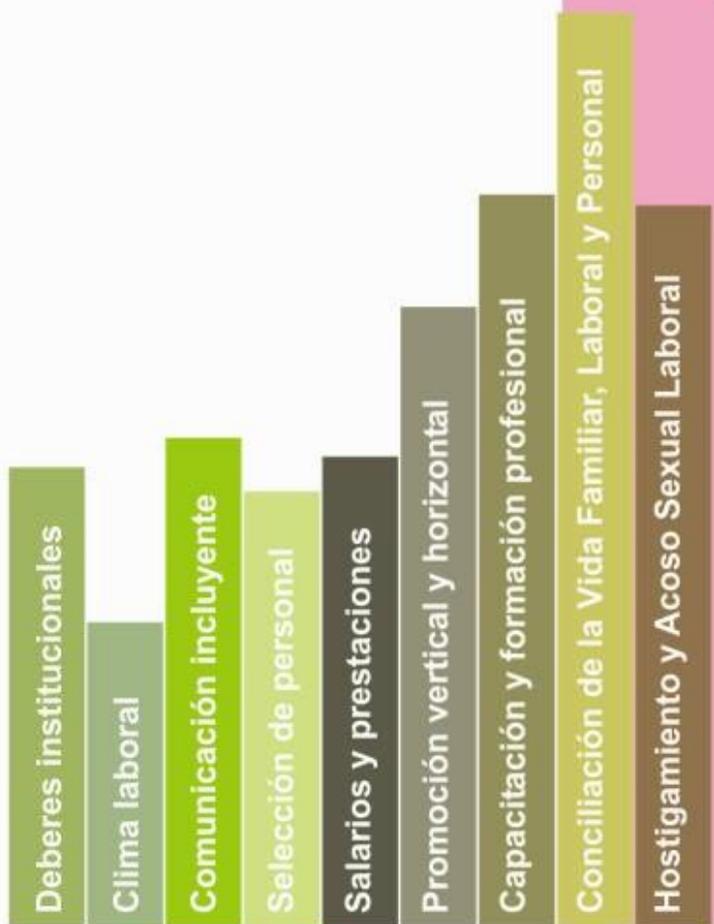




**MUNICIPIO
DE TOTATICHE**



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



**MÉXICO
2010**
Bienestar
Independencia
Crecimiento
Innovación



JAL
GOBIERNO DE JALISCO



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

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

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

Breve reseña del Municipio de Totatiche Jalisco.

Denominación Totatiche

Descripción Geográfica.

Situación.- El municipio de Totatiche se localiza al noroeste del estado, en las coordenadas 21°48'30" a los 22°06'00" de latitud norte y de los 103°20'00" a los 103°34'00" de longitud oeste, a una altura de 1,751 metros sobre el nivel del mar.

Delimitación.- Limita al norte con el municipio de Colotlán y el estado de Zacatecas; al sur, Chimaltitán y el estado de Zacatecas; al este, Colotlán y el estado de Zacatecas; y al oeste, Chimaltitán y Villa Guerrero.

Toponimia Su nombre se deriva del vocablo Totatzintzin que significa: lugar de nuestros padres reverenciados o lugar de nuestros amados padres.

Escudo

En este blasón se resumen sus más de 400 años de existencia, mediante la representación simbólica de sus raíces indígenas y la posterior colonización del territorio por españoles.

La herencia y fusión de ambas culturas dio origen a un pueblo que con el trabajo y devoción de sus habitantes ha obtenido grandes logros en los aspectos político, social, cultural y espiritual.

Reseña Histórica

El cronista de Totatiche, Esteban Valdés, reseña el pasado histórico de este municipio de la siguiente manera:

"Según recientes investigaciones, Totatiche se encuentra ubicado en la convergencia de los que fueron los territorios de tepeques, cazcanes y zacatecos, tribus salvajes de nula cultura, pero sumamente belicosas y valientes, habitaban en el infinito territorio al norte de la línea del Río Lerma-Santiago enmarcadas todas dentro del contexto Chihimeca.

A finales del mes de abril de 1530, es enviado desde el Teúl hacia Zacatecas, Pedro Alméndez Chirinos, por Nuño Beltrán de Guzmán, quien parte hacia Tepic, a donde tendrá que llegar Chirinos después de su viaje hacia el norte. A su regreso para Tepic, Chirinos debió pasar necesariamente por Cartagenas, Totatiche, El Salitre, hasta llegar a Tepec, ya que tenía noticias de su riqueza argentífera.

Totatiche fue fundada en abril de 1595 por el Capitán Miguel Caldera, Justicia Mayor y protector de los Chichimecas pacificados. Tal vez de los 109 tlaxcaltecas asentados en Colotlán el 21 de agosto de 1591 considerado modelos de vida civilizada, algunos de ellos debieron venir a Totatiche.

Al fundarse Colotlán el 21 de agosto de 1591, al igual que su convento, Fray Juan Gómez, primer guardián, se hace cargo de la evangelización. Totatiche siguió dependiendo de Colotlán hasta 1755 cuando se erige en parroquia. Días antes o después al 11 de abril de 1711, el insigne Fray Antonio Margil de Jesús, lleva a cabo una misión en Totatiche y todo indica que fue él quien dejó la advocación de la Virgen del Rosario

En la segunda mitad del siglo XVII, la región de Totatiche se encontraba muy poco habitada, tan sólo se conoce la existencia de 7 ranchos; Acatepulco, fundada en 1571, Santa María de Gracia, Totolco, El Salitre, Jonacatic, Patahua y Cartagenas. El 12 de enero de 1701 en una partida

matrimonial, se menciona a los novios y padrinos originarios del "Valle de Totatiche", ésto confirma lo despoblado al norte de las mesas de Ureña y González, la parte baja del municipio. Es hasta 1730, cuando inicia a poblarse abundantemente a causa de la riqueza mineral de Bolaños.

El 30 de abril de 1814, los naturales del pueblo de Totatiche, venden un solar a doña Margarita Reveles (placa conmemorativa en el Mercado Municipal).

En un documento fechado el día 1o. de septiembre de 1823, se menciona lo siguiente: "En el pueblo de Totatiche el 31 de agosto de 1823, presentes los señores de éste Ayuntamiento..." En ésta fecha, Totatiche jura nuestra Independencia Nacional representada por dicho Ayuntamiento y nos integramos al sistema de "República Federal". El 13 de marzo de 1837, el Congreso del Estado supone la existencia del Ayuntamiento, pero es hasta el 11 de noviembre de 1861 cuando se crea por decreto", comprendiendo a Temastlán, Acapulco, Azqueltlán, Santa Catarina, San Andrés Cohamiata y San Esteban con sus respectivos ranchos.

El 3 de mayo de 1872, se publicó el decreto número 286, mediante el cual la cabecera del segundo departamento del 8° Cantón de Colotlán se cambia de Bolaños a Totatiche. En octubre de 1886 la cabecera se traslada nuevamente a Bolaños para finalmente, por decreto número 758, publicado el 3 de marzo de 1897, se establece de manera definitiva en Totatiche la cabecera del 2° departamento del 8° Cantón.

Por decreto número 542 del 2 de abril de 1878, se concede al pueblo de Totatiche el título de villa. El 29 de mayo de 1908 se suprimen los departamentos de Cuquío, Totatiche y Mezquitic, quedando agregados el primero al de Guadalajara y los otros dos a Colotlán, según lo dispuesto en el decreto número 1254 publicado en esa fecha.

Cronología de Hechos Históricos

1530	Conquistó esta región el Capitán español Pedro Almíndez Chirinos.
1878	Abril 2. En esa fecha se publicó el decreto número 542, mediante el cual se le concedió el título de villa al pueblo de Totatiche.
1926	Durante la rebelión cristera se fusilaron 17 personas, entre ellas el maestro Casimiro Gutiérrez Cisneros, en el rancho de Cartagena.
1927	En el mes de mayo, también con motivo de la guerra cristera, hicieron prisioneros al Sr. Cura Cristóbal Magallanes Jara y al presbítero Agustín Caloca Cortés, quienes fueron fusilados el 25 de mayo en Colotlán.

Perfil Socio demográfico.

Grupos Étnicos

Población indígena	Porcentaje en el municipio	Principal lengua indígena
17	0.27	Huichol

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, en el municipio habitan un total de 37 personas que hablan alguna lengua indígena

Categoría Migratoria 1990

De acuerdo a los resultados que presenta el II Censo de Población y Vivienda del 2005, el municipio cuenta con un **total de 4,217 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 Totatiche	30
c. Deberes institucionales	32
d. Clima laboral	36
e. Comunicación incluyente	42
f. Selección de personal	43
g. Salarios y prestaciones	46
h. Promoción vertical y horizontal	48
i. Capacitación y formación profesional	52
j. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	55
k. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	59
9. Conclusiones	64
10. Recomendaciones	70
11. Anexos	76
12. Bibliografía	85
13. Glosario	86

3.- INTRODUCCIÓN

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

Para el caso de las mujeres y los hombres, según la Organización Internacional del 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 femineidad y masculinidad y no por sus características biológicas.

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

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

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 Totatiche 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 semejanza de las condiciones de equidad o inequidad en la administración pública municipal del ayuntamiento de Totatiche.

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 Totatiche. 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 Totatiche 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 Totatiche 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 Totatiche, 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 Totatiche 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 Totatiche, 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 Totatiche.

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

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

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

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

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

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

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

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

Método de análisis.

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

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

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

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

¹⁴ Ver Anexo 1 para conocer el Cuestionario aplicado

8.- RESULTADOS Y ANÁLISIS.

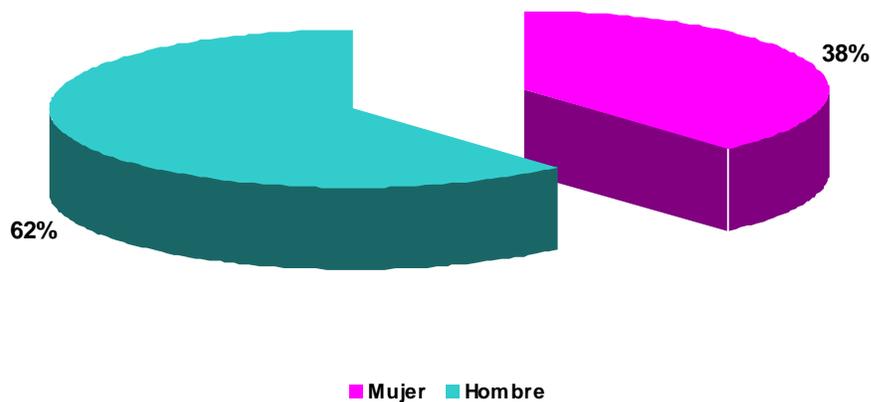
De la aplicación del cuestionario de cultura institucional en el municipio de Totatiche.

9).- Información Socio Demográfica:

En el Ayuntamiento del Municipio de Totatiche laboran un total de 107 empleados y empleadas. La gráfica 1 muestra la composición porcentual de la plantilla por sexo (66 hombres y 41 mujeres). En ella podemos observar que el 38 por ciento de la platilla laboral esta compuesta por mujeres, mientras que el restante 62 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. Como podemos observar este municipio si cumple con el mínimo de la norma.

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

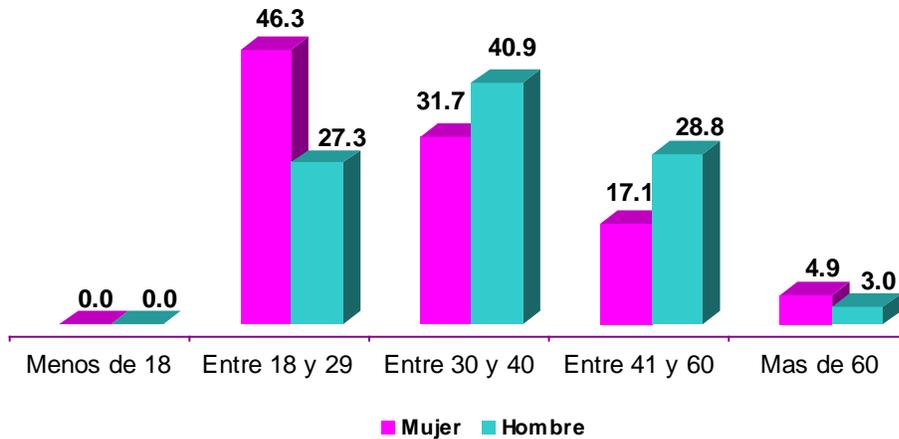


Gráfica 1

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) empleados(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

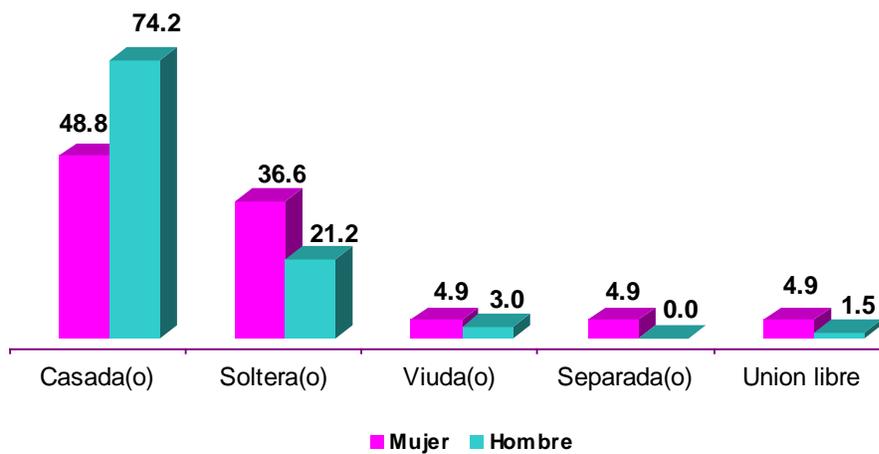


Gráfica 2

En lo que se refiere al estado civil de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Totatiche 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 4.9 por ciento de mujeres que viven en unión libre, mientras que el 1.5 por ciento de los Hombres de la Institución vive en esta situación.

En lo que se refiere al estado civil de separada(o) hay 4.9 por ciento de mujeres en esta y no hay hombres en esta situación.

