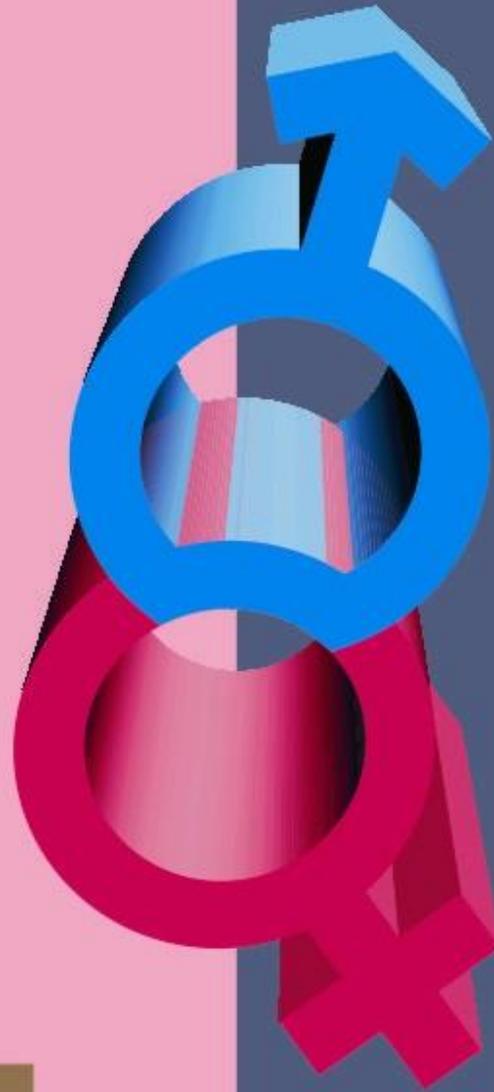




**MUNICIPIO
DE TONAYA**



Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal



**MÉXICO
2010**
Bienestar
Independencia
Creación
Renovación



JAL
GOBIERNO DE JALISCO



Vivir Mejor

GOBIERNO FEDERAL

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

Diagnóstico de Cultura Institucional



Diagnostico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Tonaya, 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 Tonaya, 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 Tonaya 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 Traversalidad 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 Tonaya.

Denominación Tonaya

Toponimia Su nombre significa: “lugar situado al oriente”. Otros autores, sin embargo, lo han interpretado como: “al oriente donde sale el sol”.

El poblado tomó su nombre de un cacique guerrero llamado Tenaya, palabra indígena que proviene del vocablo “tonatiuh” que significa: sol.

Escudo El escudo de armas fue realizado por el Arq. Rafael Díaz Gómez en el año de 1986 quien para la representación toma de base un cuadrado y follaje como motivo de la decoración; la figura geométrica está apoyada en uno de sus vértices.

El escudo se divide en tres partes, conforme a las reglas de la heráldica el blasón habrá de interpretarse viendo desde el escudo a las personas, de esta manera: al lado derecho se aprecia un campo de magueyes; al extremo izquierda un sembradío de maíz como complemento de su vida económica; y en medio, en la parte superior, el sol del cual el municipio toma su nombre; al centro destaca el Templo de Nuestra Señora de la Asunción, símbolo de la fe de este pueblo eminentemente católico; y al frente un agave, materia prima de la principal industria en el municipio: la elaboración de mezcal.

Al pie del escudo, con letra estilizada, se lee el nombre del municipio: Tonaya, Jalisco. El blasón se modificó en el año de 1998 por el Profesor Amador Toscano Quintero de manera muy leve incrementando un círculo a su alrededor y para facilitar su impresión y diseño.

Reseña Histórica.

Su fundación data de la época prehispánica por tribus de origen tolteca. Tonaya estaba situado al oriente del actual pueblo sobre los llanitos de unas lomas que aún guardan los restos de los cimientos del primitivo poblado. Sus fundadores fueron Otomín, Tlatoli, Tzomitloc y Tlayomich quienes en unión de varios naturales salieron a poblar la región. Al establecerse murieron muchos indígenas y sus familias. Los sobrevivientes eligieron a Tzomitloc (o Amole) como cacique.

Tonaya perteneció al cacicazgo de Tuxcacuesco, dependiendo a su vez de la provincia de Amole (o Amula). Esta provincia comprendía el territorio desde la falda de los volcanes de Colima hasta las playas de Barra de Navidad; a la llegada de los españoles estaba gobernada por Hopey.

En 1523 esta región fue sometida por las huestes españolas encabezadas por Alonso de Avalos, en cuyo honor estas posesiones tomaron por nombre el de Provincia de Avalos.

Desde 1825 Tonaya tenía ayuntamiento y comprendía las haciendas y ranchos de Higueras, Coatlán, Coatlancillo, Santa Gertrudis, Tecamatlán y Amacuatitlán. Su erección como municipio es anterior al año 1837 como se desprende del decreto del 13 de marzo de ese año. En 1911, por decreto número 1 383 publicado el 10 de marzo, se determinaron sus límites con el municipio de Tuxcacuesco.

Cronología de Hechos Históricos

| | |
|------|--|
| 1523 | Conquista la región el español Alonso de Avalos. |
| 1895 | Fue quemado parte del archivo municipal por unos bandoleros. |
| 1911 | Se establecen límites con el municipio de Tuxcacuesco. |
| 1971 | Desbordamiento del río Tonaya, causando estragos en la población. |
| 1997 | Noviembre 9. Por primera vez gana un partido diferente la Presidencia Municipal. |

Descripción Geográfica

El municipio de Tonaya se localiza en la parte sur del estado de Jalisco, en las coordenadas 19° 47' de latitud norte y 103° 58' de longitud oeste, a una altura de 900 metros sobre el nivel del mar.

Delimitación Limita al norte con los municipios de Chiquilistlán, al sur con Tuxcacuesco; al este con Tapalpa y San Gabriel y al oeste con Ejutla y El Limón.

Fuente: Los Municipios de Jalisco. Colección: Enciclopedia de los Municipios de México. Secretaría de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco. 1988.

Extensión.- Su extensión territorial es de 491.28 kilómetros cuadrados.

Perfil socio demográfico.

Grupos Étnicos.

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, en el municipio habitan un total de 7 personas que hablan alguna lengua indígena.

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, el municipio cuenta con un **total de 5,557 habitantes**.

2.- ÍNDICE

| | Página |
|---|--------|
| 1. Presentación | 3 |
| 2. Índice | 6 |
| 3. Introducción | 7 |
| 4. Marco normativo | 9 |
| 5. Marco conceptual | 18 |
| 6. Objetivo | 21 |
| 7. Metodología | 22 |
| 8. Resultados y análisis | 24 |
| a. Información socio demográfica | 24 |
| b. Resultados de los factores o temas que componen el diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Tonaya. | 30 |
| c. Deberes institucionales | 32 |
| d. Clima laboral | 35 |
| e. Comunicación incluyente | 39 |
| f. Selección de personal | 41 |
| g. Salarios y prestaciones | 44 |
| h. Promoción vertical y horizontal | 45 |
| i. Capacitación y formación profesional | 50 |
| j. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal | 53 |
| k. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral | 58 |
| 9. Conclusiones | 64 |
| 10. Recomendaciones | 69 |
| 11. Anexos | 73 |
| 12. Bibliografía | 83 |
| 13. Glosario | 84 |

3.- INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.- MARCO NORMATIVO

En el Plano Internacional:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mujer y la economía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el Plano Nacional:

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

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

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

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

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

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

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

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

En el Plano Estatal:

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

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

El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos⁶:

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

Entre otros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El marco normativo Internacional, Nacional y Estatal presentado nos da la pauta para respaldar, orientar y facilitar la implementación del presente Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Municipio de Tonaya. 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 Tonaya Jalisco.

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

5.- MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Idem

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- OBJETIVO

GENERAL.

- Obtener a través del estudio la percepción con perspectiva de género de las y los servidores(as) públicos(as) sobre la situación que vive el Municipio de Tonaya, 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 Tonaya Jalisco.
- Generar propuestas para disminuir significativamente la desigualdad de género y la manera en que la institución y entidades públicas prestan sus servicios a la comunidad.

7.- METODOLOGÍA

Para el desarrollo del Diagnóstico Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género se llevo a cabo la aplicación de una encuesta a todo el personal que labora en la Administración Pública Municipal de Tonaya, 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 Tonaya.

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 cuestionario¹⁴ fueron 92 y se atendieron 10 aspectos relevantes para el análisis de la información:

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

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

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

Método de análisis.

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

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

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

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

¹⁴ Ver Anexo 1 para conocer el Cuestionario aplicado

8.- RESULTADOS Y ANÁLISIS.

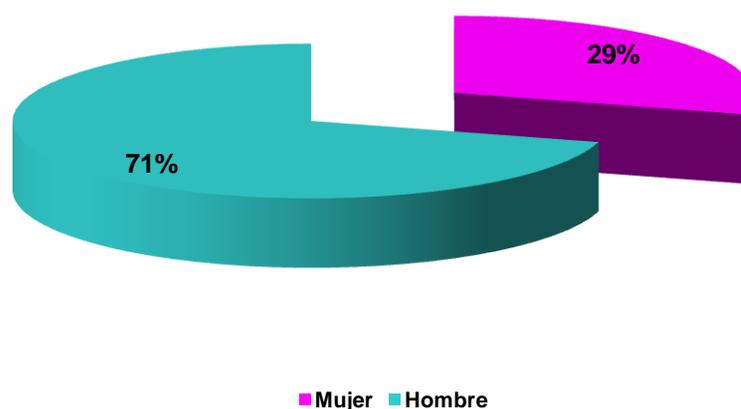
De la aplicación del cuestionario de cultura institucional en el municipio de Tonaya.

a).- Información Socio Demográfica:

En el Ayuntamiento del Municipio de Tonaya laboran un total de 86 empleados y empleadas de los cuales la gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo (61 hombres y 25 mujeres). En ella podemos observar que el 29 por ciento de la platilla laboral esta compuesta por mujeres, mientras que el restante 71 por ciento esta compuesta por hombres.

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo¹⁵, lo anterior con el objetivo de buscar la igualdad y la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres. En este caso observamos que es inferior la participación de mujeres en la plantilla laboral que lo que fija la norma.

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

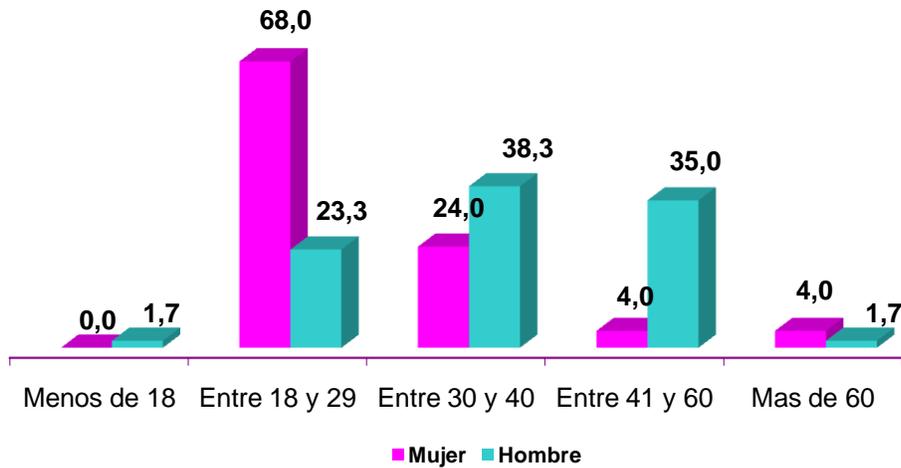


Gráfica 1

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

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

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

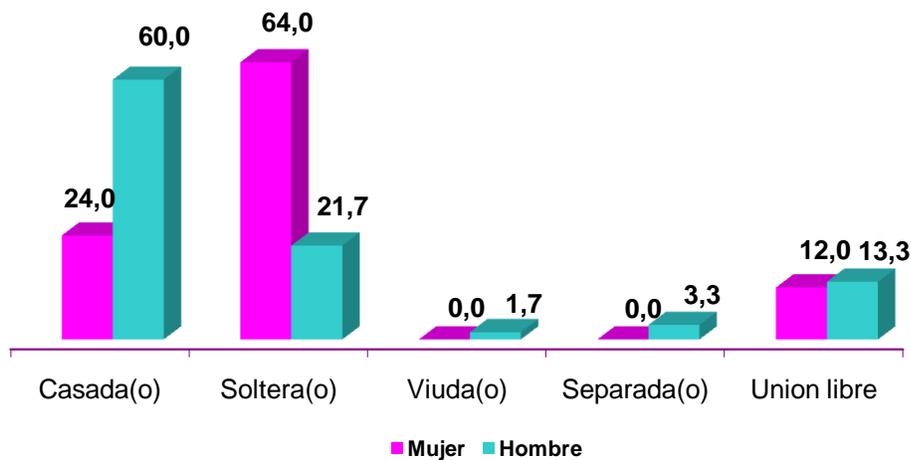


Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Tonaya 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 13.3 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 12.0 por ciento de las mujeres 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.

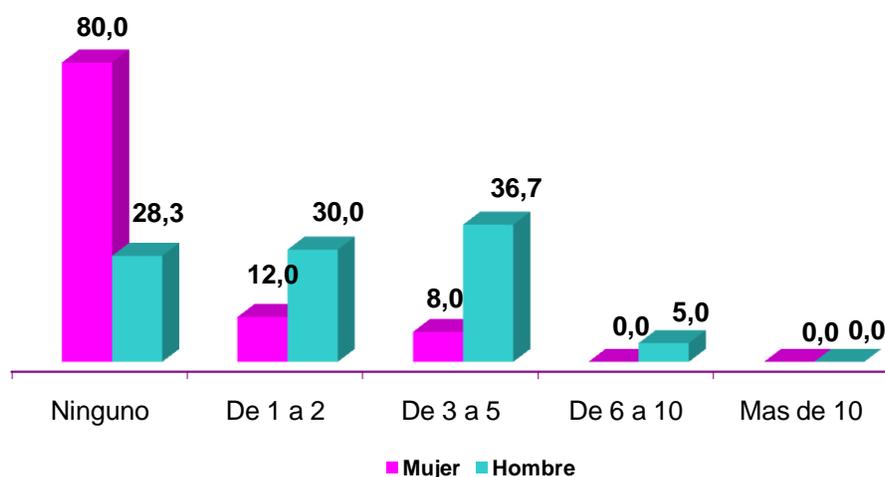
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Estado Civil por Sexo



Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que es significativamente mayor la proporción de mujeres que de hombres que no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 44 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

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

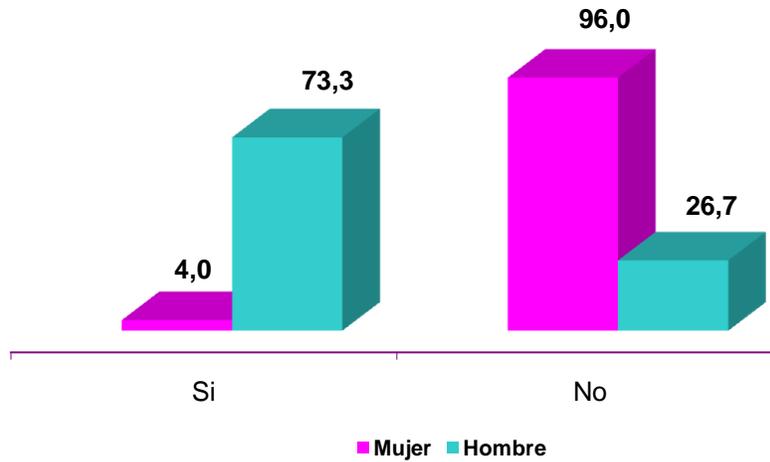


Gráfica 4

En el municipio de Tonaya podemos observar que casi un 96% de las servidoras públicas no son jefas de familia, mientras que más del 73% de los hombres lo son, como lo muestra la gráfica 5.

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefe (e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que en este caso la mayoría de las mujeres que tienen hijos no encabezan su hogar ya que cuentan con el apoyo de su pareja.

