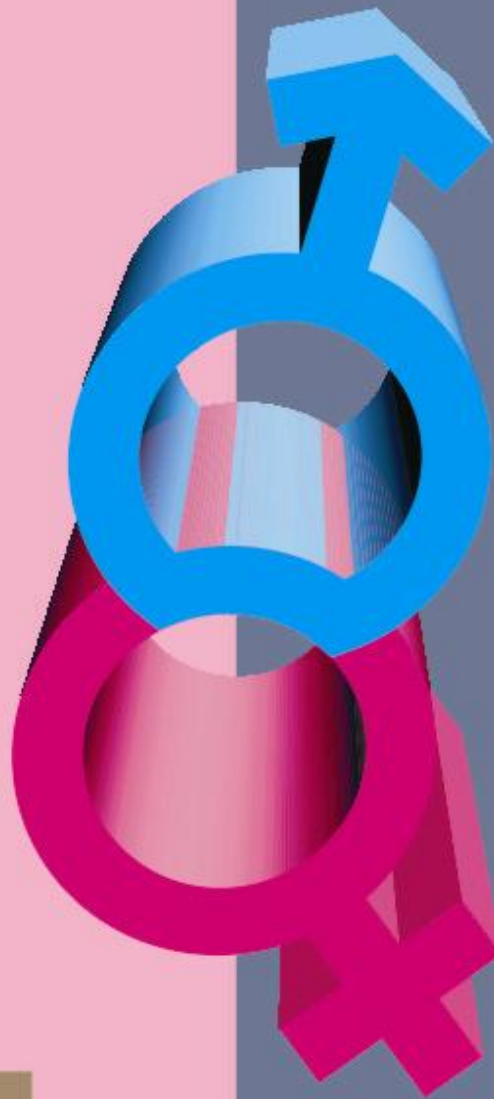




**MUNICIPIO  
DE SAN JULIÁN**



# Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal



**MÉXICO 2010**  
 Bicentenario  
 Independencia    Centenario  
 Revolución



**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 San Julián Jalisco.

**INSTITUTO JALISCIENSE 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 San Julián, 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 San Julián 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 Trasversalidad 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 San Julián.

**Denominación** San Julián

### Escudo

El escudo está cuartelado en forma de cruz que representa la historia de San Julián, trayectoria económica y cualidades de su gente.

En la parte superior se aprecia un libro abierto con las inscripciones en números arábigos: 1846, que corresponde al año de la fundación de San Julián y 1912 se refiere al año que se le otorga la categoría de municipio.

En la bordura en color plata con letras negras aparece el lema: “En el trabajo está mi fortaleza”. Mística que ha sostenido siempre la lucha inquebrantable de los sanjulianenses que a base de trabajo han logrado la prosperidad de esta tierra de poca fertilidad.

Por lo que se refiere a los cuarteles, en el primero superior derecho, sobre campo azur (azul), aparece la parroquia y al fondo el cerro del Tolimán, ambos en color plata, símbolos arquitectónico y natural que identifican a nuestro municipio.

La cruz y el león rampante en color oro sobre campo de gules (rojo) representan:

La cruz tiene como significado la profunda religiosidad de este pueblo que nació de una necesidad espiritual, reafirmando esta convicción durante la Cristiada, al ser baluarte de la fe.

El león como figura heráldica que se le reconoce por su valor, su fuerza y su nobleza; por lo que quedan así representadas las principales cualidades y características de sus habitantes.

El cuartel inferior derecho sobre campo de gules (rojo) se encuentra un báculo episcopal y cuatro estrellas en color oro.

El báculo simboliza el origen del nombre de nuestro pueblo, cuyo nombre toma del santo y obispo español y del lugar de procedencia de los antiguos propietarios de estas tierras (San Julián de Muzquiz, Viscaya).

Las cuatro estrellas representan a los fundadores de San Julián: don Lino y Pablo Padilla Hurtado, el obispo de don Diego Aranda y Carpinteiro y al presbítero don Miguel Dávila, párroco de San Antonio de los Adobes.

El cuartel inferior izquierdo en campo azur (azul) lleva unas cañas de maíz y una cabeza de ganado en color plata, representando de esta forma la importancia que para la población tiene la agricultura y la ganadería.

El escudo fue diseñado por el Lic. Arturo Javier García Centeno.

### Reseña Histórica

En época anterior a la conquista española la región que hoy ocupa San Julián estuvo casi deshabitada. Había sí algunos grupos indígenas que incursionaban por esta zona, pero sin establecer asentamientos de importancia. Los principales grupos indígenas que merodeaban en la región de Los Altos eran los caxcanes, tecuexes y chichimecas.

Algunos indicios de que la región haya sido habitada antes de la etapa colonial, los tenemos en El Tolimán, al oriente de San Julián. Al lado sur de este pequeño cerro existe una cueva en la que se encontraron numerosos objetos: idolillos toscos, puntas de flecha, ollas de barro, etcétera.

Esto hace pensar en la presencia, aunque sea pasajera, de alguna tribu, posiblemente los tecuexes. Otros hallazgos en la localidad de Palmitos, al sur de San Julián, indican la posible existencia de un adoratorio o lugar de culto.

Por lo anterior y por otros datos se puede concluir que a la llegada de los españoles esta zona no tenía asentamientos, ni importancia cultural de los indígenas.

El primer español que pisó estas tierras fue Pedro Almíndez Chirinos en 1530; era capitán de las huestes de Nuño de Guzmán quien lo había mandado a reconocer la región.

En la época colonial las tierras que ocupan hoy los municipios de Unión de San Antonio y San Julián pertenecieron, por más de dos siglos, a Santa María de los Lagos (hoy Lagos de Moreno). En esta demarcación existió un núcleo importante de población española establecida en haciendas, estancias y ranchos; por la distancia y otros factores tenían dificultades de comunicación con la parroquia de Lagos. Esta fue la causa principal que originó, en el año de 1808, el establecimiento de un nuevo curato en San Antonio de los Adobes (hoy Unión de San Antonio), a cuya jurisdicción se anexó parte del actual San Julián, las restantes formaban parte de la hacienda de la Presa de Jalpa, propiedad de los condes de Monterde y Antillón.

En 1808 aparece en el padrón de las comunidades que pertenecían a la nueva parroquia de San Antonio de los Adobes, la hacienda de Sánchez, ubicada al suroeste, en terrenos que pertenecieron al Capitán Pedro Ponce y posteriormente a Don Francisco Antonio Múzquiz. En estas tierras nacería posteriormente, San Julián.

En 1829 la familia Múzquiz, españoles radicados en Silao, en recuerdo del lugar de origen de sus antepasados, San Julián de Múzquiz en el Señorío de Vizcaya, dieron el nombre de San Julián a un sitio de su enorme hacienda de Sánchez, que servía de posta y paso de arrieros y diligencias que caminaban entre Guadalajara, León y Guanajuato.

Hacia 1843 la hacienda de Sánchez pertenecía a Don Lino Padilla Hurtado y su cuarta esposa Doña Josefa Márquez.

En 1846 Don Lino Padilla promueve ante el Obispado de Guadalajara la construcción de una capilla en el Puesto de San Julián para atención espiritual de la gente de su hacienda y de los alrededores así como de los viajeros que llegaban en carruajes y carretas a descansar del fatigoso camino.

El señor Obispo Don Diego Aranda y Carpinteiro accedió y concedió licencia para la construcción de la capilla, dedicándola al glorioso Patriarca Señor San José y facultó al señor Cura Miguel Dávila para colocar la primera piedra.

Así nació San Julián: como respuesta a una necesidad espiritual y a la iniciativa de Don Lino Padilla.

Pronto se inició la construcción de la capilla, propiciando el arribo de pobladores criollos y la formación de una comunidad, que en 1869 contaba con 561 habitaciones y por tal motivo fue elevado al rango de pueblo.

El 5 de noviembre de 1912 por decreto número 1502 se erigió en municipio siendo Gobernador, el ilustre escritor José López Portillo y Rojas.



Durante la Revolución, San Julián estuvo en manos de villistas y carrancistas y fue el primer pueblo alteño en levantarse en armas y que más participó en la defensa religiosa en la llamada Rebelión Cristera entre los años 1926-1929.

Aquí se formó uno de los grupos más importantes de esa lucha: el Regimiento San Julián, a las órdenes del General Miguel Hernández González nacido en ésta población.

San Julián que fue centro de luchas cristeras, es una población laboriosa que crece plenamente.

## Descripción Geográfica

### Situación

El municipio de San Julián está situado al noroeste del estado, en las coordenadas de los 20°54'15" a los 21°10'45" latitud norte y de los 102°05'00" a los 110°14'40" de longitud oeste, a una altura entre los 1,800 y 2,100 metros sobre el nivel del mar.

### Delimitación

Limita al norte con el municipio de Unión de San Antonio, al sur con Arandas, al oriente una pequeña parte con Unión de San Antonio y San Diego de Alejandría, al poniente con San Miguel el Alto.

*Fuente: Los Municipios de Jalisco. Colección: Enciclopedia de los Municipios de México. Secretaría de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco. Febrero del 2000.*

### Perfil socio demográfico.

#### Grupos Étnicos

Población Indígena 1995.

Población indígena	Porcentaje en el municipio	Principal lengua indígena
1	0.007	Huasteco

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, en el municipio habitan un total de 41 personas que hablan alguna lengua indígena

#### Evolución Demográfica

Grado de Marginación.

Alto
------

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, el municipio cuenta con un **total de 12,974 habitantes.**

## 2.- ÍNDICE

	Página
1. Presentación	3
2. Índice	7
3. Introducción	8
4. Marco normativo	10
5. Marco conceptual	19
6. Objetivo	22
7. Metodología	23
8. Resultados y análisis	25
a. Información socio demográfica	25
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 San Julián.	31
c. Deberes institucionales	33
d. Clima laboral	36
e. Comunicación incluyente	40
f. Selección de personal	42
g. Salarios y prestaciones	45
h. Promoción vertical y horizontal	47
i. Capacitación y formación profesional	52
j. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	55
k. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	60
9. Conclusiones	65
10. Recomendaciones	71
11. Anexos	75
12. Bibliografía	85
13. Glosario	86



### 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 Trabajo<sup>1</sup> (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 institucional<sup>2</sup>: 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 femineidad 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.

<sup>1</sup> Modelo de Equidad de Género: MEG 2003, Instituto Nacional de las Mujeres

<sup>2</sup> Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007

El Diagnóstico Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de San Julián 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.

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 San Julián.

## 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 Trabajo<sup>3</sup>:

- *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 CEDAW<sup>4</sup> 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*

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 cuidados 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 Mujer<sup>5</sup>, 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*

<sup>5</sup> 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 específicos<sup>6</sup>:

- 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 Jalisco<sup>7</sup>, 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

<sup>6</sup> Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 2001

<sup>7</sup> 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 2008-2013<sup>8</sup> (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 San Julián. 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 San Julián Jalisco.

<sup>8</sup> 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 San Julián 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*<sup>9</sup> 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 humanos<sup>10</sup>.

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 visibles<sup>11</sup>.

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 subordinación<sup>12</sup>.

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

<sup>9</sup> Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> Riges, Stokes, Rja y Sullivan, 1997, citados por Buquet, Cooper y Rodríguez 2010.

<sup>12</sup> 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 ésta<sup>13</sup>.

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.

<sup>13</sup> 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 San Julián, 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 San Julián 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 institución del ayuntamiento de San Julián, 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 San Julián.

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 difundiéndose 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 cuestionario<sup>14</sup> 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.

---

<sup>14</sup> Ver Anexo 1 para conocer el Cuestionario aplicado

## 8.- RESULTADOS Y ANÁLISIS.

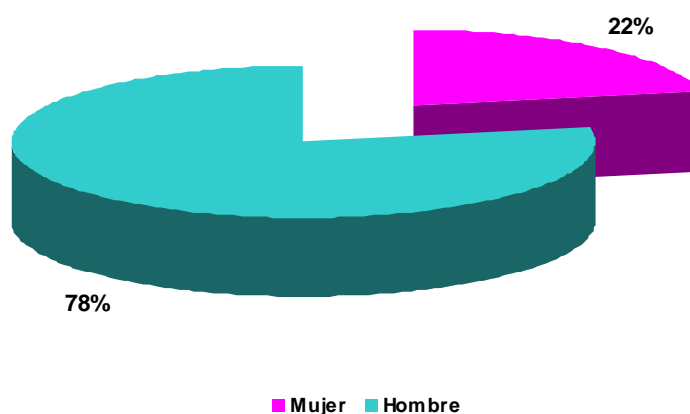
### De la aplicación del cuestionario de cultura institucional en el municipio de San Julián.

#### a) Información Socio Demográfica

En el Ayuntamiento del Municipio de San Julián laboran un total de 265 empleados y empleadas. La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 22 por ciento de la platilla laboral esta compuesta por mujeres, mientras que el restante 78 por ciento esta compuesta por hombres.

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo<sup>15</sup>, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres.

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

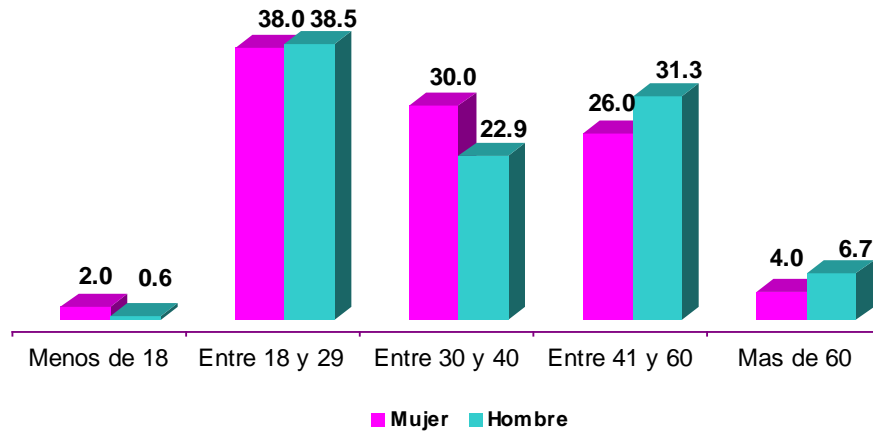


**Gráfica 1**

La gráfica 2 muestra la distribución porcentual por edades de los y las empleados(as) de la Institución. En la gráfica se puede apreciar que las mujeres y los hombres están distribuidas(os) de forma similar en cada grupo, aunque debe destacarse que laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

<sup>15</sup> 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**

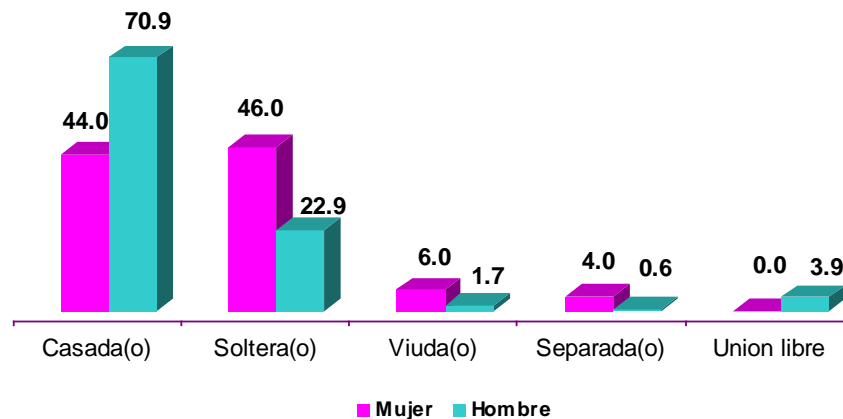


**Gráfica 2**

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de San Julián en la gráfica 3 aparece que hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por el contrario es significativamente mayor el número de mujeres solteras que de hombres solteros. Es notable, por otra parte, que haya un 3.9 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que ninguna mujer de la Institución vive en unión libre.

