

Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal (APE) en el Estado de Jalisco DECIJAL



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



**GOBIERNO
FEDERAL**

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



**Diagnóstico de la Cultura Institucional
en la Administración Pública Estatal (APE)
en el Estado de Jalisco
DECIJAL**



Índice

Resumen Ejecutivo

Introducción

Presentación

Capítulo I

El estudio del Diagnóstico

El Objetivo y alcance del Diagnóstico

La metodología

Definición de los criterios de análisis

Definición de Técnicas y Herramientas

El ejercicio del análisis

El marco teórico y conceptual de referencia

Dificultades encontradas para la elaboración
del Diagnóstico y reajustes realizados

Capítulo II

Resultados de la Aplicación y Análisis del Cuestionario
de Cultura Institucional

Capítulo III

Principales Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo IV

Acrónimos

Glosario

Bibliografía

Resumen Ejecutivo

La creación del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal en el Estado de Jalisco (DCIJAL) es uno de los avances más significativos en la construcción de la equidad entre mujeres y hombres y en el respeto de la dignidad humana de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Jalisco.

Este Diagnóstico es creado con fundamento en diversos ordenamientos del orden internacional, nacional y local, que se entrelazan para apoyar los esfuerzos en la creación de documentos administrativos en la Entidad que guíen la incorporación de la equidad entre mujeres y hombres y la ejecución de las obligaciones contenidas en las leyes locales en materia de derechos humanos y género.

Es indispensable conocer las opiniones al respecto de las necesidades laborales y sociales de cada una de las personas que laboran en la APE, toda vez que son la base para la construcción e implementación de las políticas públicas, principalmente en la protección de los derechos humanos de las mujeres y en la eliminación de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

Para su realización se contó con la participación de 4285 personas de las 22 dependencias que conforman la APE del Estado que dieron respuesta a un cuestionario electrónico, mismo que coadyuvó a observar las condiciones cotidianas a las que se enfrentan en el ámbito laboral, así como su percepción acerca de las relaciones personales con las que interactúan. Se observó que la iniciativa de participación fue equitativa entre mujeres y hombres, haciendo posible la inclusión de las diversas posturas que llegan a constituirse por cuestión de género.

En el desarrollo de este documento, se muestra la percepción del personal que labora en la APE obtenida a través de una serie de preguntas que se sujetan a los principales ejes de la cultura institucional, desde expresar como se desarrollan en el ámbito familiar hasta la existencia de la violencia laboral, pasando por los diversos beneficios y prestaciones a las que se encuentran las personas sujetas, así como la convivencia entre las personas que laboran en la Administración Pública, todos analizados bajo los principios de Igualdad y no discriminación, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como resultado de este diagnóstico aplicado a las 22 dependencias del Estado de Jalisco, se busca identificar la principal problemática que existe al interior de las mismas y generar líneas de acción que dirijan la política de igualdad al interior de la Administración Pública Local, que denoten en el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, mediante la realización de actividades específicas que apoyen en el cumplimiento de los objetivos.

Este Diagnóstico será un insumo para la creación de un Programa de Cultura Institucional que fortalezca la labor del Gobierno del Estado, a fin de favorecer la condición laboral de las mujeres y hombres que laboran en la APE, del Estado de Jalisco y la conjunción de orden, justicia social y la dignidad humana, que hagan posible el anhelo de una sociedad equitativa.

Introducción

“El verdadero viaje del descubrimiento no consiste en buscar nuevas tierras, sino en buscar con nuevos ojos”.

PROUST.

La palabra “Diagnóstico”, etimológicamente, proviene del griego Diagnostikos, que significa “distintivo, que permite distinguir”, derivación de diagignosko, “yo distingo, discierno”, que a su vez, lo es de gignosko, “yo conozco” (pariente del latín Cognoscere)¹.

Un problema es siempre un desafío para el conocimiento, porque nos permite lanzarnos al descubrimiento de realidades ignoradas y, a veces, porque nos propone una nueva mirada sobre lo que creíamos conocido, dando como resultado un “reconocimiento”.

Pensar en un problema, es empezar a transitar en el camino hacia su solución, por esto recuperamos la acepción etimológica del término “*diagnóstico*” como conocimiento.

La metodología responde a los objetivos y directrices expuestas en los términos de referencia a fin de que permita un proceso amplio de recopilación de información, observación y análisis.

A continuación ofrecemos un resumen de los pasos seguidos en el proceso metodológico:

Definición de los criterios de análisis.

