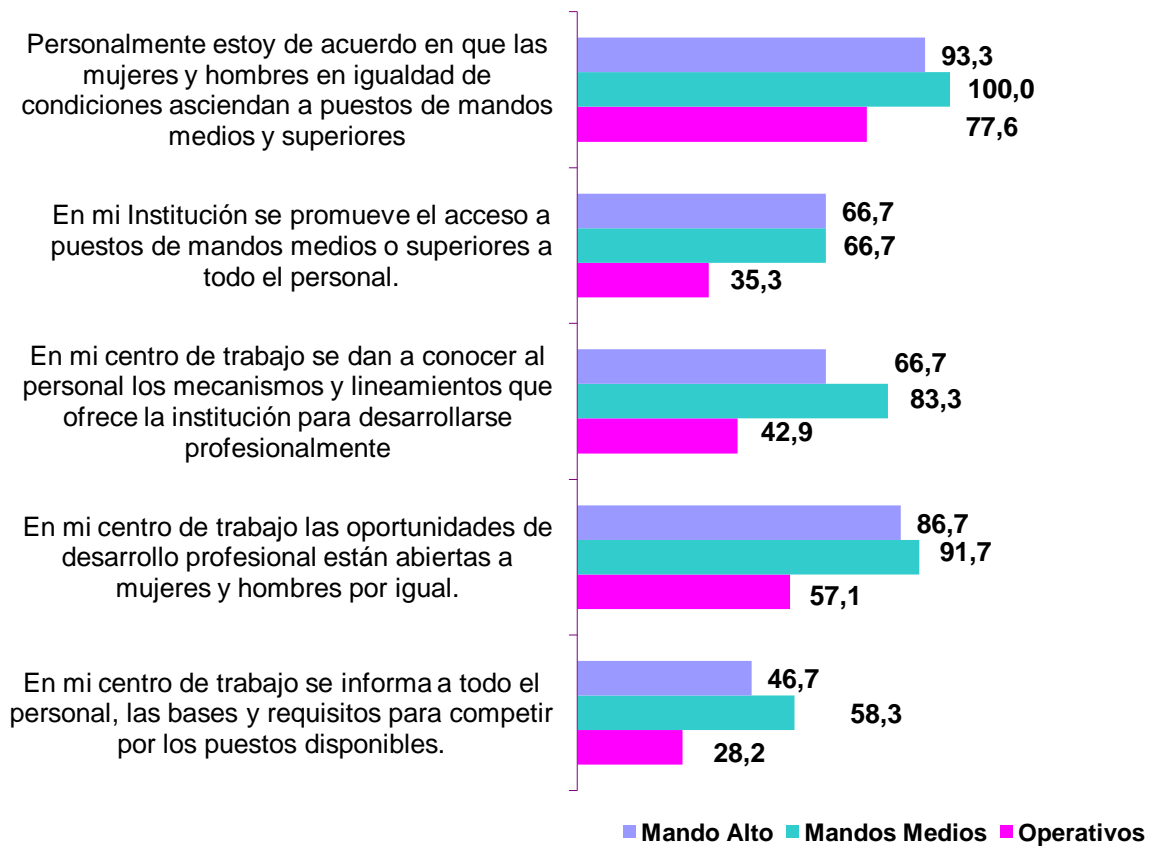
Gráfica 22

Es notorio como una mayor proporción de mujeres (86.4 %) que de hombres (7.8 %) 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 cuando al personal se le preguntó si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse, la incidencia en ambos casos fue baja. 33.3 por ciento de mujeres y 25 por ciento de hombres respectivamente.

63.6 de mujeres y un 60.8 por ciento hombres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.

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

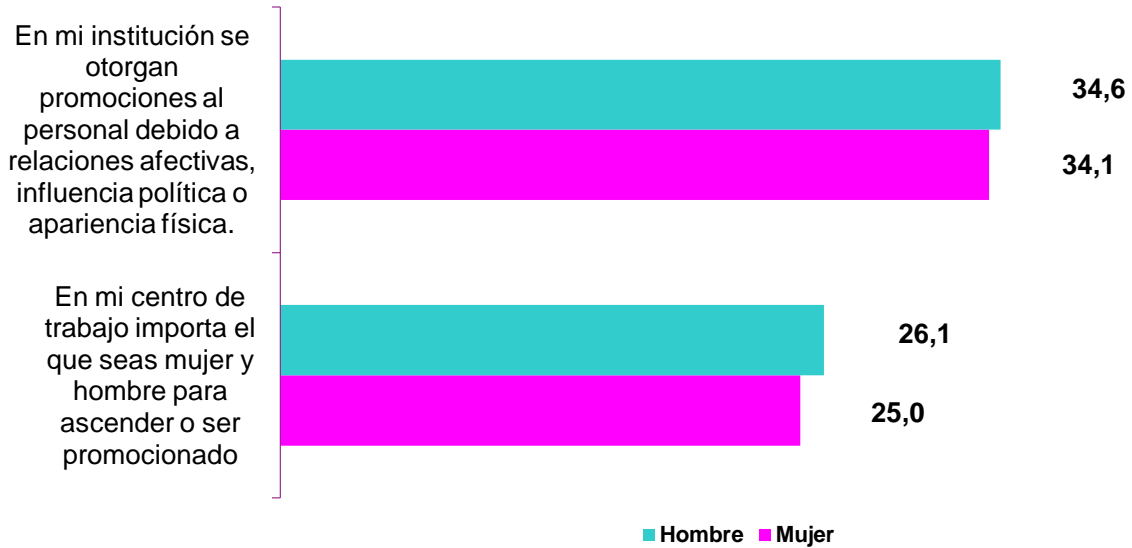


Gráfica 23

En la gráfica 23 podemos observar el nivel de acuerdo con el que están los diversos niveles de puestos con las afirmaciones. *En la de si existen igualdad de condiciones para ascender a puestos de mayor nivel el 100% de las mando operativo dijo que si*, en el segundo apartado, vemos que tan solo un 35% del personal operativo coincide en que se promueve por igual el acceso a los mandos medios y superiores.

Este mismo nivel de mando operativo opina tan solo en un 28.2% que si se informa sobre las bases para tener ascensos dentro de la institución.

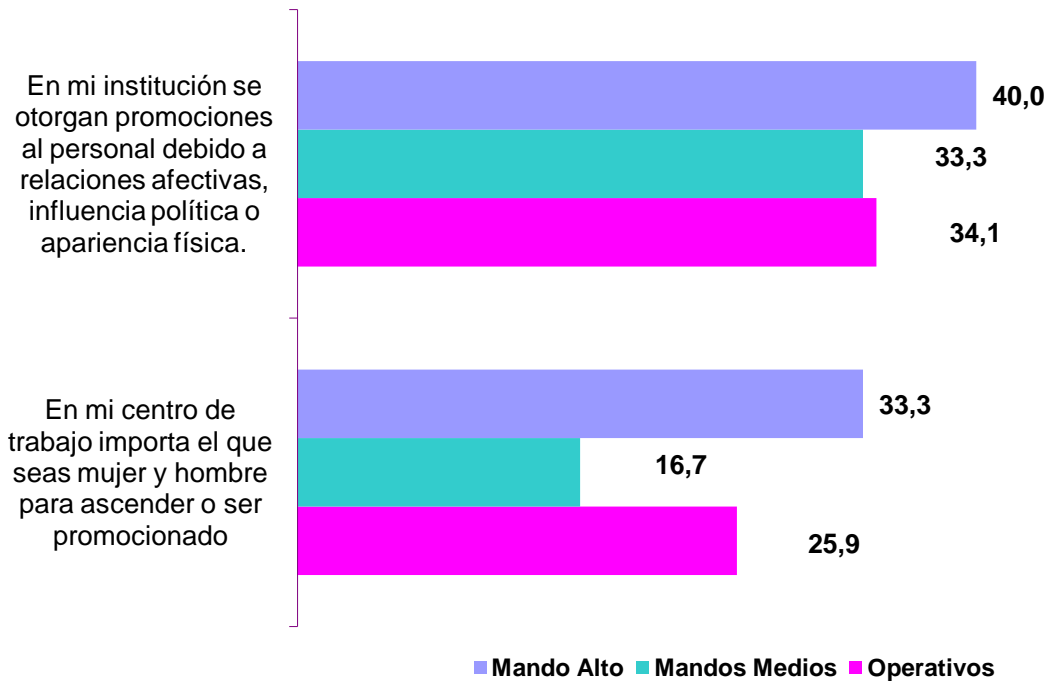
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 24

Esta gráfica 24 nos hace ver que son más los hombres que mujeres que opinan que hay favoritismos ya sea por relaciones afectivas o de género para acceder a puestos superiores y los porcentajes de cada afirmación se muestran en la misma.