También resulta importante saber 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**

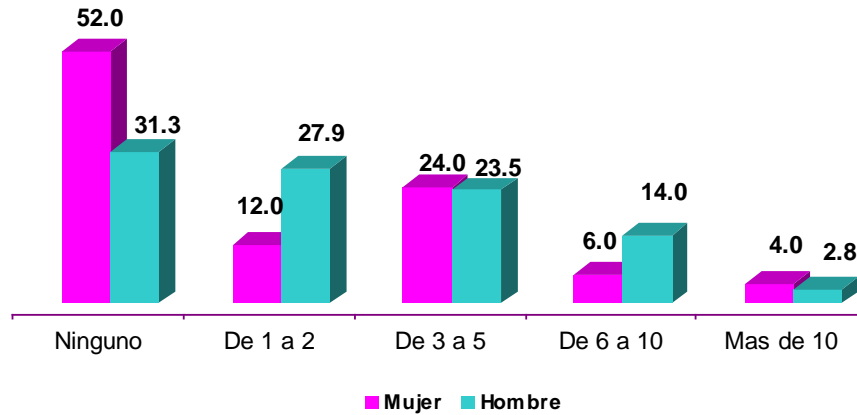


**Gráfica 3**

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 46 por ciento de no

tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

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

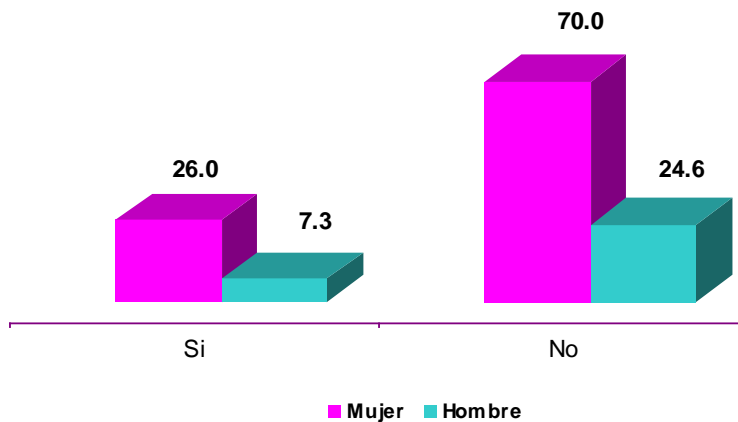


**Gráfica 4**

Es interesante mencionar que alrededor de una de cada cuatro mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 48 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4, es decir, lo cual nos lleva a concluir que una de cada dos mujeres que la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

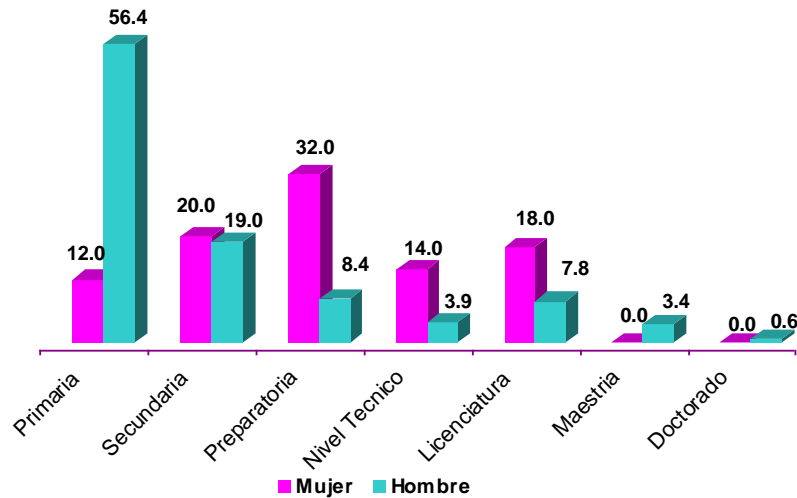
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo**



**Gráfica 5**

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de San Julián es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel primaria es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 44 por ciento más de hombres que de mujeres con este nivel de escolaridad.

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



**Gráfica 6**

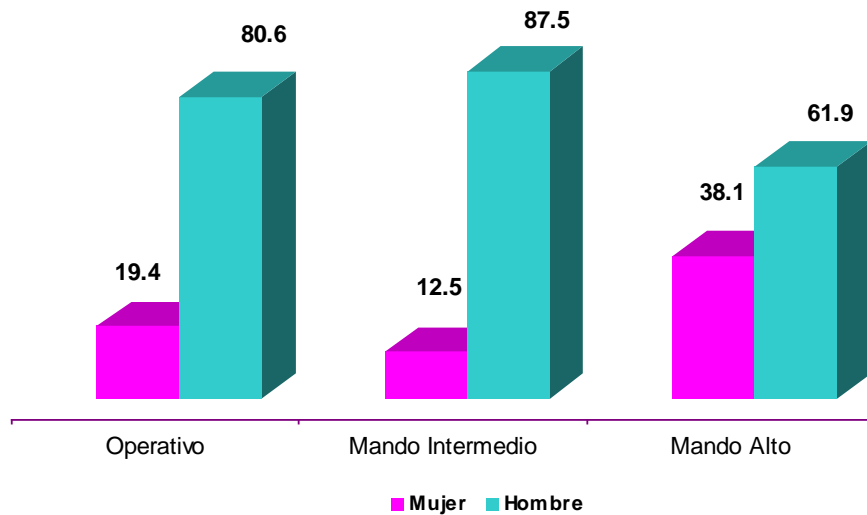
La gráfica 7 que aparece a continuación, contrasta con la gráfica de niveles de escolaridad, en el sentido de que a mayor nivel educativo se esperaría un nivel de mando mayor, sin embargo esto no sucede así, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismo niveles.

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad<sup>16</sup> 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 San Julián no sucede así, es decir la brecha es de 38.9 por ciento, mientras que para el caso de los hombres si se cumple con una brecha del 20 por ciento.

<sup>16</sup> 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 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 operadito..

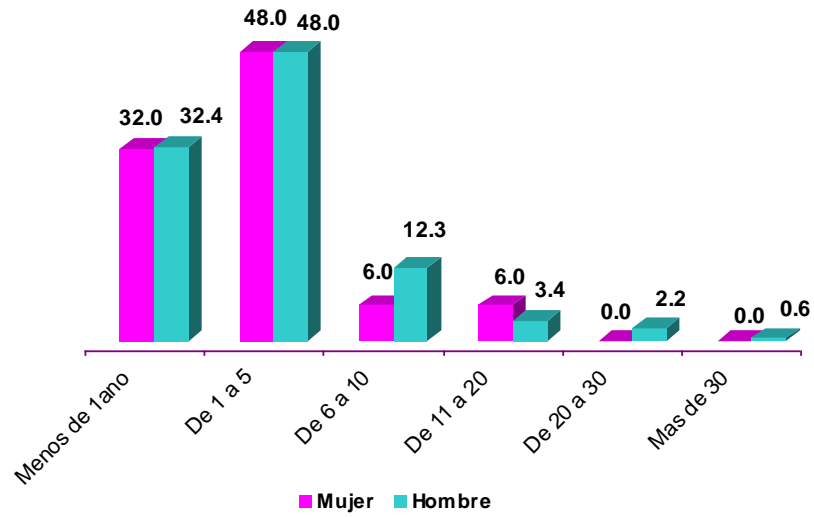
**Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo<sup>17</sup>**

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0.88	0.09	0.04

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 hay el doble de hombres que de mujeres quienes tienen entre 6 y 10 años laborando en la institución y por otro lado, hay el doble de mujeres que de hombres quienes tienen laborando entre 11 y 20 años.

<sup>17</sup> 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 San Julián**

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 San Julián (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 ponderación<sup>18</sup> 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 42.8 para el municipio de San Julián. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel bajo del ICI<sup>19</sup>.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 62.5 y para el caso de los Hombres fue de 37.4, 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 Clima Laboral, Selección de Personal, Deberes Institucionales y Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal 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 en mayor medida se vive la equidad de género, podríamos mencionar que son pocos los hechos de violencia relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

<sup>18</sup> Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 3

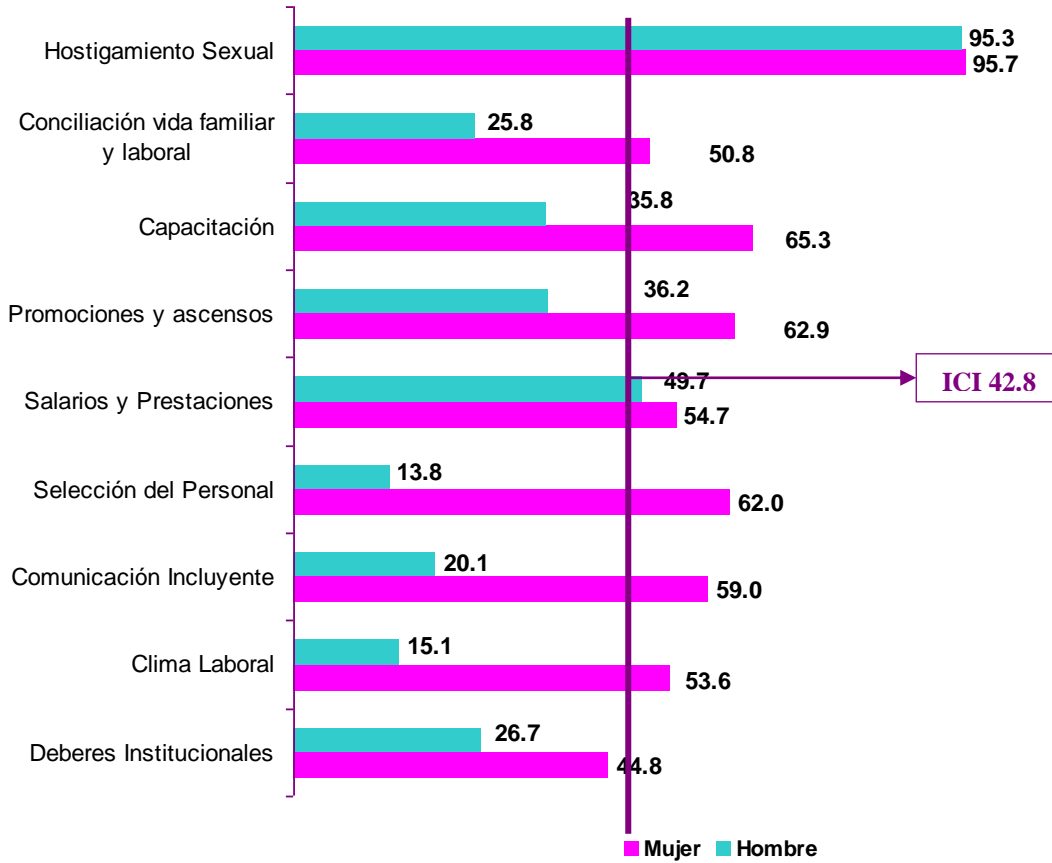
<sup>19</sup> Nivel Bajo: ICI < 50

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

### c) Deberes Institucionales

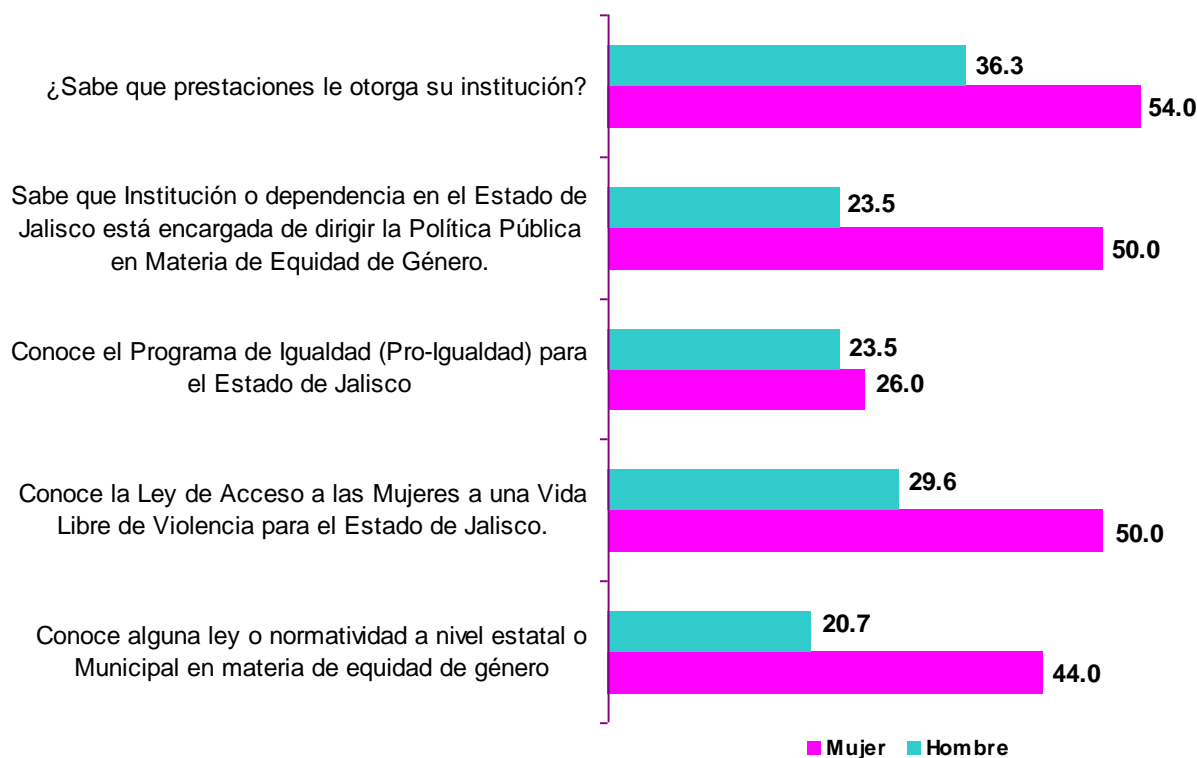
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Deberes Institucionales	30.7	44.8	26.7