Un Diagnóstico Institucional para la equidad entre mujeres y hombres es una herramienta que permitió:

1. Evaluar la distancia entre una situación presente y un momento considerado más satisfactorio, apartir de un marco referencial. Permitted, asimismo, identificar las restricciones o condicionamientos a que se somete el desarrollo de las instituciones, así como sus posibilidades y fortalezas, actuales o potenciales, y detectar y explicar los problemas, su importancia, magnitud y urgencia.
2. Tomar decisiones sobre el tipo de intervención para modificar la situación presente, en función de la deseada.
3. Establecer formas de seguimiento de la intervención y evaluación de los efectos y de los resultados.

Se realizó un Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional que permitió retratar, con rigor y de manera colectiva, la percepción que se tiene sobre el tema y la equidad entre mujeres y hombres existente en todos los ámbitos y áreas de trabajo de las 22 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE) del Estado de Jalisco. Por ello, fue necesario contar con una herramienta más precisa, siendo el resultado de un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa, y cuantitativa, y en cuyo proceso de elaboración intervino y aportaron sus opiniones, las personas que laboran en la APE del Estado de Jalisco.

El DCIJAL es el paso previo a la elaboración de una estrategia para la equidad entre mujeres y hombres para las dependencias, toda vez que permite identificar, no sólo los problemas relativos a las relaciones entre las personas que laboran al interior, sino también sus soluciones, es decir, implementación de líneas estratégicas prioritarias por cada área de la institución.

¹ J. Corominas, Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana.

Presentación

El estudio Diagnóstico se estructura en cuatro capítulos. En el primero se presenta el análisis y estudio del diagnóstico el objetivo y su alcance, la metodología utilizada durante el proceso, la definición de los criterios del análisis y el marco normativo conceptual utilizado para su realización que justifica la pertinencia de impulsar este proceso considerando tanto la cultura institucional, como las acciones exteriores y sustantivas de la APE.

El segundo capítulo está orientado a la identificación y descripción de los resultados de la aplicación y el análisis de la aplicación del Cuestionario Estatal de Cultura Institucional en las 22 dependencias que integran la APE del Estado de Jalisco.

El trabajo de esta fase se ha basado en la revisión de la información resultante de las encuestas realizadas y los datos proporcionado por el personal que labora en las dependencias de la APE.

El tercer capítulo presenta las conclusiones y resultados principales del diagnóstico en función de los diversos niveles de análisis, y se plantean orientaciones y recomendaciones generales para la mejora en la aplicación de la prioridad sectorial y horizontal de género, las cuales serán el punto de partida para la elaboración del Programa de Cultura Institucional, además propone recomendaciones con referencia a aquellos aspectos de funcionamiento interno que son necesarios tener en cuenta para asegurar equidad entre mujeres y hombres tales como: recursos humanos y técnicos, formación y sensibilización, coordinación, entre otros.

Por último, el cuarto capítulo contiene los Acrónimos empleados, el Glosario y la Bibliografía.

Capítulo I

El estudio Diagnóstico

El Objetivo y alcance del Diagnóstico

El Diagnóstico tuvo como principal objetivo facilitar una visión sobre la concepción que tiene el personal sobre su cultura institucional en el quehacer de cada una de las 22 dependencias de la APE, identificando los principales elementos, tanto internos (fortalezas y debilidades) como externos (oportunidades y amenazas), necesarios para la elaboración (posterior) de un Programa de Cultura Institucional para la equidad laboral entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que permita a la Administración seguir profundizando en la efectiva transversalidad de la cultura institucional y establecer los principios de igualdad y no discriminación.

La Metodología

La metodología fue diseñada para responder a los objetivos y directrices expuestas en los Términos de Referencia y consideró la experiencia de las personas involucradas en todo el proceso. Incorporó asimismo, las respuestas del personal que labora en las 22 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE) del Estado de Jalisco, la experiencia en la materia con la que cuenta el Instituto Jalisciense de las Mujeres, y la Línea de Base para la inclusión del equidad entre mujeres y hombres en el quehacer de la APE, así como de los actores y actoras externas de la cooperación, realizada también por el equipo de MAKE Consultors.

El propósito del proceso ha sido realizar un diagnóstico abierto con diversas opiniones y sugerencias desde las diferentes instituciones, lo que ha permitido un proceso amplio de recopilación de información, observación y análisis.

A continuación ofrecemos un resumen de los pasos seguidos en el proceso metodológico:

Definición de los criterios de análisis

¿Qué aportó el Diagnóstico?

Al abrir el proceso de sensibilización y reflexión en la cultura institucional entre las mujeres y hombres que laboran en la APE de Jalisco se observaron los siguientes elementos:

- Proporcionó mayor conocimiento desde diferentes puntos de vista y experiencias de la percepción que tiene el personal que labora en la APE sobre la cultura institucional.
- Permitió el analizar las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en la APE.
- Se pudo conocer e identificar toda la información desagregada por sexo.
- Se identificaron los problemas existentes en el ámbito laboral de la APE y permitió la participación del personal en las posibles soluciones de forma colectiva.