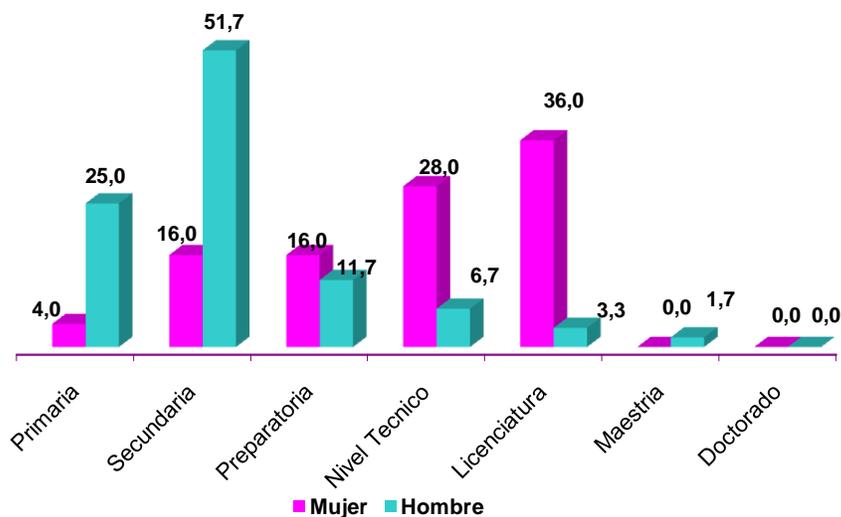
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo



Gráfica 5

Como podemos observar los grados de escolaridad en el municipio de Tonaya hasta el nivel de secundaria son más los hombres que las mujeres quienes ha estudiado, sin embargo, son más las mujeres que han cursado la educación media y superior que los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel licenciatura es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 36 por ciento más de mujeres que de hombres con este nivel de escolaridad.

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



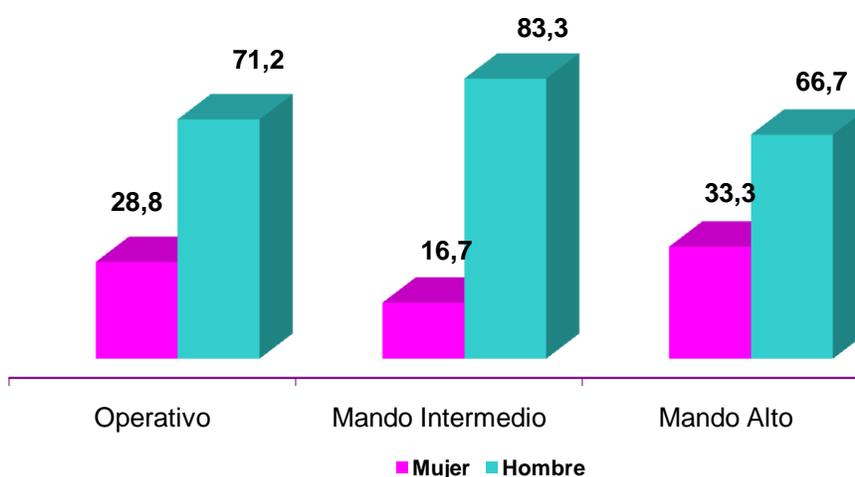
Gráfica 6

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

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

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad¹⁶ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de Tonaya no sucede así, es decir la brecha es de 67.0 por ciento, para los mandos medios y en el caso de los mandos altos es de 33.4% por ciento.

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



Gráfica 7

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo

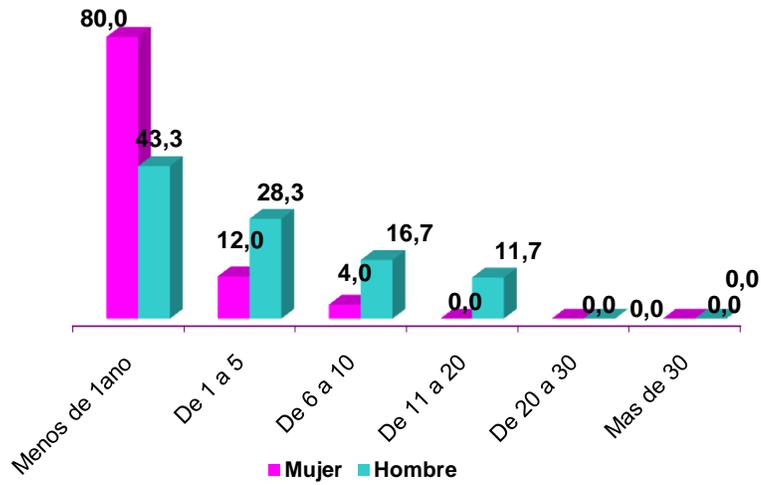
| Índice | Operativo | Mando Intermedio | Mando Alto |
|---|-----------|------------------|------------|
| Índice de Contribución al Sexismo (ICS) | 0,8 | 0,11 | 0,12 |

En la gráfica 8 podemos observar que la mayoría del personal femenino del Ayuntamiento es de reciente ingreso pues un 80% tienen menos de un año colaborando con el gobierno municipal esto se puede deber a que la mayoría de los puestos de mujeres son administrativos y están catalogados en el nivel operativo.

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

Observamos también que mas del 56% del personal masculino lleva trabajando en el gobierno municipal entre 1 y 10 años, mientras que prácticamente no hay mujeres que hayan trabajado en la institución por más de 10 años.

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 Tonaya.

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 Tonaya (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 ponderación¹⁷ 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 52.8 para el municipio de Tonaya. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI¹⁸.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 61.2 y para el caso de los Hombres fue de 49.9, lo cual significa que en forma global las mujeres consideran que se vive una cultura con perspectiva de género mayor que los hombres, gráfica 9.

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

Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde 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.

¹⁷ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 2

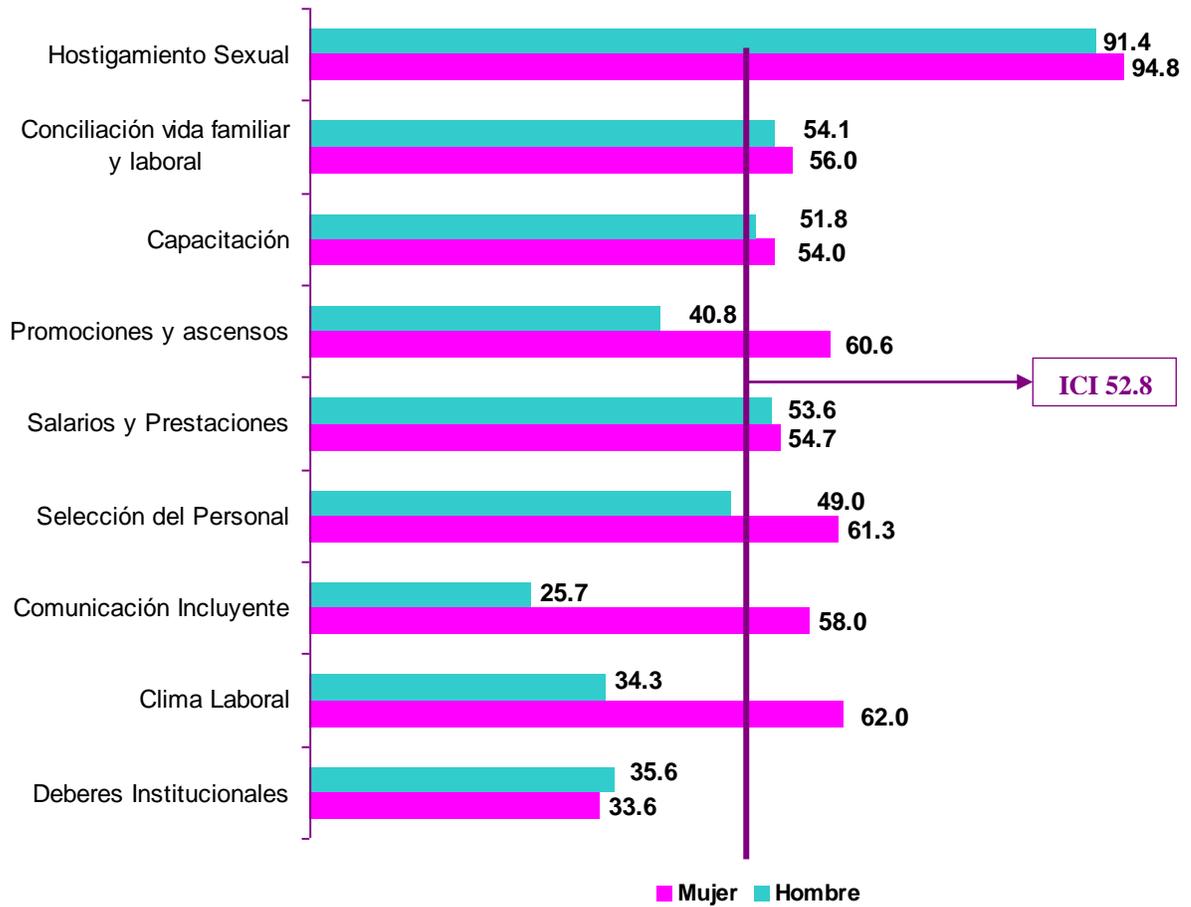
¹⁸ Nivel Bajo: ICI < 50

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.

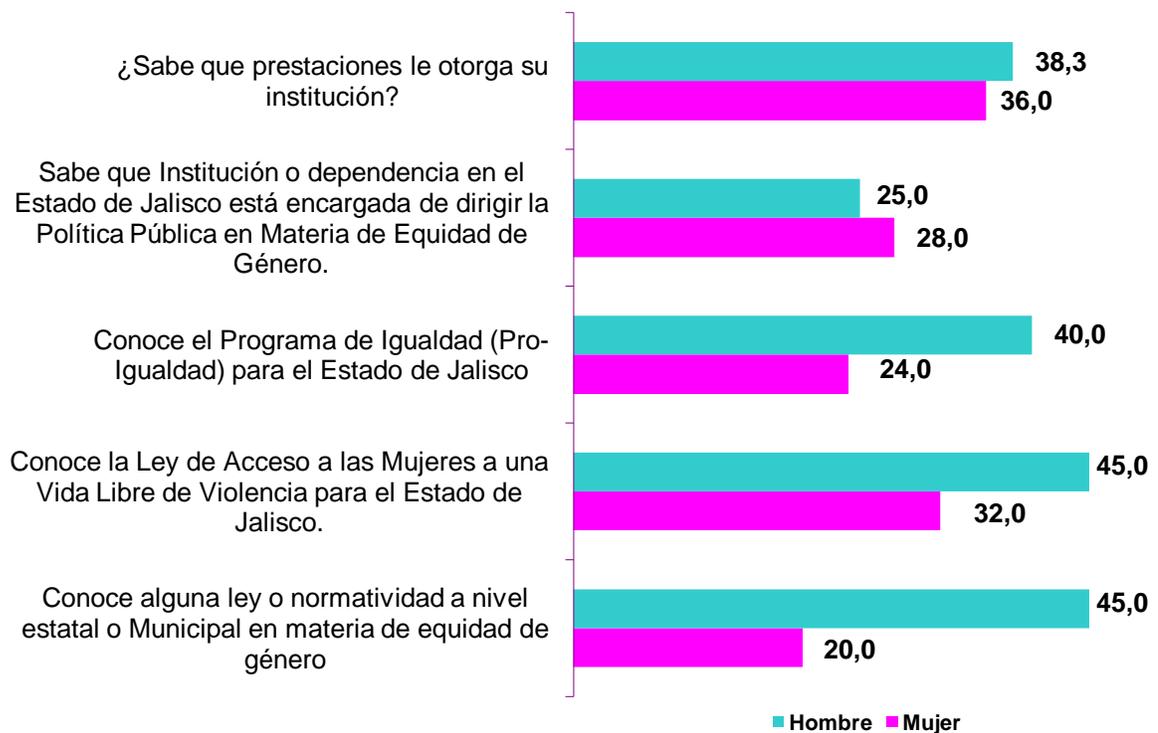
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor o tema de deberes institucionales, a través del Índice de Deberes Institucionales, cálculo que aparece en el Cuadro 2. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Deberes Institucionales | 35,5 | 28,0 | 38,7 |

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



Gráfica 10

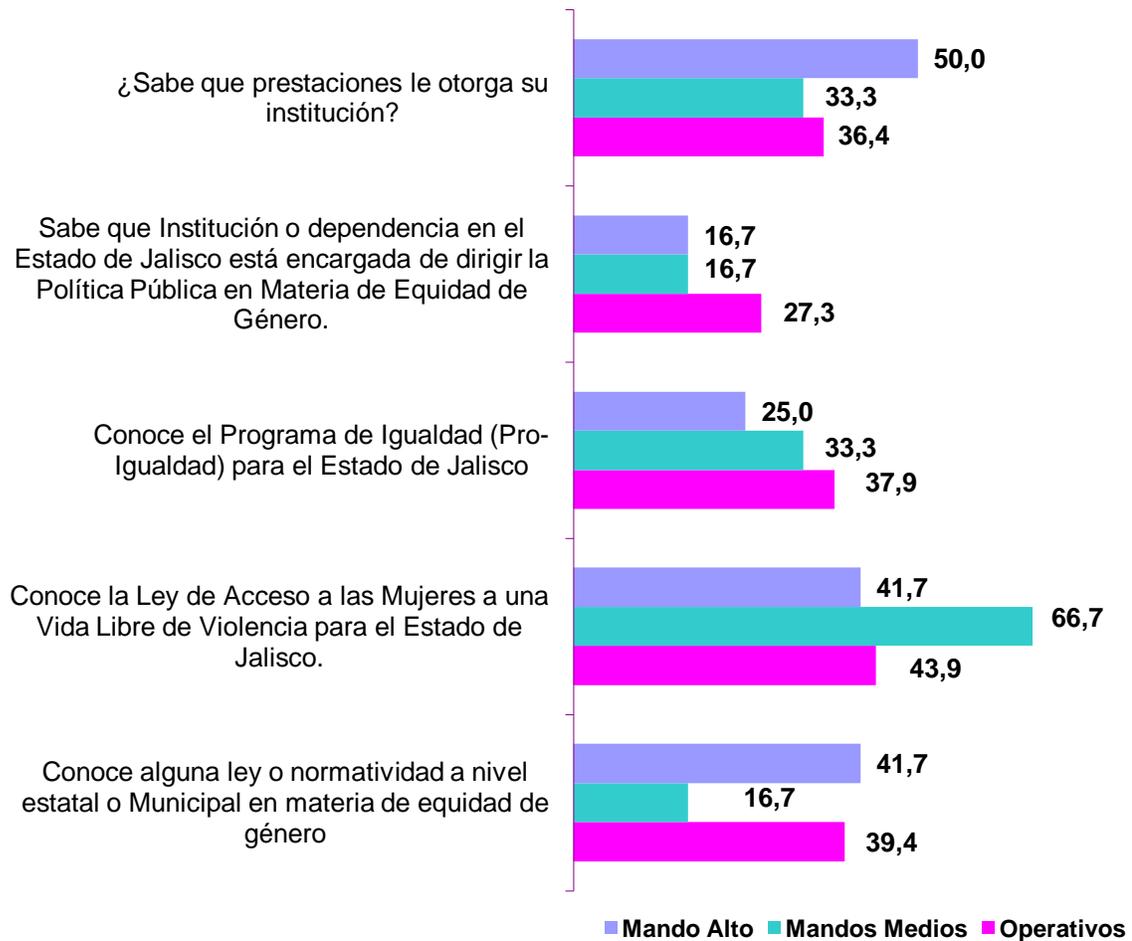
En la gráfica 10 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que es mayor el número de hombres que de mujeres con cierto grado conocimiento 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 Tonaya, 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 conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco. Mientras que el 40% de los hombres dijo conocerlo, Entre un 36 y un 38 por ciento de hombres y mujeres reconoce que prestaciones le ofrece su institución. Y respecto a la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco un 45 por ciento de los hombres la conoce y 32.0 por ciento de las mujeres la conoce, Así mismo vemos que son más los hombres que las mujeres en porcentaje quienes reconocen alguna Ley o normatividad en materia de equidad de género siendo 45% y 20% respectivamente.