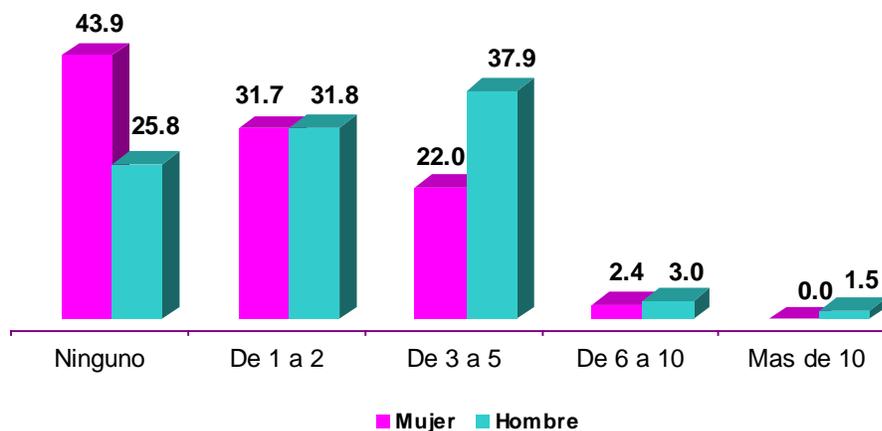
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según Estado Civil por Sexo



Gráfica 3

Con la información proporcionada por la gráfica 4, podemos mencionar que una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 36.0 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

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

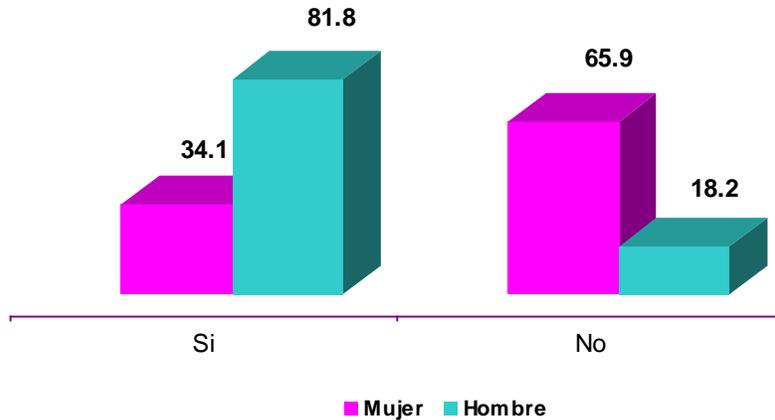


Gráfica 4

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

Una condición necesaria para que una mujer o hombre sea jefa(e) de familia es que tengan hijos(as), de esta forma debe hacerse notar que el 56 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), gráfica 4 , lo cual nos lleva a concluir que seis de cada diez mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

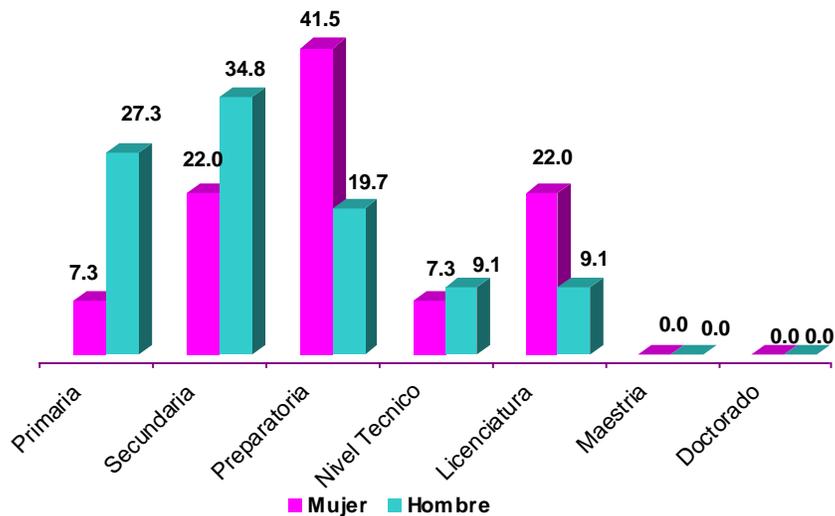
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de Jefe(a) de Familia por Sexo



Gráfica 5

Otro hecho destacable de los y las empleados(as) del Ayuntamiento del municipio de Totatiche es que las mujeres poseen niveles educativos significativamente mayores a los de los hombres, como lo muestra la gráfica 6. La brecha en nivel preparatoria es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 21.8 por ciento más de mujeres que de hombres con este nivel de escolaridad, de igual forma sucede con el nivel licenciatura donde el diferencial es de 12.9 por ciento.

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



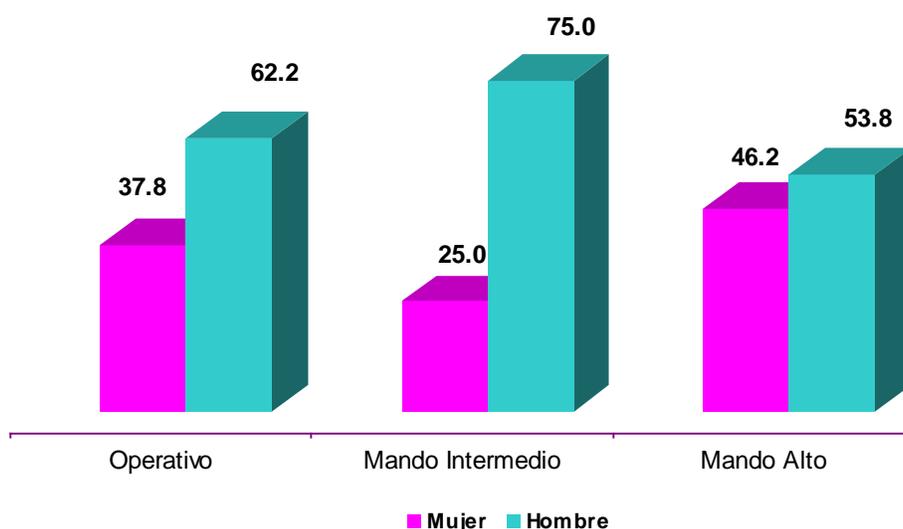
Gráfica 6

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

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

Algo que debe tomarse en cuenta es que en la Norma Mexicana de Igualdad¹⁶ se establece que la brecha entre el porcentaje de hombres o mujeres en la plantilla del personal de la institución y el porcentaje de hombres o mujeres en niveles directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales, situación que para las mujeres en el ayuntamiento de Totatiche no sucede así, es decir la brecha es de 65.9 por ciento, mientras que para el caso de los hombres la brecha del 69.7 por ciento.

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



Gráfica 7

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

Cuadro 1.- Índice de Contribución al Sexismo¹⁷

Índice	Operativo	Mando Intermedio	Mando Alto
Índice de Contribución al Sexismo (ICS)	0.88	0.08	0.04

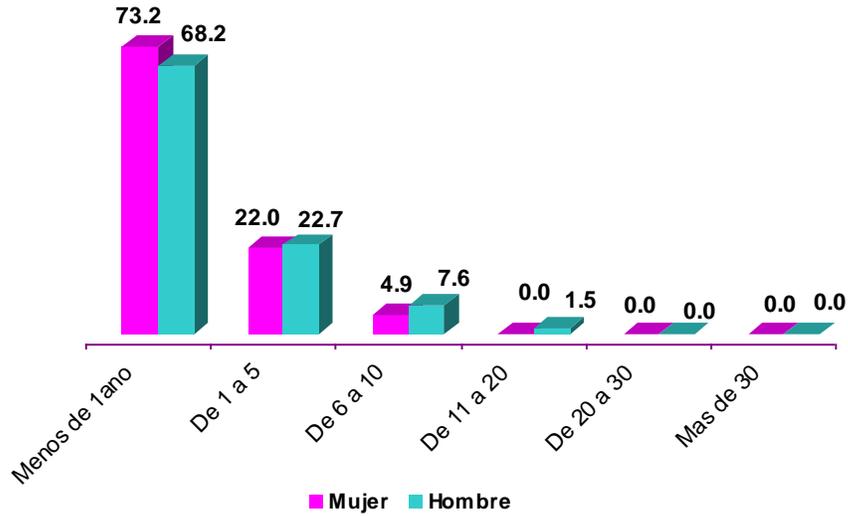
De acuerdo con la gráfica 8, la cantidad de años que llevan laborando hombres y mujeres en la institución es similar, es decir existe similar proporción de hombres y mujeres para cada grupo de antigüedad. Aunque es notable como la diferencia más marcada se da en la antigüedad de menos

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

¹⁷ Para ver el cálculo del Índice de Contribución al Sexismo ver Anexo 1

de un año, donde hay más proporción de mujeres que de hombres. A medida que aumenta la antigüedad la brecha entre hombres y mujeres es más amplia, reportándose una mayor proporción de hombres.

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 Totatiche

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 Totatiche (ICI). Los factores o temas establecidos son:

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

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

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

En este orden de ideas, se calculo el ICI el cual arrojó un valor de 61.6 para el municipio de Totatiche. Este valor del Índice se puede interpretar como un nivel medio del ICI¹⁹.

Al hacer el análisis por sexo el valor de ICI para Mujeres resulto ser de 62.7 y para el caso de los Hombres fue de 60.3, 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 Deberes Institucionales y Conciliación de Vida Familiar, Laboral y Personal con valores más bajos del índice, lo cual los convierte en áreas de oportunidad para formular estrategias o líneas de acción para así mejorar el nivel de cultura institucional.

Por otro lado, el tema de Hostigamiento y Acoso sexual laboral es donde en mayor medida se vive la equidad de género, podríamos mencionar que son pocos los hechos de violencia relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

¹⁸ Las ponderaciones establecidas se encuentran en el Anexo 2

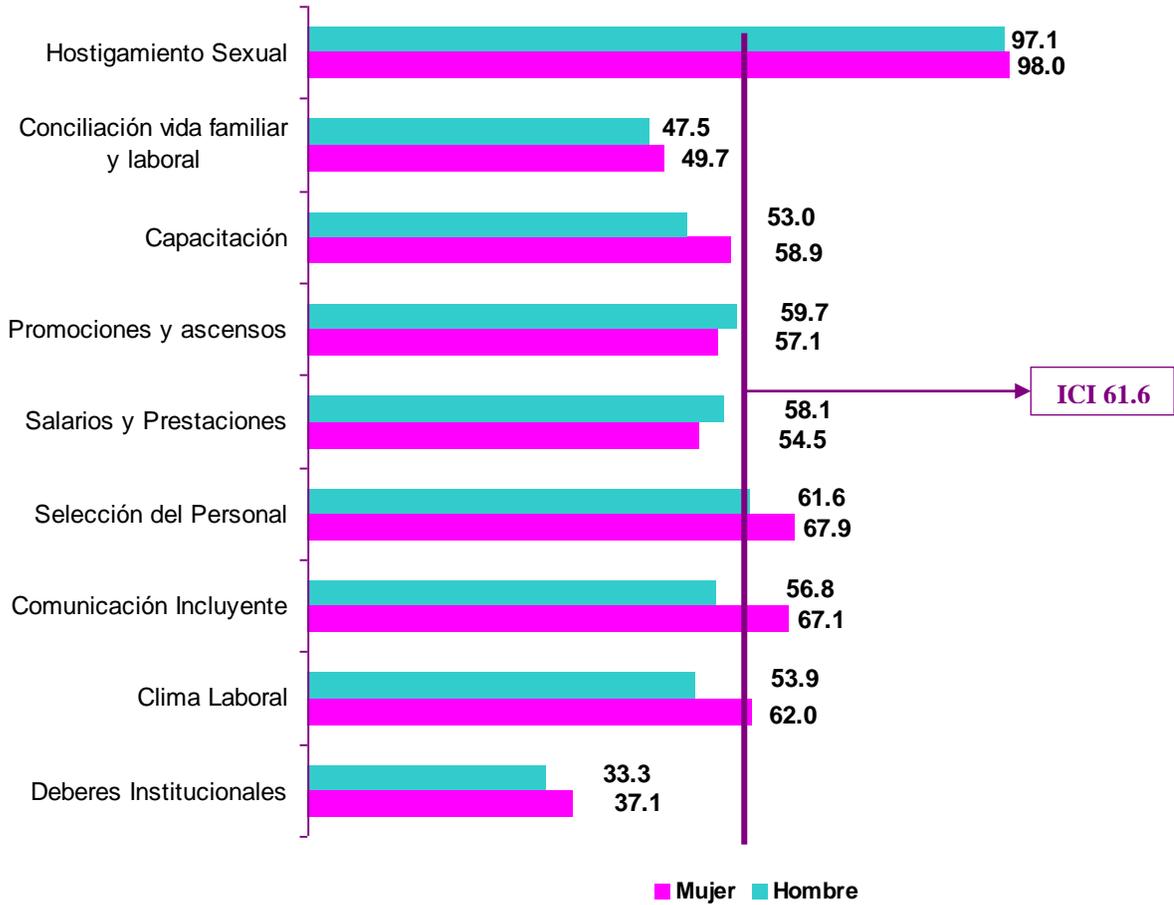
¹⁹ Nivel Bajo: ICI < 50

Nivel Medio: 50 <= ICI < 80

Nivel Alto: 80 <= ICI

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

Índice de Cultura Institucional con Perspectiva de Género por Sexo



Gráfica 9

c).- Deberes Institucionales.

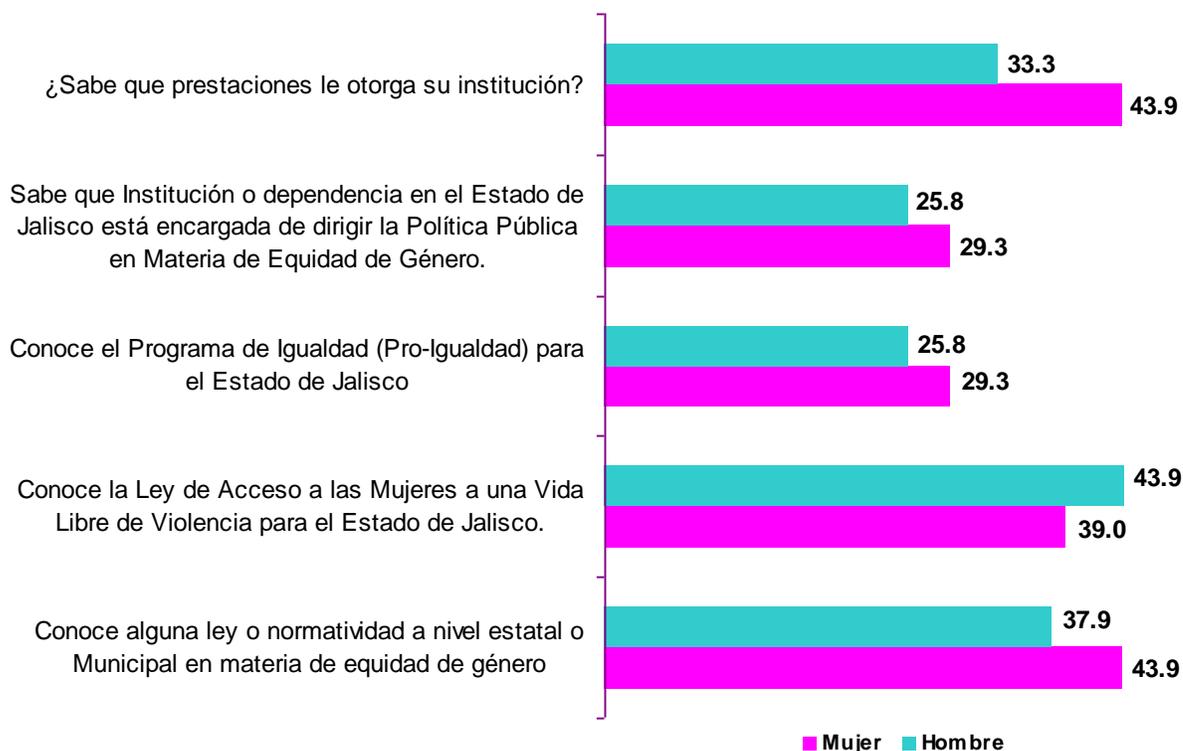
Este tema tiene que ver con el marco normativo Jalisciense que regula la política Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen los hombres y mujeres de sus derechos en materia de equidad de género.

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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	34.8	37.14	33.3

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



Gráfica 10

En la gráfica 10 se muestra la distribución porcentual de los y las servidores(as) públicos(as) según su grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en el tema de Igualdad entre hombres y mujeres. Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres y mujeres

tienen cierto grado conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales que los hombres.