Definición de Técnicas y Herramientas

En el caso del presente diagnóstico, se aplicó un cuestionario electrónico al personal del servicio público de la APE en sus 22 dependencias.

El Cuestionario

a) Adecuación del Cuestionario Estatal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

A fin de conocer la percepción del personal de las 22 instituciones públicas de la APE de Jalisco sobre la situación de equidad entre mujeres y hombres al interior para realizar e instrumentar un Programa de Cultura Institucional.

b) Fecha de Aplicación

Se comenzó con la aplicación del cuestionario el 06 de septiembre de 2010 y se terminó el de 22 de noviembre de 2010.

c) Número de Mujeres y Hombres que participan

Se obtuvo la proporción de la población entre hombres y mujeres que laboraron en la APE de Jalisco de las 22 instituciones, separadas por nivel jerárquico y por sexo. Se estableció una muestra por cada institución como una población independiente, de tal manera que se obtuvieron 22 muestras independientes una de la otra, bajo un esquema de muestreo aleatorio estratificado, considerando jerarquía y sexo.

d) Descripción de cada uno de los factores que se midieron en el cuestionario:

1. Política Nacional y Deberes Institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Clima Laboral.

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como a los informales (cooperación entre las personas al servicio público, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

3. Comunicación Incluyente.

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

4. Selección de Personal.

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en su favor.

5. Salarios y Prestaciones.

Se refiere 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, etc.).

6. 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.

7. Capacitación y formación profesional.

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

8. Conciliación entre vida laboral y familiar.

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).

9. 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 los prevengan, denuncien y sancionen.

Aplicación del Cuestionario

El Cuestionario Estatal de Cultura Institucional para el Estado de Jalisco, se diseñó para ser aplicado en una plataforma de Internet y se realizó una campaña de difusión que consistió en la distribución de carteles y folletos al interior de las dependencias participantes.

Se integró con la finalidad de realizar un Diagnóstico Estatal en 22 instituciones de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco, con la intención de verificar la manera en que se compone el clima laboral, según diez temas, de acuerdo a las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional de género del Instituto Nacional de las Mujeres.

Para lograr el objetivo se diseñó una muestra estadística: el cuestionario.

La estrategia de aplicación del Cuestionario se dividió en

- Diseño muestral,
- Diseño del instrumento informático,
- Difusión del cuestionario,
- Aplicación del cuestionario y
- Generación de un informe final que incluye la base de datos de los cuestionarios captados mediante el instrumento informático.

1. Muestra Estadística

La muestra se diseñó con base en la información proporcionada por el Instituto Jalisciense de las Mujeres, en los que los resultados de las personas encuestadas fue analizado y desagregado por:

- Institución.
- Nivel operativo.
- Sexo.

Respecto a la cobertura de personas la muestra se diseñó para proporcionar información sobre la población de mujeres y hombres que labora en las 22 instituciones del Estado de Jalisco, de acuerdo al nivel jerárquico que ocupan.

En función de la información proporcionada, fue creada para generar información con precisión y confianza medibles con cobertura institucional considerando niveles operativos, mandos intermedios, personal a cargo y titular; así como a nivel jerárquico alto, titular de alguna Secretaria de Despacho y de la Gobernatura del Estado. Se desarrolló bajo el siguiente esquema de muestreo:

- *Probabilístico*. Cada elemento de la población bajo estudio tiene una probabilidad conocida y diferente de cero, de ser seleccionado en la muestra.
- *Polietápico*. Las unidades de observación se seleccionaron a través de varias etapas.

A continuación, se describen el procedimiento de selección de la muestra y el tamaño de la misma: Se obtuvo el tamaño de la población de mujeres y hombres de cada una de 22 instituciones del Estado de Jalisco, separado por nivel jerárquico.

Debido al grado de dificultad que presentaba el realizar una muestra conjunta, se tomó la decisión de considerar a cada institución como una población independiente, de tal manera que se obtuvieron 22 muestras independientes bajo un esquema de muestreo aleatorio estratificado, considerando jerarquía y sexo. Para seleccionar a la persona encuestada, se utilizó muestreo aleatorio polietápico:

- Se obtuvo el tamaño de muestra.
- Se repartió proporcionalmente entre la población según sexo y jerarquía para cada institución.

- Se realizó un listado de personal en orden ascendente.
- Se seleccionó aleatoriamente al personal a responder bajo un esquema aleatorio simple.

La fórmula utilizada para desarrollar el muestreo fue una ecuación para calcular el tamaño de muestra cuando se sabe el tamaño de la población

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z^2 = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

e^2 = Precisión o error

2. Instrumento informático

Dado que la encuesta se realizará mediante el uso de Internet, el diseño del instrumento informático consistió en la elaboración de las pantallas de captura del cuestionario, la programación para que la información se almacene en una base de datos segura, la consolidación de la información y la entrega de la información recabada.