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 y medios son quienes tienen mayor conocimiento respecto de las prestaciones que les otorga la institución, en algunos rubros es mayor el persona operativo que tiene conocimiento del marco normativo estatal, y destacan los mandos altos y operativos en el conocimiento que tiene que ver con la institución o dependencia en el Estado de Jalisco que está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Equidad de Género.

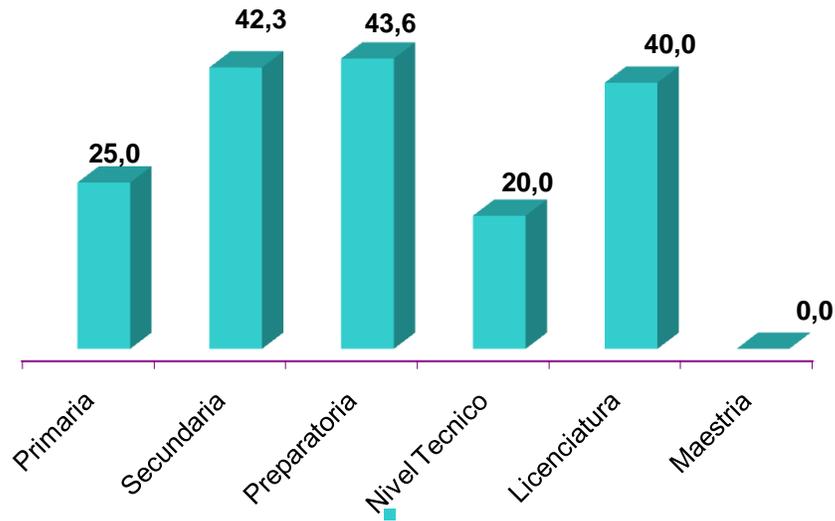
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Deberes Institucionales por Nivel de Mando



Gráfica 11

Algo que es interesante analizar es el grado de conocimiento del personal del ayuntamiento del marco normativo estatal y municipal en el tema de deberes institucionales, en la gráfica 12 se muestran los resultados de este análisis, en ella podemos apreciar que el personal con nivel educativo de preparatoria son un 43% los que conocen el marco normativo, mientras con la escolaridad secundaria son un 42,3% y los de Licenciatura en un 40% y los de primaria en un 25% y los de nivel técnico en un 20%.

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

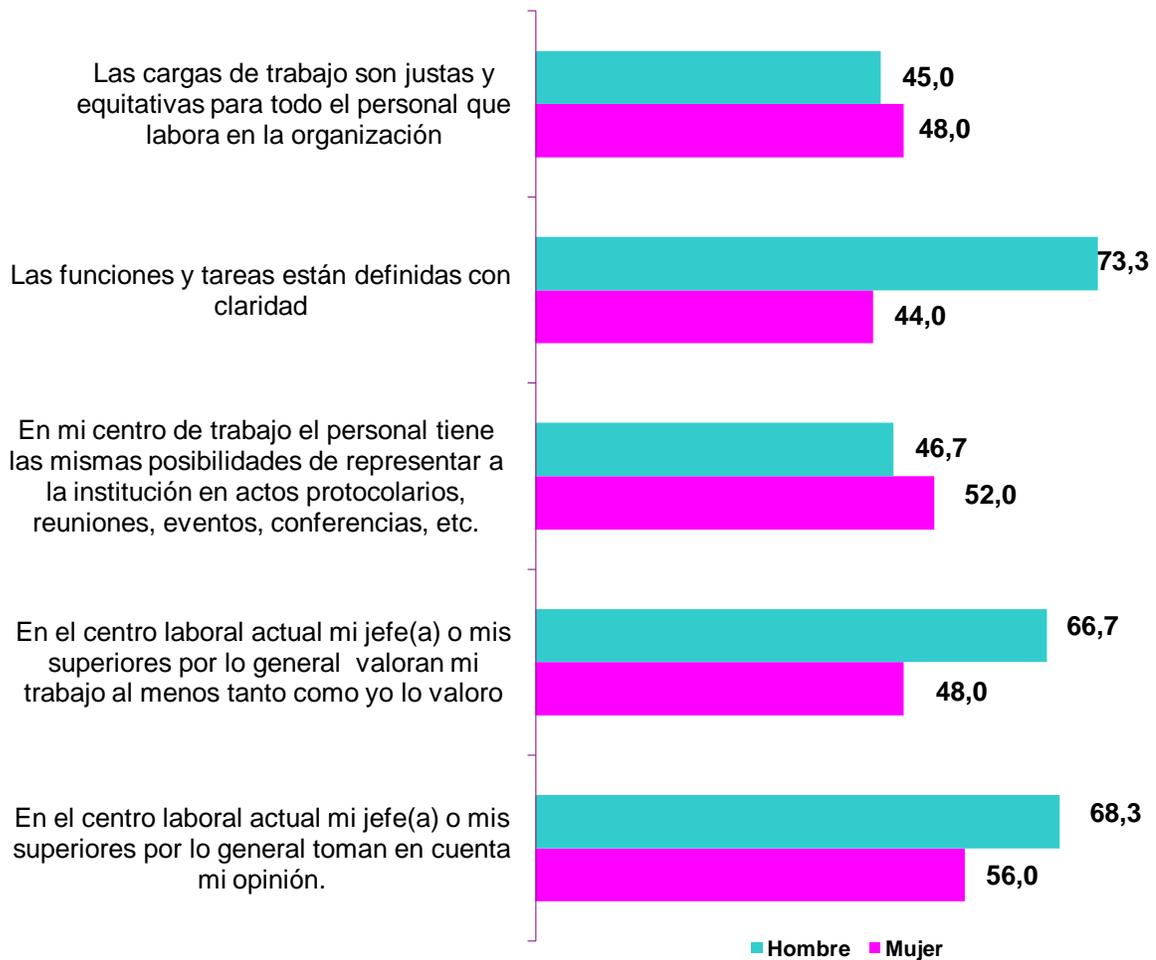


Gráfica 12

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

En la gráfica 13, vemos que una proporción mayor de hombres que de mujeres esta de acuerdo con las afirmaciones que componen este apartado de preguntas. Destacando tres: 1.- Que las funciones están claramente definidas, 2.- Que siente valorado su trabajo y 3.- Que se toma en cuenta la opinión. Esta situación es preocupante ya que es menor el número de mujeres que perciben esto sobre todo en el rubro que tiene que ver con que las funciones estén claramente definidas y el sentimiento de trabajo valorado.

De manera adicional con la información obtenida de la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Clima Laboral, a través del Índice de Clima Laboral, Cuadro 3. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56,9), y es significativamente mayor para los hombres.

| Cuadro 3.- Índice de Clima Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Clima Laboral | 56,9 | 49,6 | 60,0 |

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

| Cuadro 4.- Distribución porcentual de las opiniones de la plantilla laboral del ayuntamiento de Tonaya sobre cómo 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 | 20,0 | 16,0 | 20,0 | 24,0 | 16,0 | 16,0 | 1,7 | 13,3 | 10,0 | 1,7 |
| Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes. | 8,0 | 32,0 | 4,0 | 28,0 | 24,0 | 13,3 | 3,3 | 1,7 | 1,7 | 10,0 |
| Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas | 28,0 | 4,0 | 28,0 | 24,0 | 12,0 | 6,7 | 13,3 | 3,3 | 3,3 | 8,3 |
| Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona. | 28,0 | 24,0 | 28,0 | 12,0 | 4,0 | 1,7 | 1,7 | 1,7 | 1,7 | 13,3 |
| Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta. | 12,0 | 24,0 | 12,0 | 8,0 | 4,0 | 1,7 | 13,3 | 13,3 | 8,3 | 3,3 |

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

En el cuadro podemos encontrar que una mayor proporción de mujeres se identifican con la opción de *que su empleo actual es una actividad importante en su vida entre otras igual de importantes, mientras que los hombres lo ven en primer lugar como un medio obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia. Destacamos que un buen porcentaje de mujeres percibe el trabajo como un medio para resolver sus necesidades y gustos, sin depender de otras personas y también quieren desarrollarse profesionalmente y esto es entendible ya que en su mayoría no son jefas de familia y tienen mejor nivel de escolaridad.*

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

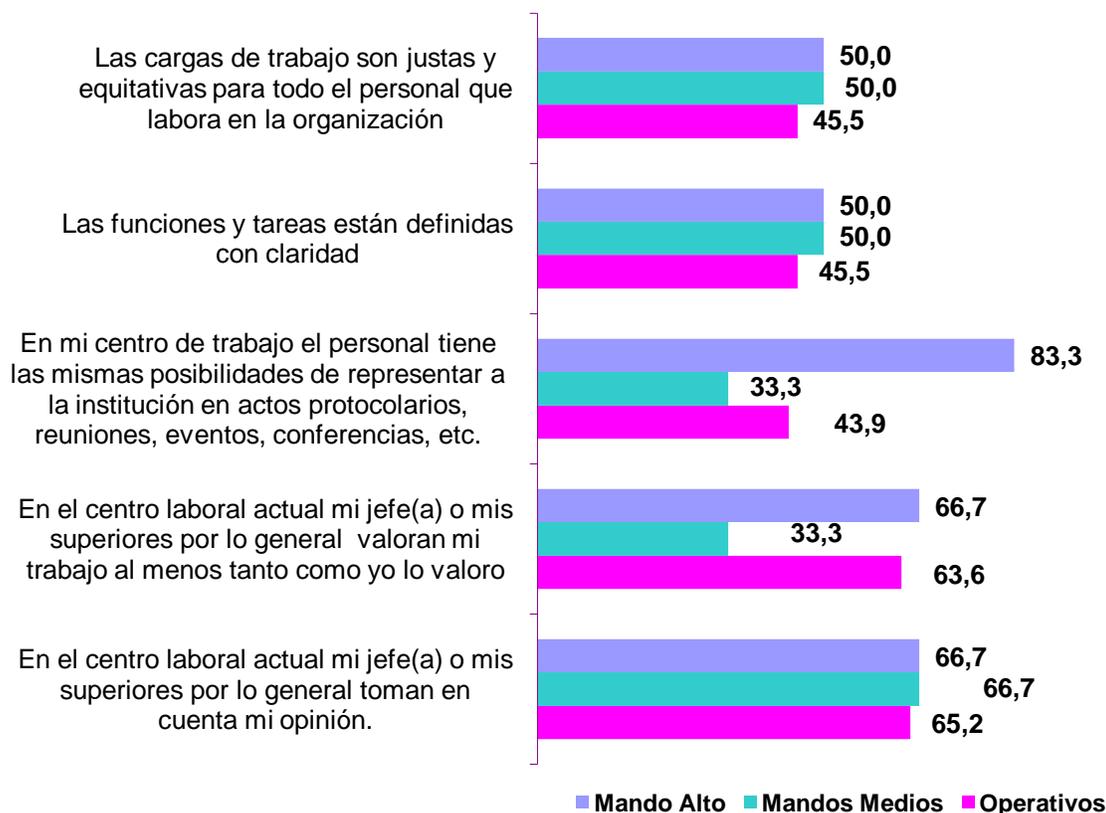
Como se puede observar en la gráfica casi todas las variables son equilibradas a menos en lo que compete a mandos altos y operativos, aunque en su mayoría solo los mandos altos consideran tener posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones o eventos.

En este caso observamos que los mandos medios dicen sentir menos la valoración de su trabajo, esto puede ser significativo ya que de los mandos medios depende en su mayoría el personal operativo.

Es de destacar que en este municipio se considera en general que las cargas de trabajo son justas y equitativas sin observar problemas de género y es muy similar la gente que considera que las funciones están definidas con claridad.

Sin embargo es importante resaltar que no llega siquiera al 50% del personal que considera eso por lo que se debe buscar la claridad en la totalidad del personal.

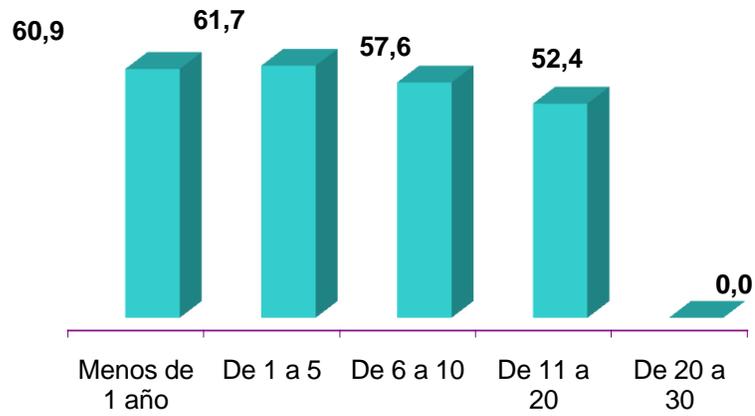
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Nivel de Mando



Gráfica 14

En la gráfica 15 aparece la distribución porcentual del personal sobre las opiniones de clima laboral según la antigüedad en la institución, como se puede ver, se muestra una tendencia a la baja sobre las percepciones del clima laboral a medida que aumenta la antigüedad del personal, aunque debe señalarse que la mejor percepción sobre este tema se dio en los empleados(as) con un rango de antigüedad de 1 a 5 años.

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.

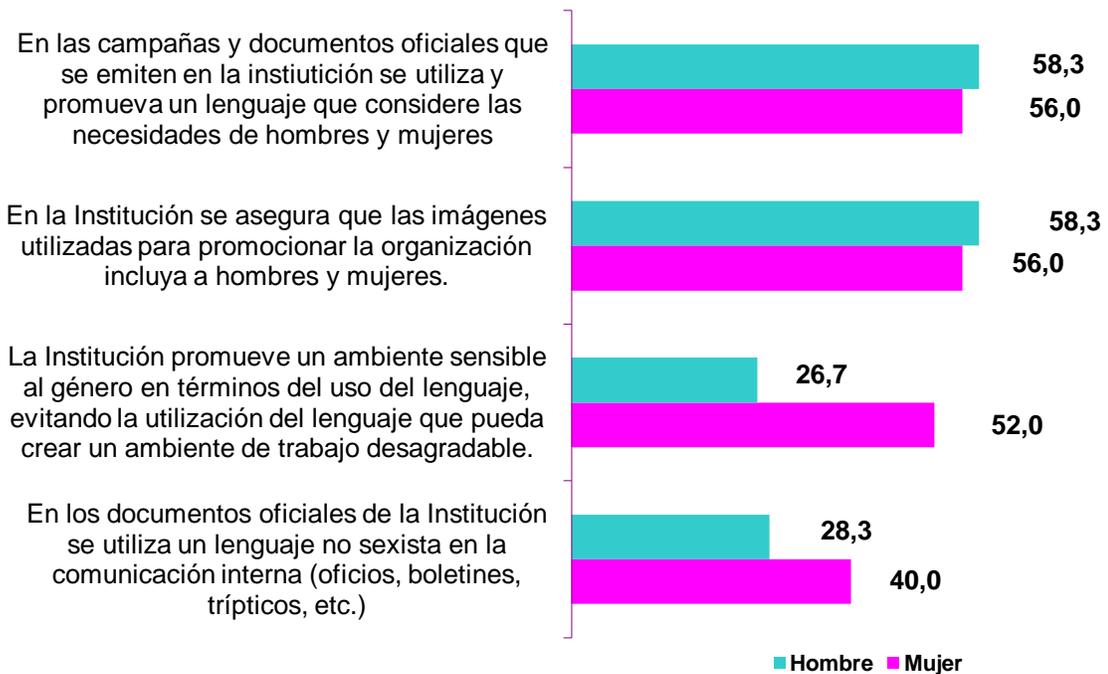
En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya 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 medio (45.3), también es importante señalar que el índice es percibido de forma mayor por las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Comunicación Incluyente | 45,3 | 51,0 | 42,9 |

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, hay un diferencial de mas de un 25% entre las hombres y las mujeres que consideran que se evita utilizar un lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable, Es también mayor el número de mujeres que de hombres que consideran que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

Los demás aspectos de la comunicación se mantienen equilibrados tanto en hombres como en mujeres. De cualquier manera los porcentajes de opinión favorable son bajos por lo que será necesario promover de manera institucional una política del uso de lenguaje.