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



Gráfica 25

Sorprende en la gráfica 25 que son más las personas de mando alto las que responden afirmativamente las dos cuestiones respecto de si las promociones se realizan por relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, pues en la primera un 40% por ciento responde afirmativamente mientras que en la segunda que se refiere a: Que si importa que seas mujer u hombre para ser promocionado un 33.3% de personas con alto mando responde de manera afirmativa.

Le sigue en el rango de opinión el personal de mando operativo con un 34.1 para la primer pregunta y con un 25.9 por ciento para la segunda.

i) Capacitación y Formación Profesional.

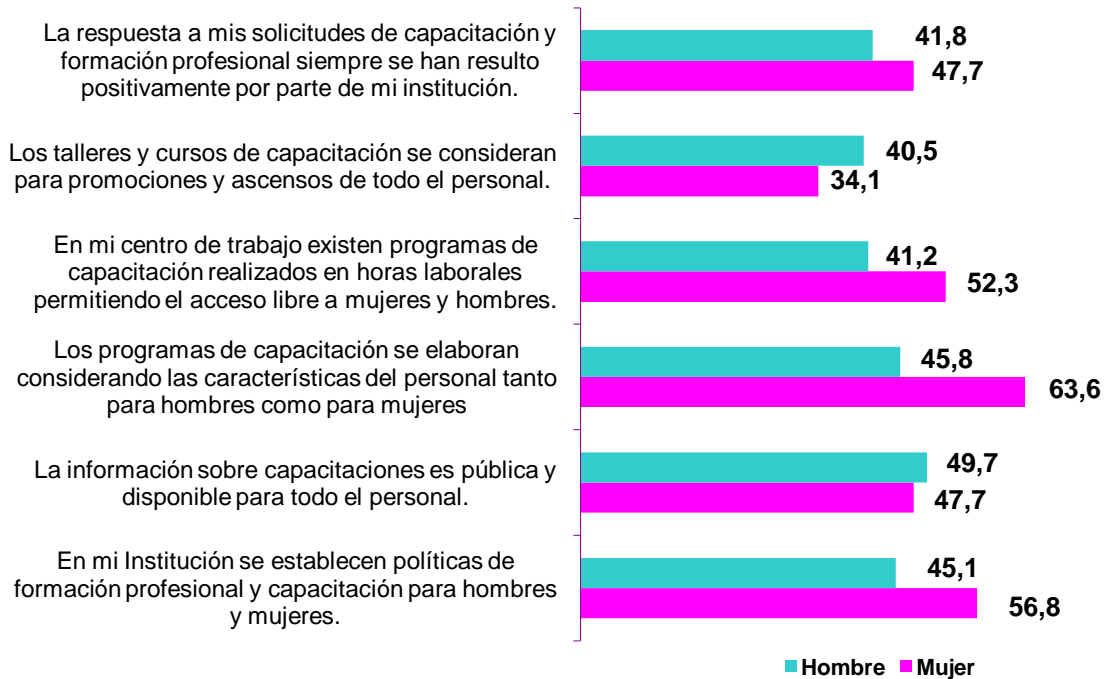
La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la institución.

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 y presentamos los resultados.

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



Gráfica 26

En la gráfica 26. Observamos las tres preguntas en las que destaca la opinión afirmativa de las mujeres son Los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres con un 63.6 por ciento mientras que solo un 45.8 por ciento de hombres lo afirma.

En la segunda que dice “En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres”. Hay un 56.8 por ciento de mujeres que responde que si, mientras solo un 45.1 por ciento de los hombres lo hace.

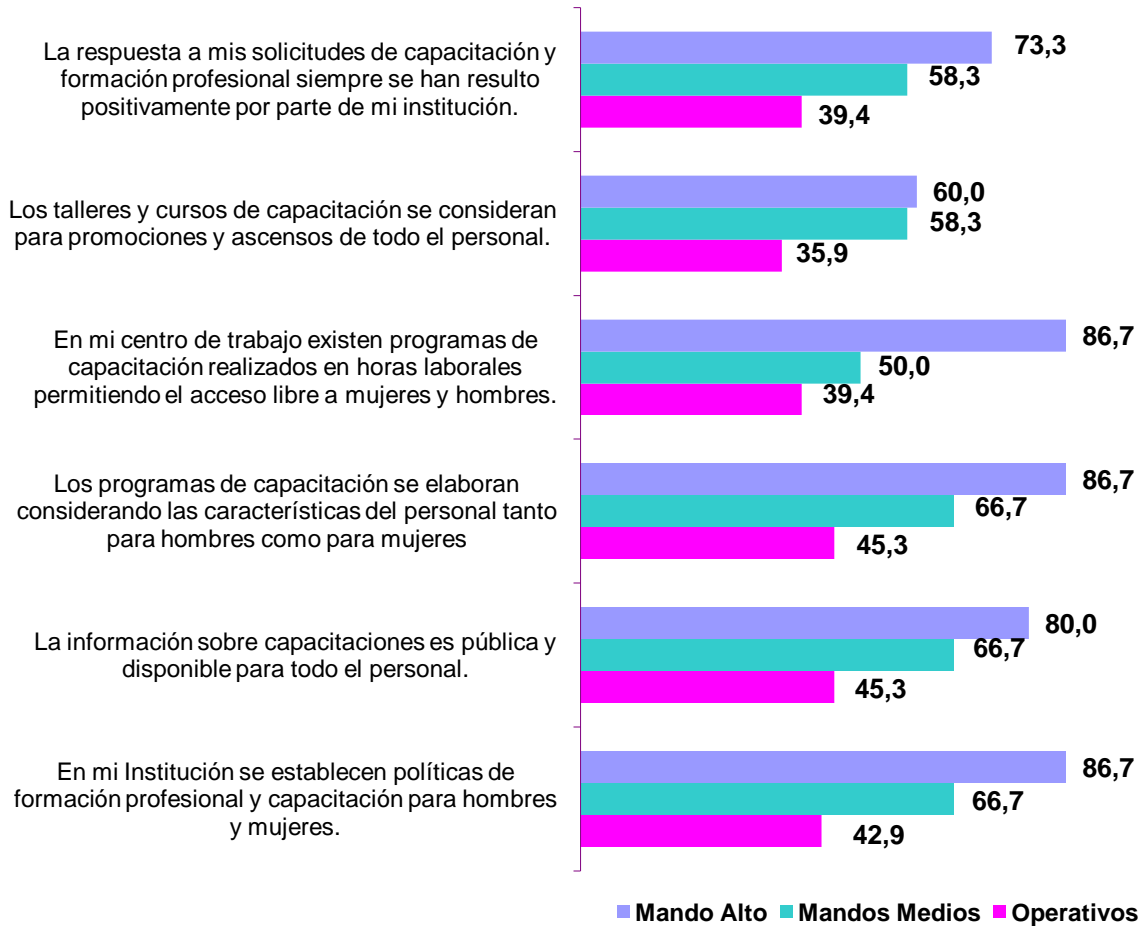
Y en la tercera que dice “En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres”. un 52.3 de mujeres responde si mientras que solo un 41.2 de hombres responde lo mismo.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 promedio de (45.4), donde el índice es mayor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|-------|---------|---------|
| Índice de Capacitación y Formación Profesional | 45.4 | 50.4 | 44.0 |