Fase de Análisis.

Se realizó para determinar el diseño y uso de las pantallas del sistema, así como para determinar entidades, personajes, eventos y procesos del sistema a manera de que éste cumpla con las necesidades y características que la Institución requiera.

Fase de Desarrollo.

Una vez terminada la fase de análisis, se inició la programación y desarrollo del proyecto, la cual consistió en:

- Construcción de Base de Datos, Tareas, Entidades y Procesos (*BackEnd*).
- Construcción de Pantallas, Accesos y Eventos (*FrontEnd*).
- Fase de pruebas e implementación
- Implementación de infraestructura

Estas consideraciones contienen el desarrollo de la aplicación capaz de integrar bases de datos seguras y organizadas.

Respecto al alojamiento del sistema informático, se decidió, debido a los altos costos de almacenamiento encontrados en el Estado, contratar en Columbus Ohio, contando con las siguientes especificaciones:

Enlace y Comunicaciones

- Centro de Datos localizado en Columbus Ohio, USA.
- Red certificada Cisco y protegida por routers Cisco 7513.
- Conectividad en switches capa 3 para segmentación de red.
- Enlace dedicado de 135 Mb total con redundancia para todo el centro de datos.

Seguridad y Garantía

- Conexión redundante a Internet con diferentes Proveedores (*Cogent Co., ICG, Time Warner Telecom, Ameritech y XO Communications*).
- Licenciamiento Original.
- UPS y Planta de energía eléctrica diesel con capacidad de hasta 72 hrs.
- Recarga de combustible en 30 minutos aún en pleno funcionamiento.
- Mantenimiento preventivo constante y periódico de todos los equipos electrónicos y eléctricos.
- Estricto Control de acceso físico a Centro de Datos.
- Personal especializado laborando 24X7X365.
- Sistema IDS (Sistema de Detección de Intrusos Informáticos).
- Respaldos programados de información.

Espacio de uso del sistema informático

- Servidor Dedicado en línea 99.996% tiempo
- Procesador Xeon Quad Core 2.4 Ghz
- 4 GB Ram
- 500 GB en Disco Duro
- Win Server 2008 Standard
- Tasa de transferencia Mensual 1000 GB

Funcionamiento del sistema informático

- Una vez desarrollado el sistema, se comenzó la aplicación del cuestionario. Los requerimientos necesarios para responderlo fueron:
- Computadora con acceso a Internet,
- Navegador de Internet instalado como:
- Explorer 5 o más,
- Mozilla Firefox 2.0 o más,
- Google Chrome,
- Safari.
- Conexión a Internet de 56 Kbps. o mayor.

Seguridad

Sobre los aspectos de seguridad para evitar ataques o a personas no autorizadas para responder el cuestionario, se propuso inicialmente enviar una clave personalizada por correo electrónico a las personas al servicio público que responderían el cuestionario. Sin embargo, no fue posible cumplir con esta posibilidad dadas las restricciones institucionales para acceder a los correos, se decidió entonces, en reunión de enlaces estatales de género, crear una contraseña por dependencia, misma que fue distribuida por las personas que fungieron como enlaces en su respectiva dependencia.

Al respecto, se informó que podría ocurrir una distribución inapropiada, lo cual podría hacer que se accediera al cuestionario con una clave de otra dependencia. Para solventar esa situación, se diseñó una pregunta de control donde las personas que accedieron al cuestionario, debían escribir la institución donde laboran y el área que presentan. Una vez en la integración de la base de datos, se revisaron los cuestionarios en función de la clave con la cual accedieron y se reubicaron aquellos que fueron respondidos accediendo con otra clave, lo cual afectó la cantidad de cuestionarios respondidos por dependencia, situación que se observa en la base de datos final.

3. Difusión del cuestionario

Debido a las restricciones institucionales para el uso de las redes internas de difusión, como Intranet y las páginas Web de cada dependencia, se decidió la impresión inicial de mil carteles y mil folletos para ser distribuidos equitativamente por dependencia.

La información fue distribuida a cada enlace de género. Según las necesidades de difusión se imprimieron más folletos.

La publicidad vía Internet se realizó mediante el diseño de un banner con la información del cuestionario. Este banner funcionó como botón de acceso al cuestionario y fue colocado en la página web del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

4. Uso de la aplicación informática.

Para la aplicación del cuestionario se incluyó la siguiente dirección electrónica:

<http://www.culturainstitucionaljalisco2010.com>

Una vez en la página de bienvenida, se selecciona la dependencia del catálogo previsto y se ingresa la contraseña correspondiente.