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



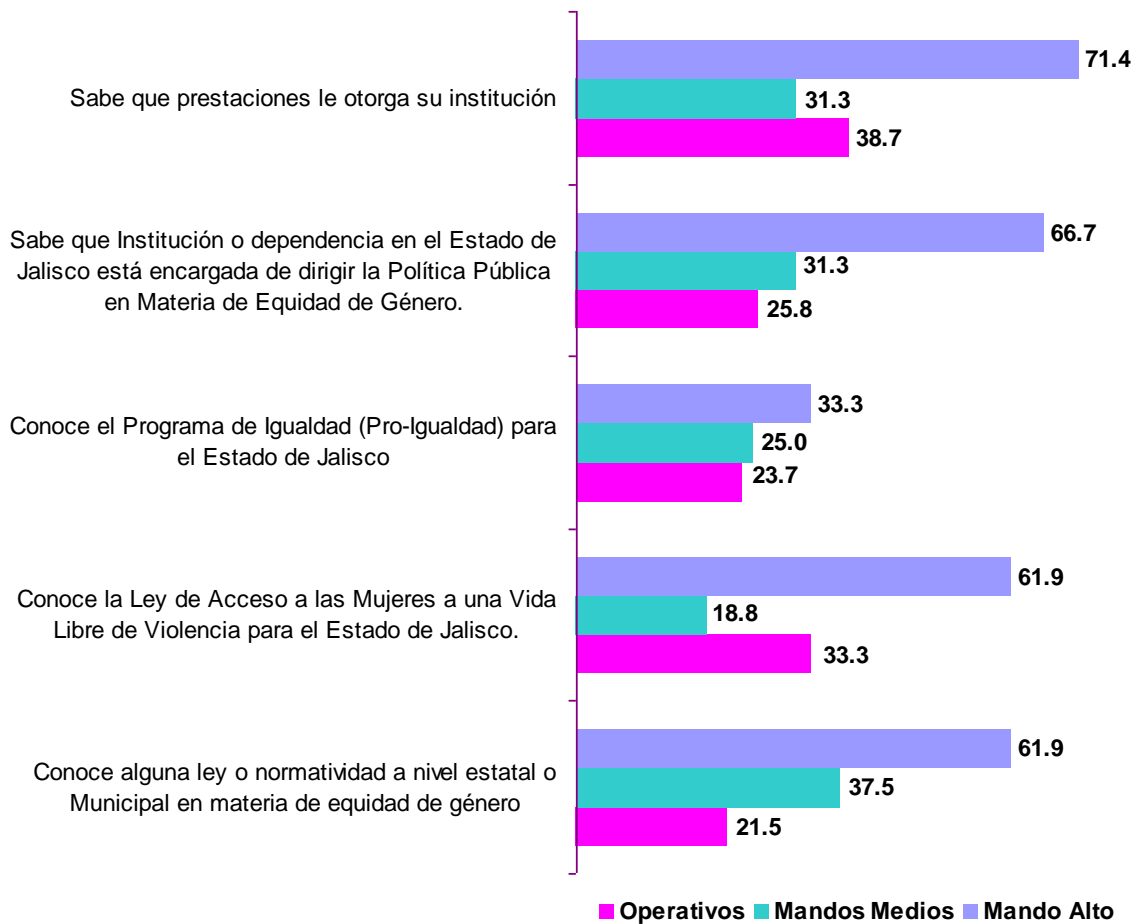
**Gráfica 10**

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 de manera evidente en la gráfica es que las Mujeres tienen mayor grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

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

Algo que es de llamar la atención, es que sólo una de cada cuatro mujeres y hombres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco. Por otro parte la brecha más amplia aparece en el componente de *que institución o dependencia en el Estado esta encargada de dirigir la Política Pública en materia de Equidad de Género*, por un lado uno de cada cuatro hombres lo sabe, por otro dos de cada cuatro mujeres lo conoce. Hablando de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco un 29.6 por ciento de los hombres la conoce y 50.0 por ciento de las mujeres la conoce. En lo que se refiere al ámbito municipal, sólo el 36.3 por ciento de los hombres y 54.0 por ciento de las mujeres saben de alguna ley o normatividad en materia de equidad de género.

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



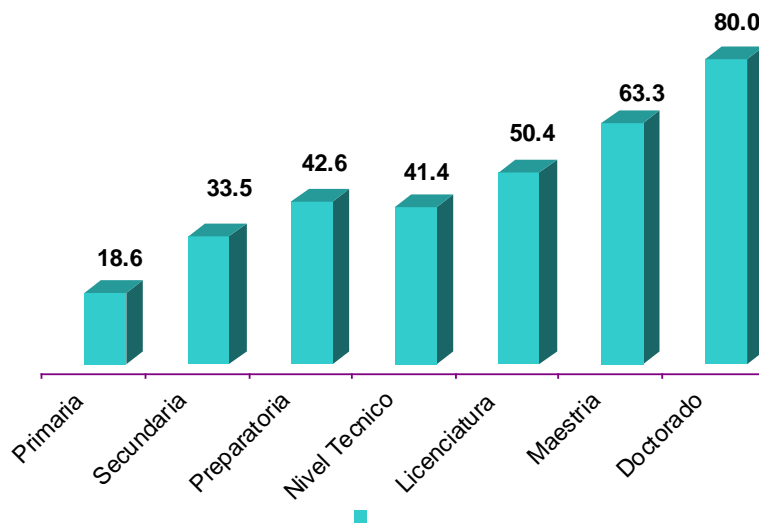
**Gráfica 11**

La gráfica 11 nos muestra el grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en relación a nivel de mando del personal que labora en la Institución. En dicha gráfica, se puede apreciar que en general el nivel de mando alto son quienes tienen mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema. Las prestaciones que otorga la institución es lo más conocido por el personal, mientras

que por otro lado, el personal tiene poco conocimiento del Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco.

Algo que es interesante analizar es el grado de conocimiento del personal del ayuntamiento del marco normativo estatal y municipal en el tema de Igualdad de Oportunidades, en la gráfica 12 se muestran los resultados de este análisis, en ella podemos apreciar que el personal con nivel educativo de Doctorado (80.0 %) son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel Preparatoria. Cabe señalar que el análisis fue transversal, es decir, el comparativo es con respecto al personal de su mismo nivel de escolaridad quienes dijeron no conocer alguna normatividad.

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

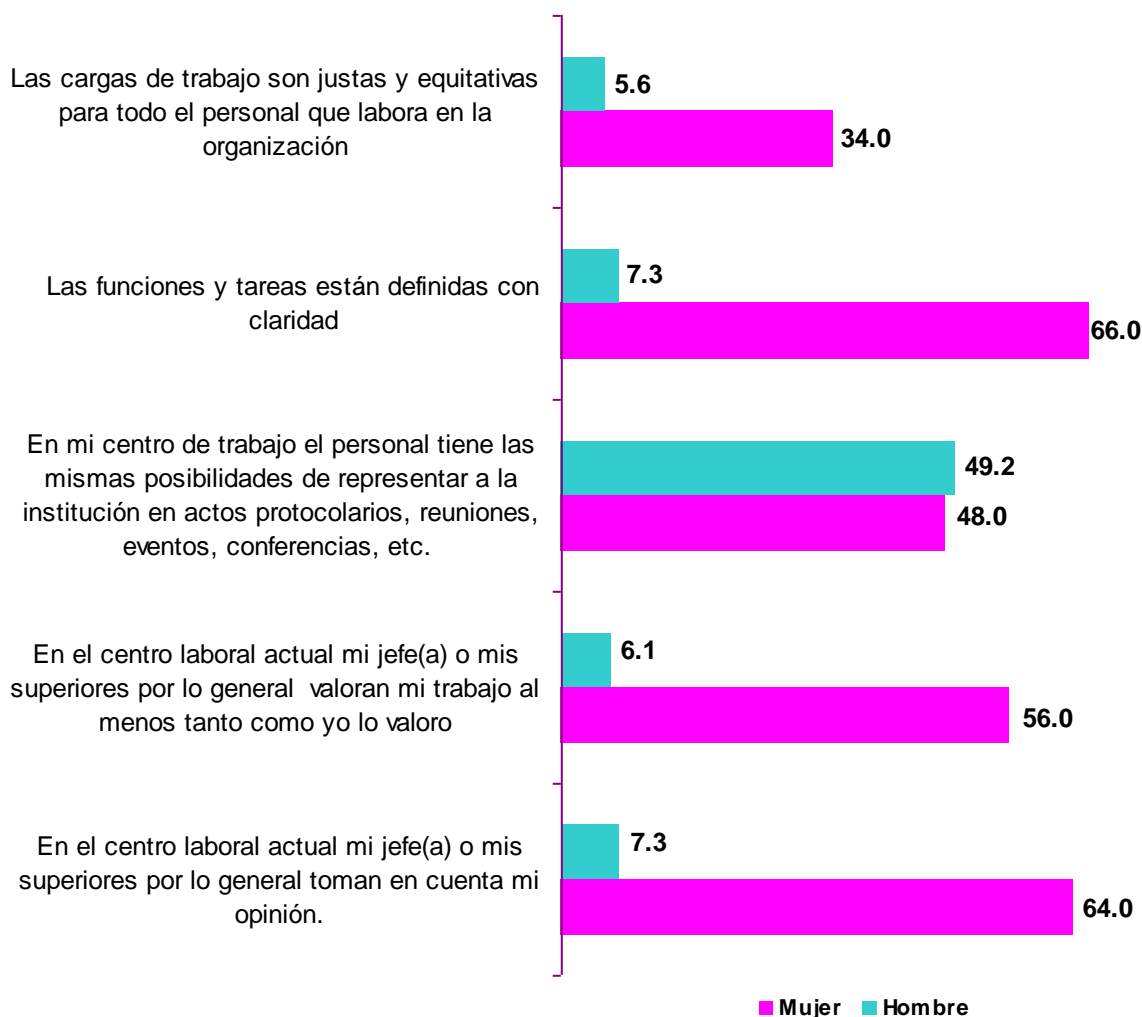


**Gráfica 12**

### d) Clima Laboral

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

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



**Gráfica 13**

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (23.5), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.



Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	23.5	53.6	15.1

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

Las brechas más grandes son en aquellos componente que hablan de acerca de *las funciones y tareas definidas con claridad, que en el centro laboral actual su jefe(a) toman en cuenta la opinión del personal y los superiores valoran el trabajo de su personal tanto como ellos mismos lo valoran*. Sólo un 5.6 por ciento de los hombres señala que las cargas de trabajo son justas o equitativas, mientras que un 34 por ciento de las mujeres coincide con dicha afirmación

Sin embargo, es importante mencionar que similar proporción de hombres y mujeres considera que el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.

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

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

Percepción sobre su empleo actual	Mujeres					Hombres				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	2,0	16,0	2,0	6,0	12,0	12,0	0,6	1,1	5,0	0,6
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	12,0	2,0	2,0	4,0	2,0	1,1	2,8	2,2	1,7	1,1
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	18,0	10,0	2,0	2,0	12,0	1,1	2,8	1,7	2,2	1,1
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	2,0	12,0	4,0	10,0	2,0	1,7	2,2	2,2	1,7	1,1
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	18,0	8,0	16,0	6,0	4,0	0,6	0,6	0,6	1,1	0,6

\* 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 afin.

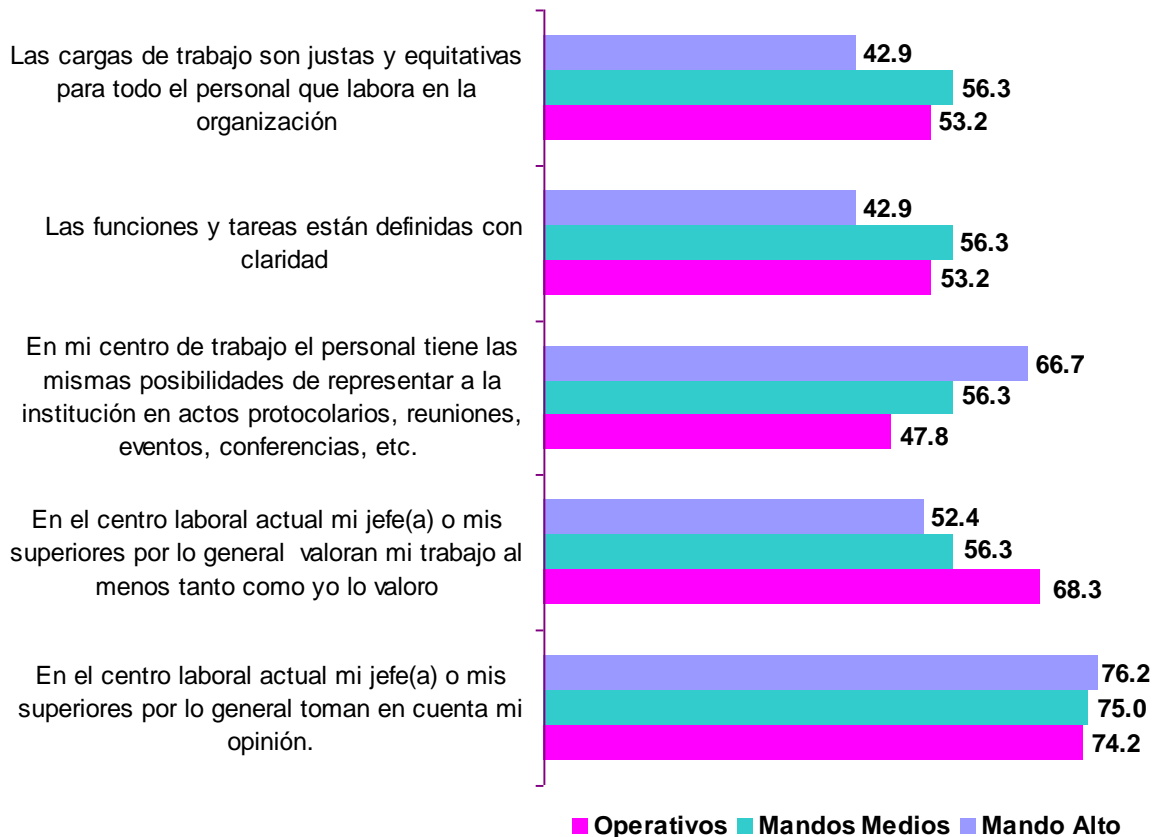
En el cuadro podemos encontrar que una mayor proporción de mujeres se identifican con la opción de *que su empleo actual es un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más les gusta y un medio para resolver sus necesidades y gustos sin depender de otra personas*.

También un porcentaje considerable de mujeres ven a su empleo actual como un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia, así como una actividad importante en su vida.

En lo que se refiere la opinión de los hombres a cada uno de los componentes del cuadro 4, podemos encontrar poca identificación de ellos con los componentes, al parecer sólo se identifican con el componente que menciona que el empleo actual es un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias de la familia.

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.

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



**Gráfica 14**

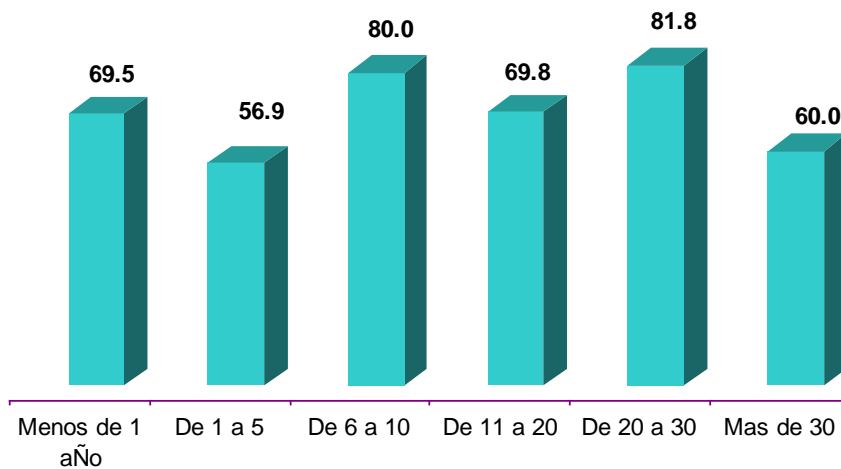
Como se puede observar en ella las opiniones en base al nivel de mando para cada uno de los componentes es variada. Una mayor proporción de mando intermedio considera que *funciones están definidas con claridad y las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal*.

Los empleados(as) con niveles de mando altos concuerdan con la idea de 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.*

También debe hacerse notar, que son los empleados(as) de los niveles operativos quienes mencionaron, en mayor medida que los otros niveles de mando, que en la institución sus superiores valor su trabajo tanto como ellos mismo lo valoran.