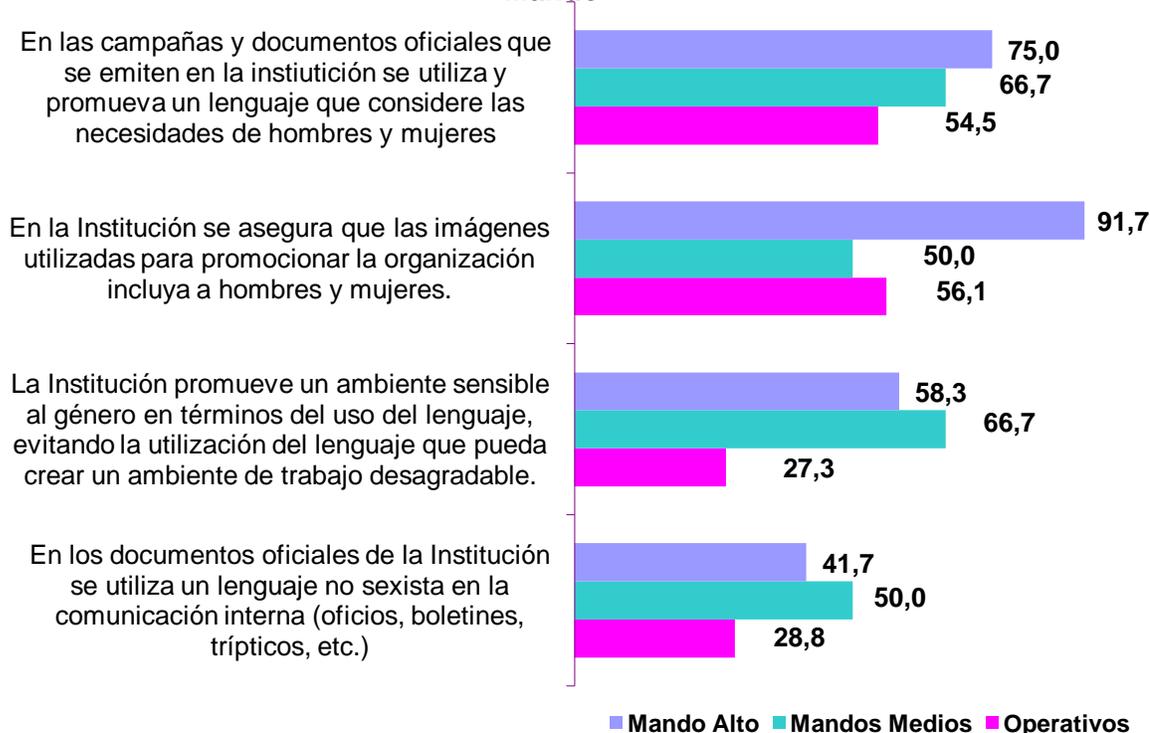
Al obtener indicadores de la opinión de la plantilla de la Institución a cerca del tema de comunicación incluyente por nivel de mando, podemos encontrar que 91.7 por ciento el personal de nivel de mando medio considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, 75% por ciento del personal de los niveles de mandos alto reconoce que en las compañías y documentos oficiales que se emiten por parte de la institución se promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

De acuerdo con la gráfica 17. Son menos las personas de nivel operativo que consideran que la comunicación es incluyente y que se propicia un lenguaje no sexista en los medios de comunicación interna del Gobierno Municipal.

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

Sin embargo podemos mencionar en términos generales existe una media mayor al 60% que nos determina que la comunicación en el Gobierno Municipal de Tonaya es incluyente en todos los niveles de la institución.

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.

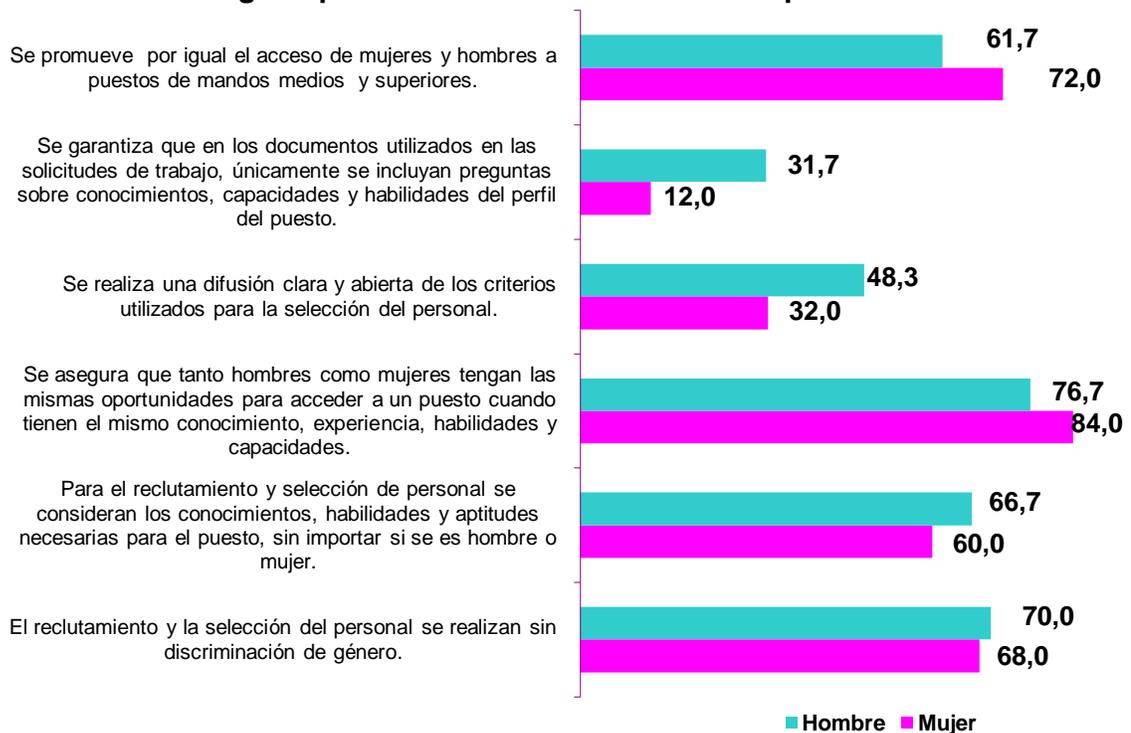
En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan 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 Tonaya 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 medio (57.8), también es importante señalar que el índice es significativamente menor para las mujeres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Selección del Personal | 57,8 | 54,7 | 59,2 |

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



Gráfica 18

Este es un rubro importante de la equidad ya que tiene que ver con las posibilidades reales de desarrollo entre las mujeres y los hombres y como podemos observar en la gráfica 18. En el gobierno no está claro un proceso de selección que considere que solo se toman en cuenta los conocimientos y capacidades y no se percibe que haya claridad en los procesos de selección para no ser discriminado para ocupar un puesto público.

Las demás variables podemos observar que son muy equilibradas y que tanto hombres como mujeres perciben las mismas condiciones para ser contratados.

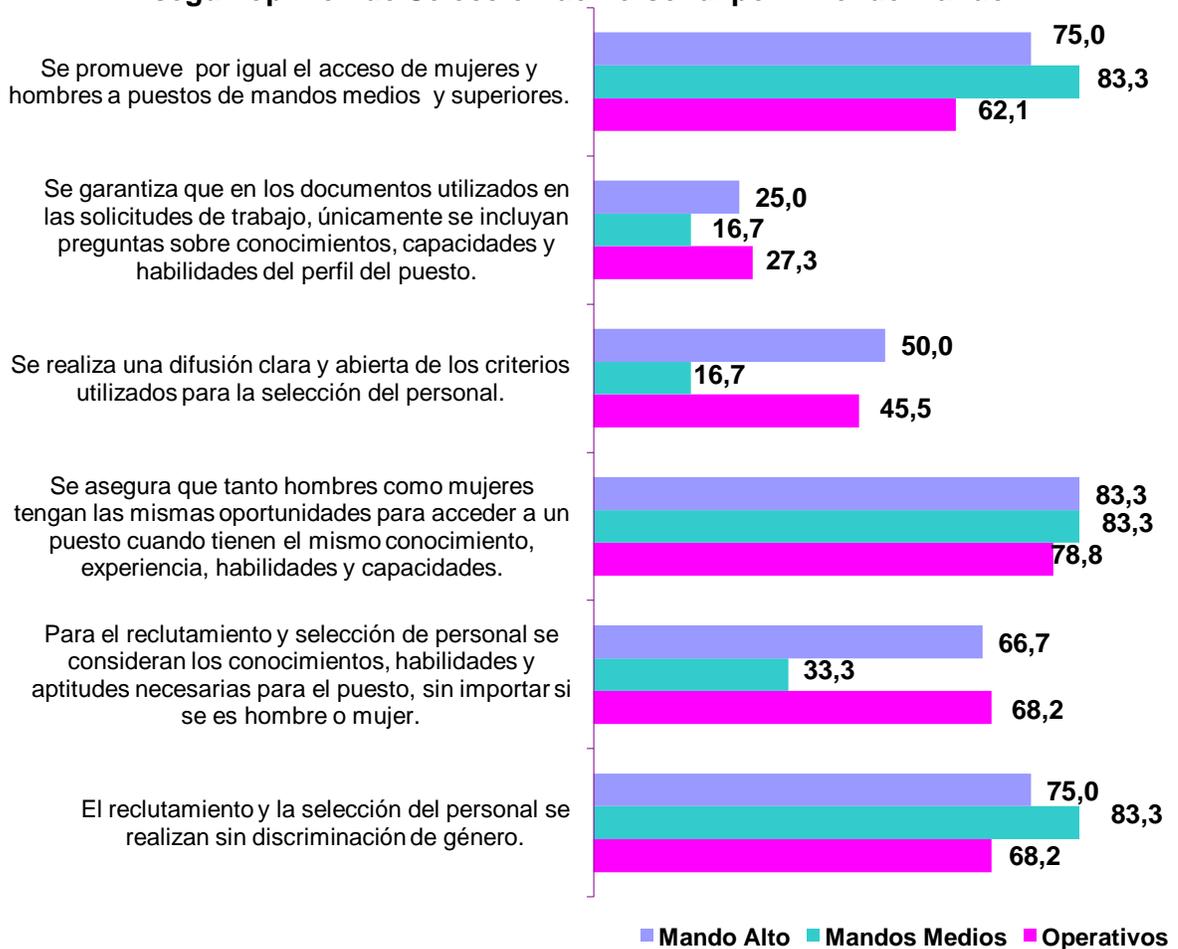
En resumen lo que arroja el estudio solo es falta de claridad en criterios y documentos para ser contratados pero si se percibe la voluntad de tratar a todos por igual.

Ahora observemos por niveles como es esta percepción.

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 realizar un análisis por cada uno de los niveles y las preguntas planteadas vemos en la gráfica 19. Que muestra la opinión por nivel de mando, vemos que hay coincidencia en de los tres niveles en tres preguntas: que se promueve el ascenso a niveles medios y superiores sin importar el género, así mismo, que se asegura que puedan acceder a puestos superiores considerando solo conocimientos y habilidades, además de que la selección de personal se realiza sin discriminación.

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



Gráfica 19

Sin embargo persiste por niveles la falta de claridad en la forma que se puede acceder a puestos de mayor nivel y los criterios utilizados en el proceso de selección para contratar o promover a una persona. En estos aspectos hay brechas que van desde un 15 hasta un 30% de diferencia con respecto a los mandos.

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.

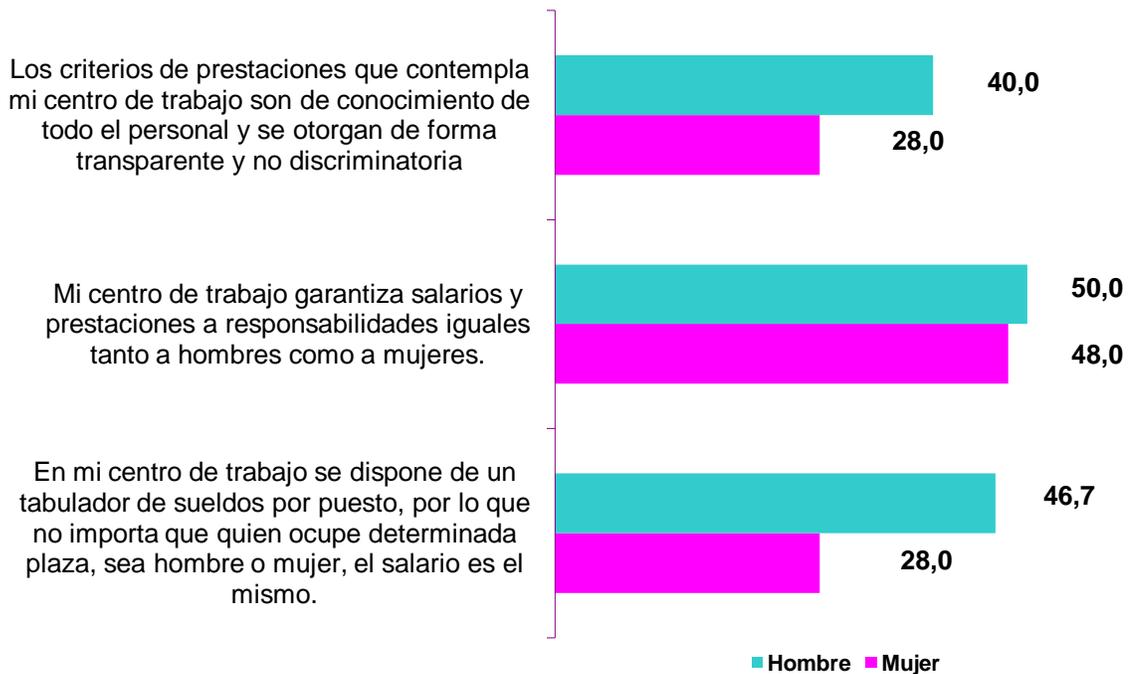
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya 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-bajo (45.6), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------|---------|---------|
| Índice de Salarios y Prestaciones | 42,4 | 34,7 | 45,6 |

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



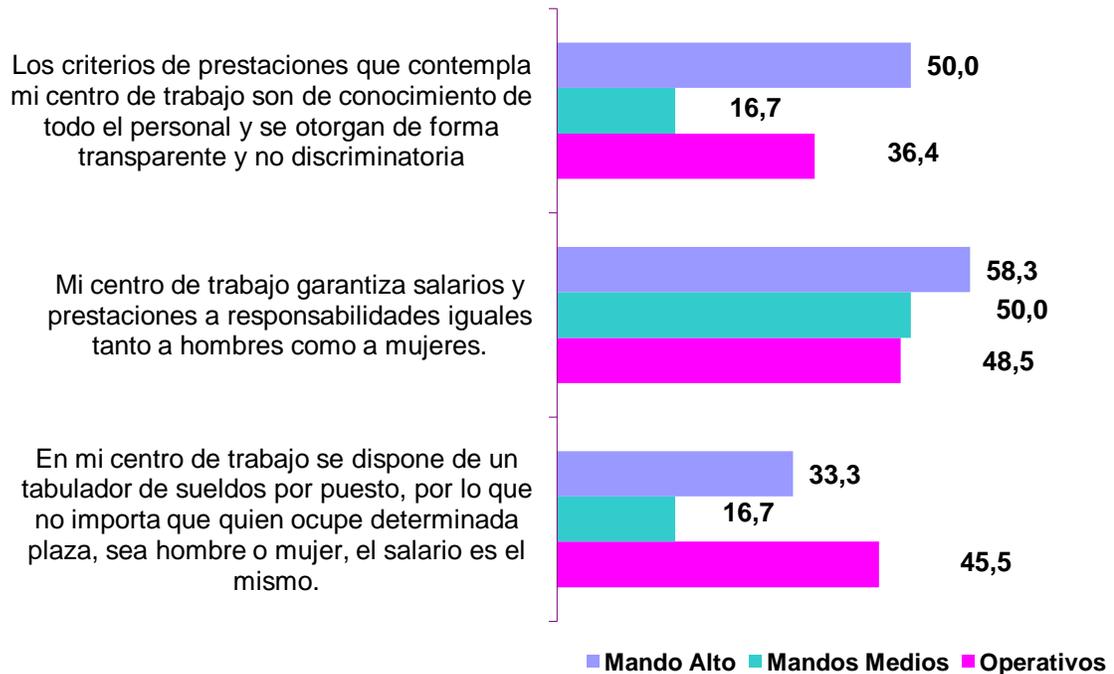
Gráfica 20

Como podemos observar en la gráfica 20. Hay equilibrio en la percepción de que se garantiza que los salarios y prestaciones se garantiza de acuerdo a responsabilidades tanto para hombres como para mujeres, sin embargo son menos las mujeres que reconocen los criterios de prestaciones y si estos se otorgan de forma transparente o discriminatoria y son menos aún las mujeres que reconocen la existencia de un tabulador de sueldos

Con la información que aparece en la gráfica 21 podemos señalar que una mayor proporción del personal con un nivel de mando alto se garantiza que los salarios y prestaciones sean de acuerdo a responsabilidades tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo son los mandos medios quienes consideran que no es así o bien desconocen los criterios para la fijación de las remuneraciones y prestaciones.