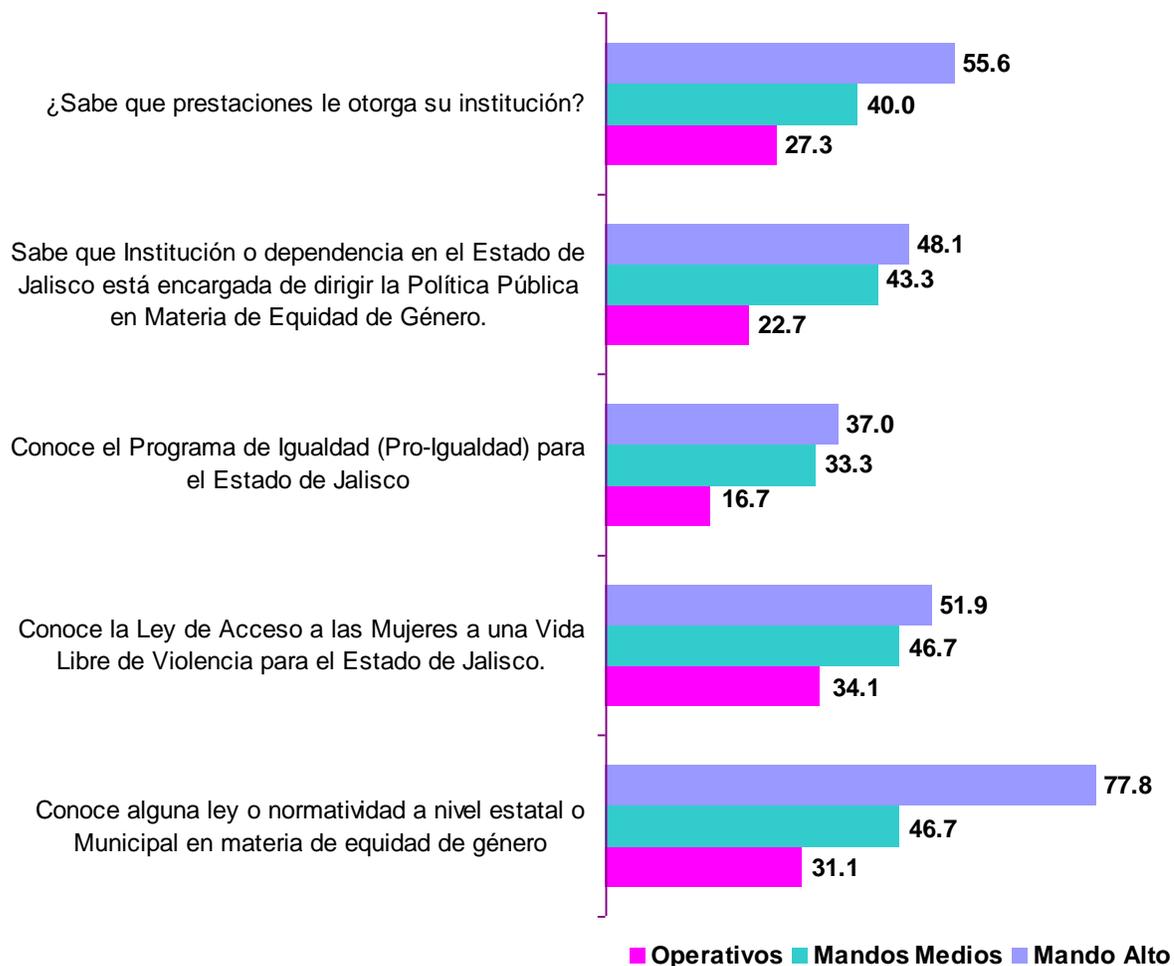
Debe señalarse, sin embargo, que menos de la mitad del personal del Ayuntamiento del municipio de Totatiche, conoce cada una de las leyes, normatividades o programas estatales.

Algo que es de llamar la atención, es que sólo entre 25.8 y 29.3 por ciento de hombres y mujeres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco y que institución en el Estado de Jalisco está encargada de dirigir la Política Pública en materia de equidad, estos componentes son los menos conocido por el personal.

Entre un 39.0 y un 43.9 por ciento de hombres y mujeres reconoce que sabe algo de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco, este componente es el más conocido por el personal que labora en el ayuntamiento.

La brecha más amplia entre hombres y mujeres se presenta en el componente a cerca del grado de conocimiento de las prestaciones que les otorga la institución. También, en este componente es donde se muestra una brecha más amplia entre hombres y mujeres, habiendo un mayor conocimiento de la Ley por parte de las mujeres.

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



Gráfica 11

La gráfica 11 nos muestra el grado de conocimiento del marco normativo Jalisciense en relación a nivel de mando del personal que labora en la Institución. En dicha gráfica, se puede apreciar que en general el nivel de mando alto es quien tienen mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema. La brecha más amplia entre el nivel alto con respecto al nivel operativo se presenta en el componente que tiene que ver con el grado de conocimiento de alguna ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género, donde la brecha llega a ser de 46.7 por ciento

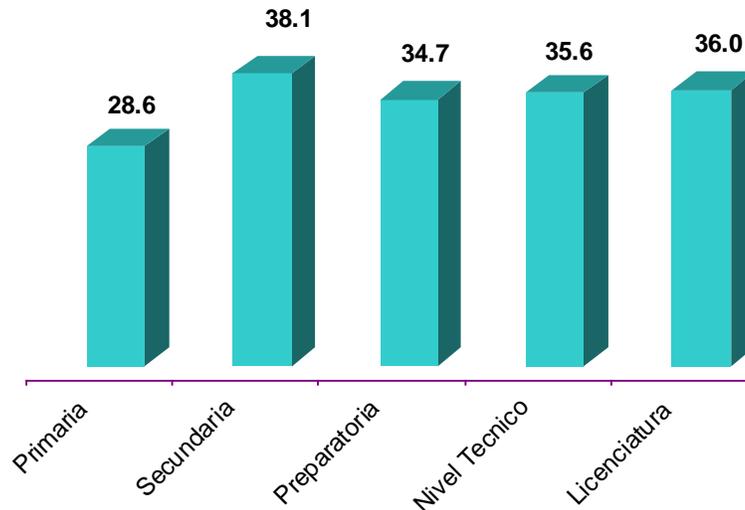
Otra brecha importante aparece en el componente que se refiere al grado de conocimiento de las prestaciones que ofrece la institución a sus empleados y empleadas.

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

Algo que es interesante analizar es el grado de conocimiento del personal del ayuntamiento del marco normativo estatal y municipal en el tema de Igualdad de Oportunidades, en la gráfica 12 se

muestran los resultados de este análisis, en ella podemos apreciar que el personal con nivel educativo de Secundaria (38.1 %) son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel Licenciatura. Cabe señalar que el análisis fue transversal, es decir, el comparativo es con respecto al personal de su mismo nivel de escolaridad quienes dijeron no conocer alguna normatividad.

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

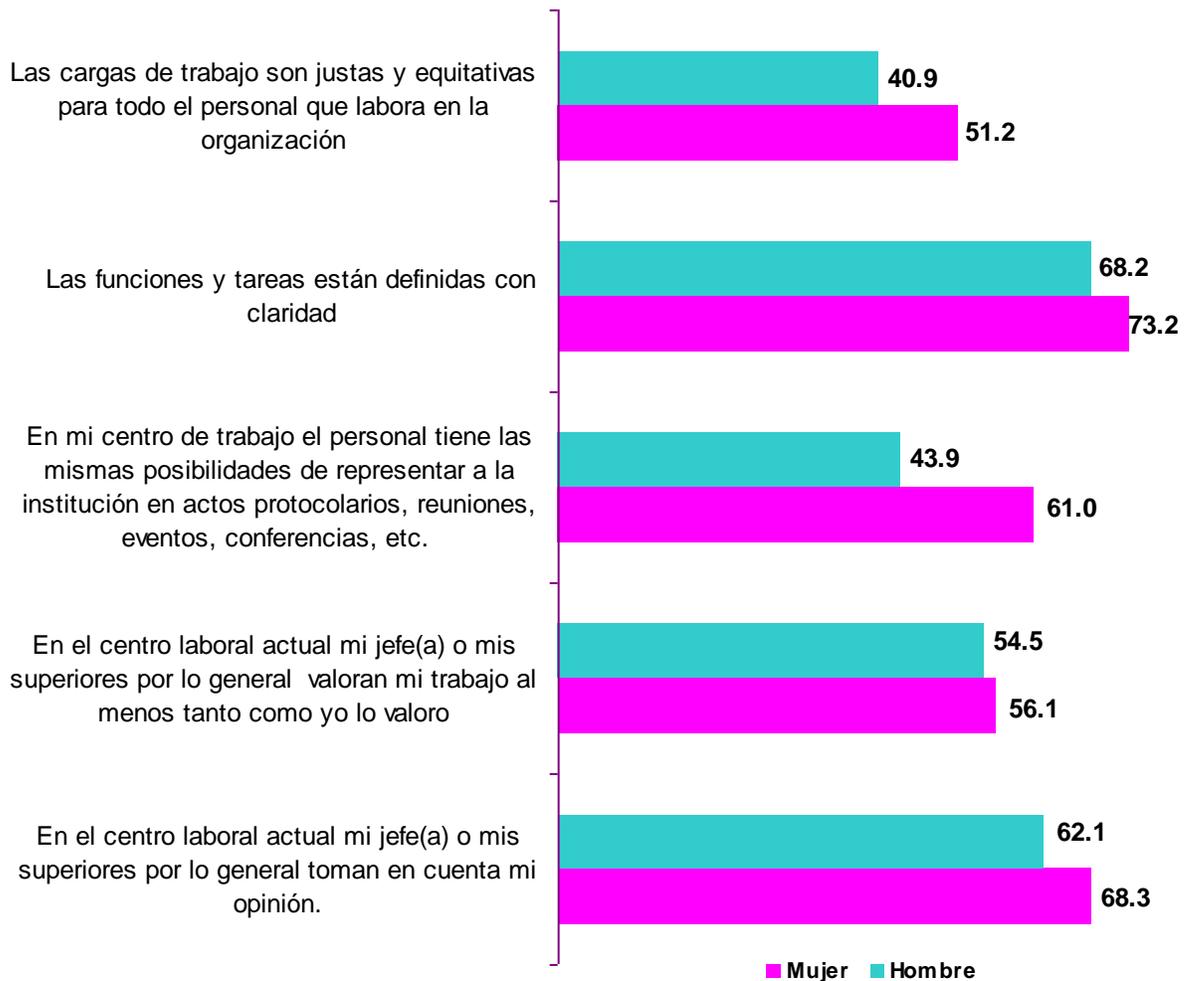


Gráfica 12

d).- Clima Laboral

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

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



Gráfica 13

Con la información obtenida de la aplicación del cuestionario de cultura institucional, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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 (57.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Clima Laboral	57.0	62.0	53.9

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

La brecha más grande en aquel componente que hablan de acerca de *que en el centro laboral actual el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc;* donde la brecha llega a ser de 17.1 por ciento.

Debe señalarse que más de la mitad de las mujeres que laboran en la institución respondieron afirmativamente a los componentes de este factor o tema.

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

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

Percepción sobre su empleo actual	Mujeres					Hombres				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	2,4	19,5	2,4	4,9	17,1	17,1	1,5	1,5	13,6	3,0
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	19,5	2,4	19,5	9,8	12,2	1,5	1,5	3,0	13,6	7,6
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	7,3	2,4	17,1	2,4	22,0	1,5	1,5	1,5	3,0	4,5
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	2,4	17,1	2,4	17,1	17,1	1,5	1,5	1,5	1,5	10,6
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	9,8	4,9	9,8	2,4	4,9	10,6	12,1	1,5	1,5	3,0

* 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 las opciones que se refieren a *que su empleo actual es un una actividad, entre otras igualmente importantes; un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia; y, un medio cómo de obtener ingresos para gastarlos en que más les gusta.*

En lo que se refiere la opinión de los hombres a cada uno de los componentes del cuadro 4, podemos encontrar que se identificación con los componentes que hablan de su empleo actual como *un medio cómo de obtener ingresos para gastarlos en que más les gusta, y un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de la familia.*

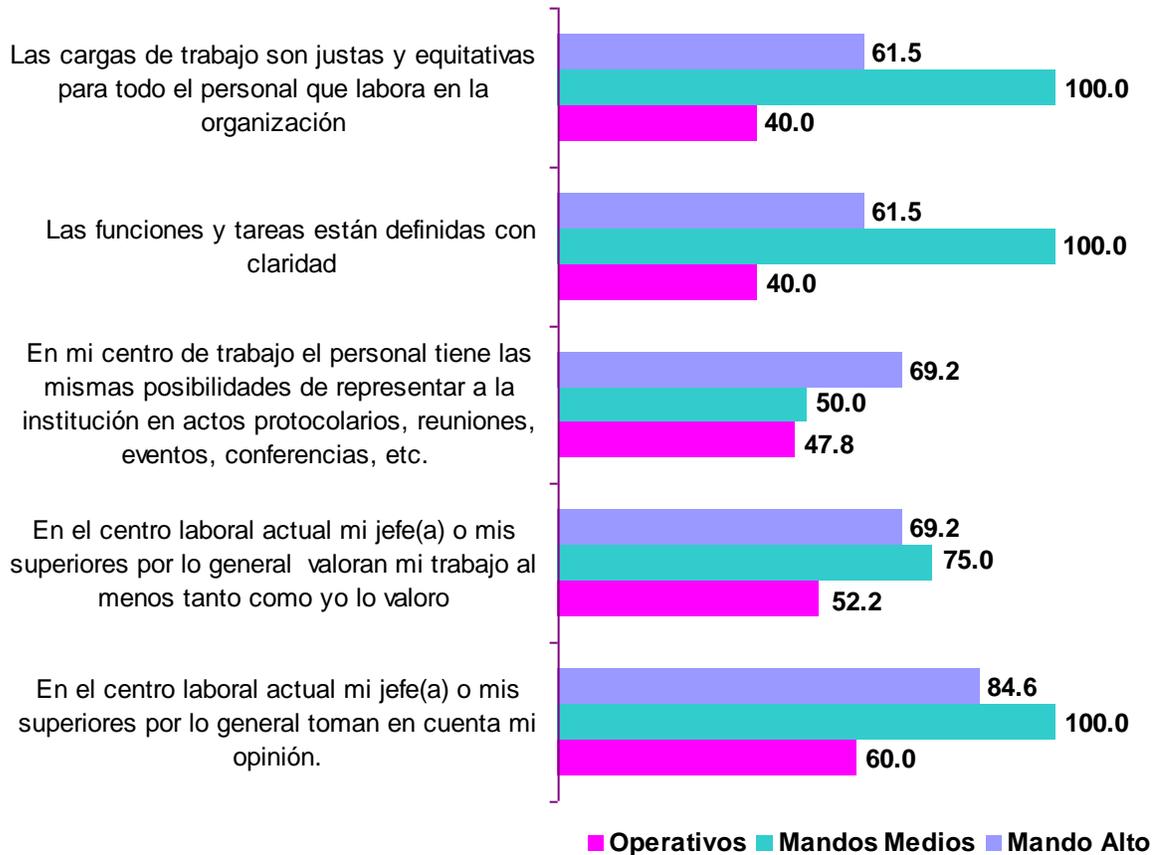
Las opiniones vertidas por el personal que labora en la institución a cerca del clima laboral en la institución en base al nivel de mando de los y las empleados(as) aparecen en la gráfica 14.

Como se puede observar en ella las opiniones en base al nivel de mando para cada uno de los componentes esta predominada por el nivel medio quien esta más de acuerdo con cada uno de los componentes. Por el contrario, es el nivel operativo quienes menos coinciden con los componentes.

Es notable como un cien por ciento del personal con nivel de mando medio reconoce que en la institución las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal; las funciones y tareas están definidas con claridad; y, los jefes toman en cuenta su opinión.

Las brechas más grandes entre hombres y mujeres se dan con los indicadores que se refieren a las cargas de trabajo equitativas para todo el personal y con el indicador de funciones y tareas definidas con claridad.

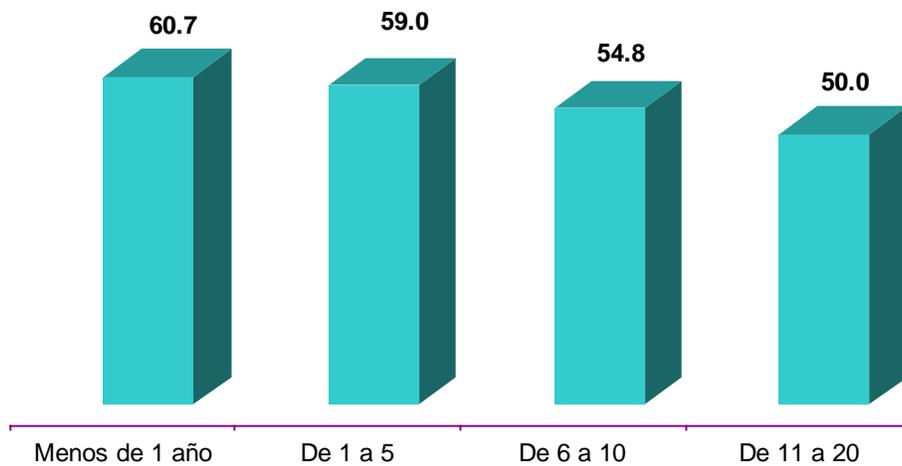
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de Clima Laboral por Nivel de Mando



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 positivas del clima laboral a medida que aumenta la antigüedad del personal.