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, se muestra una tendencia a la alza sobre las percepciones del clima laboral a medida que aumenta la antigüedad del personal.

**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.

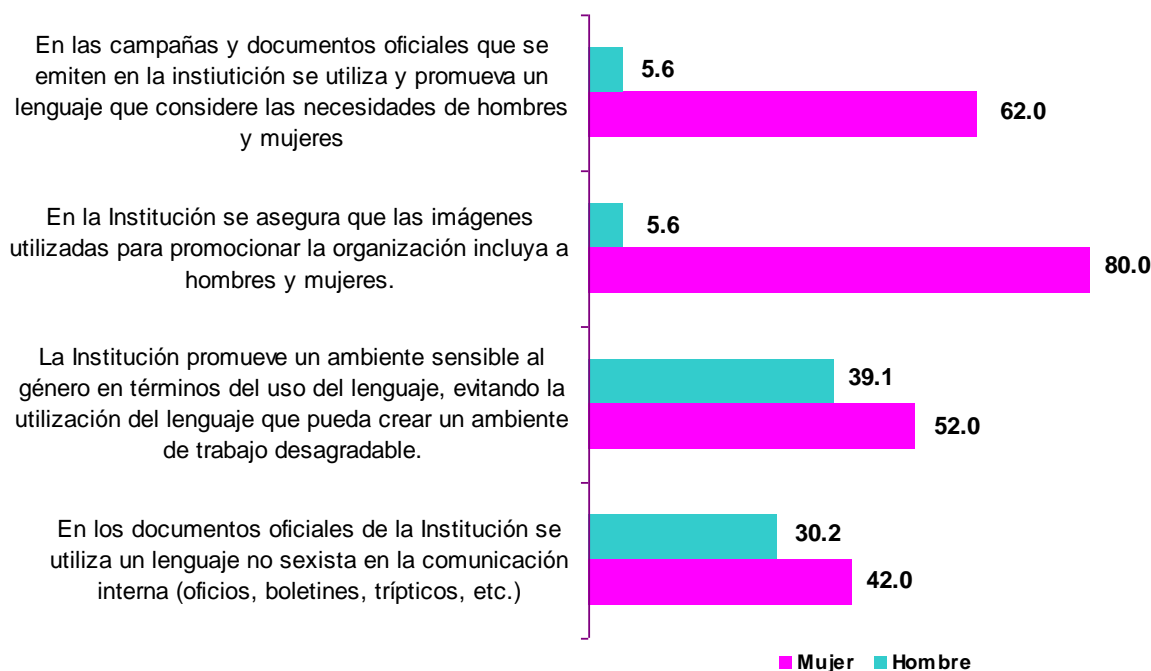
En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 (28.6), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	28.6	59.0	20.1

**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 que la institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres es de 75 por ciento, es decir, 80 por ciento de las mujeres están de acuerdo con dicha afirmación mientras que sólo 5 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla a cerca de si en las

campañas y documentos oficiales que emite la institución se utiliza un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres, donde la brecha es de 57 por ciento.

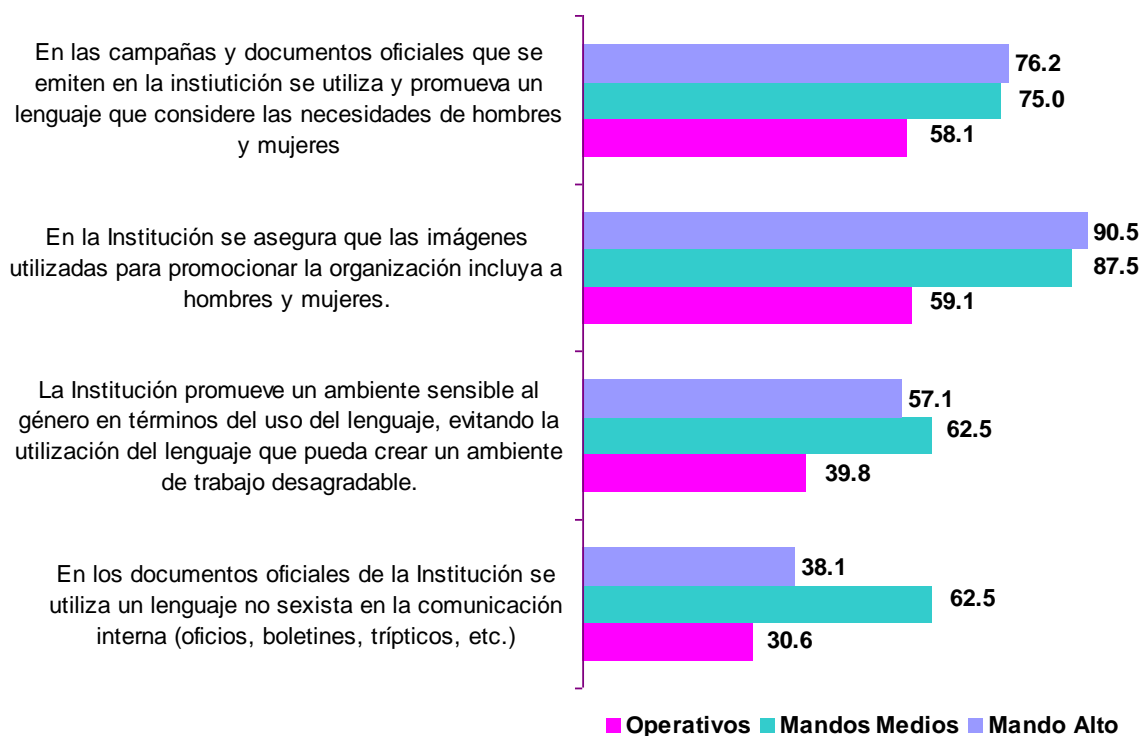
Es notable como poca proporción de hombres y mujeres opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje y que en la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

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 90 por ciento el personal de nivel de mando alto considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, más del 75 por ciento del personal de los niveles de mandos altos 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, proporciones similares del personal, en relación al nivel de mando, opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje, todo lo anterior de acuerdo con la gráfica 17.

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

**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 San Julián le otorgó al factor de Selección del Personal, a través del Índice de Selección del Personal, Cuadro 6. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (24.3), también es importante señalar que 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	24.3	62.0	13.8

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



**Gráfica 18**

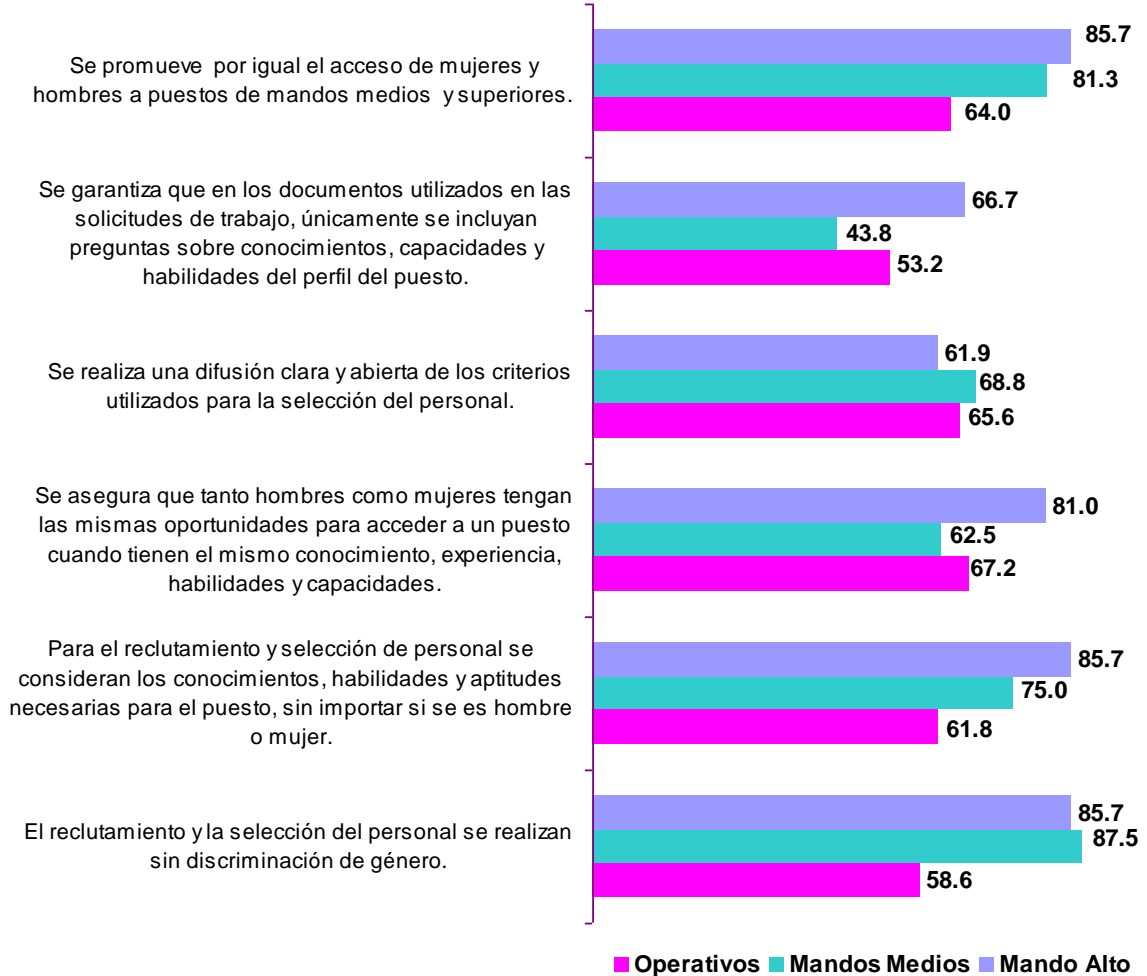
Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres para la mayoría de componentes que pertenecen a esta sección, mientras que entre el 56 y 70 por ciento de las mujeres concuerda con cada una de las afirmaciones, sólo entre 5 y 6 por ciento de los hombres lo consideran de igual forma.

Cuando al personal de la institución se le cuestionó a cerca de que si en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo únicamente se incluían preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto, similares proporciones de hombres y mujeres estuvieron de acuerdo don dicha sentencia.

La institución, a través de sus mandos altos y medios debe promover políticas para que el reclutamiento y selección del personal se de en un ambiente de igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

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 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 operativos quienes menos se identifican con cada una de las afirmaciones, 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 el nivel de mando alto y operativo se da en el componente que habla a cerca del reclutamiento y selección del personal se realiza sin discriminación de género, donde la brecha es de 30 por ciento.



Ahora bien, una menor proporción del personal de cada nivel de mando se identifica con la afirmación de que en la institución se garantiza que en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades.

**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.

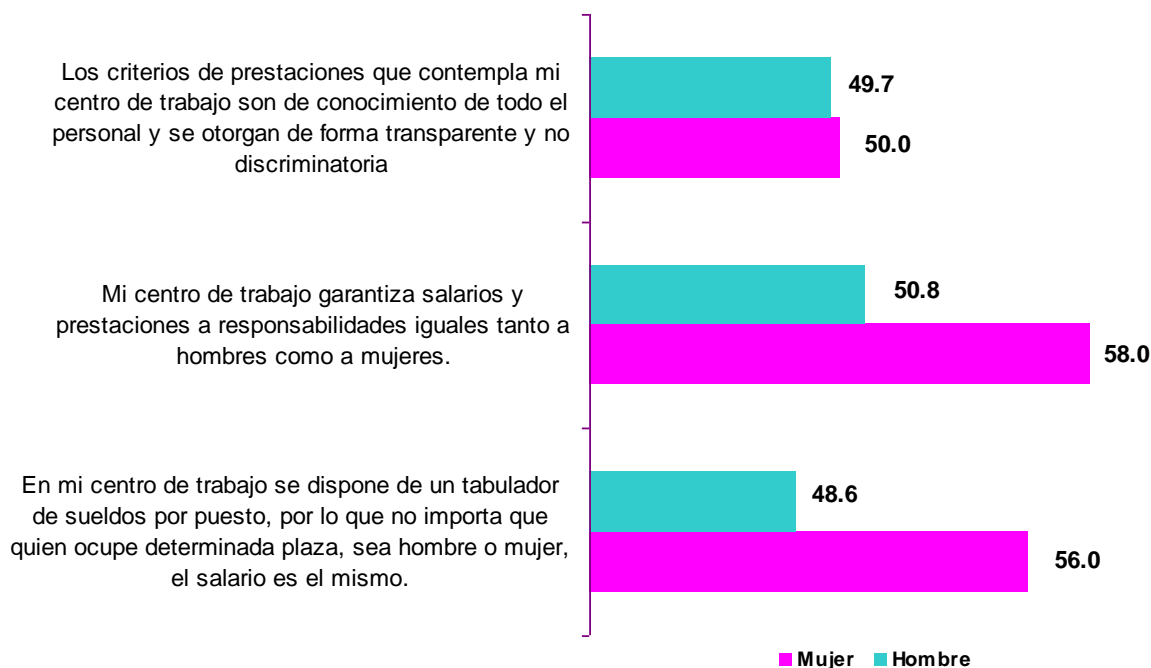
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 (50.8), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	50.8	54.7	49.7

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



**Gráfica 20**

Uno de cada dos hombres y mujeres considera que en el ayuntamiento de San Julián los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, esta opinión se da principalmente por hombres, 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.

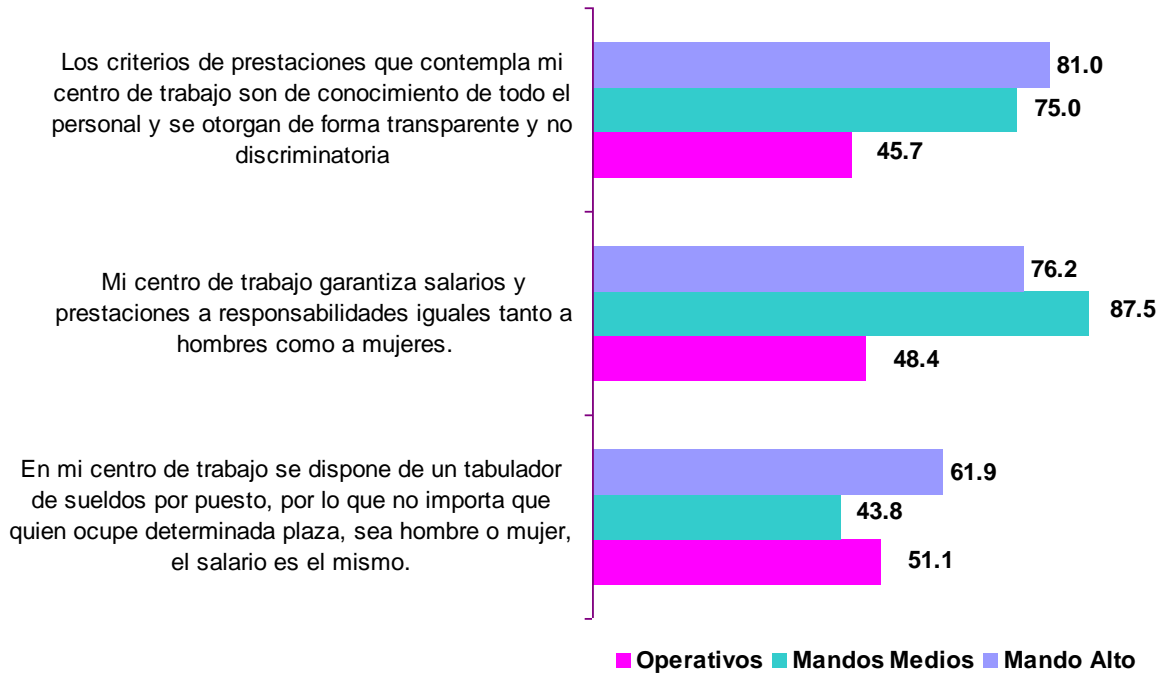
Es importante mencionar la brecha que existe entre mujeres y hombres a cerca de si se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, una mayor proporción (56.0 %) de mujeres que de hombres (48.6 %) reconoce que si de dispone de tal tabulador. Estas opiniones se dieron de forma afirmativa principalmente por mujeres, como lo muestra la gráfica 20.