De igual forma es el personal de mando medio quien desconoce mas la existencia de un tabulador de sueldos lo que resulta sorprendente es que el personal operativo manifiesta un conocimiento casi similar a los mandos altos de los criterio sobre salarios y prestaciones

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.

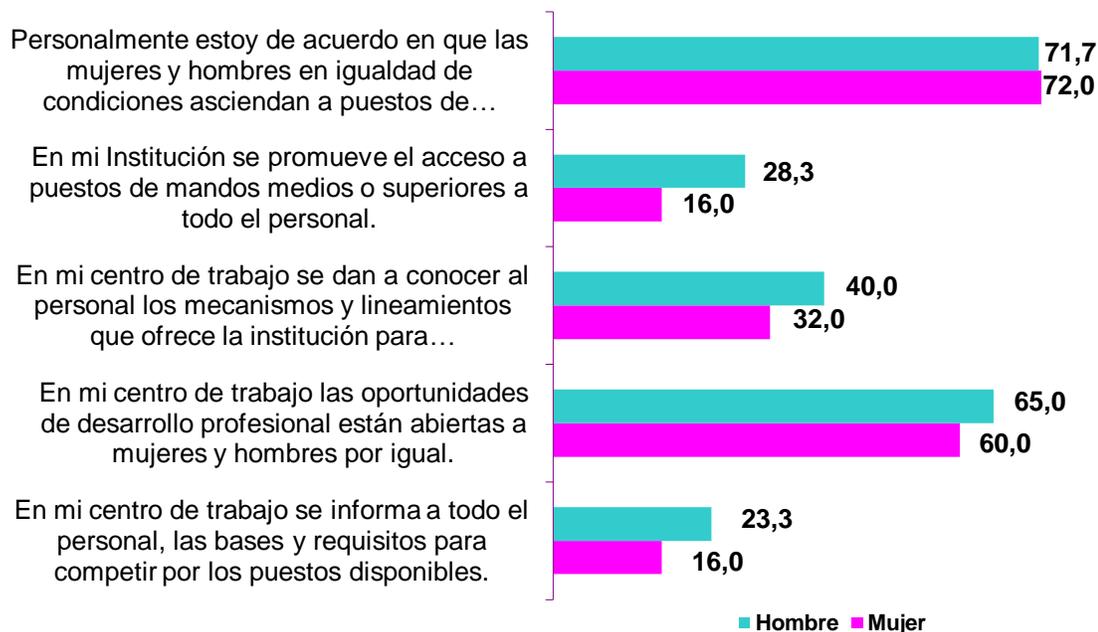
Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Promoción Vertical y Horizontal, a través del Índice de Promoción Vertical y Horizontal, Cuadro 8. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo

(45.7), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para los hombres.

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

| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Índice de Promoción Vertical y Horizontal | 43,8 | 39,2 | 45,7 |

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

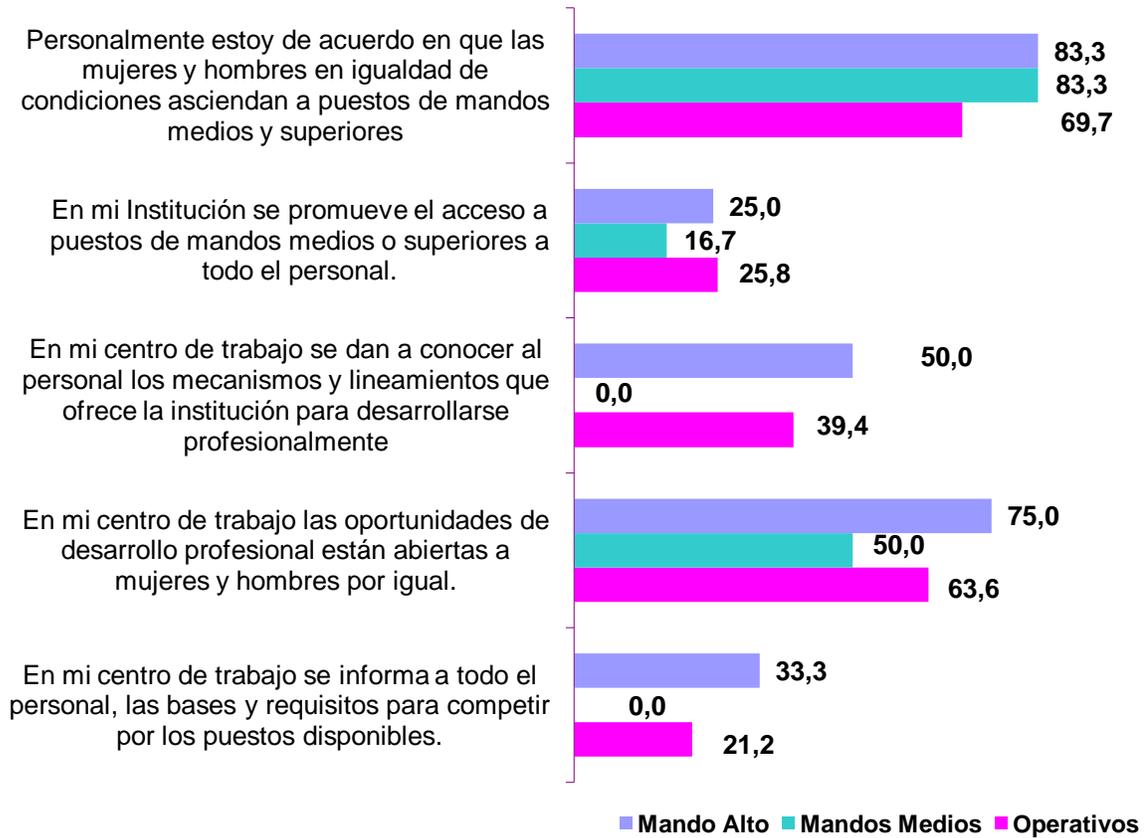


Gráfica 22

Como lo muestra la gráfica 22. Hay un equilibrio en considerar de manera personal la igualdad de condiciones para acceder a puestos público, sin embargo son menos el número de mujeres que de hombres que señalan que en la institución se promueve de igual manera a hombres que a mujeres, es también bajo, apenas con un 40% en hombres y un 32% de mujeres quienes dicen conocer los lineamientos para ser promovidos.

Hay un ligero equilibrio y buena opinión respecto de que las oportunidades de ascenso son abiertas para cualquiera sin importar el género, pero es muy poco el personal, que conoce si se informa los requisitos para competir por los puestos disponibles. En el caso de los hombres es apenas 1 de 4 y en las mujeres menos de 1 por cada 5.

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



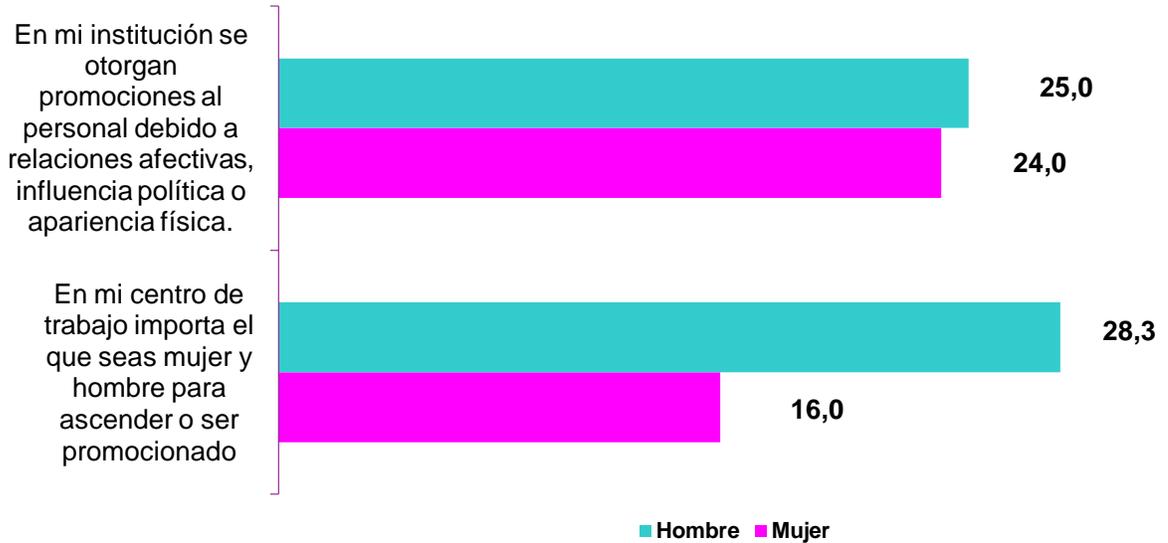
Gráfica 23

La gráfica 23 nos proporciona información acerca de la opinión de cada uno de los niveles de mando en relación a las afirmaciones que componen el tema de promociones. En tal gráfica podemos reconocer que en general, es el personal con nivel de mando medio y superior quienes están más de acuerdo con que debe existir igualdad de condiciones para ascender a puestos de mayor nivel sin importar si es mujer u hombre. El porcentaje es importante ya que lo menciona más de el 83% respectivamente mientras menos de un 70% de los mandos operativos lo dice.

Sin embargo el porcentaje baja al mencionar si la institución promueve el acceso a mejores puestos y el porcentaje baja más aun cuando se trata de reconocer los mecanismos de información de dichas promociones.

Si se reconoce que hay oportunidades pero el problema es de reconocer los mecanismos y medios para acceder a ellas.

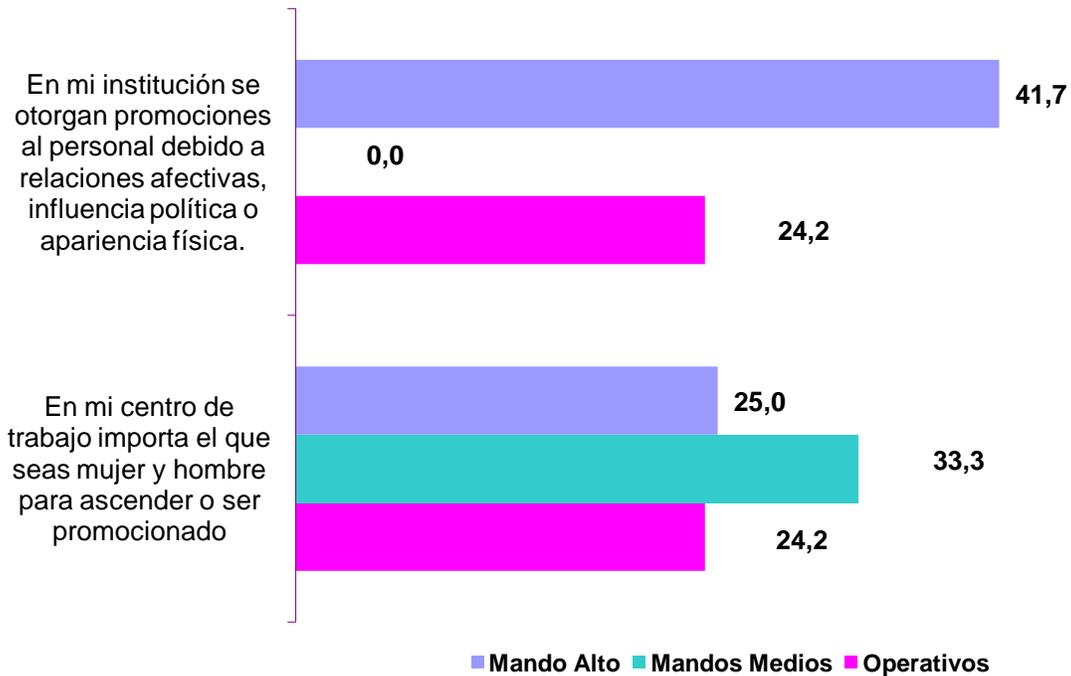
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según la Opinión de promociones por Sexo



Gráfica 24

En general son más los hombres que las mujeres 1 por cada 4 quienes consideran que si se otorgan promociones a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Y que si importa que seas mujer u hombre para otorgar alguna mejora en puesto o sueldo. Como lo muestra la gráfica 25.

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



Gráfica 25

Lo relevante en la gráfica 25 es que en su mayoría son personas de puestos superiores los que tienen esa opinión de favoritismo basado en relaciones afectivas, apariencia física o influencia política, y son los mandos medios quienes consideran que hay favoritismo de acuerdo al sexo del funcionario.

De cualquier forma si en promedio más de 1 por cada 4 encuestados perciben eso, es un tema que genera foco amarillo y debe ser atendido.

i).- Capacitación y Formación Profesional.

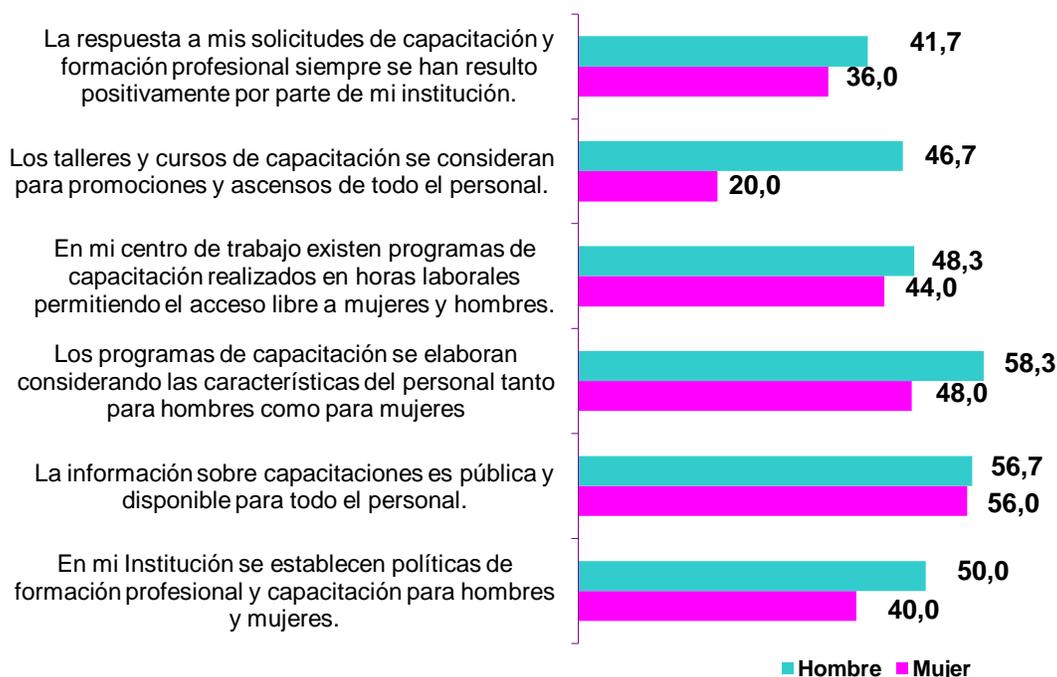
La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la institución.