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



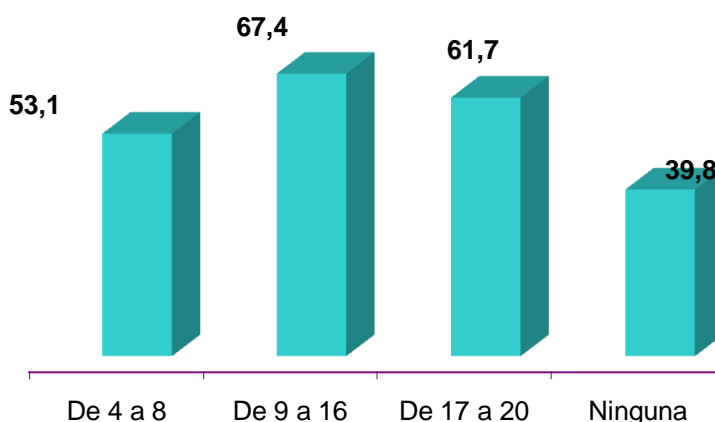
Gráfica 27

Al analizar la opinión sobre los factores de equidad en la capacitación observamos que prácticamente son el personal de mando alto quienes contestar con mayor incidencia de manera afirmativa llegando a tener en mayor porcentaje y en tres preguntar un puntaje de 86.7.

Mientras que el personal con nivel operativo tiene menor incidencia positiva en las respuestas con porcentajes que varían desde 35 y hasta el 45%

La gráfica que aparece a continuación, gráfica 28, nos muestra la percepción a cerca de los componentes de Capacitación y Formación Profesional de a cuerdo 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 9 a 16 horas de capacitación y la menor percepción fue para el personal que no recibió ninguna capacitación.

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.

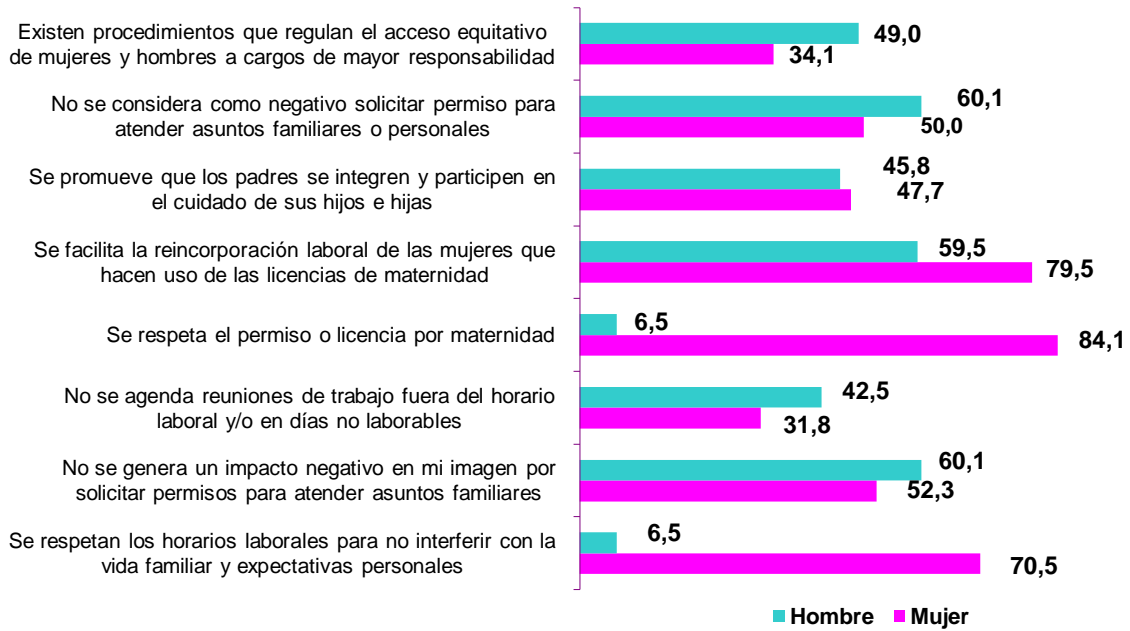
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Magdalena 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 medio (54.6), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres. Con un porcentaje de 56.3 generalizado por las respuestas positivas en las diversas preguntas.