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



Gráfica 15

e).- Comunicación Incluyente.

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

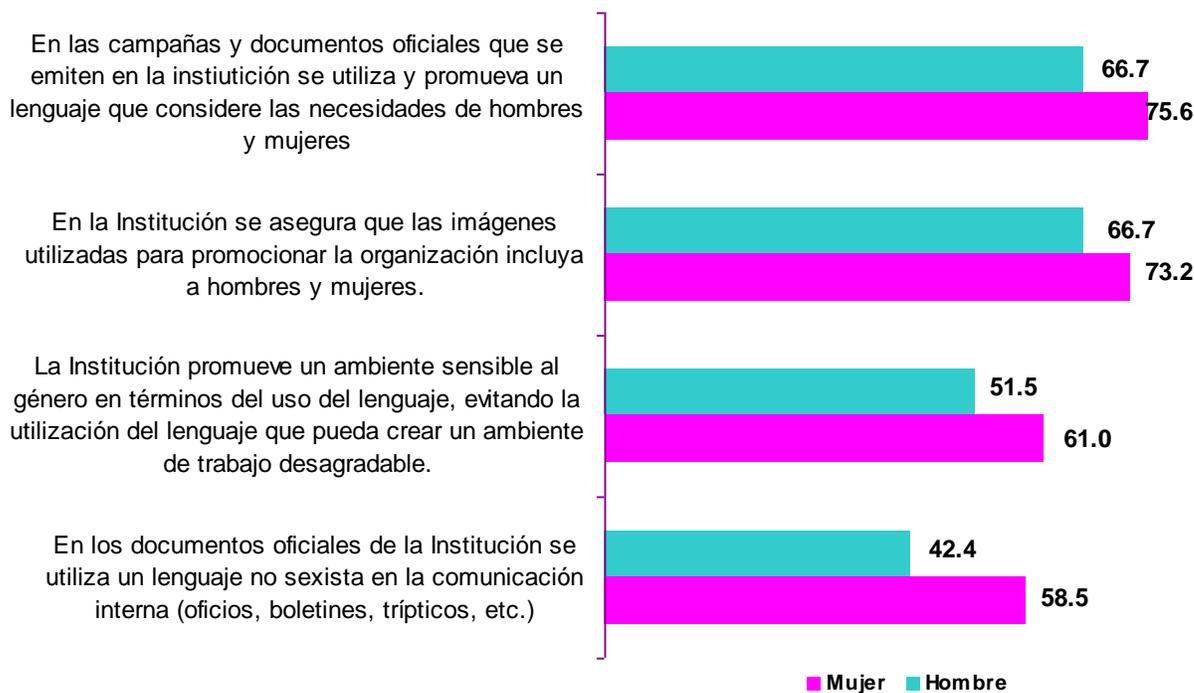
En otras palabras y con la convicción de lograr la igualdad de oportunidades, las instituciones o centros laborales deben promover la utilización de un lenguaje no sexista de todo tipo de comunicación e impresos internos y externos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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 (60.7), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Comunicación Incluyente	60.7	67.1	56.8

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



Gráfica 16

Como se puede ver en la gráfica 16, la brecha entre hombres y mujeres (15.9) en relación a la opinión de en la institución los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna, 58.5 por ciento de las mujeres están de acuerdo don dicha afirmación mientras que sólo 42.4 por ciento de los hombres lo consideran así.

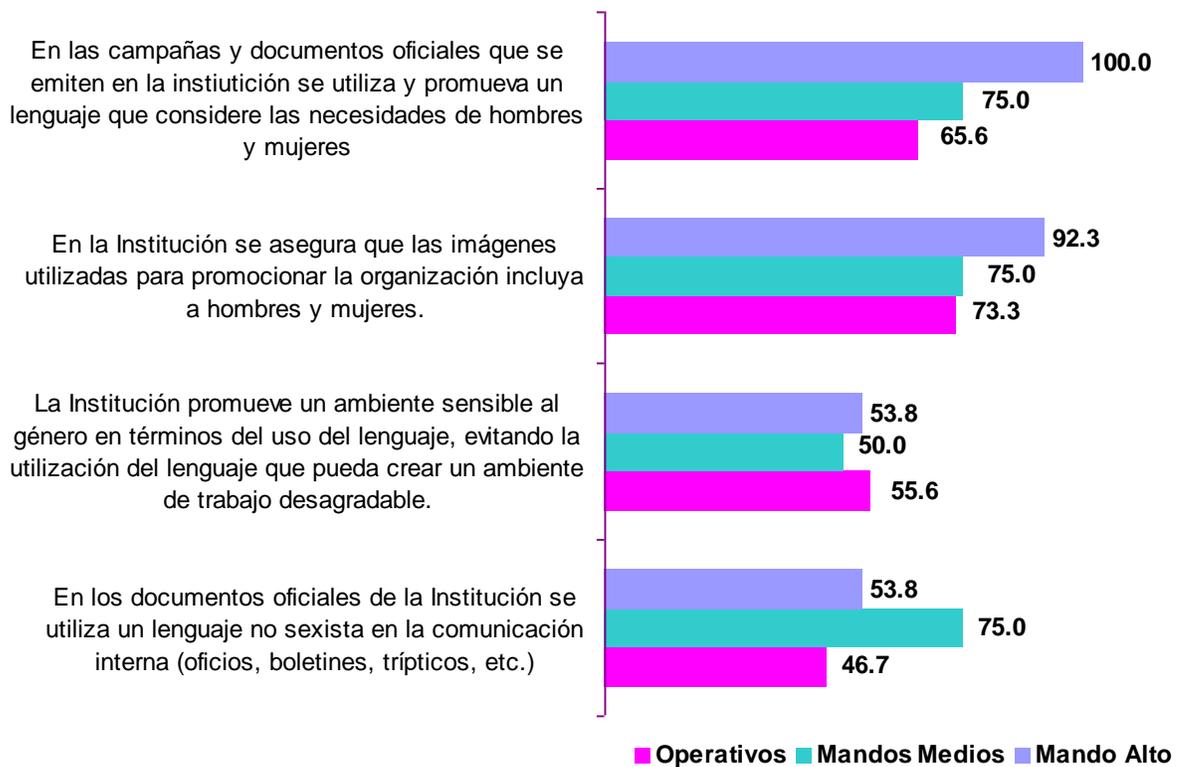
Es notable como poca proporción tanto de hombres y mujeres opina que en la institución los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

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 92.3 por ciento el personal de nivel de mando alto considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, 100.0 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.

Por otra parte, proporciones similares del personal, en relación al nivel de mando, opina que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje, aunque debe señalarse que en este componente fue el nivel operativo quien estuvo más de acuerdo con la afirmación, todo lo anterior de acuerdo con la gráfica 17.

Por otra parte, fue el nivel de mando medio quien mencionó en mayor medida que en los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna,(75.0 %).

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



Gráfica 17

La brecha más amplia entre el nivel de mando alto y el operativo se da en el componente que menciona que en la institución las campañas y documentos oficiales que se emiten por parte de la institución se promueven un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

f).- Selección del Personal.

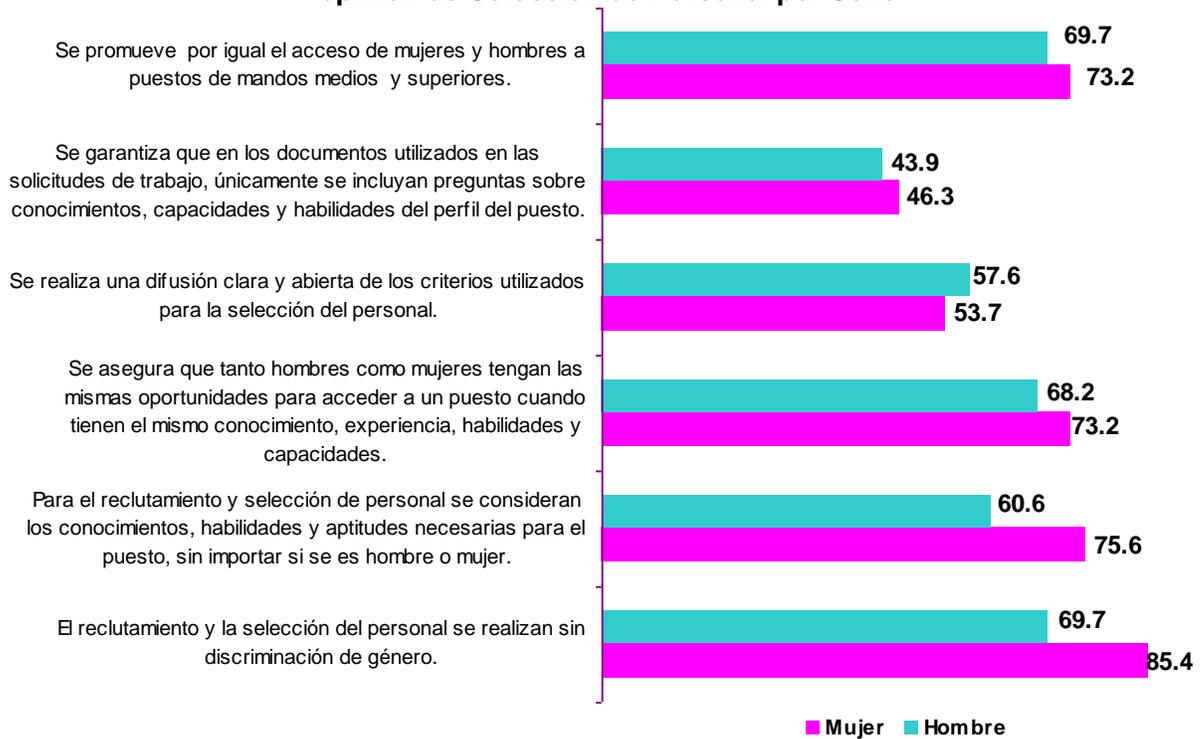
En esta sección se muestran los resultados de la encuesta aplicado a la plantilla laboral de la institución que reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género, lo anterior, en el entendido de que las instituciones alcanzan 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 Totatiche 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 (64.0), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Selección del Personal	64.0	67.9	61.6

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



Gráfica 18

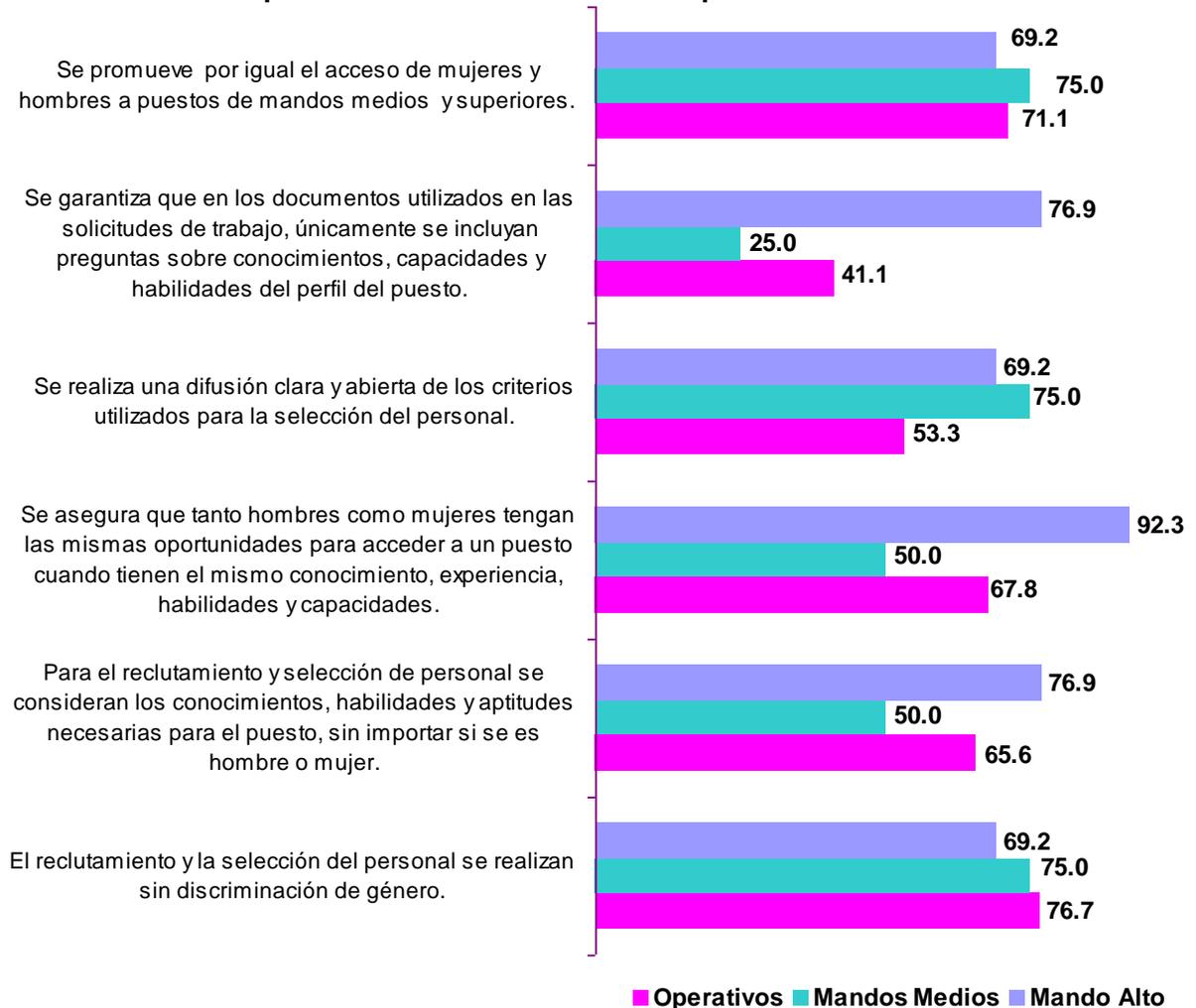
La brecha mayor entre hombres y mujeres se muestra en el componente que se relacionan con el reclutamiento y selección del personal y como este se realiza sin discriminación de género, la brecha es de 15.7 por ciento.

Es necesario hacer notar como es mayor la proporción de mujeres que de hombres quienes estuvieron en mayor medida de acuerdo con las afirmaciones de esta sección. Sin embargo, es pertinente aclarar que en el componente que se refiere a que se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección del personal fue mayor la proporción de hombres que de mujeres quienes respondieron afirmativamente este cuestionamiento.

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

Al hacer un análisis por niveles de mando para cada una de las afirmaciones que representan el tema de selección del personal, encontramos que en general los niveles de mando alto están de acuerdo con cada una de las afirmaciones que conforman este tema, mientras que por el contrario son los empleados(as) de niveles de mando medio quienes menos se identifican con cada una de las afirmaciones, gráfica 19.

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



Gráfica 19

Es notable la gran proporción de personal en nivel de mando alto que mencionaron que en la institución se asegura que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades.

Es el nivel operativo quienes mencionan estar más de acuerdo con que en la institución el reclutamiento y la selección del personal se realiza sin discriminación de género.

Aunque como ya se mencionó anteriormente en general es el nivel de mando alto quien esta más de acuerdo con cada uno de los componentes, no debemos dejar pasar que es el nivel de mando medio el que más se identifica con el componente que habla a cerca de que se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección del personal y se promueve el acceso por igual de hombres y mujeres a puestos de mando medios y altos.

Ahora bien, la brecha mayor se presenta en el componente que se refiere a que se garantiza que en los documentos oficiales utilizados en las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyen preguntas sobre conocimientos, habilidades y capacidades del perfil de puesto.

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.