Pantalla 1

Cuestionario Estatal de Cultura Institucional

Bienvenida / Bienvenido

Usuario /

Usuario:

Contraseña:

Ingresar

MÉXICO 2010

Se accede a una página de inicio que explica brevemente cómo debe ser respondido el cuestionario, al dar clic en el botón “contestar” se accede al primer módulo de cuestionario. Cabe destacar que consiste en 10 módulos, según los temas de la encuesta.

No se puede avanzar al siguiente módulo si no se contestaron todas las preguntas correspondientes a cada módulo. De las preguntas no respondidas, el sistema las marca y envía un mensaje, para que sean respondidas, a fin de avanzar a la siguiente pantalla. Cada pregunta contiene un catálogo de respuesta para una mejor sistematización de la información.

Pantalla 2

Cuestionario Estatal de Cultura Institucional

Inicio | Secc. 1 | Secc. 2 | Secc. 3 | Secc. 4 | Secc. 5 | Secc. 6 | Secc. 7 | Secc. 8 | Secc. 9 | Secc. 10 | Finalizar

Instrucciones:

- El cuestionario consta de 10 secciones con un total de 81 preguntas.
- Cada sección se compone de varias preguntas, en cada una de ellas debe responder adecuadamente de acuerdo a lo que se le solicite.
- Para poder continuar con la siguiente sección es necesario responder a todas las preguntas de la sección en la que se encuentre.
- No tiene límite de tiempo para contestar el cuestionario, sin embargo es necesario contestar todas las preguntas para poder guardarlo. En caso de que cambies de página o cierre el navegador, lo que haya hecho se perderá.
- No utilice las Flechas 'Atras' y 'Adelante' del navegador, de lo contrario lo que haya contestado se perderá.

¡RECUERDA QUE EL PRESENTE CUESTIONARIO ES ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL!

Contestar

Al final de cada sección, se da clic en el botón “continuar” y se pasa a la siguiente fase del cuestionario.

Pantalla 3

DE LAS MUJERES

Inicio | **Secc. 1** | Secc. 2 | Secc. 3 | Secc. 4 | Secc. 5 | Secc. 6 | Secc. 7 | Secc. 8 | Secc. 9 | Secc. 10 | Finalizar

DATOS GENERALES

1. ¿En qué dependencia o unidad responsable trabaja usted?
BORRAME BORRAME

2. ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña actualmente?
Operativo (1-10)

3. ¿En qué área trabaja usted?
BORRAME

4. La persona encuestada es:
Hombre

5. Su estado civil es:
Soltera/Soltero

6. ¿Cuántos hijos (as) tiene usted?
De 1 a 2

7. ¿Es usted jefe o jefa de familia?
Si

8. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?
31

9. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?

Al final, se muestra una pantalla de agradecimiento, que puede ser impresa para fines de control de cada dependencia. Esta pantalla no guarda ningún dato que pudiera comprometer la confidencialidad de los datos vertidos. Al dar clic en el botón “Salir” se re-direcciona hacia la página Web del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

5. Seguimiento y resultados

Para el seguimiento, el equipo técnico realizó un total de 45 reportes que mostraron la cantidad de cuestionarios realizados por dependencia, con cortes por nivel operativo; a fin de ofrecer la información necesaria para solucionar aquellos problemas donde hizo falta reforzar los mecanismos de difusión y los aspectos políticos, para recopilar la mayor cantidad de cuestionarios.

Cabe destacar que al final de la aplicación, se realizó un análisis exhaustivo de la base de datos para validar el origen de la información y garantizar la calidad de la información obtenida. Esto derivó en la eliminación de 185 cuestionarios duplicados y en la reubicación de más de 500, que fueron respondidos con una clave distinta a su origen. Pues, como se mencionó en la reunión de enlaces de género, el uso de claves por dependencia en lugar de claves personalizadas, derivó en esta situación.

En el sistema se recopiló un total de 4470 cuestionarios. Una vez realizada la depuración de la base de datos, se obtuvo un total de 4285 cuestionarios respondidos, de los cuales fueron respondidos 2169 cuestionarios por hombres y 2116 cuestionarios por mujeres.

17 instituciones alcanzaron el mínimo establecido de un 80% de cuestionarios respondidos, pues la muestra se diseñó para ser representativa con un sobre muestreo del 20% adicional a los cuestionarios establecidos por dependencia. 7 instituciones rebasaron el 100% de los cuestionarios establecidos.