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 | 44.6 | 56.3 | 41.3 |

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

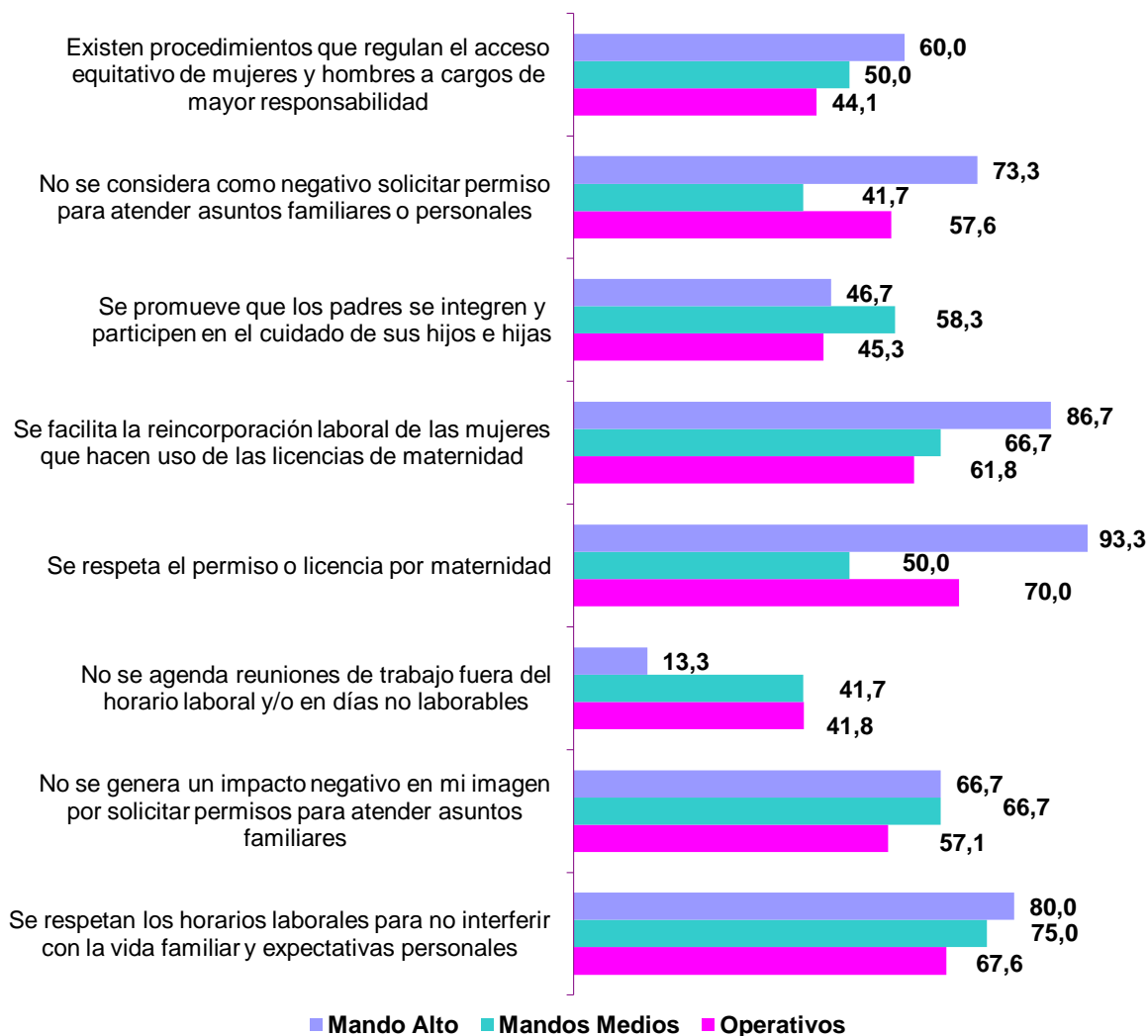


Gráfica 29

De acuerdo con la **gráfica 29**, hay una gran brecha entre hombres y mujeres en dos afirmaciones del Cuestionario de Cultura Institucional la primera se refiere a que si se respetan los permisos de maternidad con una brecha entre hombres y mujeres de mas del 75% y en la segunda que se refiere a que si se respetan los horarios de trabajo para no interferir en las actividades familiares son mas del 70% de las mujeres que lo afirman mientras que los hombres tan solo lo afirma un 6.5%.

Sin embargo en dos preguntas son más los hombres que responden de manera positiva y se refiere a las que preguntan: Si no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales donde un 60% de hombres responde que no se considera negativo, mientras que solo un 50% de mujeres lo afirma. En la de si existen procedimientos para regular el acceso equitativo a puestos superiores. Casi un 50% de hombres lo afirma mientras solo lo hace un 34% de mujeres.

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

Es el personal de nivel de mando alto es quien esta más de acuerdo con las afirmaciones que se relacionan con el permiso o licencia por maternidad, la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad, gráfica 30.

Por otro lado, son los(as) empleados y empleadas del nivel de mando medio quienes en mayor medida reconocen que si se promueve que los padres participen en el cuidado o actividades de los hijos.

Por último, una proporción del personal de nivel operativo menciona que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y no se agentan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborables.

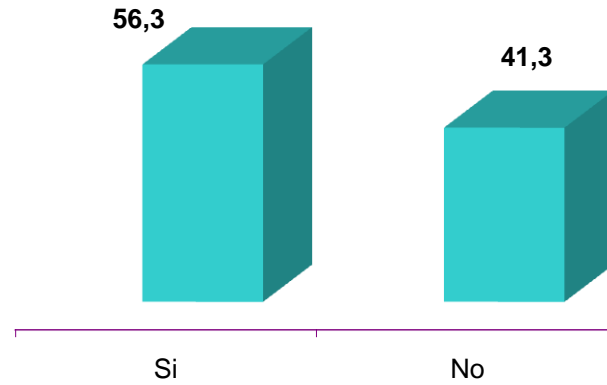
En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales, estas experiencias están reflejadas en el cuadro 11.

| 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 | 61,4 | 27,3 | 4,5 | 6,8 | 70,6 | 21,6 | 4,6 | 2,6 |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales | 61,4 | 27,3 | 4,5 | 6,8 | 70,6 | 21,6 | 4,6 | 2,6 |
| Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia | 61,4 | 29,5 | 2,3 | 6,8 | 64,1 | 26,1 | 5,9 | 2,6 |
| He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo | 56,8 | 31,8 | 11,4 | 0,0 | 69,3 | 19,6 | 6,5 | 3,3 |
| He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares | 79,5 | 20,5 | 0,0 | 0,0 | 85,6 | 10,5 | 0,0 | 2,6 |

En lo que se refiere a los conflictos, entre del 4 y 7 por ciento de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional. En el caso de los hombres solo entre un 2 y un 5% reconoce esto como conflicto.

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 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

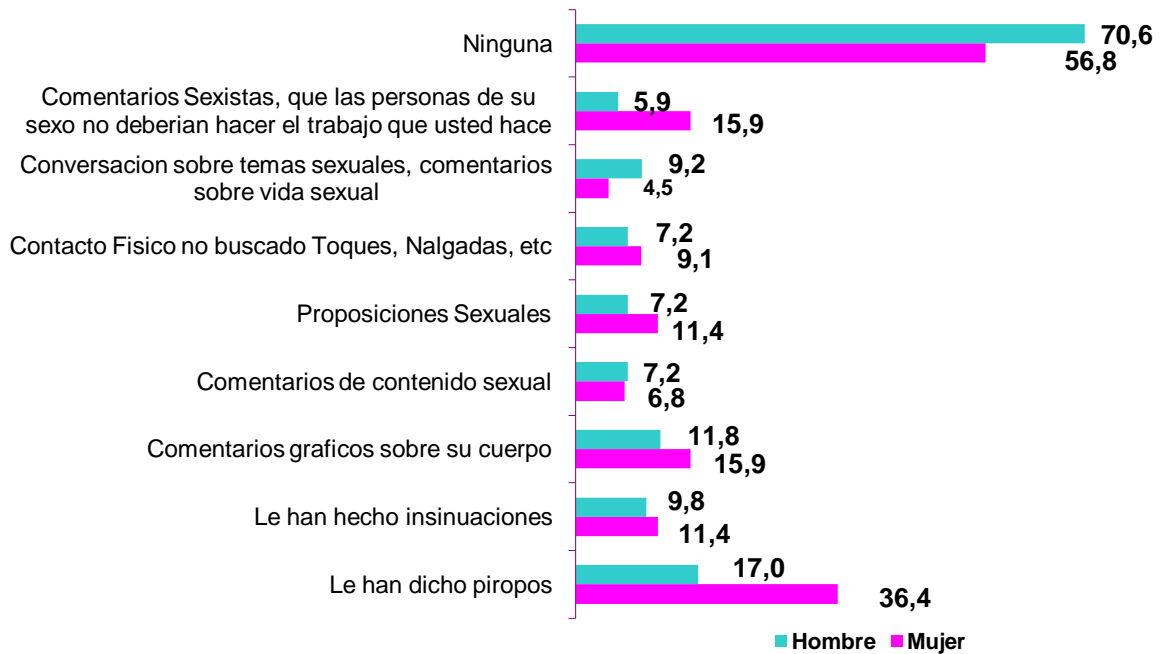
K).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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 son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente mujeres. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de acoso aunque se señala que no lo ven como algo ofensivo.

Sin embargo hay dos que podemos rescatar como foco amarillo y son el de que principalmente las mujeres reciben comentarios gráficos sobre su cuerpo en un 15.9% y en la misma proporción las que reconocen haber recibido comentarios sexistas. Un último aspecto es que un 11.4% de las mujeres dice haber recibido proposiciones de tipo sexual mientras que solo un 7% de los encuestados dijo haber padecido esta situación.

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.

Reafirmando la información que aparece en la gráfica 32, el Índice de Hostigamiento Sexual es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12.