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

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

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

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



Gráfica 26

Con los resultados de la encuesta, se calculó también la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya 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 medio (50.3), 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

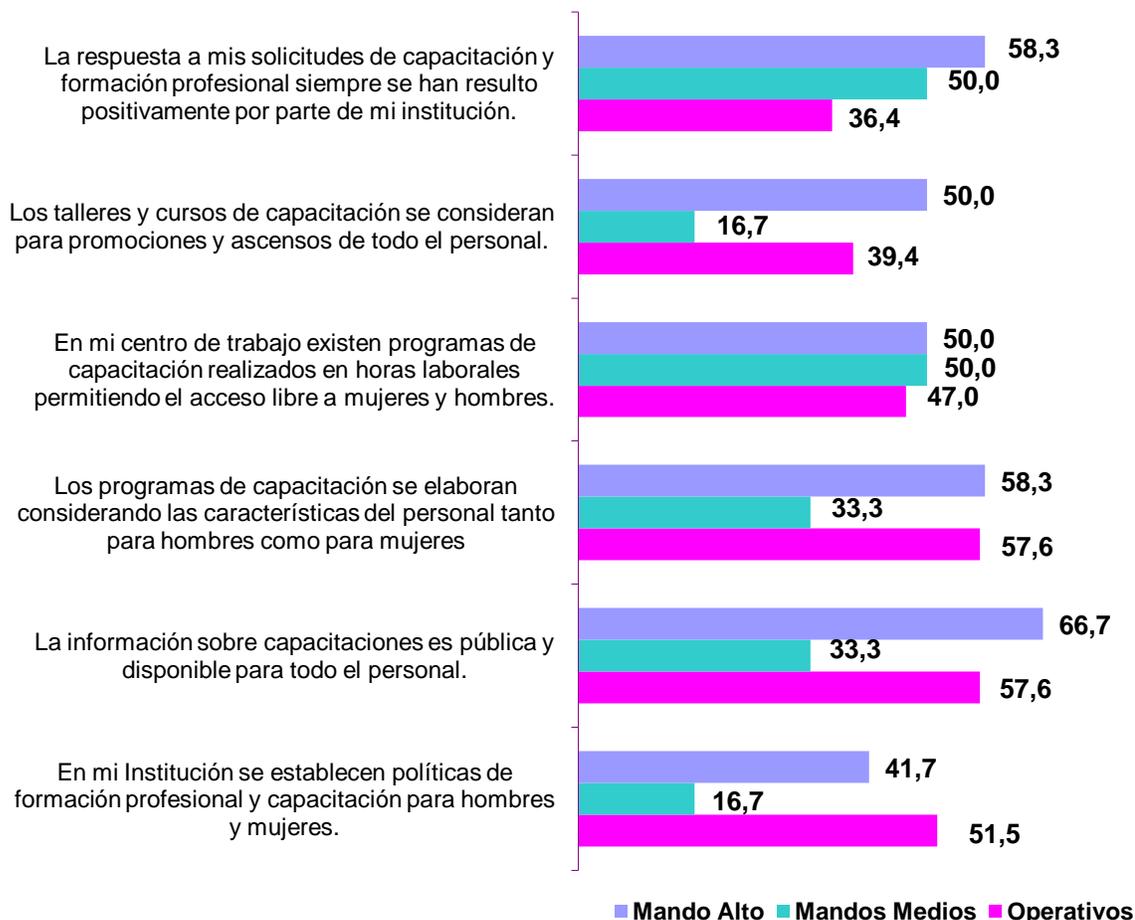
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
|--|-------|---------|---------|
| Índice de Capacitación y Formación Profesional | 47,5 | 40,7 | 50,3 |

Como lo muestra la gráfica 26, es apenas el 40% de mujeres y 50% de los hombres quienes reconocen que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación. Sin embargo y de manera equilibrada un 56 % dice que la información sobre las capacitaciones es pública para todo el personal.

Pero de cualquier manera un dato preocupante es que apenas un 20% de las mujeres reconoce que las capacitaciones les ayudan a ser promovidas a menores puestos.

Los demás rubros como podemos observar son equilibrados en opinión pero de cualquier forma la incidencia es en promedio menor al 50% por lo que se requiere reforzar la información sobre las capacitaciones, lo preocupante sería que no haya capacitaciones.

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



Gráfica 27

En la gráfica 27 podemos observar que los programas de formación y capacitación tienen mayor claridad y permean mejor en los niveles de mando alto, ya que en 5 de los seis conceptos prevalece la respuesta positiva, seguida del nivel operativo, mientras que existe una opinión menor en los niveles de mandos medios,

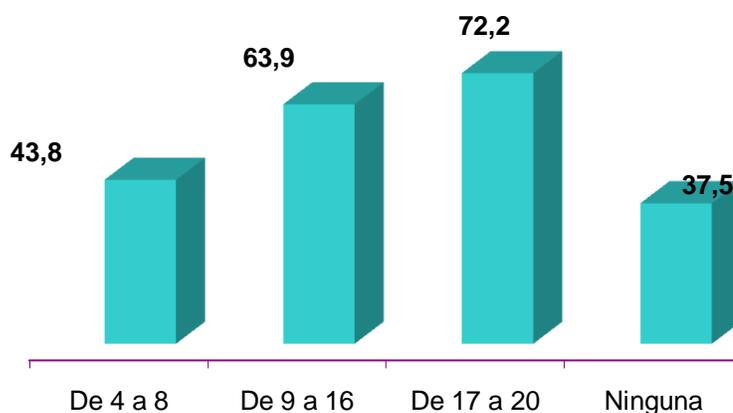
Las opiniones más bajas de los mandos medios son en relación a que no se conocen políticas de formación profesional que sean tanto para hombres como para mujeres, además de que no saben o saben poco si esta se considera para las promociones y ascensos del personal.

En el personal operativo la opinión más baja es que su respuesta a las solicitudes de capacitación y formación profesional para promociones y ascensos haya sido atendida.

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

La gráfica que aparece a continuación, gráfica 28, nos muestra la percepción a cerca de los componentes de Capacitación y Formación Profesional de 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. Este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a favor del personal.

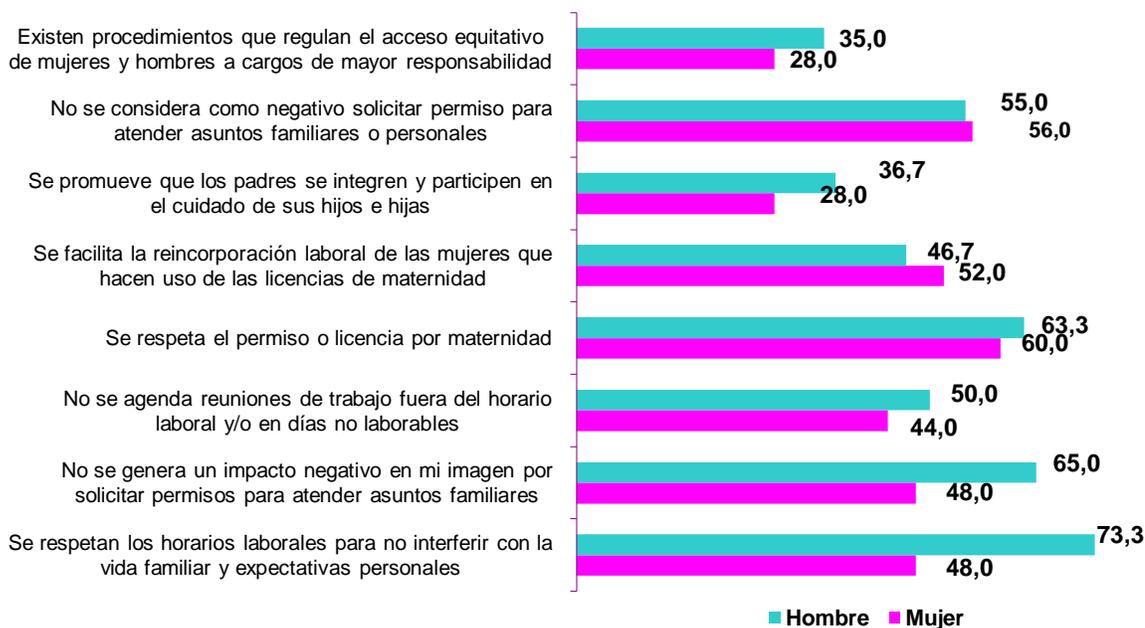
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (50.9), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

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 | 50,9 | 45,5 | 53,1 |

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



Gráfica 29

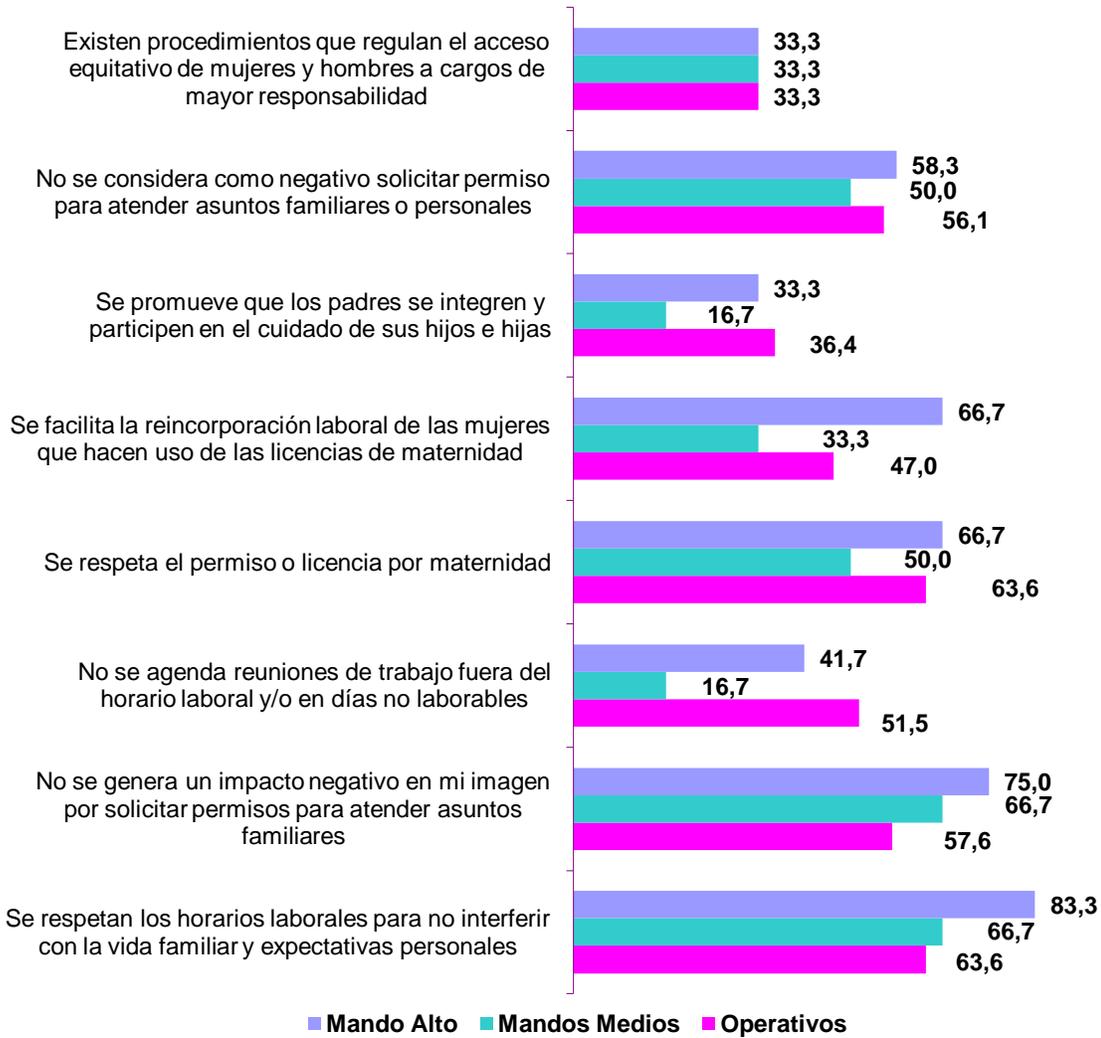
De acuerdo con la gráfica 29, una mayor proporción de hombres que de mujeres considera que se respetan los horarios de trabajo para no interferir con actividades familiares, y que no se genera una imagen negativa al solicitar permisos.

Hay una coincidencia porcentual en la opinión de que se respetan los permisos o licencia por maternidad y que no se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos personales o familiares,

Casi la mitad del personal aunque menos mujeres que hombres dicen que no se agendan reuniones de trabajo en horas que interfieran con la vida familiar aunque en general es menos del 50% del personal quienes afirman esto.

Hay un aspecto importante y es que es muy baja la opinión de que la institución promueva que los padres se integren en el cuidado de sus hijos e hijas. Así como en la opinión de si existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

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



Gráfica 30

Es el personal de nivel de mando alto es quien esta más de acuerdo con las afirmaciones que se relacionan con las afirmaciones planteadas en la gráfica 30. Sin embargo es de resaltar que el personal operativo considera que se respetan también los aspectos señalados.

En el caso de los mandos medios son los que tienen una opinión menos positiva sobre todo con aquello que tiene que ver con: Que se promueva que los padres se integren y participen en las actividades y cuidados de sus hijos e hijas, así como en la afirmación de que no se agenden reuniones fuera del horario laboral o en días no laborables. En los demás aspectos los porcentajes son casi similares al personal de nivel operativo.

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

| Cuadro 11.- Distribución porcentual de las experiencias relacionadas con los conflictos derivados de las labores familiares y profesionales. | | | | | | | | |
|---|---------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| Conflictos derivados de las labores familiares y profesionales | Mujeres | | | | Hombres | | | |
| | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido | Nunca | A veces | Seguido | Muy seguido |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares | 52,0 | 36,0 | 8,0 | 0,0 | 63,3 | 26,7 | 10,0 | 0,0 |
| Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales | 52,0 | 36,0 | 8,0 | 0,0 | 63,3 | 26,7 | 10,0 | 0,0 |
| Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia | 80,0 | 12,0 | 4,0 | 0,0 | 63,3 | 23,3 | 13,3 | 0,0 |
| He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo | 64,0 | 20,0 | 4,0 | 8,0 | 58,3 | 30,0 | 8,3 | 3,3 |
| He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares | 80,0 | 8,0 | 8,0 | 0,0 | 81,7 | 11,7 | 5,0 | 1,7 |

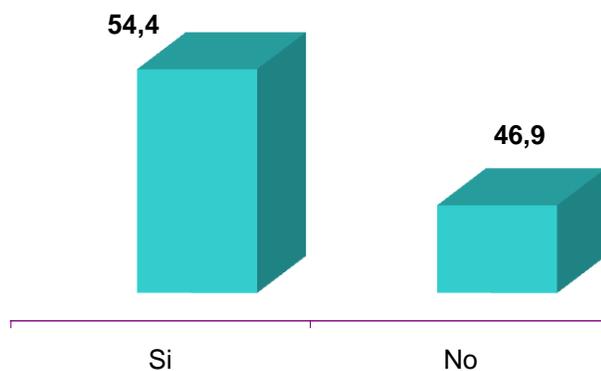
En la gráfica 31 y en lo que se refiere a los conflictos **derivados de las labores familiares y profesionales**, entre del 5 y 10 por ciento de hombres encuentra conflictos seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, mas del 90% no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.

En el caso de las mujeres el porcentaje de conflicto es menor ya que oscila entre el 4 y el 8 por ciento en la respuesta de seguido o muy seguido, aunque hasta un 36% menciona que a veces si le sucede, sobre todo en lo que tiene que ver con no lograr el desempeño que ellas quisieran debido a sus responsabilidades familiares o laborales.

Hay que recordar que tan solo un 4 por ciento del personal femenino dijo ser jefa de familia mientras que un 76 por ciento de los hombres si lo son.

Con la siguiente grafica 31. Queda claro que quienes perciben mejor esta situación son los que tienen condición de ser jefes de familia ya que son ellos quienes opinan de manera más favorable sobre las condiciones que tienen que ver con que haya conciliación de la vida familiar y laboral sin que esto signifique que el resto no tenga una familia, solo intentamos mostrar la diferencia de opinión de quienes la encabezan y quienes no.