Cabe destacar que la muestra fue diseñada por un procedimiento polietápico estratificado, lo cual significa que los resultados son representativos en lo general y por dependencia, por ende, aquellas dependencias que no lograron alcanzar el 80% de la muestra pueden ser analizadas en lo particular, y los resultados obtenidos en las instituciones cuyas respuestas son inferiores al porcentaje mínimo estipulado demuestran algunas situaciones tales como:

- Temor a ser analizadas por la problemática detectada a partir de los mandos superiores.
- Desinterés por la realidad de sus colaboradores/as.
- Deficiencias en la difusión.
- Problemas en la comunicación del cuestionario.
- Carencia de acceso a los medios informáticos para responder el cuestionario.
- Agentes políticos insensibles a la cultura institucional de género.

Sin embargo, tales problemas requieren ser justificados en lo individual por cada dependencia para reorganizar los mecanismos de aplicación.

En total, se obtuvo un total de 4285 cuestionarios respondidos de los 4826 calculados en la muestra estadística. Esto significa que se respondieron 541 cuestionarios menos de lo esperado en términos globales para un porcentaje de 88% de los cuestionarios marcados por la muestra.

Esta situación implica que la muestra es representativa a nivel estadístico dado el nivel de 20% de sobre muestreo² estipulado en el diseño original.

2 Por sobre muestreo, se entiende contabilizar una cantidad adicional de personas entrevistadas sin afectar el diseño original de personas entrevistadas para que la encuesta sea estadísticamente representativa.

Dimensiones del Análisis

Dimensiones	Temas claves	Herramientas para la información
Marco Político	<p>Diálogo de políticas, negociación con los diversos actores, y valoración de éstos</p> <p>Apropiación de la equidad de género como objetivo de desarrollo (liderazgo, voluntad política, operativización, conciliación, difusión de la política, resistencias y oportunidades)</p>	<p>Reuniones con los 22 enlaces de género</p> <p>Encuestas</p>
Marco Normativo Internacional Nacional Estatal	<p>Armonización de los compromisos internacionales al marco normativo nacional, y mecanismos para medir el cumplimiento de dichos acuerdos (obstáculos y avances)</p> <p>Nivel de coherencia entre el marco normativo y la práctica institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organigrama APE /división - Entrevistas Externas e internas 	<p>Documentos e instrumentos internacionales</p> <p>Documentos de cooperación equidad y no discriminación nacionales</p>
Marco operativo y cultura institucional	<p>Avance del Mainstreaming en las acciones sustantivas internas y externas, instrumentos, áreas y herramientas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades y sensibilidad de género - Eficacia, calidad y buenas prácticas - Coherencia entre política y práctica <p>- Política de Recursos humanos y Trabajo - Familia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepciones del personal sobre oportunidades y resistencias para la transversalización del enfoque de género la APE 	<p>Entrevistas internas y externas</p> <p>Documentación interna por dirección, áreas y niveles</p> <p>Encuestas personal APE 22 dependencias</p>
Recursos financieros	<p>Dimensión de los recursos de género e institucionalización de los mismos.</p>	<p>Análisis Seguimiento PACE</p>
Sistema de Información y estadística	<p>Disponibilidad de la información desagregada por sexo y de criterios e instrumentos de identificación y seguimiento de la ayuda</p>	<p>Encuestas internas</p> <p>Bases de datos</p> <p>Documentación interna</p>
Comunicación y difusión	<p>Medida en que los materiales y herramientas de comunicación (interna y externa) reflejan su visión, su posicionamiento, y sus acciones a favor de la equidad de género (acceso, imágenes, mensajes, canales de comunicación interna ...)</p>	<p>Documentación Interna</p> <p>Encuestas</p> <p>Entrevistas internas</p> <p>Entrevistas externas</p> <p>Carteles</p> <p>Postales</p> <p>Invitación electrónica</p>
Articulación y Coordinación	<p>Espacios e instrumentos de articulación, coordinación, complementariedad, armonización, coherencia con otros actores. Oportunidades y obstáculos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de sistemas/ mecanismos de rendición de cuentas para el seguimiento de la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todos los niveles de actuación 	<p>Entrevistas externas</p> <p>Entrevistas internas</p> <p>Documentación interna de la APE</p>

Ejercicio del Análisis

A partir de la definición de las variables claves de cada dimensión, (cualitativas y cuantitativas), la recopilación de información por factor y pregunta, permitió identificar fortalezas y debilidades de la APE, considerando oportunidades y amenazas. Estos aspectos se han ordenado a partir de un ejercicio diagnóstico desagregado por sexo con la finalidad de presentar una lectura descriptiva de la información e identificar, posteriormente, los problemas centrales en cada una de ellas.

Como resultado de este ejercicio se identificaron áreas - problemas en torno a las cuales se dio paso a la identificación de alternativas de solución, traducidas en las recomendaciones que se presentan en este documento, y que serán el punto de partida de la elaboración del Programa de Cultura Institucional.