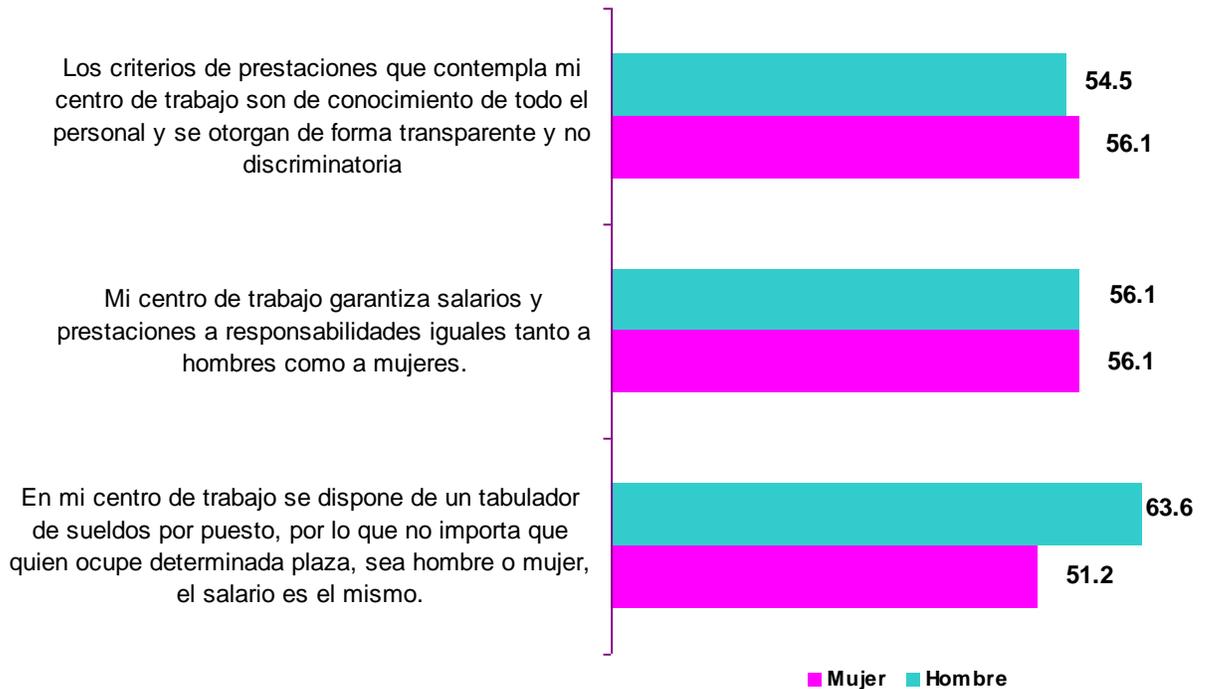
Este tema es fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que las funciones y actividades desempeñadas por ambos deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones.

Con los resultados del diagnóstico, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Salarios y Prestaciones, a través del Índice de Salarios y Prestaciones, Cuadro 7. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56.7), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para los hombres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Salarios y Prestaciones	56.7	54.5	58.1

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



Gráfica 20

Poco más de uno de cada dos mujeres y hombres considera que en el ayuntamiento de Totatiche los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, gráfica 20.

Es de llamar la atención que misma proporción de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 51,6 por ciento.

Es importante mencionar la mayor proporción de hombres que de mujeres quienes dijeron que en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto. Para este componente el diferencial es de 12.4 por ciento

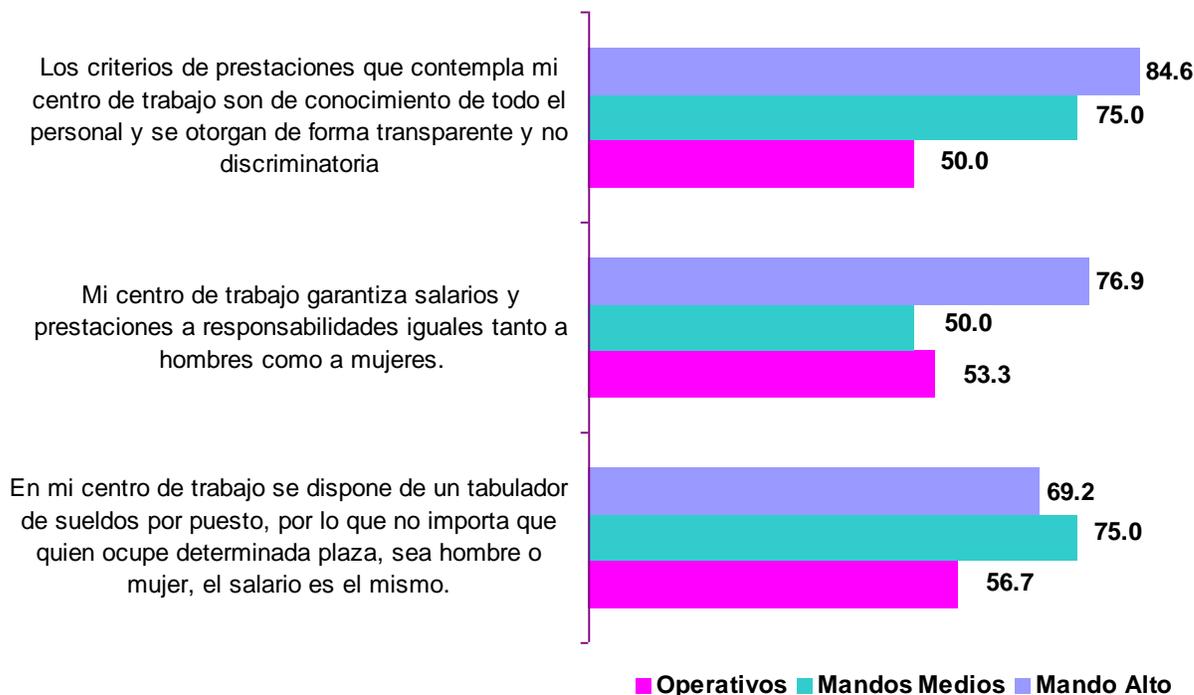
Un aspecto importante en el desarrollo de la igualdad de oportunidades es que en las instituciones o centros laborales se respeten los esquemas de compensaciones, sueldos, terminación de relaciones laborales y programas de retiro.

Con la información que aparece en la gráfica 21 podemos señalar que una mayor proporción del personal con un nivel de mando alto piensa que los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, 84.6 por ciento de los(as) empleados(as). En este mismo componente es donde la brecha de opinión es más amplia con respecto al nivel operativo, quienes solo 34.6 por ciento estuvieron de acuerdo

Una proporción mayor del personal con nivel de mando alto considera que en el centro de trabajo se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 76.9 por ciento.

Cuando se le pregunto al personal si en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, tres de cada cuatro empleados(as) del nivel de mando medio respondieron afirmativamente.

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

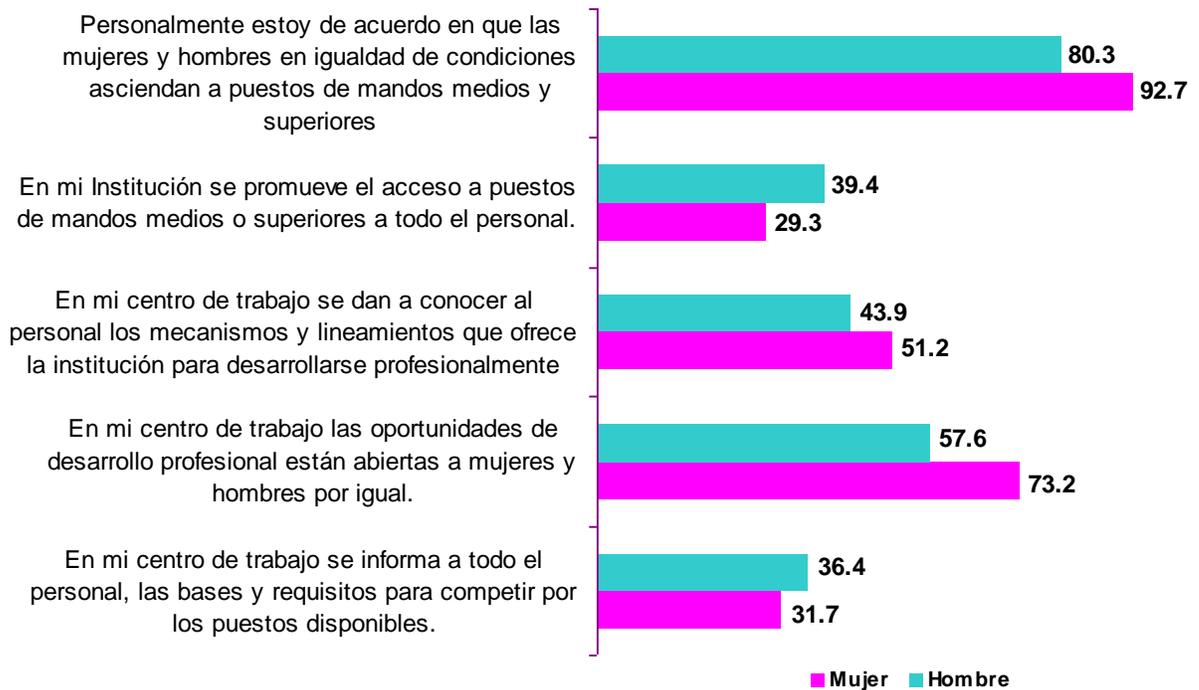
En este sentido, los resultados de esta sección reflejan los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de hombres y mujeres.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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 medio (53.1), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Promoción Vertical y Horizontal	53.1	55.6	51.5

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



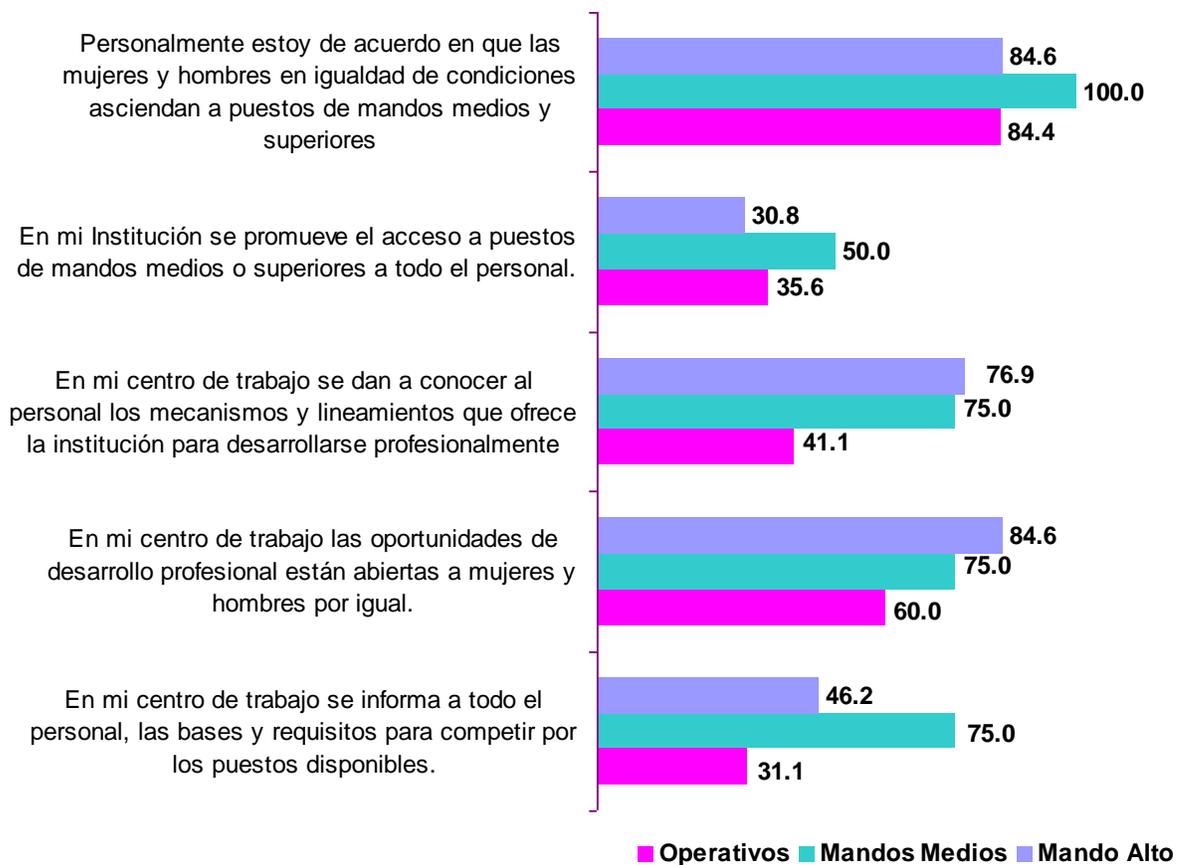
Gráfica 22

Es notorio como una mayor proporción de mujeres (92.7 %) que de hombres (80.3 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, como lo muestra la gráfica 22.

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

Un comportamiento opuesto a los anteriores se presenta cuando al personal se le pregunto si en el centro de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse y las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual, más mujeres que hombres respondieron afirmativamente.

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

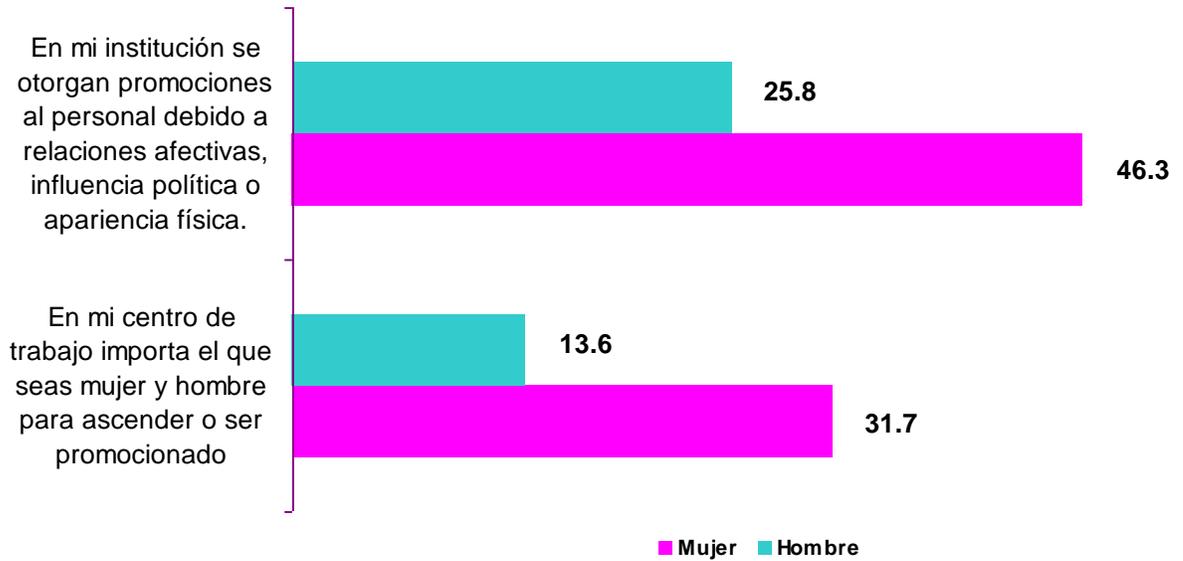


Gráfica 23

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 es el personal con nivel de mando medio quien está de acuerdo cien por ciento de acuerdo con la afirmación que mencionan que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

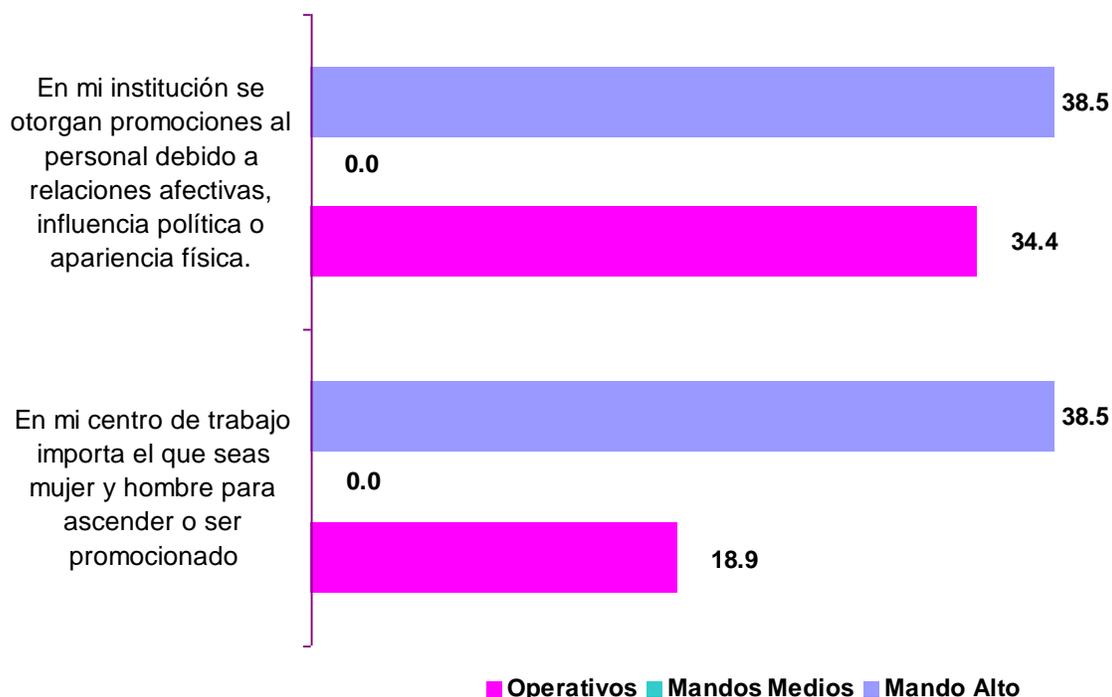
La brecha más grande entre los diferentes niveles de mando se da en el componente que menciona que el centro laboral se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por puestos disponibles, en este caso la brecha es de 43.9 por ciento entre el nivel de mando medio y operativo.