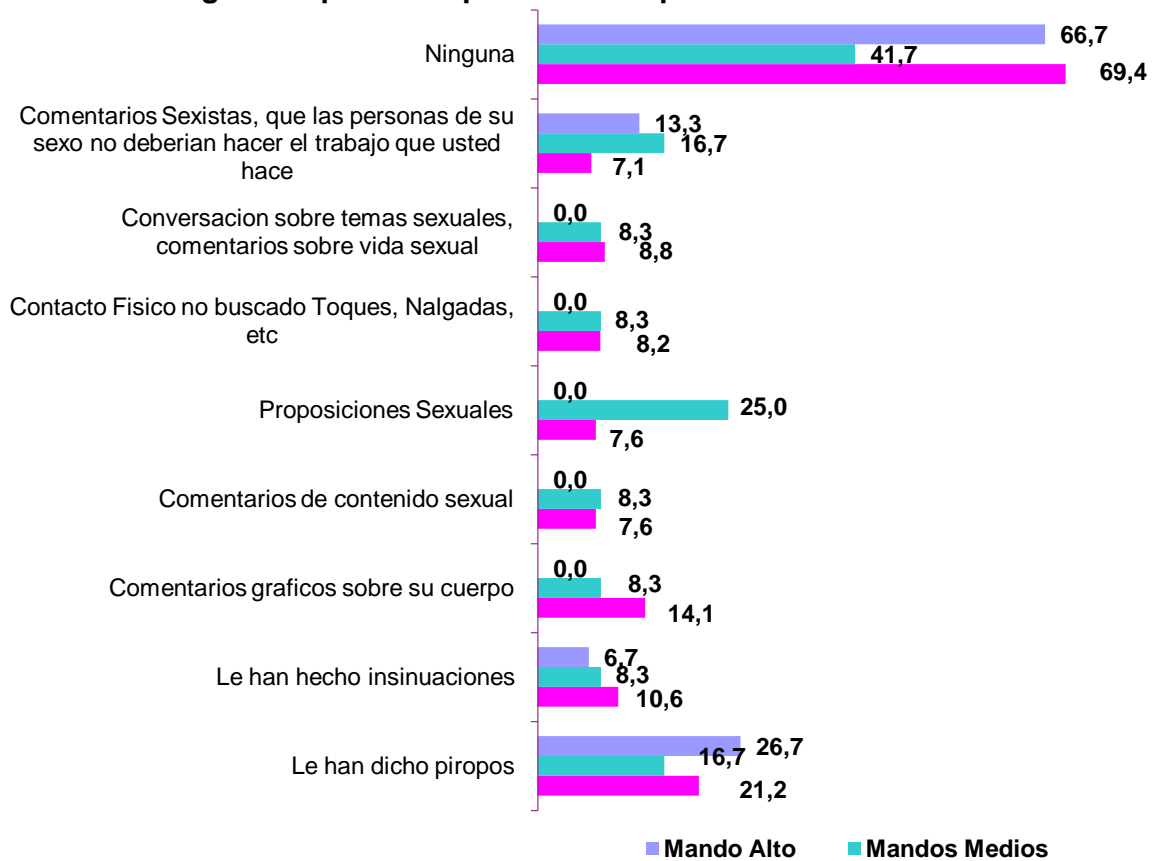
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice de Hostigamiento Sexual Laboral | 8.71 | 10.86 | 6.10 |

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 y el personal operativo son quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, como lo muestra **la gráfica 33**.

Es preocupante el tema de que un 25% de las personas con mando medio dijo haber recibido algún tipo de proposición sexual.

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

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

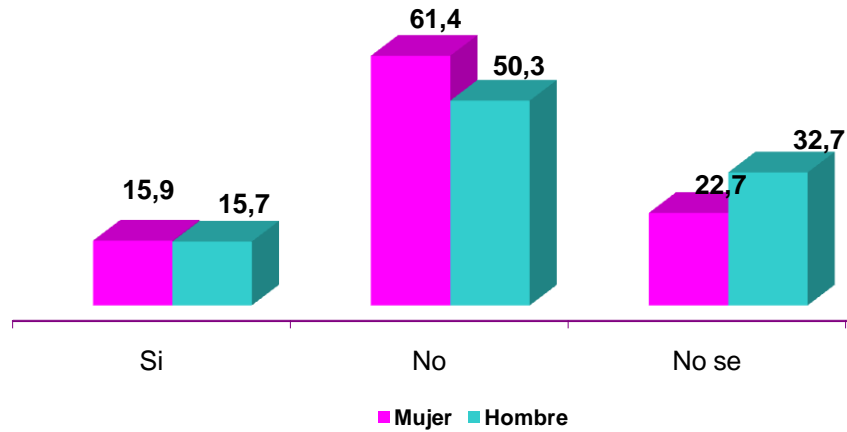


Gráfica 33

El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal y común o no se les debe dar importancia, sobre todo a lo que se refiere a piropos y comentarios sobre el cuerpo.

Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 34. Pues tan solo un 16% del personal considera que si hay canales para denunciar este tipo de situaciones mientras que casi un 85% dice que no o que desconoce.

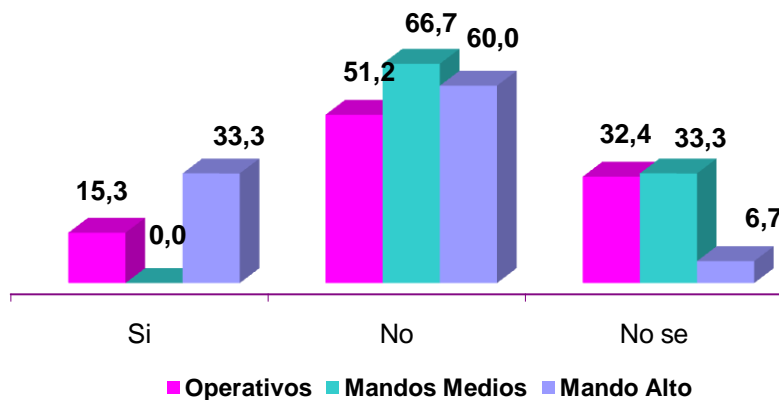
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Sexo



Gráfica 34

Debe destacarse de la gráfica 35 que, es el personal con nivel mando medio y mando alto son quienes tiene menor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los niveles operativos en la institución. Prácticamente nadie de mando intermedio dijo conocer esos canales y esto es preocupante.

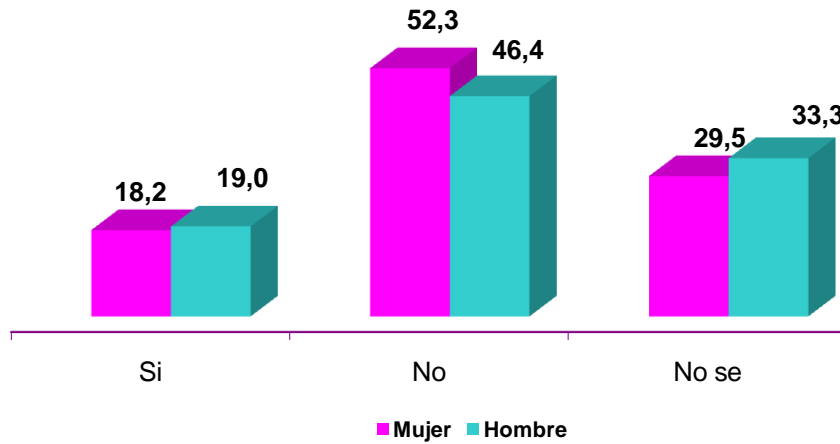
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 35

Por otro lado, sólo el 18.2 por ciento de las mujeres y 19 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.

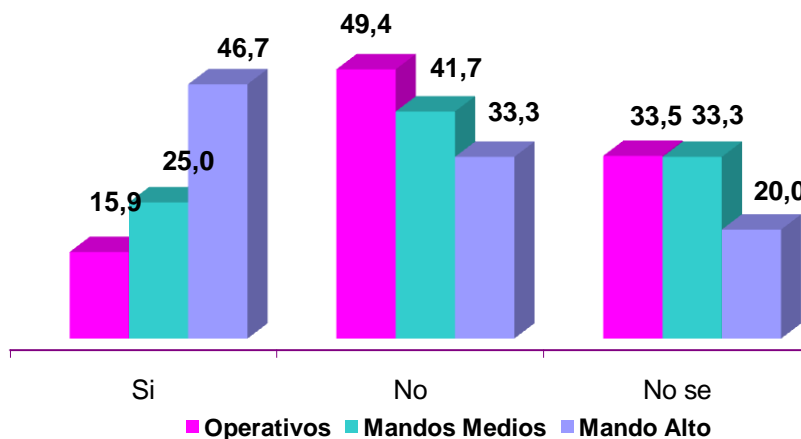
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Sexo



Gráfica 36

Es el personal de los niveles altos y de mando medio es quienes en mayor medida reconocen que la institución realiza campañas contra el hostigamiento en su centro laboral, como lo muestra la gráfica 37.