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, en relación a otros niveles de mando, esta de acuerdo con cada una de las afirmaciones relacionados con el tema de Salarios y Prestaciones, en cambio, el nivel de mando operativo es quien en menor medida se identifica con cada una de las afirmaciones.

La diferencia más notable es aquella que menciona que en la los criterios de prestaciones que contempla el centro de trabajo son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente, donde el 81 por ciento de los niveles de mando alto esta de acuerdo y sólo el 45 por ciento de los niveles operativos se identifica con la afirmación.

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



**Gráfica 21**

### h) Promociones Vertical y Horizontal

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

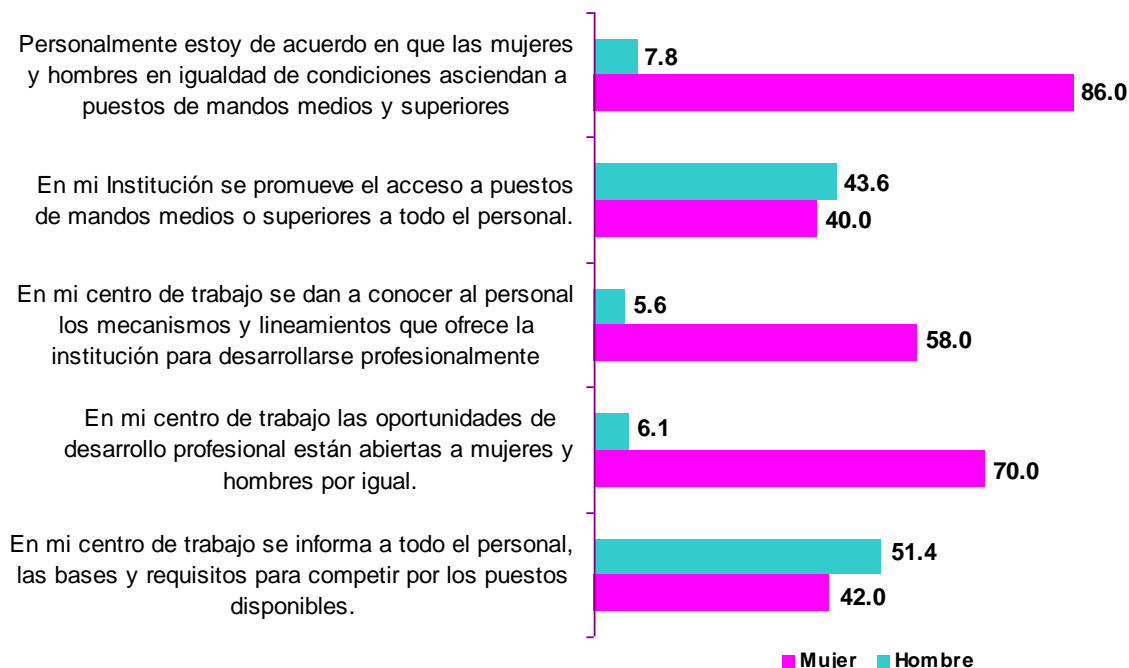
En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de hombres y mujeres.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 (42.0), 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	42.0	62.9	36.2

**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 (86.0 %) 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.

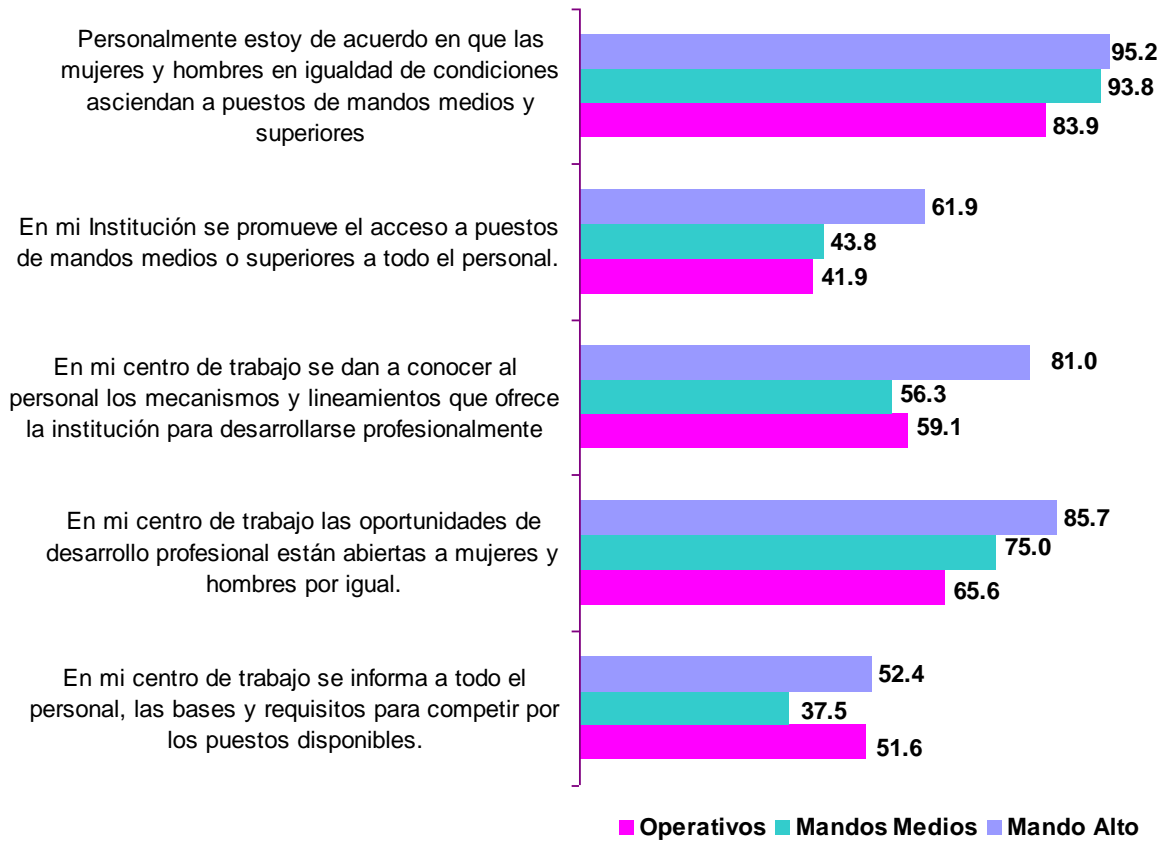
Por otro lado una mayor proporción de hombres que de mujeres piensan que en la institución se promueve el acceso de mandos medios y superiores a todo el personal y en el centro de trabajo se informa al personal de las bases y requisitos para competir con puestos disponibles.

La brecha entre hombres y mujeres quienes consideran que al personal de la institución se le dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse es de 52.4 por ciento.

Es notable como el 70 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, mientras que tan sólo el 6.1 por ciento de los hombres piensan igual.

La gráfica 23 nos proporciona información a acerca de la opinión de cada uno de los niveles de mando en relación a las afirmaciones que componen el tema de promociones. En tal gráfica podemos reconocer que en general, es el personal con nivel de mando alto quien esta de acuerdo con cada una de las afirmaciones, especialmente aquellas que mencionan que *tanto hombres y mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos superiores y que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.*

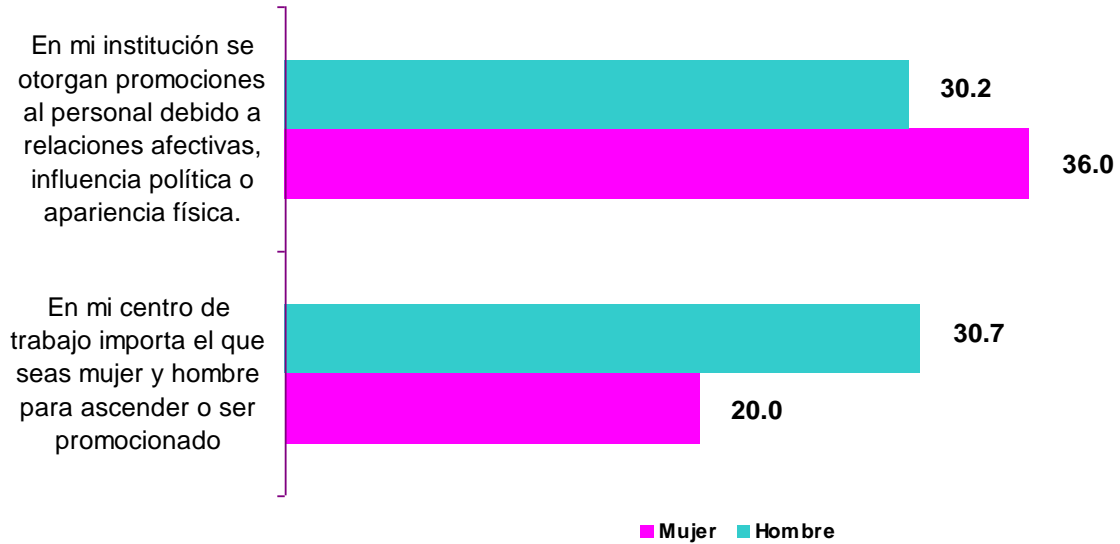
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Nivel de Mando**



**Gráfica 23**

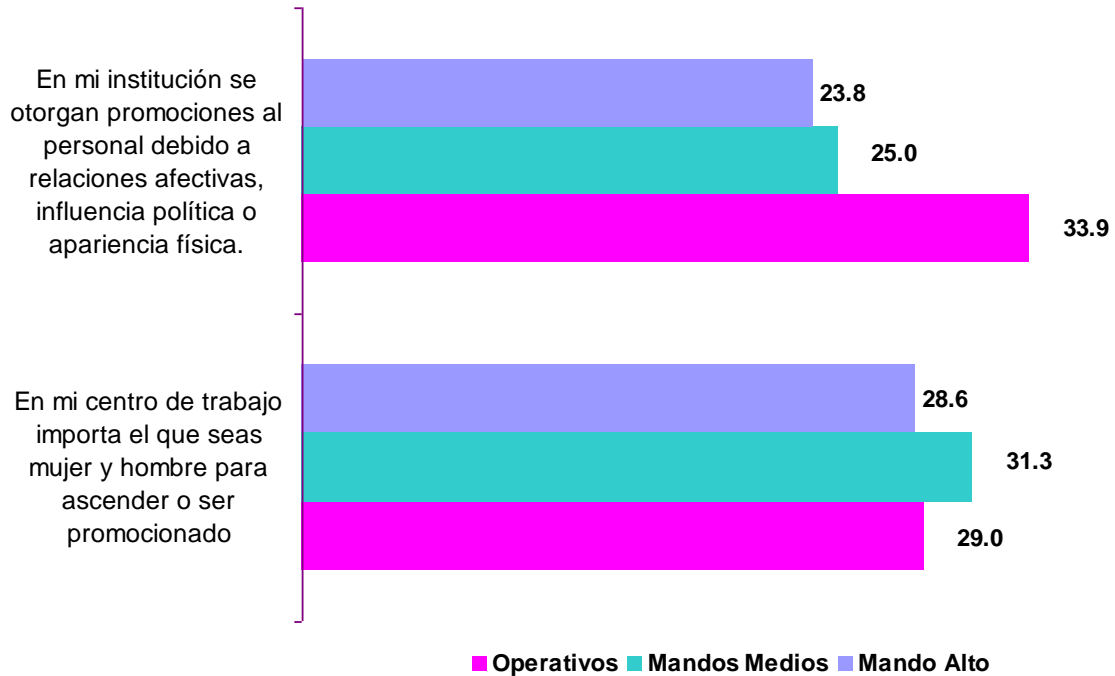
Por el contrario, el personal de nivel operativo, es el que esta menos de acuerdo con las afirmaciones, sobretodo cuando al personal se le cuestionó si en el centro de trabajo se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal.

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



**Gráfica 24**

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



**Gráfica 25**

Aunque las proporciones son bajas, gráfica 24, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; mientras que por el contrario mayor proporción de

mujeres que de hombres consideran que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia

Como aparece en la gráfica 25 cerca de una tercera parte del personal del nivel de mando medio piensa que en la institución es importante el que seas hombre o mujer para ascender o ser promocionado, cabe señalar que, este nivel de mando es quien tiene más alta proporción en comparación con el nivel alto e intermedio.

Por otro lado, una mayor proporción de la platilla de personal de la institución de nivel operativo, en comparación con los otros niveles de mando, piensa que en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, aunque debe señalarse sin embargo, que las proporciones de empleados(as) que están de acuerdo con esta afirmación son bajas.



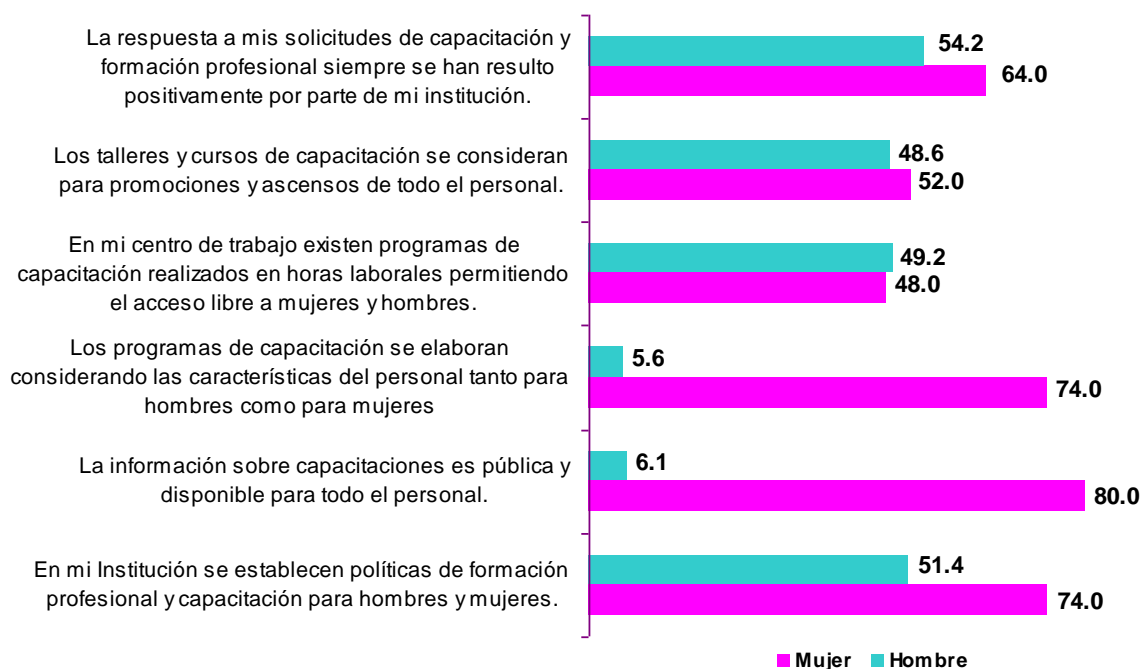
### i) Capacitación y Formación Profesional

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.