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



Gráfica 24

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



Gráfica 25

Por otra parte, el personal de nivel operativo, es el que esta menos de acuerdo con las afirmaciones, sobretodo cuando al personal se le cuestionó si se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles y si en el centro de trabajo se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal, cabe mencionar que estos dos componentes es donde el personal está menos de acuerdo con las afirmaciones.

Aunque las proporciones son bajas, gráfica 24, debe destacarse el hecho de que una mayor proporción de mujeres que de hombres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; y de igual forma una mayor proporción de mujeres que de hombres mencionó que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia

Como aparece en la gráfica 25, poco más de una tercera parte del personal con nivel de mando alto piensa que en la institución es importante el que seas hombre o mujer para ascender o ser promocionado, o que en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

Es notable como el nivel de mando medio no estuvo de acuerdo con las afirmaciones presentadas en la gráfica 25.

i).- Capacitación y Formación Profesional.

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

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

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

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

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



Gráfica 26

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche 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 (55.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

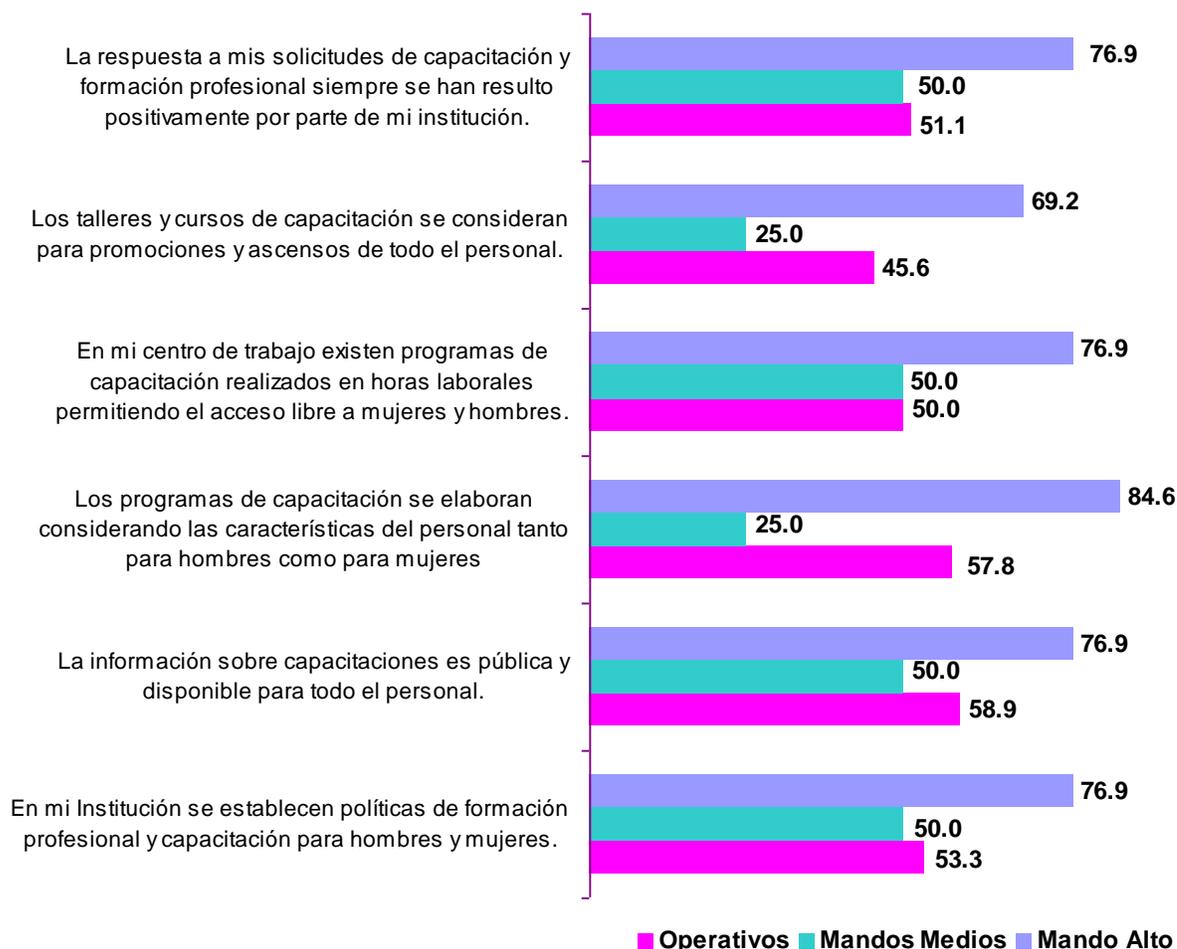
Cuadro 9.- Índice de Capacitación y Formación Profesional por sexo y total

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Capacitación y Formación Profesional	55.3	58.9	53.0

Como lo muestra la gráfica 26, las brechas entre hombres y mujeres son pequeñas para cada uno de los componentes de este factor o tema, siendo mayor la proporción de mujeres quienes se identifican con cada componente que los hombres.

La brecha más amplia se dio en el componente que se refiere a que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, 15.9 por ciento más de mujeres que de hombres.

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



Gráfica 27

Haciendo un comparativo en base a los niveles de mando podemos decir que, el nivel de opinión del mando alto es mayor para cada uno de los componentes que integran este factor o tema,

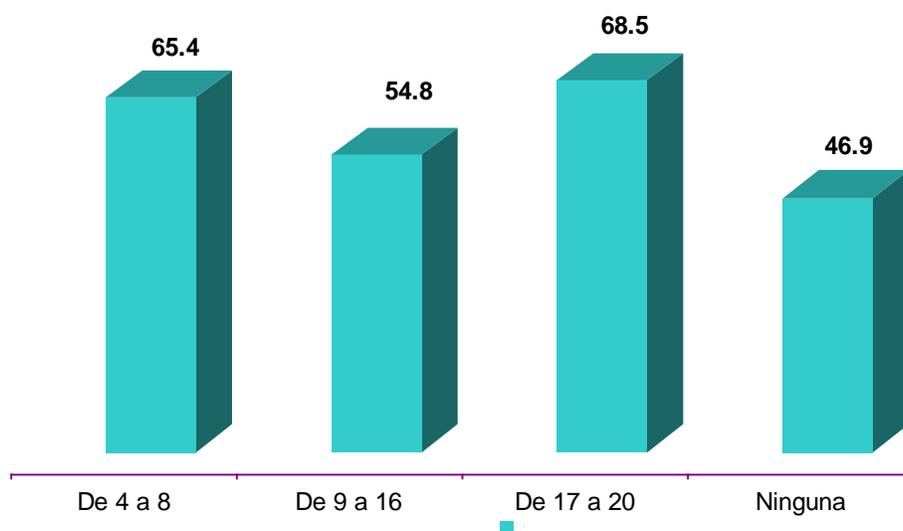
gráfica 27, mientras que por el contrario es el nivel de mando medio el que menos se identifica con las afirmaciones del tema.

La brecha más amplia entre el personal de nivel alto y medio se dio en el componente que se refiere a que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal, donde la brecha fue 59.4 por ciento mayor para el nivel alto.

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

La gráfica que aparece a continuación, gráfica 28, nos muestra la percepción a cerca de los componentes de Capacitación y Formación Profesional de acuerdo con las horas de capacitación recibidas por el personal en el último año, como se puede ver la mejor percepción de los componentes fue por el personal que recibió de 17 a 20 horas de capacitación y la menor percepción fue para el personal que no recibió ninguna capacitación.

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



Gráfica 28

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

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

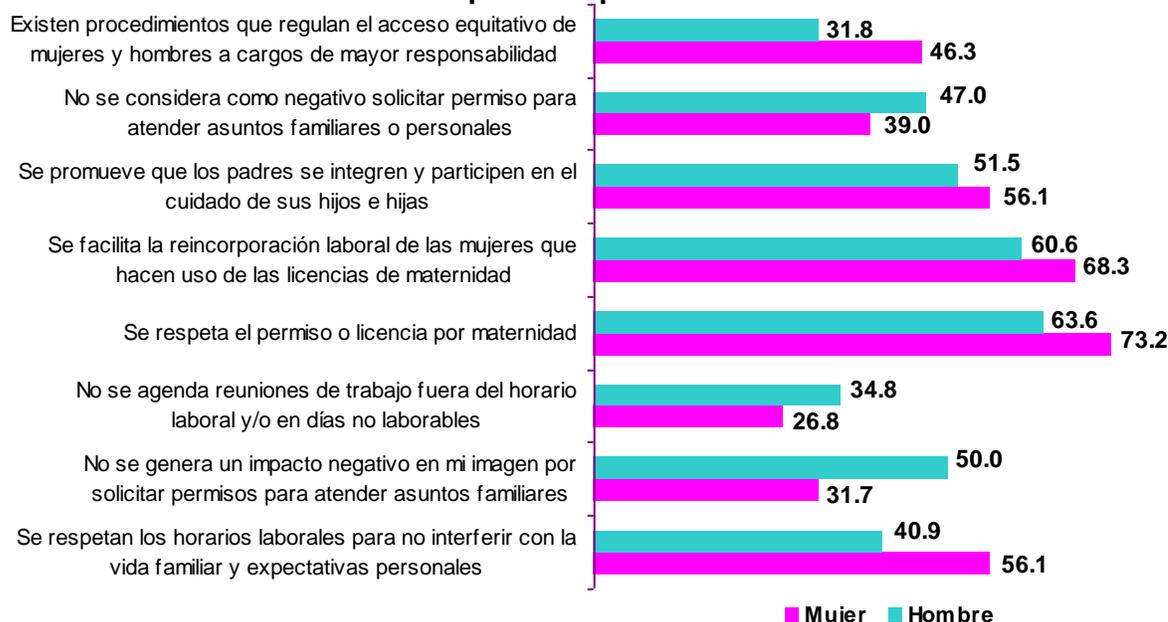
Es por ello, que en este apartado se miden los indicadores relacionados con la conciliación entre lo familiar, laboral y personal.

Con los resultados de la encuesta, se calculó la calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, a través del Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal, Cuadro 10. En el cuadro podemos apreciar que el índice tiene un nivel bajo (48.4), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

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

Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Conciliación de la Vida Familia, Laboral y Personal	48.4	49.7	47.5

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

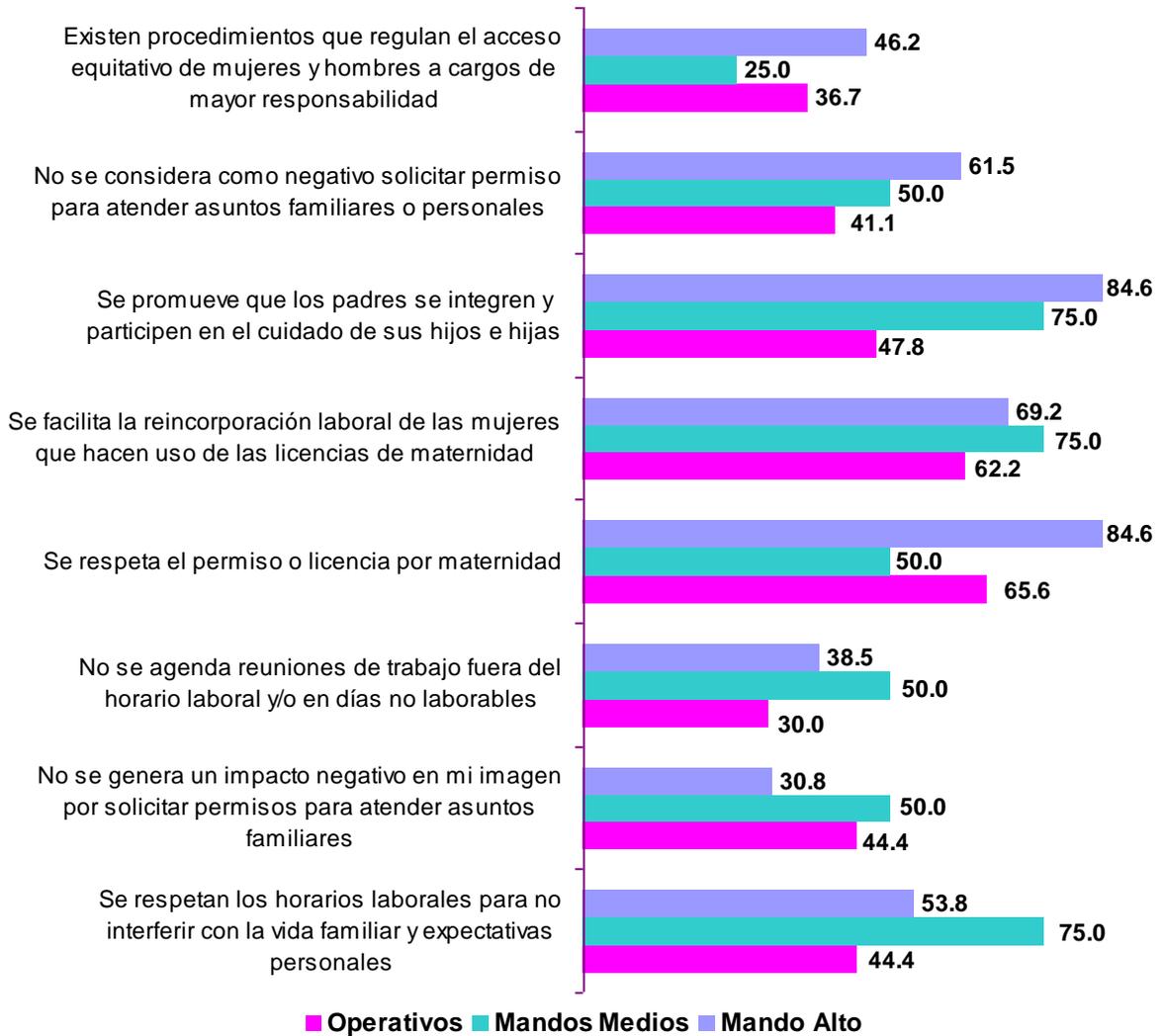


Gráfica 29

De acuerdo con la gráfica 29, una mayor proporción de mujeres que de hombres están a favor de que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, el diferencial es de 15.2 por ciento más mujeres.

La brecha entre mujeres y hombres es de 17.3 por ciento cuando al personal se le pregunta si no se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, aunque en este caso fue mayor la proporción de hombres que de mujeres quienes coincidieron con la afirmación.

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



Gráfica 30

Es el personal de nivel de mando alto es quien esta más de acuerdo con las afirmaciones que se relacionan con el permiso o licencia por maternidad, se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas, existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares, gráfica 30.