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



Gráfica 31

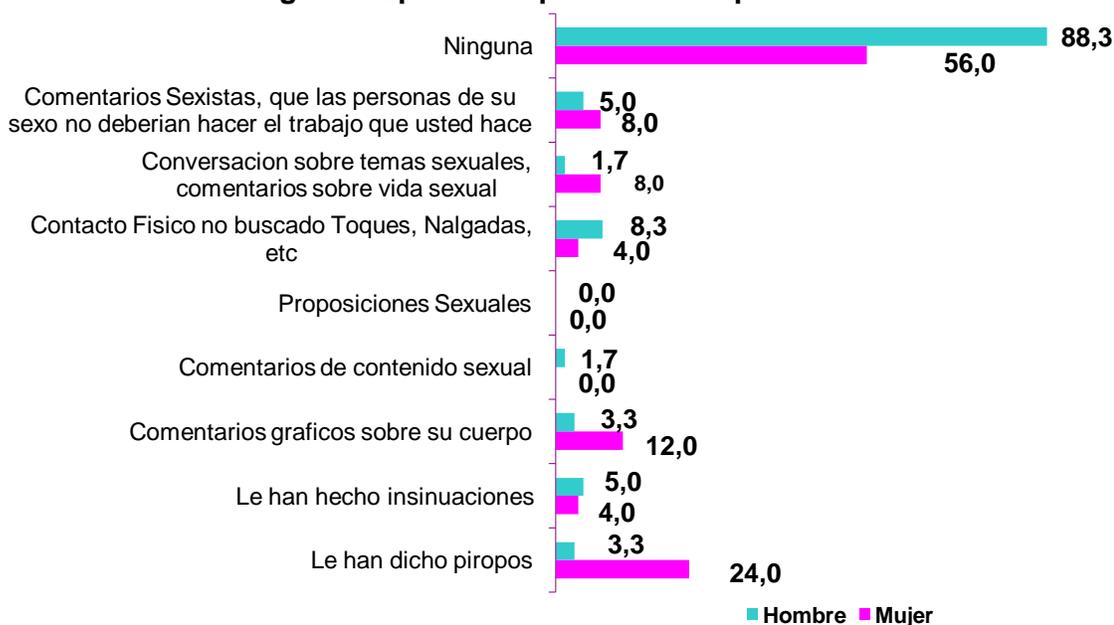
k)-. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

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

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

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

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



Gráfica 32

De la gráfica 32, podemos observar que en general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente en mujeres. Sobre todo en lo que tiene que ver con que les han dicho piropos o comentarios gráficos sobre su cuerpo.

Hay un aspecto relevante y es que un 8% de las mujeres reconocen haber recibido comentarios sexistas o haber realizado conversaciones de tipo sexual. Un 4% de las mujeres ha recibido insinuaciones mientras que un 5% de los hombres las ha recibido.

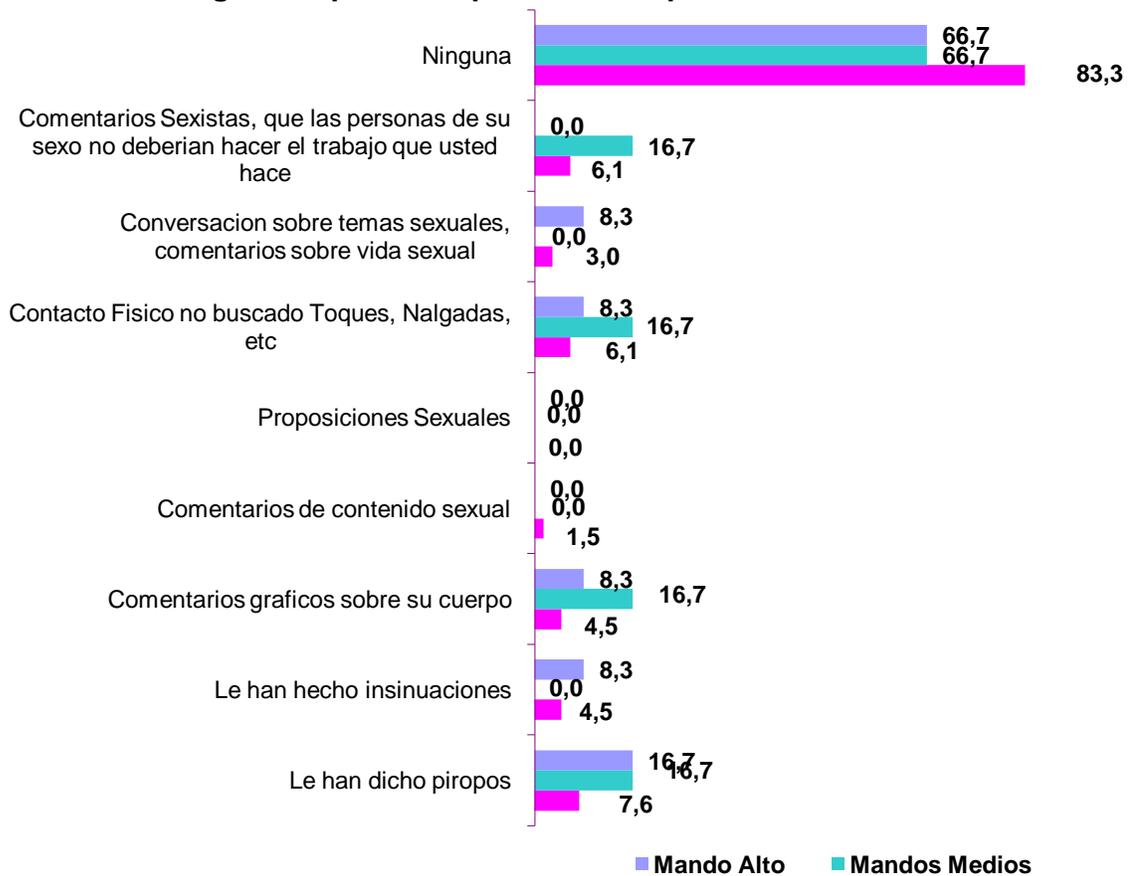
Con la información obtenida de la encuesta aplicada al personal de la institución se hicieron los cálculos para la obtención del Índice de Hostigamiento Sexual (ihs)¹⁹ tanto para hombres y mujeres. Los resultados del IHS (índice de Hostigamiento Sexual) tanto para hombres como para mujeres aparecen en el cuadro 12.

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

| Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total | | | |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Índice | Total | Mujeres | Hombres |
| Índice de Hostigamiento Sexual Laboral | 4,1503 | 4,89 | 3,84 |

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

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



Gráfica 33

¹⁹ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 2

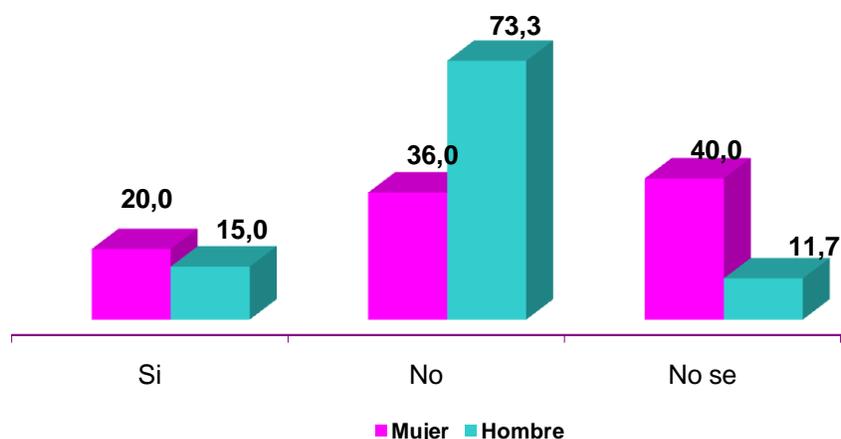
La incidencia más recurrente que observamos es; piropos, nalgadas, comentarios gráficos, o comentarios sexistas.

Es importante señalar que el personal operativo es quien menos señala este problema dentro del trabajo pero también es importante considerar que la mayoría del personal operativo son hombres.

El personal de la dependencia considera que los hechos de decir piropos o hacer comentarios gráficos son algo normal y común o no se les debe dar importancia, ya que los hechos fueron comentados o fueron comentados con algún compañero o compañera.

Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, como lo muestra la gráfica 34. Podemos observar que menos del 20% del personal en general reconoce estos canales o bien dice que no existen.

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

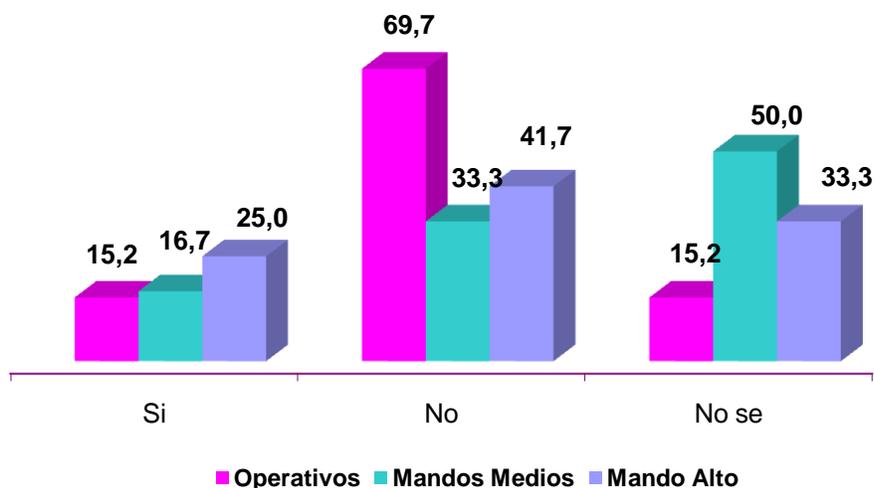


Gráfica 34

Debe destacarse de la gráfica 35 que, es el personal con nivel operativo y mando medio quienes tienen menor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución.

Vemos también que quienes tienen mayor conocimiento de estos canales son los de mando alto, sin embargo en la media decimos que de cualquier manera es bajo el conocimiento y la existencia de estos canales.

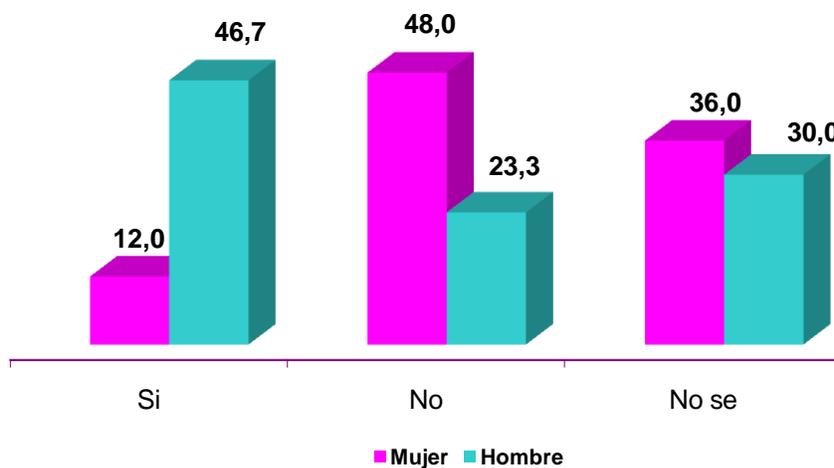
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 35

Por otro lado, sólo el 12.0 por ciento de las mujeres y 46.7 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 36. Es decir un 88 por ciento de mujeres dicen que no reconocen o han visto campaña alguna en el tema.

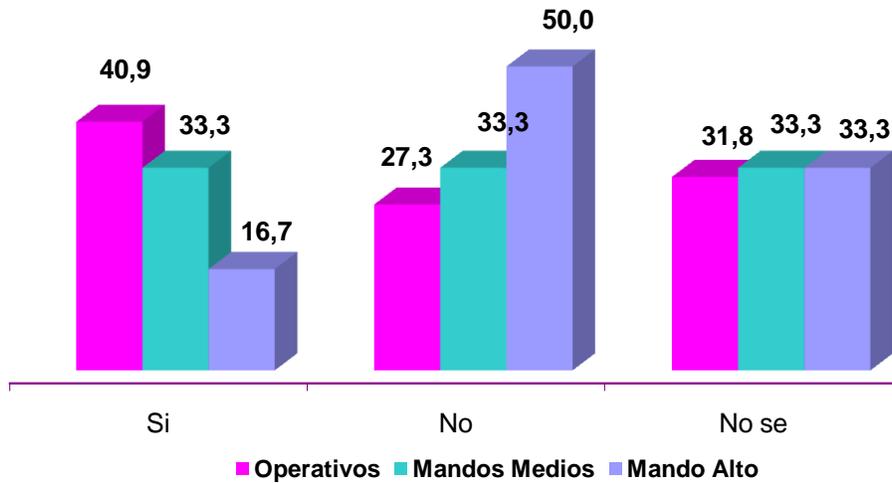
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Sexo



Gráfica 36

Es el personal de los niveles operativos y de mando medio es quienes en mayor medida reconocen que la institución realiza campañas contra el hostigamiento en su centro laboral, como lo muestra la gráfica 37. Mientras más del 83% del personal de alto mando desconoce si las hay.

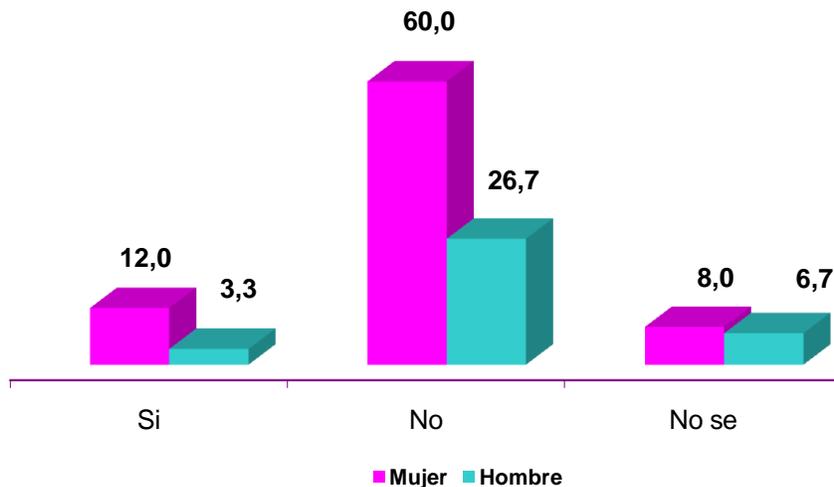
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 37

De acuerdo con la gráfica 38, un 12 por ciento de mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. Mientras solo lo menciona el 3.3% de los hombres.

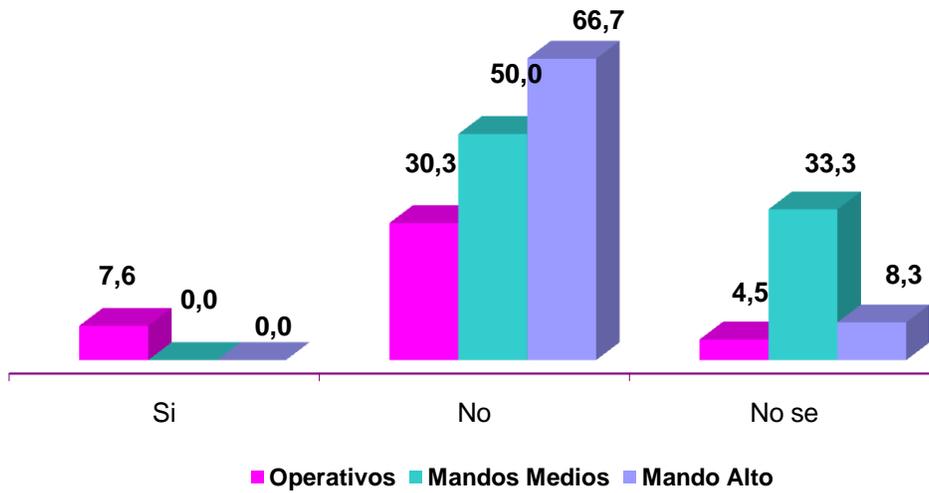
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 38

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

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



Gráfica 39

9.- CONCLUSIONES

Información Socio Demográfica.