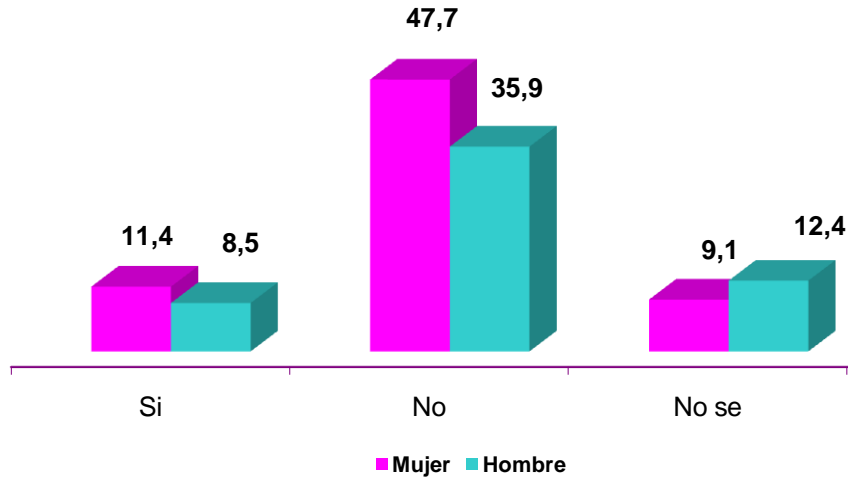
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 37

De acuerdo con la gráfica 38, hay un 14% de mujeres que dice haber sido víctima de intimidación y maltrato mientras que un 8.5% de los hombres lo reconoce. Si tomamos en cuenta que hay mayor número de hombres que de mujeres en puestos de alto mando la respuesta tiene lógica

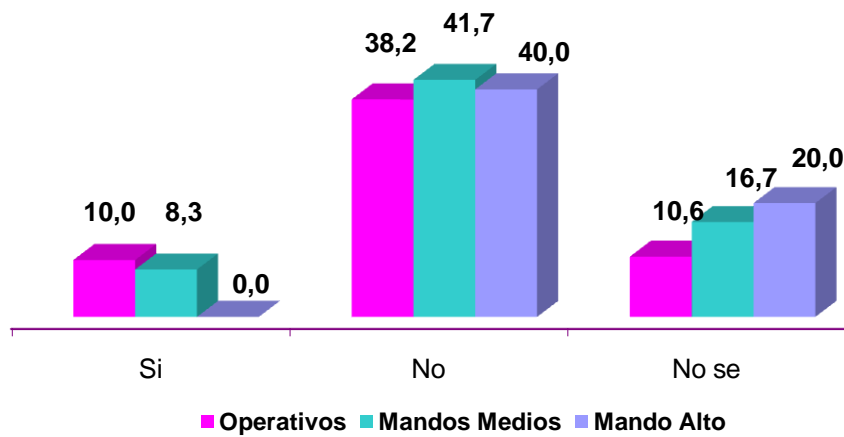
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 38

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

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:

1. Información Socio Demográfica.

Como podemos observar el municipio de Magdalena, de acuerdo a la Norma Mexicana de Igualdad Laboral no cumple con la cuota de participación en la plantilla de personal entre mujeres y hombres pues tan solo tienen un 22% de personal femenino contra un 78% de personal masculino, cuando la Norma Mexicana de Igualdad Laboral marca que debe existir al menos un 35% de personal del mismo sexo.

El gobierno municipal tiene un poco más de 30% de personal entre 18 y 29 años de edad, lo cual es bueno, ya que la renovación organizacional trae frescura y nuevas ideas.

Casi un 70% de hombres son casados mientras que menos del 40% de mujeres lo son. Vemos además que el 50% de mujeres son solteras, por lo que sus obligaciones en el hogar en apariencia son menos y puede ser mayor la dedicación al desarrollo profesional dentro de la institución. Algunas de las solteras son madres ya que como podemos apreciar hay un 50% de mujeres solteras pero solo un 45% no tienen hijos lo cual significa que un 5% de las mujeres solteras de la institución si los tienen. Mientras que los hombres solteros son solo un 17%, y más del 20% de ellos no tienen hijos.

Observamos también que un 40% de las mujeres son jefas de familia, mientras que tan solo un 7.2% de los hombres reconoce este aspecto.

La escolaridad sin duda es un tema que favorece más a las mujeres en cuestión de nivel educativo, pues son muchas más las mujeres que tienen arriba de nivel medio superior y superior en un rango totalizado de casi un 50% mientras que en el caso de los hombres apenas llega a un 14% generalizado en estos niveles, lo que contrasta con los puestos ocupados, pues los puestos de mando medio y mando alto en el gobierno municipal son ocupados principalmente por hombres lo que también afecta en el cumplimiento de la Norma sobre todo en los niveles medios donde la brecha es superior al 65% y en los mandos altos esta favorece a los hombres con una brecha de 20%. Es importante considerar que desde la conformación de la plantilla en número esta compuesto principalmente por hombres.

En este municipio más del 50% del personal tiene menos de 5 años en la institución por lo que podemos decir que viendo el lado positivo pueden estar más abiertos a los cambios que se puedan implementar.

En resumen, hace falta realizar cambios que propicien más equidad sobre todo en lo que tiene que ver con la ocupación de puestos de nivel medio y alto, así como en la conformación de la plantilla de personal.

2. Deberes institucionales

En este apartado es muy claro que las mujeres están más conscientes que los hombres de los componentes que conforman los deberes y conocimientos respecto del tema de equidad de género, de manera generalizada vemos que hay una brecha de más de un 15%.

Prácticamente en todos los aspectos hay mayor conciencia de mujeres que de hombres sobre los componentes de este apartado pero son de resaltar tres.

- a.) Son pocos los hombres que conocen cual es la dependencia en el Estado de Jalisco encargada de dirigir las políticas públicas con mujeres. En este rango apenas rebasan el 21% mientras que las mujeres son más del 40%
- b.) Son tan solo un 33% de los hombres quienes conocen las prestaciones que les otorga su institución.
- c.) Son menos del 29% los hombres que conocen alguna ley o normatividad en el tema de equidad de género.

Al realizar el análisis por niveles en este mismo sentido vemos que son más las personas con mando alto quienes están conscientes de la mayoría de sus deberes. Aunque en este mismo nivel hace falta conocimiento del Programa Pro igualdad.

Observamos que las personas con mayor nivel de escolaridad son quienes mas están consientes de los deberes institucionales. De cualquier forma consideramos que el conocimiento de los deberes institucionales no es suficiente en la institución y que hace falta realizar una promoción institucional de los mismo y a todos los niveles, ya que de la totalidad del personal, ni siquiera el 50% tiene conocimiento pleno de ellos.

3. Clima laboral.

Sobre todo lo que pudimos resaltar en este aspecto es que las funciones y tareas no están claras para todo el personal y en especial menos para los hombres.

Existe un foco amarillo ya que son aspectos muy importantes para el rendimiento y desempeño en la institución y es apenas un 50% generalizado el personal masculino y femenino quienes tienen claridad de; si las cargas son justas o si se tienen las mismas posibilidades tanto para hombres como para mujeres.

Es un poco mas del 50% quienes siente valorado su trabajo y son más mujeres que hombres, patrón que se repite en si consideran que su opinión es tomada en cuenta.