Por otro lado, son los(as) empleados y empleadas del nivel de mando medio quienes en mayor medida reconocen que no se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborales, y se facilita la reincorporación de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.

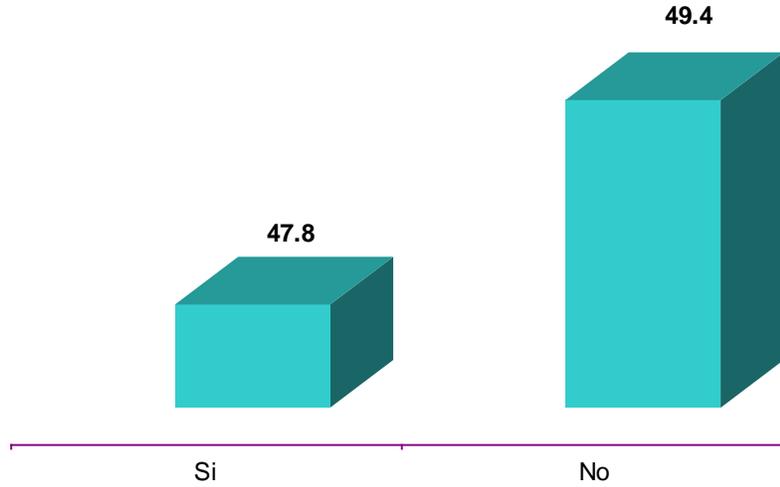
En muchas ocasiones los empleados y empleadas de la institución experimentan sensaciones encontradas e incluso conflictos derivados de sus labores familiares y profesionales, estas experiencias están reflejadas en el cuadro 11.

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	41,5	48,8	4,9	4,9	27,3	57,6	13,6	1,5
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales	41,5	48,8	4,9	4,9	27,3	57,6	13,6	1,5
Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia	39,0	39,0	17,1	4,9	34,8	39,4	24,2	1,5
He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo	46,3	39,0	9,8	4,9	40,9	42,4	15,2	1,5
He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares	85,4	7,3	2,4	4,9	77,3	13,6	6,1	3,0

En lo que se refiere a los conflictos, entre del 7 y 25 por ciento tanto de hombres como de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales, es decir, la gran mayoría no sienten tener conflictos en la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.

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

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



Gráfica 31

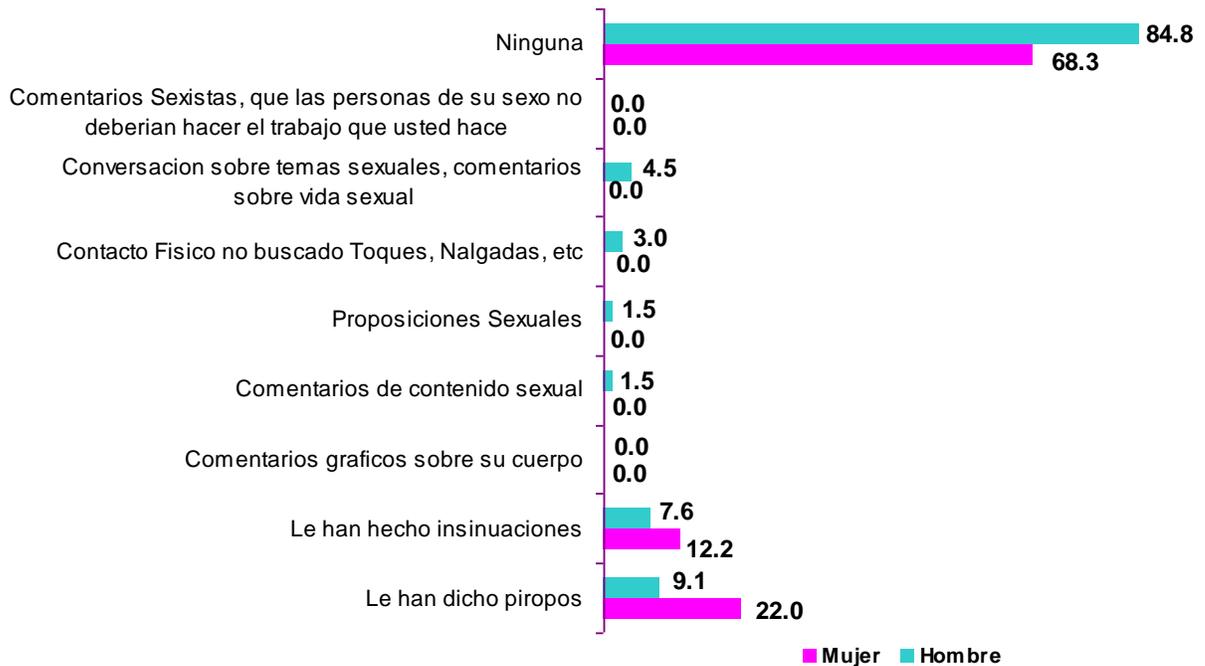
k).- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

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 de forma variada. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de violencia y principalmente por las mujeres, al igual las insinuaciones de carácter sexual.

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

²⁰ Para el Cálculo del Índice de Hostigamiento Sexual ver Anexo 2

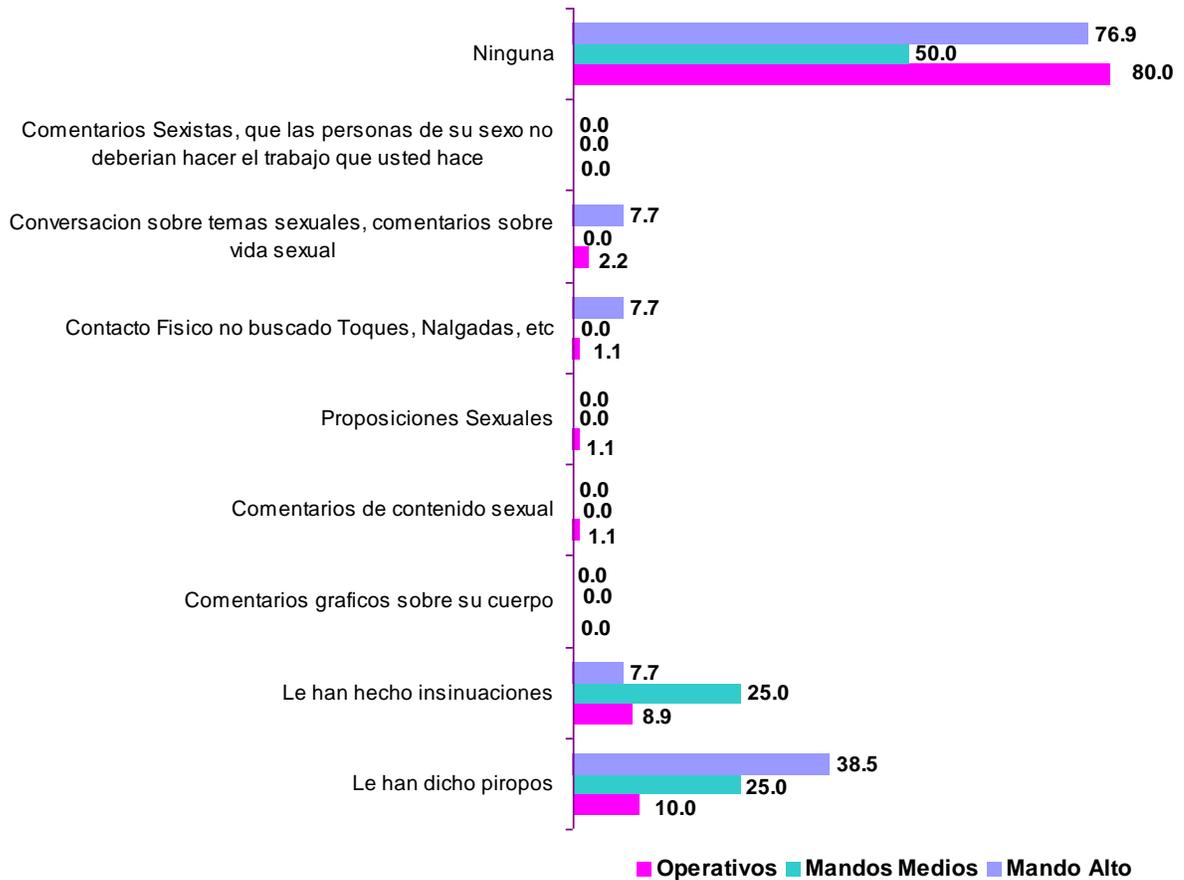
Reafirmando la información que aparece en la gráfica 32, el Índice de Hostigamiento Sexual es mayor para hombres que para mujeres, cuadro 12.

Cuadro 12.- Índice de Hostigamiento Sexual Laboral por sexo y total			
Índice	Total	Mujeres	Hombres
Índice de Hostigamiento Sexual Laboral	2.52	1.96	2.86

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

Principalmente la brecha es más amplia para aquellos casos que se refieren a los piropos y las insinuaciones.

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

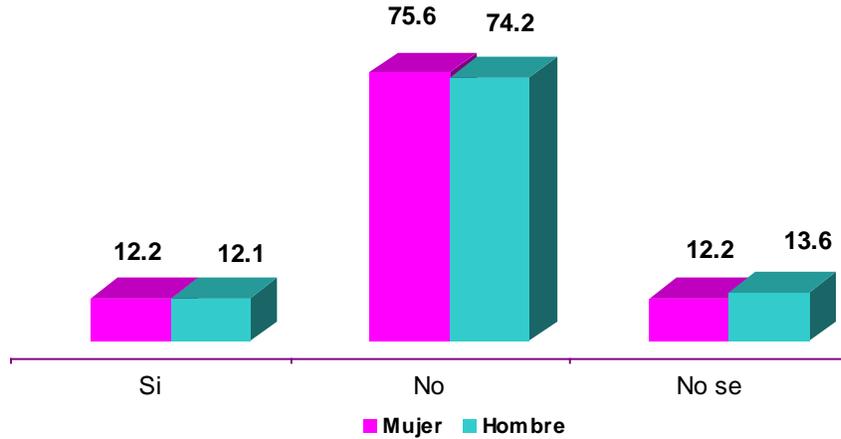


Gráfica 33

El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal y común o no se les debe dar importancia, y los hechos no fueron comentados o fueron comentados con algún compañero.

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.

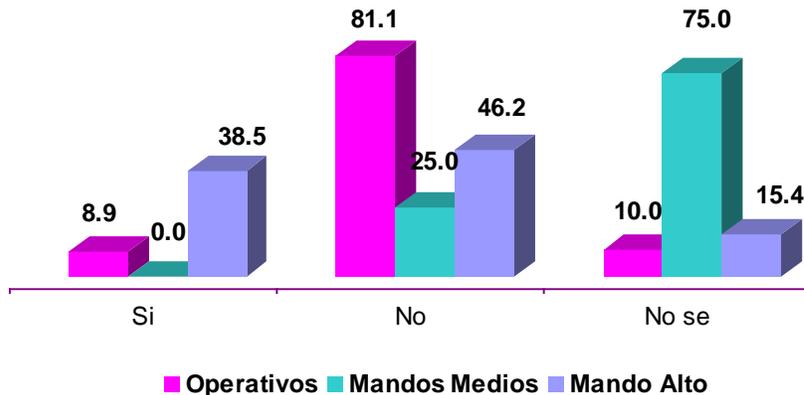
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Sexo



Gráfica 34

Debe destacarse de la gráfica 35 que, es el personal con nivel de mando alto quienes tiene mayor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución, es notable como, ningún empleado(a) del personal de nivel de mando medio mencionó que hubiese algún canal para atender este tipo de casos.

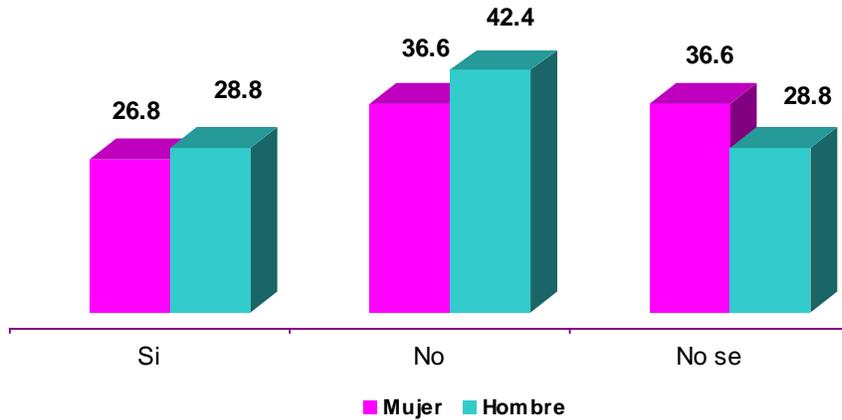
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de existencia de canales para atender casos de hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 35

Por otro lado, sólo el 26.8 por ciento de las mujeres y 28.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual, según aparece en la gráfica 36.

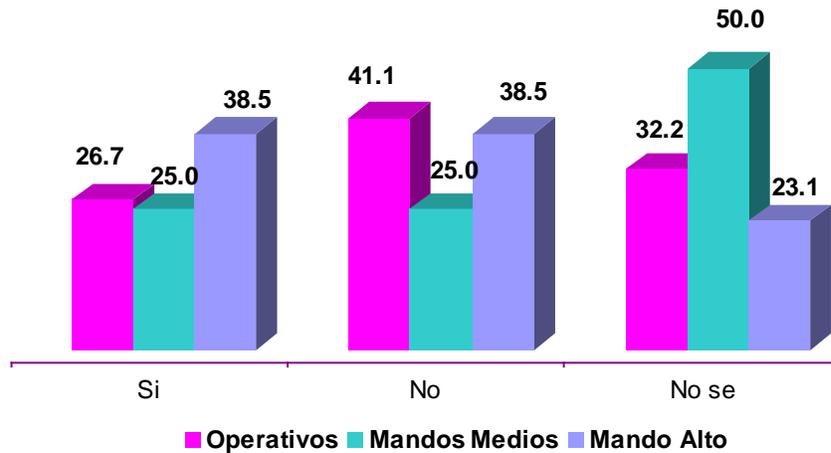
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Sexo



Gráfica 36

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

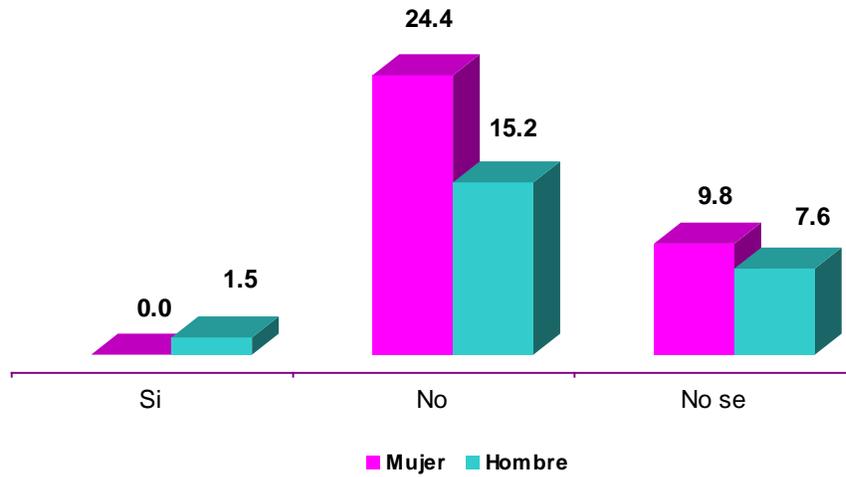
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según condición de realización de campañas contra el hostigamiento por Nivel de Mando



Gráfica 37

De acuerdo con la gráfica 38, solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato.