En el Ayuntamiento del Municipio de Tonaya laboran un total de 86 empleados y empleadas de los cuales la composición porcentual de la plantilla por sexo (61 hombres y 25 mujeres). Por lo que podemos afirmar que no se cubre la cuota establecida por la Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo.

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

Hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas.

Es notable, por otra parte, que haya un 13.3 por ciento de hombres que viven en unión libre, mientras que el 12.0 por ciento de las mujeres de la Institución vive la misma. También resulta importante saber que la proporción de mujeres viudas o separadas es mayor en relación a los hombres

Podemos mencionar que es significativamente mayor la proporción de mujeres que de hombres que no tiene hijos(as) ya que 44 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja.

Podemos observar que casi un 96% de las servidoras públicas no son jefas de familia, mientras que más del 73% de los hombres lo son.

La mayoría de las mujeres que tienen hijos no encabezan su hogar ya que cuentan con el apoyo de su pareja.

Son más las mujeres que han cursado la educación media y superior que los hombres. La brecha en nivel licenciatura es la más notoria de todas.

Contrasta con los niveles de escolaridad, en el sentido de que a mayor nivel educativo no necesariamente mayor nivel de rango, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismos niveles.

Podemos concluir que no se cumple la Norma Mexicana de Igualdad Laboral en donde se establece que la brecha entre 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 Tonaya no sucede así, es decir la brecha es de 67.0 por ciento, para los mandos medios y en el caso de los mandos altos es de 33.4% por ciento.

El mayor número de personal femenino en el ayuntamiento es de recién ingreso y además no hay mujeres que hayan trabajado en la institución por más de 10 años.

Deberes Institucionales.

Índice de Deberes Institucionales, podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo, ya que es menor a 50, también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres que para las mujeres.

Algo que es de llamar la atención, es que sólo una de cada cuatro mujeres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco

El grado de conocimiento del personal del ayuntamiento del marco normativo estatal y municipal en el tema de deberes institucionales, podemos apreciar que el personal con nivel educativo de preparatoria son un 43% los que conocen el marco normativo, mientras con la escolaridad secundaria son un 42,3% y los de Licenciatura en un 40% y los de primaria en un 25% y los de nivel técnico en un 20%.

Clima Laboral.

Una proporción mayor de hombres que de mujeres está de acuerdo con las afirmaciones que componen este apartado de preguntas. Destacando tres: 1.- Que las funciones están claramente definidas, 2.- Que siente valorado su trabajo y 3.- Que se toma en cuenta la opinión, esto es preocupante debido a que son menores las mujeres que entienden como definido de una manera clara el puesto que ocupan, podemos apreciar que el Índice de Clima Laboral tiene un nivel medio (56,9), y es significativamente mayor para los hombres.

Una mayor proporción de mujeres se identifican con la opción de que su empleo actual es una actividad importante en su vida entre otras igual de importantes, mientras que los hombres lo ven en primer lugar como un medio obtener ingresos

Los mandos medios dicen sentir menos la valoración de su trabajo, esto puede ser significativo ya que de los mandos medios depende en su mayoría el personal operativo

Podemos afirmar que en este municipio se considera en general que las cargas de trabajo son justas y equitativas sin observar problemas de género y es muy similar la gente que considera que las funciones están definidas con claridad. Sin embargo es importante resaltar que no llega siquiera al 50% del personal que considera eso por lo que se debe buscar la claridad en la totalidad del personal.

Podemos ver una tendencia a la baja sobre las percepciones del clima laboral a medida que aumenta la antigüedad del personal.

Comunicación Incluyente.

Es claro cómo podemos concluir que el índice de comunicación incluyente tiene un nivel medio (45.3), también es importante señalar que este índice es percibido de forma mayor por las mujeres.

Hay un diferencial de más de un 25% entre los hombres y las mujeres que consideran que se evita utilizar un lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable, es también mayor el número de mujeres que de hombres que consideran que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

De cualquier manera los porcentajes de opinión favorable son bajos por lo que será necesario promover de manera institucional una política del uso de lenguaje.

Además existen datos interesantes que podemos encontrar como que 91.7 por ciento el personal de nivel de mando medio considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, 75% por ciento del personal de los niveles de mandos alto 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, así mismo son menos las personas del nivel operativo que afirman esto.

Sin embargo podemos mencionar en términos generales existe una media mayor al 60% que nos determina que la comunicación en el Gobierno Municipal de Tonaya es incluyente en todos los niveles de la institución.

Selección del Personal.

En resumen lo que arroja el estudio solo es falta de claridad en criterios y documentos para ser contratados pero si se percibe la voluntad de tratar a todos por igual.

No tienen clara la forma que se puede acceder a puestos de mayor nivel y los criterios utilizados en el proceso de selección para contratar o promover a una persona. En estos aspectos hay brechas que van desde un 15 hasta un 30% de diferencia con respecto a los mandos.

Salarios y Prestaciones.

El Municipio de Tonaya le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, un nivel medio-bajo (45.6), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

Son menos las mujeres que reconocen los criterios de prestaciones y si estos se otorgan de forma transparente o discriminatoria y son menos aún las mujeres que reconocen la existencia de un tabulador de sueldos.

De igual forma es el personal de mando medio quien desconoce mas la existencia de un tabulador de sueldos lo que resulta sorprendente es que el personal operativo manifiesta un conocimiento casi similar a los mandos altos de los criterio sobre salarios y prestaciones.

Promociones Vertical y Horizontal.

En el cálculo del Índice de Promoción Vertical y Horizontal se puede afirmar que este es un nivel bajo (45.7), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para los hombres.

Son menos el número de mujeres que de hombres que señalan que en la institución se promueve de igual manera a hombres que a mujeres, es también bajo, apenas con un 40% en hombres y un 32% de mujeres quienes dicen conocer los lineamientos para ser promovidos.

Hay un ligero equilibrio y buena opinión respecto de que las oportunidades de ascenso son abiertas para cualquiera sin importar el género, pero es muy poco el personal, que conoce si se informa los requisitos para competir por los puestos disponibles. En el caso de los hombres es apenas 1 de 4 y en las mujeres menos de 1 por cada 5.

Podemos decir que si se reconoce que hay oportunidades pero el problema es de reconocer los mecanismos y medios para acceder a ellas.

En general son más los hombres que las mujeres 1 por cada 4 quienes consideran que si se otorgan promociones a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

En su mayoría son personas de puestos superiores los que tienen esa opinión de favoritismo basado en relaciones afectivas, apariencia física o influencia política, y son los mandos medios quienes consideran que hay favoritismo de acuerdo al sexo del funcionario.

Capacitación y Formación Profesional.

El personal del ayuntamiento de Tonaya le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, el índice tiene un nivel medio (50.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

Es apenas el 40% de mujeres y 50% de los hombres quienes reconocen que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación, por otro lado es un porcentaje menor al 50% por lo que se requiere reforzar la información sobre las capacitaciones, lo preocupante sería que no haya capacitaciones.

Existe una mejor percepción, mayor claridad y permean mejor en los niveles de mando alto, que en los niveles de mandos medios. Por otro lado en el personal operativo la opinión más baja es que su respuesta a las solicitudes de capacitación y formación profesional para promociones y ascensos haya sido atendida.

La mejor percepción sobre la capacitación la tiene el personal que recibió 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.

Podemos apreciar que el índice de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal tiene un nivel medio (50.9), también es importante señalar que el índice es mayor para los hombres.

Una mayor proporción de hombres que de mujeres considera que se respetan los horarios de trabajo para no interferir con actividades familiares, y que no se genera una imagen negativa al solicitar permisos.

Casi la mitad del personal aunque menos mujeres que hombres dicen que no se agendan reuniones de trabajo en horas que interfieran con la vida familiar aunque en general es menos del 50% del personal quienes afirman esto.

Hay un aspecto importante y es que es muy baja la opinión de que la institución promueva que los padres se integren en el cuidado de sus hijos e hijas.

En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales, sin embargo el 90% no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.

Un 36% de las mujeres mencionó que a veces si le sucede, sobre todo en lo que tiene que ver con no lograr el desempeño que ellas quisieran debido a sus responsabilidades familiares o laborales.

Tan solo un 4 por ciento del personal femenino dijo ser jefa de familia mientras que un 76 por ciento de los hombres si lo son.

Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

Son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan principalmente en mujeres. Sobre todo en lo que tiene que ver con que les han dicho piropos o comentarios gráficos sobre su cuerpo.

Hay un aspecto relevante y es que un 8% de las mujeres reconocen haber recibido comentarios sexistas o haber realizado conversaciones de tipo sexual. Un 4% de las mujeres ha recibido insinuaciones mientras que un 5% de los hombres las ha recibido.

El índice de hostigamiento sexual laboral en el personal del Ayuntamiento es de 4.1 %, es el personal de nivel de mando medio quienes en mayor medida señalan hechos de hostigamiento. La incidencia más recurrente que observamos es; Piropos, nalgadas, comentarios gráficos, o comentarios sexistas, Es importante señalar que el personal operativo es quien menos señala este problema dentro del trabajo pero también es importante considerar que la mayoría del personal operativo son hombres.

Es muy baja la cantidad del personal de la institución que reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual. Podemos observar que menos del 20% del personal en general reconoce estos canales o bien dice que no existen.

Es el personal con nivel operativo y mando medio quienes tienen menor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución.

Por otro lado, sólo el 12.0 por ciento de las mujeres y 46.7 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual.

Es el personal de los niveles operativos y de mando medio quienes en mayor medida reconocen que la institución realiza campañas contra el hostigamiento en su centro laboral. Mientras más del 83% del personal de alto mando desconoce si las hay.

Un 12 por ciento de mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato. Mientras solo lo menciona el 3.3% de los hombres, En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel de mando operativo quien en mayor medida recibe esta clase de intimidación.

10.- RECOMENDACIONES

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

- a) Es necesario implementar una norma o política municipal de contratación de personal, debido a que no se cumple con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral la cual establece que la plantilla laboral de una institución debe estar compuesta con al menos 35 % de personas del mismo sexo. Y en el municipio el porcentaje de mujeres solo es 29%. Es importante que la implementación de la norma se lleve de manera gradual y en plazo establecido para llegar a los porcentajes adecuados.
- b) Se deben generar estímulos para que las mujeres en el servicio público municipal, no abandonen sus puestos de trabajo y con ello tengan más permanencia, ya que la experiencia que tienen difícilmente se recupera.
- c) Regular los niveles de mandos medios y alto toda vez que no se cumple con la norma de igualdad laborar, la brecha que existe entre hombres y mujeres es de 67.0% en niveles directivos debiendo ser de solo 20%.
- d) Se exhorta a establecer políticas basadas en perfiles de puestos y que se promueva una política municipal en este sentido para que tanto mujeres como hombres cumplan con ciertos requisitos indispensables para poder ocupar un puesto, entre ellos, el nivel de estudios.

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

- a) Hacer falta hacer una mayor promoción de las políticas Estatales y Municipales en materia de Equidad de Género, haciendo énfasis en la capacitación para mujeres de manera preferencial, debido a que ellas las que menos tiempo tienen laborando.
- b) Es bajo el nivel de conocimiento que se tiene de las prestaciones que otorga la institución por lo que se recomienda que también haya una mayor divulgación de los mismos.

3.- En el componente del clima labora las recomendaciones son las siguientes:

- a) Se recomienda que se realice una reestructuración organizacional que incluya una descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo.
- b) Se debe diseñar una programa de mejora continua sobre el clima laborar, escuchando las propuestas de los empleados municipales, ya que son ellos los que directamente propician los ambientes de trabajo.

- c) Se debe propiciar en la Institución un programa de incentivos y motivación, para que el trabajo y el desempeño individual sea más valorado.
- d) Implementar un curso de desarrollo humano en el cual ellos aprendan sobre el valor del trabajo y que no lo vean solo como un medio para obtener ingresos, así mismo motivar a las personas sobre todo de mayor antigüedad para que el clima de trabajo los motive a seguir adelante.

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

- a) Es necesario promover a nivel institucional una política en el uso del lenguaje, para que este sea incluyente en todo momento, especialmente en el nivel operativo.
- b) Realizar una mayor difusión de los componentes sobre todo aquellos que tienen que ver con que el lenguaje utilizado no sea sexista,
- c) Que se sigan utilizando imágenes de hombres y mujeres para promocionar la Institución, además de seguir utilizando el lenguaje que considere las necesidades de hombre y mujeres.

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

- a) Establecer claramente los criterios de selección de personal así como aquellos que tienen que ver con el acceso equitativo a puestos superiores y comunicarlos a todo el personal.
- b) Asegurar que tanto hombre y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tengan el mismo conocimiento, experiencias y habilidades,

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

- a) Los criterios de prestaciones que contempla la institución deben ser del conocimiento de todo el personal, pero además establecer un sistema integral de Valuación de Puestos, en donde haya claridad en los criterios para la asignación de sueldos y se puedan establecer las diferencias entre responsabilidad, horas invertidas, en el trabajo, calidad de información que se maneja, tipo de puesto, nivel requerido de escolaridad, conocimientos necesarios.
- b) Al realizar este sistema Integral de Valuación de Puestos se debe generar una estrategia de difusión para que todo el personal conozca las características de su puesto y los aspectos que son valuados para fines de remuneración, esta información debe manejarse preferencialmente con las mujeres quienes son las que mostraron un índice menor en cuestión de salarios y prestaciones.

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

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

- a) Generar y dar a conocer una política municipal que incluya todos los niveles y considere la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para ser promovidos en la institución.
- b) Considerar tanto a hombre como a mujeres para la promoción de puestos, haciendo más énfasis en las mujeres ya que son las que consideran que no se les informa o promueve adecuadamente.
- c) Evitar las contrataciones o promociones laborales en base a las relaciones afectivas, apariencia física o influencias.
- d) Otorgar garantía de igualdad tanto a mujeres como a hombres de ser promovidos dentro de la institución y si esta ya existe, comunicarla adecuadamente.
- e) Hacer especial énfasis con el personal operativo de las condiciones de igualdad para efectos de promoción vertical y horizontal.

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

- a) Establecer políticas de formación profesional y capacitación, así como tener un plan anual de capacitación tomando en cuenta la opinión de los empleados en las áreas que necesitan y quieren ser capacitados.
- b) Atender las solicitudes de formación y capacitación profesional de los puestos operativos cuando ellos la solicitan e integrarla al plan anual de formación.
- c) Establecer en el plan anual de formación y capacitación un apartado de obligatoriedad para todo el personal ya que hay empleados que no han tenido nada de capacitación.
- d) Al realizar los programas de capacitación se debe cuidar que estos sean en días y horas laborales para que la gente pueda asistir sin tener algún problema o impedimento. En especial el nivel operativo debe ser atendido en los temas de capacitación y formación profesional ya que es el nivel con mayor rezago en este tema.

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

- a) Se deben establecer políticas municipales en la cuales se respeten los horarios laborales para que las personas puedan tener una vida Familiar y social, cumpliendo con sus compromisos laborales.
- b) Se debe seguir generando un esquema que permita a los trabajadores tener una conciliación entre vida laboral y familiar otorgando permisos para atender los asuntos familiares o de atención de personas discapacitadas, en la cual pueda el trabajador reponer ese tiempo con algún trabajo extra.

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

- a) Implementar una Política municipal en este sentido para evitar los piropos y otro tipo de hostigamientos e insultos como las nalgadas y comentarios gráficos sobre su cuerpo de manera especial para las mujeres.
- b) Así mismo se debe establecer o si ya existen comunicar los canales para la denuncia de este tipo de hechos, de manera especial para los niveles bajos y para mujeres que son las que más han sido víctimas de intimidación o maltrato, en una Institución Pública el respeto entre compañeros es algo muy relevante.
- c) Promover una campaña del buen trato entre los funcionarios públicos para manejar un lenguaje a favor de lo que se pretende conseguir, pues la mayoría del personal desconoce si se ha realizado algo al respecto.

11.- ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Tonaya 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 Sexismo²⁰ (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

²⁰ Ma. Jesús Izquierdo citado por Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010

Anexo 3

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

Las ponderaciones fueron retomadas y adaptadas del cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual, que se calcula para el Modelo de Equidad de Género: MEG 2003²¹

²¹ 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.