Marco Normativo y Conceptual de Referencia

Para el desarrollo del presente Diagnóstico, se tomó como referencia internacional la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres* (CEDAW, por sus siglas en inglés); la *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Beijing, China, 1995. Capítulo IV. Objetivo estratégico H.2.*; la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, (Convención de Belém Do Pará), artículos 2, 3, 6 y 8 ; el *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte*; y el artículo 11, *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

En los ordenamientos jurídicos nacionales, se analizaron, los antecedentes que corresponden a los artículos 1, 4 y 133 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)*, artículos 1, 2, 3, 6, 15, 40, 49, fracciones I, II, III, IV, V; *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*; artículo 13 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*; *Eje 3 Igualdad de Oportunidades, numeral 3.5 Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Objetivo 16, del *Plan Nacional de Desarrollo*; el Objetivo Estratégico 1 del *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)*; y el artículo 26 y el Anexo 10 del *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010*.

En el ámbito del Estado de Jalisco, se fundamentó a través del *Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030* en el apartado 7.2 relativo a *Programas y Subprogramas Sectoriales para el Desarrollo Social; en el Subprograma 10, de Desarrollo Humano Social y Sustentable*; punto 10.1 referente a Equidad de Género; así como la *Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres en su Artículo 8 Fracción XV*; y el *Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco (Proigualdad) 2008-2013*, el cual establece, en su Objetivo General, “1. Institucionalizar el Enfoque Integrado de Género en la Administración Pública del Estado y sus Municipios”.

Así pues, al ser el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) la dependencia rectora de las políticas de género en el Estado y tener como objetivo el institucionalizar la perspectiva de género en planes y programas de gobierno a través de acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; se consideró que los cambios estructurales y culturales al interior de las dependencias se darán a mediano y largo plazo, en el tema de la equidad entre mujeres y hombres, se reconocen pues, los avances logrados hasta ahora; sin embargo, el Instituto, en un esfuerzo conjunto con las dependencias de la Administración Pública Estatal, se da a la tarea de contribuir a la implementación de políticas públicas sensibles al género. Al respecto, y bajo esta premisa, se promovió como una acción transversal, que intenta revertir la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del estado de Jalisco, la firma de un Acuerdo, que dio lugar a la elaboración del Diagnóstico de Cultura Institucional que muestra las relaciones de género al interior de las 22 dependencias participantes de la APE.

Se consideró como referencia el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género de la APF, el cual representa una de las estrategias más importantes del Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redundan en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las mujeres y los hombres que laboran en el servicio público federal, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres; por ello, y en virtud de los avances significativos después de la creación de este Programa, fue necesario la realización de este Diagnóstico de Cultura Institucional en las dependencias de la Administración Pública Estatal del estado de Jalisco (DCIJAL).

Por ello, se diseñó un Cuestionario Estatal de Cultura Institucional para medir la percepción del personal que labora en el servicio público del Estado de Jalisco sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género, a fin de planear y, posteriormente, implantar y monitorear los cambios que se requieren en las instituciones públicas, con base en los resultados que arrojó el Diagnóstico realizado durante el

año 2010, permitiendo identificar la necesidad de modificar las estructuras, procesos y cultura institucional, desde el enfoque de género para posteriormente disminuir significativamente la desigualdad entre mujeres y hombres, y la manera en que las dependencias y entidades públicas ofrezcan un clima laboral adecuado para el personal que presta sus servicios a la comunidad jalisciense.

A través de la aplicación de un cuestionario electrónico que fue respondido de manera anónima para garantizar la confidencialidad de las personas participantes y, así mismo, garantizar la libertad y transparencia en el proceso; de los resultados obtenidos se establecerán las líneas de acción para el desarrollo e implementación de acciones e iniciar un proceso de cambio en la Administración Pública Estatal, en la que cada una de las dependencias involucradas se sumen, para así hacer realidad una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para beneficio de la sociedad.

La cultura institucional

- a. La cultura institucional se define como la combinación de opiniones personales, valores, normas y pautas comunes que conviven en una institución.
- b. La cultura no es única, sino que está conformada por culturas. Dentro de una cultura coexisten diferentes lógicas, formas de concebir y hacer las cosas. Incluso dentro de cada departamento, las dinámicas, los valores y las prácticas en cuanto a las relaciones de género pueden ser diferentes.
- c. Las personas no son recipientes pasivos de la cultura sino que contribuyen a crearla y a transformarla.
- d. Las culturas son dinámicas y están en continua transformación. Las culturas no son algo inamovible, sino que están en continuo movimiento tanto hacia momentos de apertura (favorables al cambio), como a momentos de cierre (resistencia al cambio).
- e. Las culturas no pueden ser cambiadas sólo modificando su apariencia externa. Los cambios en la cultura institucional no pueden lograrse solamente declarando nuevos valores, cambiando la imagen, las comunicaciones de la institución, modificando estructuras y procedimientos. Los cambios profundos deben afectar tanto lo visible como lo invisible, como la apariencia exterior, pero también los sistemas de valores y creencias; afectando a las personas tanto en lo individual como en lo colectivo.