Al realizar el análisis por niveles de estos mismos aspectos encontramos que para los mandos medios hay mas claridad en que las cargas son justas y equitativas, así como que las funciones están claramente definidas. Son también los que más afirman que su trabajo es valorado y los que consideran que su opinión se toma en cuenta.

Y es el personal de nivel operativo quien considera que tiene menos posibilidades de poder representar a la institución en eventos o actos protocolarios, lo que el personal de mando alto califica con mayor puntaje.

Aún así es el personal que tiene menos de un año colaborando quienes mejor califican los aspectos de clima laboral así como los que tienen entre 11 a 20 años en la institución.

De cualquier forma hace falta realizar una mejor comunicación en estos aspectos de clima laboral para todo el personal y de todos los niveles porque los puntajes apenas llegan al grado de aceptables.

4. Comunicación incluyente.

Existe un índice generalizado preocupante sobre todo bajo para los hombres y en el caso de las mujeres a nivel medio-alto. Pues la mayoría de los hombres ignora los componentes de este tema.

En general afirma desconocer o solo un pequeñísimo porcentaje lo afirma, el hecho de si en la institución se asegura que se promueva un lenguaje que considere las necesidades tanto de hombres como de mujeres, o que si se usan imágenes que puedan incluir tanto a hombres como a mujeres.

Es en menor escala pero también en calidad de foco amarillo se tiene el hecho de que son pocos los hombres que saben si se promueve un ambiente sensible al género o si se utiliza en los documentos un lenguaje no sexista.

Al analizar estos aspectos por nivel de mando encontramos que: EL mando operativo es quien más ignora estos componentes y que en general es el mando alto quienes más los conocen. El punto de mayor observación es el de si en los documentos oficiales de comunicación interna se utiliza un lenguaje no sexista.

5. Selección de personal

También en estos componentes que se refieren al equilibrio y equidad en la selección de personal existe un comportamiento disparejo entre hombres y mujeres pues mientras que en el Índice de Selección de Personal por sexo, un 55% de mujeres afirman los componentes son tan solo un 31.5% de los hombres quienes lo hace.

Pero ver que tan solo un 6.5% de los hombres considera que se promueve por igual el acceso equitativo de hombres y mujeres a los puestos superiores mientras que un 63% de mujeres lo afirma nos habla de que existe brechas importantes de preocupación.

Lo mismo pasa cuando se les pregunta si se asegura que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo, tan solo un 6.5% de los hombres lo afirma. Mientras que son menos las mujeres que afirman que haya una difusión clara de los criterios de selección de personal.

Al analizar esta situación por niveles de mando encontramos que: Son los mandos medios y altos quienes confirman de manera positiva los componentes de Selección. Siendo el personal operativo quien se queda atrás sobre todo en dos aspectos; 1.- El que se refiere a que si se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección de personal, y 2.- que tiene que ver con que si se asegura que en los documentos se incluyan solo preguntas que tengan que ver con conocimientos y capacidades para el perfil de puesto.

Destaca también que el personal de mando alto es quien en mayor medida dice que el reclutamiento y selección se dan sin discriminación. Así como el hecho de que se asegura que las oportunidades sean igualitarias tanto para mujeres como para hombres.

6. Salarios y prestaciones.

En este aspecto ya existe un poco más de equilibrio en los componentes que conforman este tema que son tres: de cualquier manera en los tres casos la opinión es mayoritariamente de mujeres. El aspecto donde existe mas brecha es el que se refiera a si los criterios para las prestaciones es del conocimiento de todo el personal, con casi un 10% de brecha entre hombres y mujeres.

Al realizar por nivel de mando este análisis observamos que, es de nuevo el personal de mando operativo quien en menor frecuencia afirma cada uno de los componentes, el más importante se refiere a si los criterios para las prestaciones son del conocimiento de todo el personal.

Aunque es de llamar la atención que en el segundo componente son menos los del nivel de mando medio que afirman que si se garantiza los salarios y prestaciones iguales a hombres y mujeres.

El resumen de esta situación es que aun se carece de información respecto de los criterios salariales por lo que la institución tiene una gran labor por delante en lo que respecta a información en este sentido.

7. Promoción vertical y horizontal.

Este aspecto considera la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución, los resultados mas significativos son que más mujeres que hombres concuerdan con los componentes, dando un generalizado promedio de 38.4%, favoreciendo a las mujeres en un 50%, de cualquier manera en este sentido el indicador es medio bajo. Pues al observar los detalles vemos que tan solo un 7.8% de los hombres esta

de acuerdo en que debe haber igualdad de condiciones para que tanto mujeres como hombres puedan ascender a puestos de mayor jerarquía.

En tres componentes son menos las mujeres que los hombres que perciben igualdad y son los que se refieren a que si en la Institución se promueve de manera equitativa a mandos superiores, el otro se refiere a si se conocen los lineamientos para el desarrollo

dentro de la institución y el tercero el de si los requisitos para competir por puestos son conocidos.

En este mismo sentido y al realizar el análisis por nivel de mando en general los mandos de nivel medio son quienes mayor afirmación hacen de los componentes, siendo el personal de nivel operativo los que menos los afirman.

Esto representa un aspecto preocupante ya que el sentimiento de desigualdad persiste en los niveles operativos así como el desconocimiento de los aspectos e información que dentro de la institución debiera existir para lograr un desarrollo, es necesario implementar políticas más consistentes en este sentido.

8. Capacitación y formación profesional

En el municipio de Magdalena el Índice de Capacitación y Formación Profesional llega apenas a un 45.4% favoreciendo a las mujeres quienes manifiestan conocer más de los componentes a los que se refiere este apartado.

Existen tres componentes donde la brecha de diferencia entre la opinión de mujeres y hombres es mayor y se refieren a: Si los programas de Capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para mujeres como para hombres. le sigue el que enuncia si se establecen en la Institución políticas de formación profesional y capacitación tanto para mujeres como para hombres. y la tercera que se refiere a que si existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso equitativo de hombres y mujeres.

Como podemos observar en estos tres casos la brecha es mayor a 11% en la opinión llegando a ser hasta un 18% en la primera de las cuestiones.

Al analizar la misma información pero por niveles de mando encontramos que: En todos los componentes del factor son las personas de nivel de mando alto quienes más afirman cada una de las preguntas con porcentajes que van desde el 60 y hasta casi un 90%. Mientras que el personal de nivel operativo en todos los componentes es el menos informado y por lo mismo califica en menor escala los componentes de capacitación y formación profesional.

El personal que más concuerda con estas afirmaciones y de acuerdo al número de horas recibidas fueron los que recibieron de 9 a 16 horas de capacitación.

9. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

De acuerdo al comportamiento del estudio en general los resultados que arroja este componente no sorprenden ya que también son las mujeres quienes más responden de manera positiva la generalidad de los componentes, como podemos observar en el Índice de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, vemos que las mujeres representan un 56.3% mientras que los hombres tan solo un 41.3% dejando un total de 44.6% promedio.

Aunque ya observando los detalles de la gráfica vemos como; las brechas más importantes se dan en dos componentes el de si se respeta el permiso o licencia de maternidad donde la brecha es avasalladora así como en el que se refiere a si se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar. En el primero de los casos la brecha es de más del 75% mientras que en el segundo es de 64%.

Hay tres componentes en los que mayoritariamente contestan afirmativamente los hombres. El primero se refiere al acceso equitativo de mujeres y hombres cargos de mayor responsabilidad y el segundo se refiere a si no se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos personales y familiares.