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



**Gráfica 26**

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

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián 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 bajo (42.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente 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	42.3	65.3	35.8

Como lo muestra la gráfica 26, la institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 74.0 por ciento de los hombres y 51.4 por ciento de las mujeres.

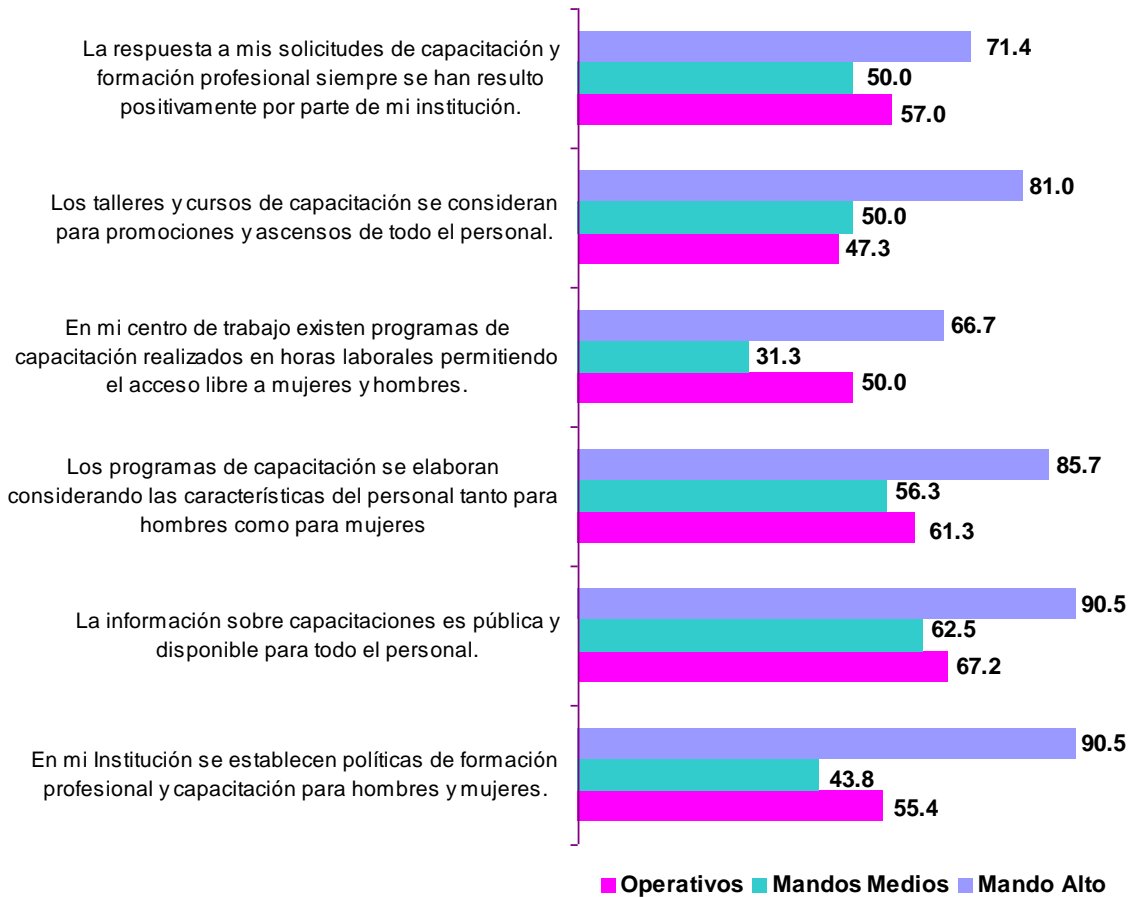
Entre un 54.2 y un 64.0 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Ahora bien, tan sólo 5.6 por ciento de los hombres considera que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres, mientras que 74.0 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

Se debe hacer hincapié que uno de cada dos hombres y mujeres que laboran en el ayuntamiento opina que los cursos y talleres de capacitación no se consideran para promociones.

La brecha entre hombres y mujeres quienes opinan que la información sobre las capacitaciones es pública y disponible a todo el personal es bastante amplia, 80.0 por ciento de las mujeres y tan sólo 6.1 por ciento de los hombres.

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



**Gráfica 27**

Haciendo un comparativo en base a los niveles de mando podemos decir que, en general los niveles de opinión del mando alto en relación a cada una de las afirmaciones que componen el tema de capacitación son más altos en comparación a los otros niveles de mando, gráfica 27.

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

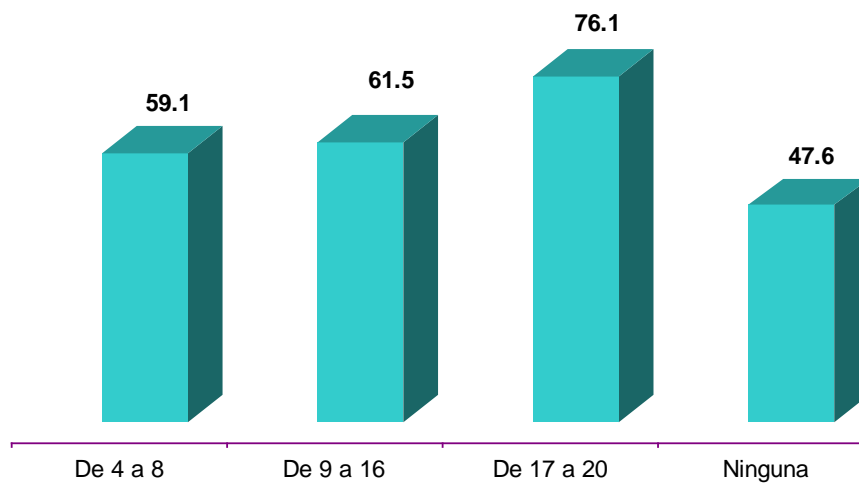
Algo que es de llamar la atención es que el nivel de mando medio es el que menos se identifica con cada una de las afirmaciones sobre el tema de capacitación

La brecha entre los mandos altos y medios es más evidente en el componente que habla a cerca de que en la institución de que existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.

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 17 a 20 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.

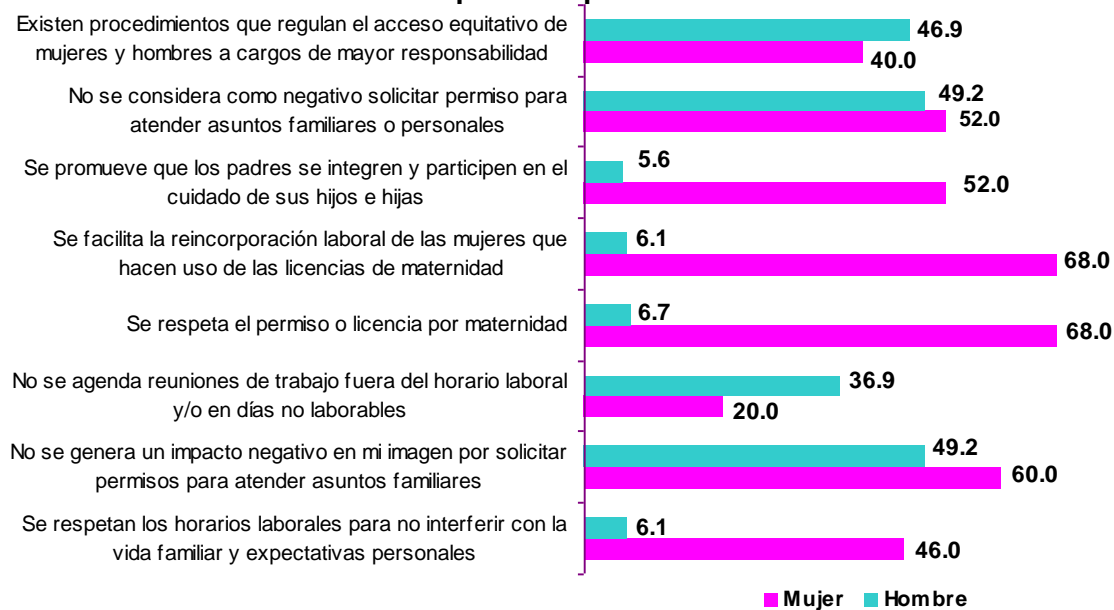
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (31.3), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

**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	31.3	50.8	25.8

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



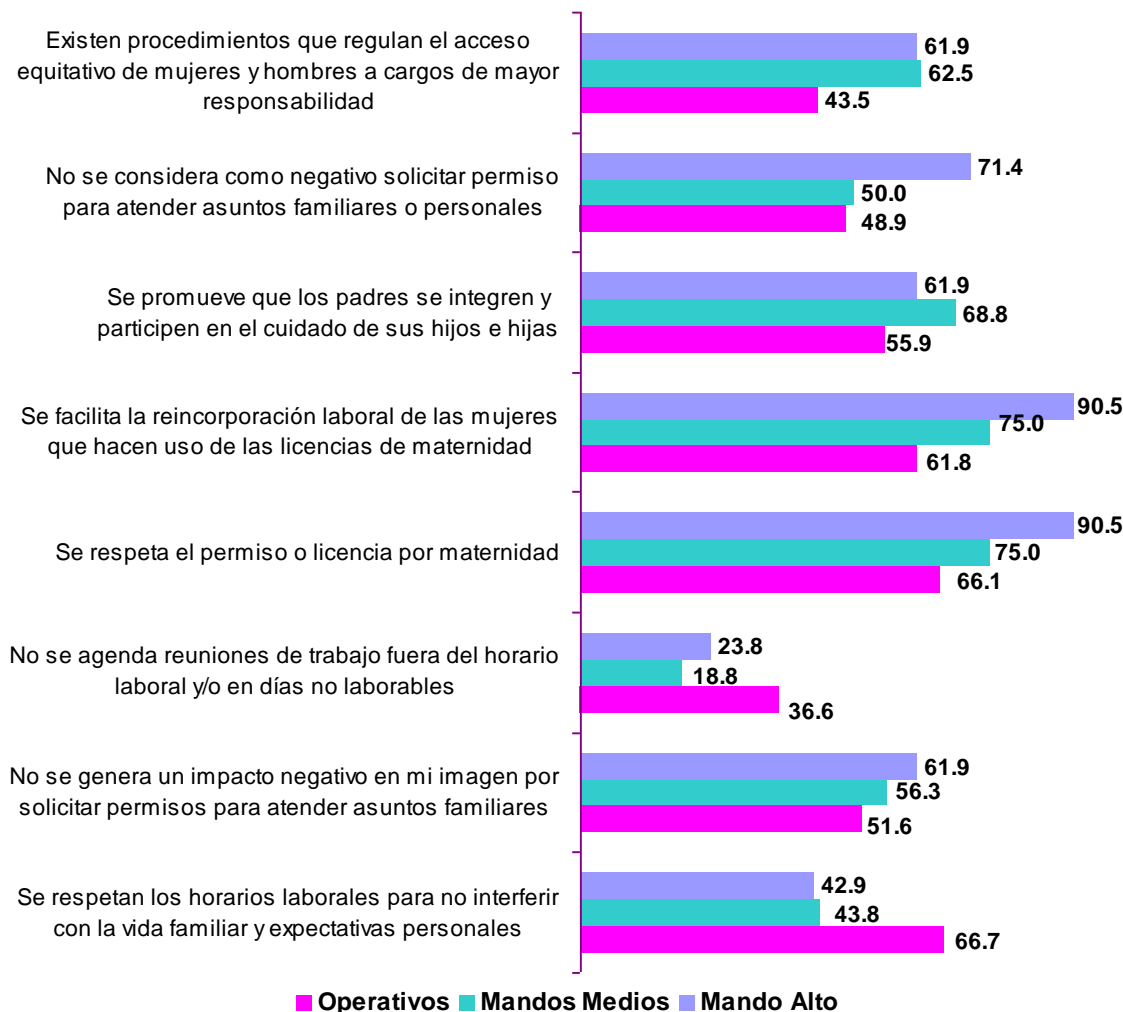
**Gráfica 29**

De acuerdo con la gráfica 29, una mayor proporción de hombres (46.9 %) que de mujeres (40.0 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

Existen brechas importantes entre hombres y mujeres que van desde 40 hasta el 61 por ciento a cerca de los componentes que mencionan que la institución se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos e hijas; se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad; se respeta el permiso o licencia de maternidad; y, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

Proporciones similares de hombres y mujeres consideran que no es negativo en la imagen del personal solicitar permisos para atender asuntos familiares.

**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**

En lo que se refiere a no agendar reuniones fuera del horario laboral o en días no laborales, solo el una de cada tres mujeres estuvieron de acuerdo con dicha sentencia, mientras que uno de cada dos hombres estuvo de acuerdo con la afirmación.

En general el nivel de mando alto es quien esta más de acuerdo con cada una de las afirmaciones de esta sección, especialmente las que tienen que ver con el permiso o licencia por maternidad, la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad y no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.

Por otro lado, una mayor proporción del personal de nivel operativo menciona que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

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.

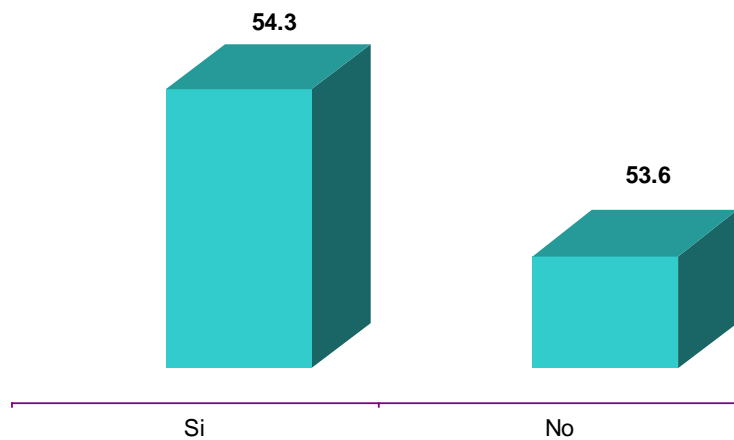
<b>Cuadro 11.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales.</b>								
Conflictos derivados de las labores familiares y profesionales	Mujeres				Hombres			
	Nunca	A veces	Seguido	Muy seguido	Nunca	A veces	Seguido	Muy seguido
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares	54,0	26,0	8,0	0,0	70,4	19,6	5,0	2,8
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales	54,0	26,0	8,0	0,0	70,4	19,6	5,0	2,8
Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia	54,0	28,0	4,0	2,0	62,6	25,7	6,7	2,8
He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo	34,0	50,0	4,0	0,0	58,1	30,7	5,0	3,9
He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares	78,0	6,0	0,0	4,0	84,9	9,5	2,2	1,1

En lo que se refiere a los conflictos, solamente poco más del 4 por ciento tanto de hombres como de mujeres encuentra conflictos con las labores familiares y profesionales, la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.

En lo que se refiere a los permisos, el 42 por ciento de las mujeres reconoce que dispone de permisos para cuidar a hijos e hijas menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades de hijos e hijas en la escuela, mientras que para el caso de los hombres este porcentaje es de 40 por ciento, en su mayoría los permisos son otorgados por los jefes(as) inmediatos.