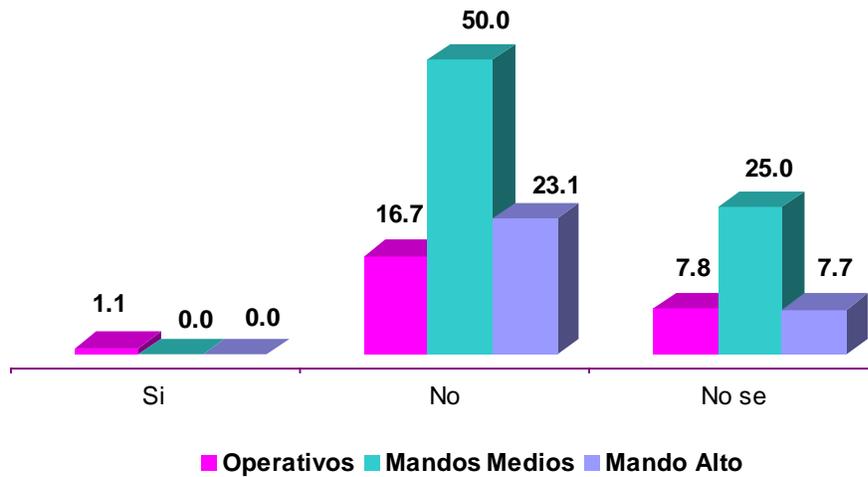
Distribución Porcentual de los(as) Servidore(as) Públicos(as) según opinión de intimidación o maltrato al personal por Sexo



Gráfica 38

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel operativo quien reporto que recibe esta clase de intimidación, aunque le porcentaje de personal que reporto estos hechos es prácticamente nulo.

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



Gráfica 39

9.- CONCLUSIONES

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

Información Socio Demográfica.

En el Ayuntamiento del Municipio de Totatiche laboran un total de 107 empleados y empleadas la composición porcentual de la plantilla por sexo (66 hombres y 41 mujeres). Podemos observar que el 38 por ciento de la platilla laboral está compuesta por mujeres, mientras que el restante 62 por ciento son hombres, debido a esto se cumple perfectamente con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral.

Laboran menor proporción de hombres de entre 18 y 29 años de edad, en relación a las mujeres, también debe señalarse que a medida que aumenta la edad de los(as) empelados(as) la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

Hay significativamente una mayor proporción de hombres casados que de mujeres casadas. Es notable, por otra parte, que haya un 4.9 por ciento de mujeres que viven en unión libre, mientras que el 1.5 por ciento de los hombres de la Institución vive en esta situación.

Una mayor proporción de mujeres que de hombres no tiene hijos(as), información que es congruente en cierta medida con los datos mencionados en la gráfica 3, la cual muestra que 36.0 por ciento de las mujeres no tienen o han tenido una relación de pareja. Comportamiento similar sucede para el caso de los hombres.

El 56 por ciento de las mujeres en la institución tiene al menos un(a) hijo(a), lo cual nos lleva a concluir que seis de cada diez mujeres de la institución que tienen hijos(as) son jefas de familia.

En materia de educación encontramos que la brecha en nivel preparatoria es la más notoria de todas, donde el diferencial es de 21.8 por ciento más de mujeres que de hombres, con este nivel de escolaridad, de igual forma sucede con el nivel licenciatura donde el diferencial es de 12.9 por ciento a favor de las mujeres.

A mayor nivel educativo se esperaría un nivel de mando mayor, sin embargo esto no sucede así, es decir, hay una mayor proporción de hombres en niveles de mando medios y altos que mujeres en esos mismos niveles.

Existe similar proporción de hombres y mujeres para cada grupo de antigüedad. Aunque es notable como la diferencia más marcada se da en la antigüedad de menos de un año, donde hay más proporción de mujeres que de hombres. A medida que aumenta la antigüedad la brecha entre hombres y mujeres es más amplia, reportándose una mayor proporción de hombres.

Deberes Institucionales.

Algo que se aprecia es que proporciones similares de hombres y mujeres tienen cierto grado de conocimiento de cada una de las leyes, normatividades o programas estatales.

Sólo entre 25.8 y 29.3 por ciento de hombres y mujeres conoce el Programa de Igualdad para el Estado de Jalisco y que institución en el Estado de Jalisco está encargada de dirigir la Política Pública en materia de equidad, estos componentes son los menos conocido por el personal.

Entre un 39.0 y un 43.9 por ciento de hombres y mujeres reconoce que sabe algo de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco, este componente es el más conocido por el personal que labora en el ayuntamiento.

Existen más mujeres que hombres en el grado de conocimiento de las prestaciones que les otorga la institución. También, en este componente es donde se muestra una brecha más amplia entre hombres y mujeres.

El nivel de mando alto es quien tiene mayor conocimiento del marco normativo estatal, por el contrario, son los niveles operativos quienes menor conocimiento tienen del tema. La brecha más amplia entre el nivel alto con respecto al nivel operativo se presenta en el componente que tiene que ver con el grado de conocimiento de alguna ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género, donde la brecha llega a ser de 46.7 por ciento

El personal con nivel educativo de Secundaria (38.1 %) son quienes mayor grado de conocimiento tienen del marco normativo, seguido por el nivel Licenciatura. Cabe señalar que el análisis fue transversal, es decir, el comparativo es con respecto al personal de su mismo nivel de escolaridad quienes dijeron no conocer alguna normatividad, esto quizá se deba a que los de nivel secundaria lleven mayor tiempo trabajando en la institución.

Clima Laboral.

La calificación que el personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Clima Laboral, tiene un nivel medio (57.0), también es importante señalar que el índice es significativamente mayor para las mujeres.

El personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias,

Sobre las opiniones de clima laboral según la antigüedad en la institución, se muestra una tendencia a la baja sobre las percepciones positivas del clima laboral a medida que aumenta la antigüedad del personal

Comunicación Incluyente.

El personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Comunicación Incluyente, un nivel medio (60.7), también es importante señalar que el índice es mayor para las mujeres.

En los documentos oficiales de comunicación interna de la institución no se utiliza un lenguaje sexista 58.5 por ciento de las mujeres están de acuerdo don dicha afirmación mientras que sólo 42.4 por ciento de los hombres lo consideran así.

El 92.3 por ciento el personal de nivel de mando alto considera que la institución utiliza imágenes de hombres y mujeres para promocionar la organización, también, 100.0 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.

Existe una mayor aceptación del nivel operativo en relación a los mandos a que en la institución se promueve un ambiente sensible al género en términos de uso del lenguaje, el nivel de mando medio mencionó en mayor medida que en los documentos oficiales de la institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna,(75.0 %).

Selección del Personal.

La brecha mayor entre hombres y mujeres se muestra en el componente que se relacionan con el reclutamiento y selección del personal y cómo éste se realiza sin discriminación de género, la brecha es de 15.7 por ciento.

En general los niveles de mando alto están de acuerdo con reclutamiento y selección del personal, mientras que por el contrario son los empleados(as) de niveles de mando medio quienes menos se identifican con cada una de las afirmaciones.

En nivel de mando alto mencionaron que en la institución se asegura que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades.

Salarios y Prestaciones.

Podemos apreciar que el índice tiene un nivel medio (56.7), también es importante señalar que el índice es ligeramente mayor para los hombres.

La misma proporción de mujeres que de hombres considera que en el centro de trabajo se garantizan salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 51,6 por ciento.

Una mayor proporción de hombres que de mujeres dijeron que en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto. Para este componente el diferencial es de 12.4 por ciento

Por otro lado una mayor proporción del personal con un nivel de mando alto, piensa que los criterios de prestaciones que contempla la institución son del conocimiento de todo el personal, 84.6 por ciento de los(as) empleados(as). En este mismo componente es donde la brecha de opinión es más amplia con respecto al nivel operativo, quienes solo 34.6 por ciento estuvieron de acuerdo

Una proporción mayor del personal con nivel de mando alto considera que en el centro de trabajo se garantizan salarios y prestaciones a responsabilidades iguales, a saber, 76.9 por ciento.

Cuando se le preguntó al personal si en la institución se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, tres de cada cuatro empleados(as) del nivel de mando medio respondieron afirmativamente.

Promociones Vertical y Horizontal.

Una mayor proporción de mujeres (92.7 %) que de hombres (80.3 %) están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores

Personal con nivel de mando medio es quien está cien por ciento de acuerdo con la afirmación que mencionan que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

La brecha más grande entre los diferentes niveles de mando se da en el componente que menciona que el centro laboral se informa a todo el personal las bases y requisitos para competir por puestos disponibles, en este caso la brecha es de 43.9 por ciento entre el nivel de mando medio y operativo.

Es notoria la percepción negativa que el personal de nivel operativo, con las afirmaciones, sobre todo con los requisitos para competir por los puestos disponibles. y si en el centro de trabajo se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal, cabe mencionar que estos dos componentes es donde el personal está menos de acuerdo con las afirmaciones.

Una mayor proporción de mujeres que de hombres opina que en la institución importa el que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado; y de igual forma una mayor proporción de mujeres que de hombres mencionó que en la institución las promociones se otorgan en base a relaciones afectivas, apariencia física o influencia

Capacitación y Formación Profesional.

El personal del ayuntamiento de Totatiche le otorgó al factor de Capacitación y Formación Profesional, un nivel medio (55.3), también es importante señalar que el índice es considerablemente mayor para las mujeres.

Las brechas entre hombres y mujeres son pequeñas para cada uno de los componentes de la capacitación y formación profesional, siendo mayor la proporción de mujeres quienes se identifican con cada componente que los hombres.

La brecha más amplia se dio en el componente que se refiere a que en la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres, 15.9 por ciento más de mujeres que de hombres.

La brecha más amplia entre el personal de nivel alto y medio, se dio en el componente que se refiere a que los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal, donde la brecha fue 59.4 por ciento mayor para el nivel alto.

Otro dato interesante es que siempre existe mejor percepción sobre la capacitación y la formación para las personas que recibieron de 17 a 20 horas de capacitación y la menor percepción fue para el personal que no recibió ninguna capacitación.

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.

Una mayor proporción de mujeres que de hombres están a favor de que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, el diferencial es de 15.2 por ciento más mujeres.

La brecha entre mujeres y hombres es de 17.3 por ciento cuando al personal se le preguntó si no se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, aunque en este caso fue mayor la proporción de hombres que de mujeres quienes coincidieron con la afirmación.

Es el personal de nivel de mando alto quien está más de acuerdo con las afirmaciones que se relacionan con el permiso o licencia por maternidad, se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas, existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares.

Por otro lado, son los(as) empleados y empleadas del nivel de mando medio quienes en mayor medida reconocen que no se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborales, y se facilita la reincorporación de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.

Entre el 7 y 25 por ciento tanto de hombres como de mujeres encuentra conflictos seguido o muy seguido con las labores familiares y profesionales..

En las percepciones del personal que opinó favorablemente sobre los componentes de conciliación de vida familiar, laboral y personal podemos apreciar que es ligeramente mejor la percepción sobre este factor o tema cuando no se es jefe(a) de familia.

Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

En general son pocos los casos de hostigamiento que se presentan en la Institución, y estos se presentan de forma variada. Aunque debe mencionarse que los piropos fueron reportados en más medida que los otros hechos de violencia y principalmente por las mujeres, al igual las insinuaciones de carácter sexual.

Podemos concluir que el índice de hostigamiento sexual laboral es muy bajo al representar solo el 2.52 %.

Al llevar a cabo un análisis de los casos de hostigamiento en base a los niveles de mando, podemos decir que, es el personal de nivel de mando alto y medio quienes en mayor medida padecen cada uno de los hechos de hostigamiento

El personal de la dependencia considera que los hechos de hostigamiento son algo normal y común o no se les debe dar importancia, y los hechos no fueron comentados o fueron comentados con algún compañero.

Es muy baja la cantidad del personal de la institución reconoce que hay canales institucionales para atender casos de hostigamiento y acoso sexual.

Es el personal con nivel de mando alto quienes tienen mayor conocimiento de canales para atender casos de hostigamiento, esto en relación a los otros niveles de mando en la institución, es

notable como, ningún empleado(a) del personal de nivel de mando medio mencionó que hubiese algún canal para atender este tipo de casos.

Sólo el 26.8 por ciento de las mujeres y 28.8 por ciento de los hombres reconoce que la institución realiza campañas con el fin de prevenir el hostigamiento sexual.

Y solamente una pequeña porción de los hombres y mujeres mencionó haber sido víctima de intimidación o maltrato.

En lo que se refiere a los casos de intimidación por nivel de mando, la encuesta arroja que es el nivel operativo quien reportó que recibe esta clase de intimidación, aunque el porcentaje de personal que reportó estos hechos es prácticamente nulo.

10.- RECOMENDACIONES

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

- a) Aunque este municipio cumple la Norma Mexicana de Igualdad Laboral, Es necesario que se establezca como norma o política municipal de contratación de personal, en igualdad de condiciones para hombre o mujer, pero además que se contraten de manera preferencial a jóvenes, hombre y mujeres esto permitirá tener más frescura y aceptación de cambios, como más dispuestos a la capacitación.
- b) Se recomienda hacer una revisión de las políticas de apoyo, a jefas de familia, para implementar algún tipo de apoyo institucional, como podía ser, guardería, alguna prestación de acuerdo a las necesidades especiales de este segmento.
- c) 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.
- d) 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.

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

- a) Hace falta hacer una mayor promoción de las políticas Estatales y Municipales en materia de Equidad de Género, haciendo énfasis en la capacitación para hombre de manera preferencial.
- b) Es bajo el nivel de conocimiento que se tiene de las prestaciones que otorga la institución por lo que se recomienda que también haya una mayor divulgación de los mismos.
- c) En general es muy bajo el conocimiento que se tiene de los componentes de deberes institucionales marcados en la gráfica correspondiente, por lo que la principal recomendación es que estos deben ser promovidos con mayor énfasis y en todos los niveles de la Institución, se recomienda pues planear una campaña que apoye a mejorar en este sentido al municipio

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 un programa de mejora continua sobre el clima laboral, 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) Se recomienda además un programa de formación para dirigir a todos el personal que ocupe puestos de mando y que estos estén consientes de la equidad que debe existir entre mujer y hombre, buscando cubrir el que todo mundo se sienta tomado en cuenta y valorado en su trabajo.

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

- a) Realizar un diseño de escritos e imágenes incluyente de acuerdo a la imagen institucional ya establecida, en forma para cualquier tipo de oficio, memorándum, trípticos y demás folletería utilizada por el municipio.
- 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 etc.
- 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.
- 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 a tanto a hombre como mujeres par la promoción de puestos, haciendo mas énfasis en el personal de niveles bajos ya que son los que consideran que no se les informa o promueve adecuadamente.
- c) Evitar las contrataciones o promociones alboreas en base a las relaciones afectivas, apariencia física o influencias.
- d) Otorgar garantía de igualdad tanto a mujeres como para hombres de ser promovidos dentro de la institución y si esta ya existe, comunicarlos 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) Debido al interés que presentan los empleados, es necesario armar un plan anual de capacitación tomando en cuenta la opinión de los empleados en las áreas que necesitan y quieren ser capacitados.
- b) Al realizar los programas de capacitación se debe cuidar que estos sean en días y horas laborales para que la gente pueda asistir sin tener algún problema o impedimento. 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 de manera especial para las mujeres.
- b) Se debe promover un ambiente de respeto y hacer campañas municipales en este sentido
- c) 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, en una Institución Pública el respeto entre compañeros es algo muy relevante.

- d) Promover una campaña del buen trato entre los funcionarios públicos para manejar un lenguaje a favor de lo que se pretende conseguir.

11.- ANEXOS

Anexo 1

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

Datos generales

1.- Municipio

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

3.- Rango de edad:

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

4.- Estado civil:

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

5.- ¿Cuántos hijos (as) tiene usted?

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

6.- ¿Es usted jefe o jefa de familia?

Sí () No ()

7.- ¿Escolaridad?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEBERES INSTITUCIONALES

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

CLIMA LABORAL

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

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

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

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

Si () No () No recuerdo

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

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

Especificar _____

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

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

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

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

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

SALARIOS Y PRESTACIONES

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

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

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

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

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

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

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

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

Si () No () No sé ()

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

Si () No () No sé ()

66.- ¿Cómo se otorgan estos permisos?

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

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

Si () No () No sé ()

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

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

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

Si () No ()

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

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

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

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

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 2

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

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

Ph = Participación de hombres

Pm = participación de Mujeres

nm = nivel de mando

ins = institución

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

Anexo 3

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

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

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

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.