Al realizar el análisis por nivel dentro de la estructura laboral, vemos que son las personal de nivel alto quienes más afirman los componentes. Solo que en este sentido también son los que menos acepta de que la institución cuida que no se agenda reuniones o eventos en días y horas no laborales lo que significa que si se agenda para ese nivel. El personal de nivel medio opina tan solo en un 50% que si se respetan los permisos o licencia por maternidad. Y aunque el nivel operativo se queda abajo en algunos componentes en general no se puede considerar como un asunto delicado. Son embargo si hace falta la implementación de políticas públicas en este sentido ya que no hay una percepción de equidad entre los diferentes sexos y niveles.

En el tema de conflicto entre la vida familiar y laboral vemos que entre del 4 y 7 por ciento de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional. En el caso de los hombres solo entre un 2 y un 5% reconoce esto como conflicto.

En este sentido también es importante la implementación de políticas públicas que regulen los horarios y eventos fuera de tiempo para evitar que el clima laboral se afecte.

10. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

En este municipio vemos que el mayor problema relacionado con hostigamiento o acoso es el tema de piropos en el trabajo, pues un 36% de las mujeres reconoce que esto sucede, también más de un 15% de las mujeres reconoce haber recibido comentarios sexistas. sin embargo hay otro tema aún más delicado ya que un 11.4% de las mujeres dice que ha recibido propuestas sexuales. Y casi un 10% habla de contacto físico como podrían ser nalgada o toqueteos, este fenómeno aunque se da menos en los hombres también se da.

El índice de hostigamiento sexual en el municipio se puede considerar preocupante puesto que en el caso de las mujeres nos marca que casi un 11% afirman en promedio todos los componentes del factor y que también un 6% de los hombres confirma esto.

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 y el personal operativo son quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, siendo el más preocupante en el nivel medio donde un 25% del personal ha recibido proposiciones sexuales. Y a más de un 26% del personal con mando alto le han dicho piropos.

Consideramos que en este municipio se debe hacer una labor especial en la normatividad de respeto entre el personal ya que aunque no son alarmantes, si son preocupantes los índices mostrados en el estudio.

Un poco más del 15% es el personal que sabe de los canales para denunciar estos hechos por lo que se deduce que un 85% del personal los desconoce o dice que no los hay. Siendo en mayor medida el personal de nivel alto con un 33.3% quienes dice conocer estos canales.

Solo un 18% del personal en general reconoce que hay campañas contra este hostigamiento y acoso mientras que el resto del personal dice no saber o no los hay. Y de nuevo es el personal de nivel alto quienes más tienen conocimiento de estos canales de denuncia.

Al revisar el componente de Intimidación y maltrato vemos también que son más las mujeres que los hombres los que afirman haber recibido intimidación o maltrato con un 11.4% mientras que para los hombres es un 8.5%, siendo mayor el número de personas de nivel operativo y nivel medio quienes afirman esta situación y prácticamente nadie del mando alto.

10.- RECOMENDACIONES

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

1.- Es necesario realizar una revisión apegada a la Norma Mexicana de Igualdad Laboral para realizar ajustes a corto o mediano plazo respecto de la plantilla de personal. Sabemos que esto ocasionaría un desequilibrio si se realizara de manera inmediata, por lo que se puede empezar por ajustar la política municipal en este sentido para que en las próximas administraciones ya no sea un tema optativo.

En la presente administración lo que se podría realizar es; ir haciendo ajustes poco a poco en los puestos que se considere convenientes. Lo recomendable es partir de un diagnóstico de la estructura organizacional y determinar en base a ello en donde se pueden incluir más mujeres.

2.- Así mismo se recomienda hacer una revisión de las políticas de apoyo a madres solteras o solas para implementar algún tipo de apoyo institucional como podría ser guardería o alguna prestación de acuerdo a necesidades especiales de este segmento.

3.- Otro aspecto por demás relevante es que aunque las mujeres tienen mayor nivel de estudios, no son consideradas de manera igualitaria para los puestos de nivel medio y alto o no lo suficiente. 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:

1.- 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.

2.- 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.

3.- 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.

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

1.- Parece no existir una descripción clara de las funciones y puestos de trabajo, se recomienda que se realice una reestructuración organizacional que incluya una descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo.

2.- En este mismo sentido se debe buscar que las cargas sean justas y equitativas para todo el personal ya que algunos sienten que se les carga el trabajo mientras que en otros puestos están sin hacer algo.

3.- Se debe propiciar en la Institución un programa de incentivos y motivación, para que el trabajo y el desempeño individual sea más valorado.

4.- 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.

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

1. Realizar una mayor difusión de los componentes sobre todo aquellos que tienen que ver con que el lenguaje utilizado no sea sexista,
2. se debe hacer especial énfasis a que los hombres tomen un curso sobre el tema de equidad de género ya que son quienes menos conocen del tema en este municipio.

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

1.- Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.

2.- Se debe hacer especial énfasis en la atención a los hombres en estos componentes ya que la mayoría considera o no sabe si se tienen las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Se lograría revertir esto primero 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:

1.- Establecer un sistema integral de Valuación de Puestos, en donde haya claridad en los criterios para la asignación de sueldos 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.

2.- Al realizar este sistema Integral de Valuación de Puestos se debe generar una estrategia de difusión para que todo el personal conozca las características de su puesto y los aspectos que son valuados para fines de remuneración.

3.- De manera especial en los niveles operativos se deben contar con mecanismos de comunicación ya que este nivel es quien menos conocimiento tiene de las condiciones salariales y de prestaciones.

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

1. Generar y dar a conocer una política municipal que considere la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución.
2. Otorgar garantía de igualdad tanto a mujeres como para hombres de ser promovidos dentro de la institución y si esta ya existe, comunicar los mecanismos, ya que es muy bajo el conocimiento que existe de ellos
3. Hacer especial énfasis con el personal operativo de las condiciones de igualdad para efectos de promoción vertical y horizontal.

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

1.- Al ser bajo el nivel de conocimiento de los componentes en este tema, se recomienda que exista un plan anual de capacitación y formación que permee 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.

2.- 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.

3.- En especial el nivel operativo debe ser atendido en los temas de capacitación y formación profesional ya que es el nivel con mayor rezago en este tema.

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

1.- El personal de nivel alto se percibe como el que más sacrifica su vida personal por atender reuniones o eventos en días u horas no laborales, se debiera generar una agenda que implique lo menos posible esta situación porque incluso baja en el rendimiento personal.

2.- Se debe generar una política municipal que atienda estos aspectos ya que son marcados en un puntaje considerable aquellos que tienen que ver con los permisos o licencias de maternidad y que en general vemos que entre del 4 y 7 por ciento de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, aunque la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional se debe evitar en lo mas posible que esto suceda.

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

1.- Urge Implementar una Política municipal en este sentido porque los niveles de opinión que marcar aspectos delicados de acoso ya pueden ser un foco amarillo en el municipio.

- 2.- Se debe promover un ambiente de respeto y hacer campañas municipales en este sentido.
- 3.- 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.
- 4.- Los puntaje de Intimidación y maltrato son también preocupantes por lo que lo antes posible se debe poner un alto a este tipo de sucesos dentro de la Institución.

Resumen de las recomendaciones:

El municipio debe establecer lo antes posible una política pública de equidad y de respeto entre las personas que laboran allí, no importando su condición, nivel o sexo.

Se debe establecer reuniones y una agenda de promoción y comunicación para que el personal tenga menos ignorancia de sus deberes.

Establecer mecanismos de igualdad en los temas de selección, capacitación, remuneración, y sistema de promoción interna y ascensos.

Determinar los canales de denuncia para los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como para los de intimidación y maltrato.

Consideramos que la mayoría de los puntos se pueden resolver en el corto y mediano plazo por lo que recomendamos que estos puntos sean tomados en cuenta. Entendemos también que algunos requieren más tiempo como es el caso de la integración diferente de la plantilla pues requiere ajustes que desequilibrarían al municipio, pero se puede ir normando para que en el futuro se cumpla la norma.

Éxito.

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.