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**



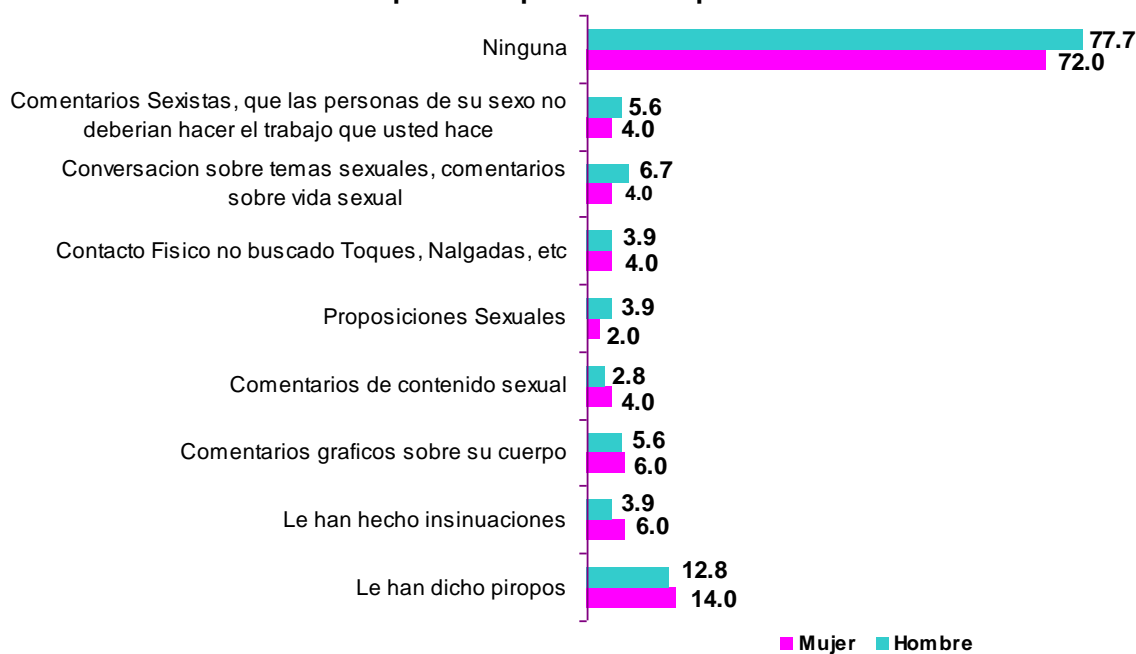
### k) Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

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 son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se encuentran distribuidos de forma similar tanto para hombres y mujeres.

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)<sup>20</sup> tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

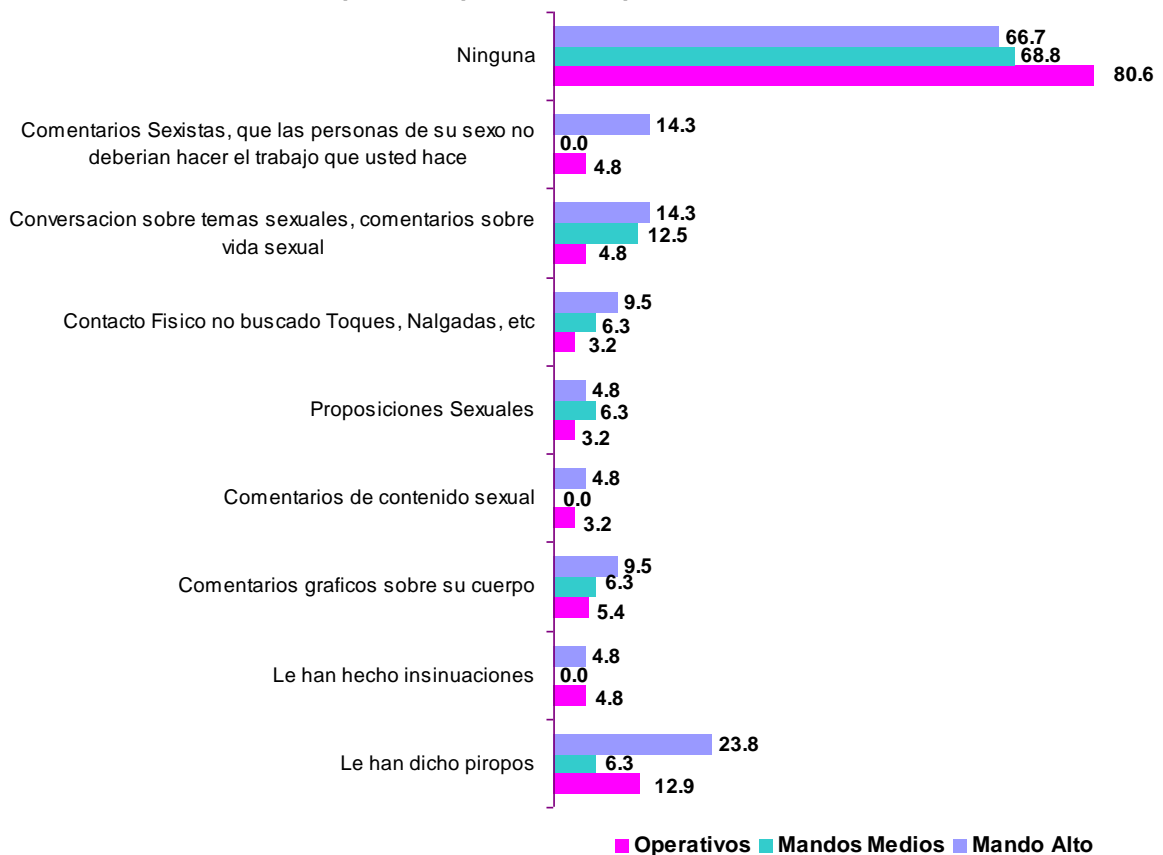
<sup>20</sup> Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 4

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

<b>Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total</b>			
<b>Índice</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	4.62	4.28	4.62

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 alto quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, como lo muestra la gráfica 28

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

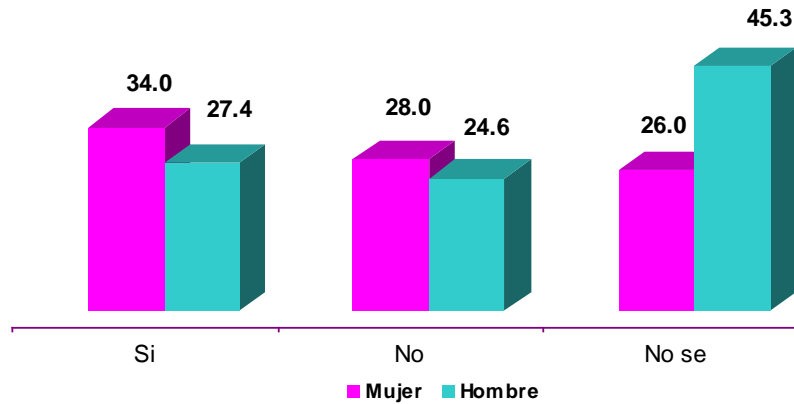


**Gráfica 33**

El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo Normal o algo común, y los hechos no fueron comentados o fueron comentados con algún compañero.

Poco menos de la tercera parte del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 33.

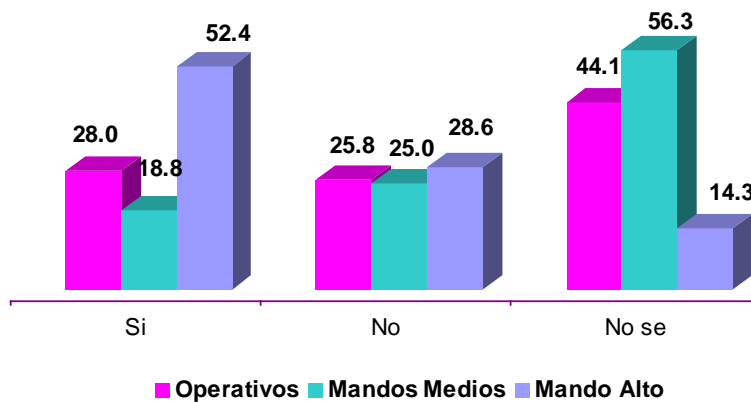
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Sexo**



**Gráfica 34**

Debe destacarse de la gráfica 34 que, es el personal con nivel de mando alto quienes tiene mayor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución.

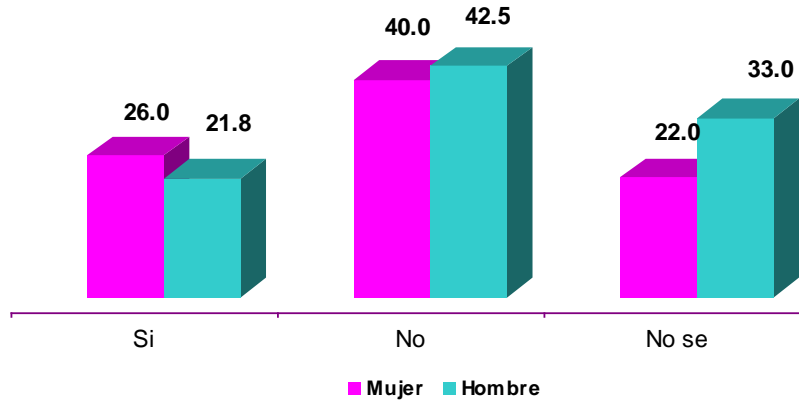
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Nivel de Mando**



**Gráfica 35**

Por otro lado, sólo el 26.0 por ciento de las mujeres y 21.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 35.

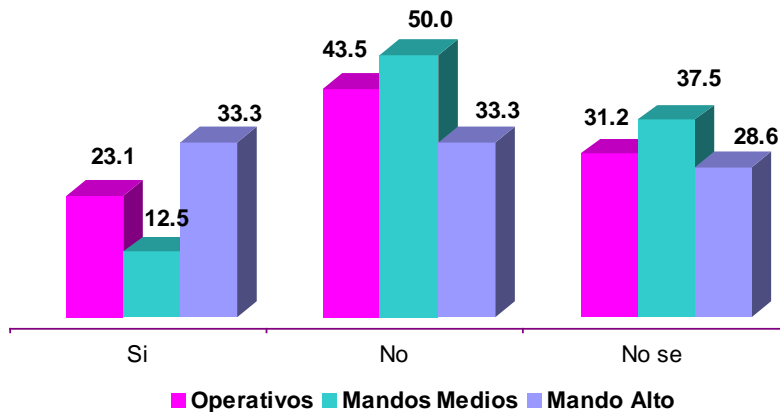
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Sexo**



**Gráfica 36**

Es el personal de los niveles de mando alto es quienes en mayor medida reconocen que la institución realiza campañas contra el hostigamiento en su centro laboral, como lo muestra la gráfica 36.

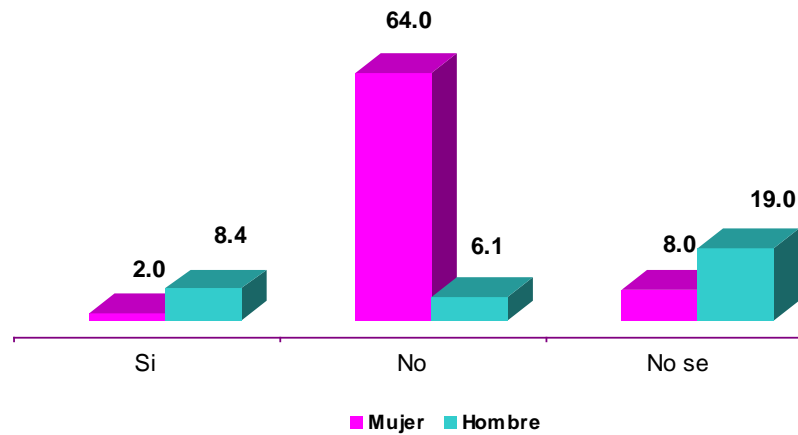
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Nivel de Mando**



**Gráfica 37**

De acuerdo con la gráfica 38, solamente una pequeña porción de los hombres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato por su condición de hombre (8.4 por ciento)

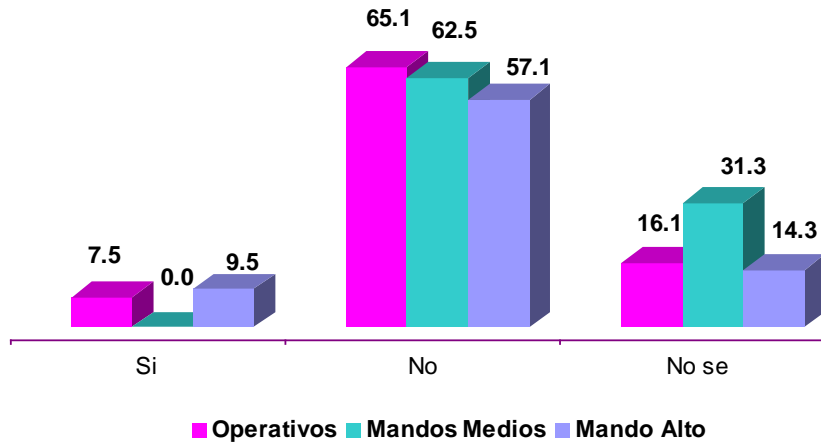
**Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo**



**Gráfica 38**

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel de mando alto quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación, seguida por el nivel operativo, mientras que el nivel de mando medio no mencionó sufrir intimidación o maltrato.

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



**Gráfica 39**

## 10.- CONCLUSIONES

### Información Socio Demográfica..

En el Ayuntamiento del Municipio de San Julián laboran un total de 265 empleados y empleadas. La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo. En ella podemos observar que el 22 por ciento de la platilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 78 por ciento está compuesta por hombres.

En virtud de lo anterior podemos deducir que no se cumple con lo estipulado en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo.

Laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 40 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

Hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas, por otra parte, es significativo que haya un 3.9 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que ninguna mujer de la Institución vive en unión libre. También resulta importante saber que la proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres. Una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), así mismo el 46 por ciento de mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

Es interesante mencionar que alrededor de una de cada cuatro mujeres que laboran en la institución mencionaron ser jefas de familia, además podemos concluir que una de cada dos mujeres que la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de San Julián es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, situación que contrasta en que haya una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismo niveles.

Es por ello que podemos concluir en que no se cumple con lo estipulado en la Norma Mexicana de Igualdad en la que establece que la brecha entre el porcentaje de hombre y 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 San Julián no sucede así, es decir la brecha es de 38.9 por ciento.

Es notable como hay el doble de hombres que de mujeres quienes tienen entre 6 y 10 años laborando en la institución y por otro lado, hay el doble de mujeres que de hombres quienes tienen laborando entre 11 y 20 años, pero no existe una sola mujer que tenga más de 20 años laborando en la Institución.

### Deberes Institucionales

Al calcular el Índice de deberes institucionales resulto tener un nivel bajo, siendo mejor calificado por las mujeres.

Según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Iguadad entre hombres y mujeres, algo que se aprecia de manera evidente en la gráfica es que las Mujeres tienen mayor grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

Debe señalarse, sin embargo, que menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del municipio de San Julián, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales. Algo que es de llamar la atención, es que sólo una de cada cuatro mujeres y hombres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco.

La brecha más amplia aparece en el componente de que institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en materia de Equidad de Género, por un lado uno de cada cuatro hombres lo sabe, por otro dos de cada cuatro mujeres lo conoce.

Hablando de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco un 29.6 por ciento de los hombres la conoce y 50.0 por ciento de las mujeres la conoce. En lo que se refiere al ámbito municipal, sólo el 36.3 por ciento de los hombres y 54.0 por ciento de las mujeres saben de alguna ley o normatividad en materia de equidad de género.

El nivel de mando alto son quienes tienen mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema.

El personal con nivel educativo de Doctorado son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo a saber (80%), seguido por el nivel Preparatoria. Cabe señalar que el análisis fue transversal, es decir, el comparativo es con respecto al personal de su mismo nivel de escolaridad quienes dijeron no conocer alguna normatividad, siendo el más bajo los de nivel primaria.

### **Clima Laboral**

Podemos apreciar que el índice de Clima Laboral tiene un nivel bajo (23.5), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres, que no dice esto que existen mejores condiciones de trabajo apreciado así por las mujeres que para lo que aprecian los hombres.

Sólo un 5.6 por ciento de los hombres señala que las cargas de trabajo son justas o equitativas, mientras que un 34 por ciento de las mujeres coincide con dicha afirmación.

Las brechas más grandes entre la percepción de los hombres y las mujeres se da en aquellos componente que hablan de acerca de las funciones y tareas definidas con claridad, que en el centro laboral actual su jefe(a) toman en cuenta la opinión del personal y los superiores valoran el trabajo de su personal tanto como ellos mismos lo valoran.

Es importante mencionar que similar proporción de hombres y mujeres considera que el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias.

Una mayor proporción de mujeres se identifican con la opción de que su empleo actual es un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más les gusta y un medio para resolver sus necesidades y gustos sin depender de otra personas.

En la opinión de los hombres, al parecer sólo se identifican con el componente que menciona que el empleo actual es un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias de la familia.

Los empleados(as) con niveles de mando altos concuerdan con la idea de que en la institución se toma en cuenta la opinión del personal por parte de sus superiores.

Los empleados(as) de los niveles operativos son quienes mencionaron, en mayor medida que los otros niveles de mando, que en la institución sus superiores valor su trabajo tanto como ellos mismo lo valoran.

### **Comunicación Incluyente.**

El 80 por ciento de las mujeres están de acuerdo con que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres mientras que sólo 5 por ciento de los hombres lo consideran así. Un comportamiento similar sucede en el componente que habla acerca de si en las campañas y documentos oficiales que emite la institución se utiliza un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

Muy poca proporción de hombres y mujeres opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje y que en la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

La mayor parte de los empleados de niveles de mando alto reconoce que en la institución, 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, proporciones similares del personal, en relación al nivel de mando, opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje

### **Selección del Personal**

Es notable la amplia brecha entre hombres y mujeres para la mayoría de componentes que pertenecen a la sección de selección de personal, mientras que entre el 56 y 70 por ciento de las mujeres concuerda con cada una de las afirmaciones, sólo entre 5 y 6 por ciento de los hombres lo consideran de igual forma.

Similares proporciones de hombres y mujeres estuvieron de acuerdo cuando se les cuestionó a cerca de que si en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo únicamente se incluían preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto.

Se presento una gran disparidad entre la opinión de los hombre y mujeres con respecto a la pregunta habla a cerca del reclutamiento y selección del personal se realiza sin discriminación de género, donde la brecha es de 30 por ciento.

Una menor proporción del personal de cada nivel de mando se identifica con la afirmación de que en la institución se garantiza que en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades.

### **Salarios y Prestaciones.**

Uno de cada dos hombres y mujeres considera que en el ayuntamiento de San Julián los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal. Una proporción mayor de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales.

Una mayor proporción (56.0 %) de mujeres que de hombres (48.6 %) reconoce que si de dispone de tal tabulador.

Una mayor proporción del personal con un nivel de mando alto, en relación a otros niveles de mando, está de acuerdo con cada una de las afirmaciones relacionados con el tema de Salarios



y Prestaciones, en cambio, el nivel de mando operativo es quien en menor medida se identifica con cada una de las afirmaciones.

El 81 por ciento de los niveles de mando alto está de acuerdo y sólo el 45 por ciento de los niveles operativos se identifica con que los criterios de prestaciones que contempla el centro de trabajo son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente.

### **Promoción Vertical y Horizontal.**

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.

Son las mujeres quienes consideran que al personal de la institución se le dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse.

Es notable como el 70 por ciento de las mujeres consideran que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.

En general, es el personal con nivel de mando alto quien está de acuerdo con cada una de las afirmaciones, especialmente aquellas que mencionan que tanto hombres y mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos superiores y que en la institución las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, el personal de nivel operativo, es el que está menos de acuerdo con las afirmaciones.

Cerca de una tercera parte del personal del nivel de mando medio piensa que en la institución es importante el que seas hombre o mujer para ascender o ser promocionado.

Una mayor proporción de la platilla de personal de la institución de nivel operativo, en comparación con los otros niveles de mando, piensa que en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

### **Capacitación y Formación Profesional**

Personal del ayuntamiento de San Julián le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional un nivel bajo.

La institución establece políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, de acuerdo con el 74.0 por ciento de los hombres y 51.4 por ciento de las mujeres. Entre un 54.2 y un 64.0 por ciento de hombres y mujeres reconoce que las solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resuelto positivamente.

Tan sólo 5.6 por ciento de los hombres considera que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres, mientras que 74.0 por ciento de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

Se debe hacer hincapié que uno de cada dos hombres y mujeres que laboran en el ayuntamiento opina que los cursos y talleres de capacitación no se consideran para promociones.

Un dato interesante es que para las mujeres la información sobre las capacitaciones es pública y disponible a todo el personal es bastante amplia no estando de acuerdo con ello los hombres. La brecha entre los mandos altos y medios es más evidente en el componente que habla a cerca de que en la institución de que existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.

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

### **Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal**

Una mayor proporción de hombres (46.9 %) que de mujeres (40.0 %) consideran que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

Existen brechas importantes entre hombres y mujeres que van desde 40 hasta el 61 por ciento a cerca de los componentes que mencionan que la institución se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de los hijos e hijas; se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad; se respeta el permiso o licencia de maternidad; y, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

Proporciones similares de hombres y mujeres consideran que no es negativo en la imagen del personal solicitar permisos para atender asuntos familiares.

Son mas la mujeres, que los hombre los que están de acuerdo en que no se agenden reuniones fuera del horario de trabajo.

Una mayor proporción del personal de nivel operativo menciona que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales.

el 42 por ciento de las mujeres reconoce que dispone de permisos para cuidar a hijos e hijas menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades de hijos e hijas en la escuela, mientras que para el caso de los hombres este porcentaje es de 40 por ciento.

### **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 Son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se encuentran distribuidos de forma similar tanto para hombres y mujeres.

El personal de nivel de mando alto quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, el personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal o algo común, y los hechos no fueron comentados o fueron comentados con algún compañero.

Poco menos de la tercera parte del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual.

El personal con nivel de mando alto quienes tiene mayor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución.

Sólo el 26.0 por ciento de las mujeres y 21.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, quienes reconocen esto en mayor medida son los niveles de mando alto.

Solamente una pequeña porción de los hombres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato por su condición de hombre (8.4 por ciento), mientras que fue solo el 2% para las mujeres.

Es el nivel de mando alto quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación, seguida por el nivel operativo, mientras que el nivel de mando medio no mencionó sufrir intimidación o maltrato.

## 9.- RECOMENDACIONES

Las recomendaciones la realizaremos de acuerdo al análisis de cada uno de los componentes del estudio.

### Información Socio Demográfica..

- a) En el primer apartado observamos que no se cumple la norma de equidad laboral, por lo que se recomienda que se vayan desarrollando políticas públicas municipales en ese sentido ya que hacer cambios de manera inmediata implicaría una serie de problemas estructurales para la Administración Municipal.
- b) Así mismo es recomendable desarrollar políticas de contratación en puestos de mando intermedio y alto ya que tampoco se cumple con la norma en este sentido más aun cuando las mujeres son las que poseen mayor nivel de escolaridad.
- c) Es también necesario desarrollar algún tipo de apoyo a madres solteras o solas ya que muchas de ellas son jefas de familia y no cuentan con el respaldo de una pareja.
- d) Promover iniciativas de permanencia del personal ya que en este municipio el número de mujeres que laboran en relación con la permanencia es inferior al de los hombres.

### Deberes Institucionales

- a) Se desconocen los deberes institucionales por lo que se requiere hacer una promoción intensa de los mismos mediante campañas internas en la institución.
- b) Es poco conocido también el programa PROIGUALDAD por lo que se recomienda que se programe durante el próximo año un esfuerzo en este sentido.
- c) Tan sólo el 36.3 por ciento de los hombres y 54.0 por ciento de las mujeres saben de alguna ley o normatividad en materia de equidad de género. Por lo mismo se insiste en realizar una campaña especial ya que con ello se puede crear conciencia y que esta impacte en los hogares de los funcionarios. Este esfuerzo se requiere sobre todo en los niveles operativos.
- d) Finalmente conviene apoyar en incrementar el nivel de escolaridad ya que a mayor nivel educativo se nuestra una mayor conciencia de los deberes.

### Clima Laboral

- a) En el estudio se refleja una mejor opinión de las condiciones de trabajo apreciado así por las mujeres más que para los hombres. Esto implicaría una labor especial en. Determinarlas, darlas a conocer y vigilar su aplicación con enfoque de equidad.
- b) Sólo un 5.6 por ciento de los hombres señala que las cargas de trabajo son justas o equitativas, pero es muy bajo el nivel de mujeres que afirma lo mismo, por ello se recomienda realizar una difusión detallada de las mismas y si no están establecidas, establecerlas.
- c) No hay mucha claridad en las funciones lo que hace pensar que no hay perfiles definidos ni tampoco manuales de descripción de puestos o si los hay no son conocidos por lo que la recomendación aquí en que se realicen y se difundan con todo el personal, pues la

primera obligación de una institución con sus trabajadores es que tengan claro lo que se espera de ellos.

- d) Es además recomendable incrementar la participación de la gente en eventos o reuniones del equipo ya que muchos señalan que esas cosas solo son para los jefes, este tema es importante puesto que ayuda a la persona a sentirse integrada y ponerse la camiseta de la institución.
- e) Es mayor el personal de niveles de mando altos quienes concuerdan con la idea de que en la institución se toma en cuenta la opinión del personal por parte de sus superiores. Y este es un tema de liderazgo que se debe pulir por lo que se recomienda una formación especializada para las personas que tienen gente a su cargo.

### **Comunicación Incluyente.**

- a) Sigue siendo un tema el crear cultura de equidad aún en el tema de comunicación incluyente ya que la percepción de los hombres esta muy por debajo de la de las mujeres en este sentido. Ayudaría el realizar un programa de capacitación enfocado a estos temas.
- b) Consideramos que se debe tener en cuenta a la totalidad de los empleados para una campaña de equidad en la administración pública municipal que genere conciencia y ayude a mitigar las brechas existentes de desinformación.

### **Selección del Personal**

- a) Realizar un sistema de selección apegado a perfiles y darlo a conocer, aunque es posible que esto ya exista, lo que el estudio refleja sobre todo es la falta de difusión. De cualquier manera, sino esta claro este sistema de reclutamiento y selección debe definirse de manera profesional e igualitaria.
- b) Para asegurar y erradicar la brecha existente en la percepción de si se realiza sin discriminación de género, donde la brecha es de 30 por ciento. Se recomienda que haya una política pública municipal en este sentido y que se incluya como parte del sistema de selección.
- c) Es notorio que los mandos altos tienen mayor conocimiento de estos temas por lo que los esfuerzos deben bajar a todos los niveles y esa labor se debe hacer de manera intencional, detallada y accesible para todos.

### **Salarios y Prestaciones.**

- a) Aunque no es preocupante en tema de la equidad en salarios y prestaciones de todos modos conviene uniformar los criterios que marcan estos aspectos para garantizar que todo mundo conozca de ellos.
- b) Se debe dar a conocer el tabulador sobre el cual se determinan los sueldos y si este no existe, pues crearlo.
- c) Es recomendable contar con un sistema de valuación de puestos para que se sepan los elementos sobre los cuales se determinan los sueldos y la posibilidad de acceder a una mejora salarial.

- d) Toda la labor mencionada anteriormente se debe dirigir de manera especial a los niveles operativos.

### **Promoción Vertical y Horizontal.**

- a) En este apartado son menos las mujeres que 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. En este sentido se debe garantizar e informar sobre los requisitos para ser promovido dentro de ella, establecer las bases y comunicarlas.
- b) Establecer medios de desarrollo promoviendo el servicio civil de carrera, en el que el personal comprenda y participe en el para mejora su posición en los puestos disponibles.
- c) De nuevo es el nivel operativo quien mas padece esta percepción y es debido a desconocimiento por lo que la propuesta es una campaña masiva de comunicación de estos componentes.

### **Capacitación y Formación Profesional**

- a) Se recomienda establecer sistemas de capacitación basados en competencias y que estos sean accesibles para todos por igual.
- b) Brindar la garantía de que la capacitación esta disponible para todo el personal y que esta puede ser solicitada en cualquier momento y realizada de acuerdo a las posibilidades de las institución.
- c) Se debe hacer hincapié que uno de cada dos hombres y mujeres que laboran en el ayuntamiento opina que los cursos y talleres de capacitación no se consideran para promociones. Por lo mismo se debe buscar que para la gente tenga sentido el formarse ya que esto ayudara a su desarrollo profesional dentro de la institución.
- d) La calendarización de las capacitaciones se deberá hacer en días y horas no laborales para no interferir con la vida familiar de los y las empleadas de la institución.
- e) Hay un buen porcentaje de personal y sobre todo en niveles operativos que no recibió capacitación durante todo el año pasado, por ello se debe establecer un diagnóstico de necesidades de capacitación y en base a el desarrollar un plan de atención.

### **Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal**

- a) Son menos las mujeres que los hombres quienes opinan que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. Por ello es pertinente determinar ya una política de ascensos y comunicarla.
- b) Es recomendable que la institución promueva o propicie los espacios de convivencia familiar entre su propio personal y de este con su familia.
- c) En esta institución no es negativo solicitar permisos, pero se debe evitar que las reuniones o eventos interfieran en la vida familiar, sobre todo para el personal de mando alto a quien más le afecta este aspecto.

**Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.**

- a) Aunque son pocos los casos y los que hay no son graves es importante establecer políticas de respeto, se recomienda que desde el Instituto Municipal de la mujer se genere una iniciativa que pueda ser trasformada en política pública de respeto entre compañeros y compañeras.
- b) El personal de nivel de mando alto quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento, por ello es recomendable realizar de manera periódica un recuento y concientización en este componente.
- c) Sólo el 26.0 por ciento de las mujeres y 21.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual y quienes reconocen esto en mayor medida son los niveles de mando alto. Por lo mismo es recomendable que se programe una campaña intensa que pueda permear todos los niveles de la institución.
- d) Es muy bajo el índice de intimidación o maltrato pero de cualquier manera se debe generar una política que permita erradicarlo, denunciarlo y sancionarlo.

# 11.- ANEXOS

## Anexo 1

### Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de San Julián 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 Sexismo<sup>21</sup> (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

---

<sup>21</sup> Ma. Jesús Izquierdo citado por Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010

## Anexo 3

<b>Ponderaciones a los factores o temas que conforman el Índice de Cultura Institucional</b>			
<b>Factor o Tema</b>	<b>Valor del Factor (a)</b>	<b>Ponderaciones (b)</b>	<b>(a) x (b) / 100</b>
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
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>Suma</b>

Las ponderaciones fueron retomadas y adaptadas del cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual, que se calcula para el Modelo de Equidad de Género: MEG 2003<sup>22</sup>

<sup>22</sup> 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.