Partiendo de dos preguntas fundamentales para establecer el Diagnóstico: ¿qué va a cambiar en la cultura institucional? y ¿por qué hay que cambiarlo?

Marco Jurídico

Internacional

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belém Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belém Do Pará al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México. Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Recomendaciones derivadas de la presentación del informe del gobierno de México al Mecanismo de Examen Periódico Universal.

Nacional

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- *Ley de Planeación.*
- *Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.*
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- *Ley y Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*
- *Ley Federal del Trabajo.*
- *Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.*
- *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.*
- *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- *Programa Nacional de Cultura Institucional.*
- *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- *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*

Ámbito Estatal

- *Constitución Política del Estado de Jalisco.*
- *Ley de Planeación para el Estado de Jalisco.*
- *Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres.*
- *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.*
- *Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030.*
- *Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco (Proigualdad).*

Dificultades encontradas para la elaboración del diagnóstico y reajustes realizados

De acuerdo a los datos iniciales ofrecidos por la Institución, la información del Instituto Jalisciense de las Mujeres, así como las Coordinación de Gabinete y Proyectos no fue incluida en la realización inicial de la muestra, por lo que el Tribunal de Arbitraje y Escalafón y las Dependencias Auxiliares del Gobernador fueron reemplazados por las instituciones mencionadas.

Esta situación alteró el diseño muestral, que pasó de 4884 cuestionarios a 4826 cuestionarios finalmente. Sin embargo, cabe destacar que esta circunstancia no afecta los resultados representativos de la muestra, dado que la misma fue rediseñada para atender las necesidades que se presentaron durante la aplicación del cuestionario.

Capítulo II

Resultados de la Aplicación y Análisis del Cuestionario Estatal de Cultura Institucional

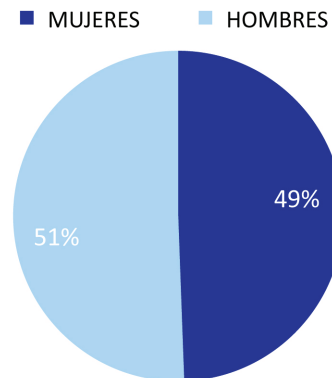
El diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en la Administración Pública Estatal (APE), los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa, con perspectiva de género y en cuyo desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de quienes expresaron sus opiniones.

Datos Generales

Las Dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, fueron representadas por un total de 4,273 personas que participaron respondiendo el Cuestionario Estatal de Cultura Institucional, elaborado en el marco *Por una cultura institucional de equidad entre mujeres hombres*. De las personas participantes, el 49% (2,094) fueron mujeres mientras que el 51% (2143) fueron hombres. Véase gráfica 1.

Gráfica 1

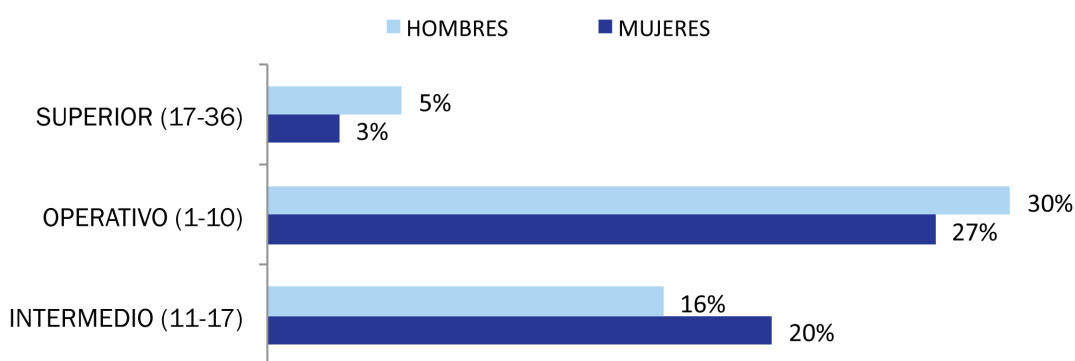
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS PARTICIPANTES POR SEXO



Del personal que contestó el cuestionario de acuerdo al nivel de puesto que ocupan en la APE, fueron: el 57% de nivel operativo, de ese nivel el 27% fue integrado por mujeres y el 30% por hombres. De nivel intermedio 36%. Del cual las mujeres representaron un 20% y los hombres un 16%. Los puestos de nivel superior estuvieron representados por 8%. Así las mujeres representan el 3% y el 5% por los hombres, Véase gráfica 2.

Gráfica 2

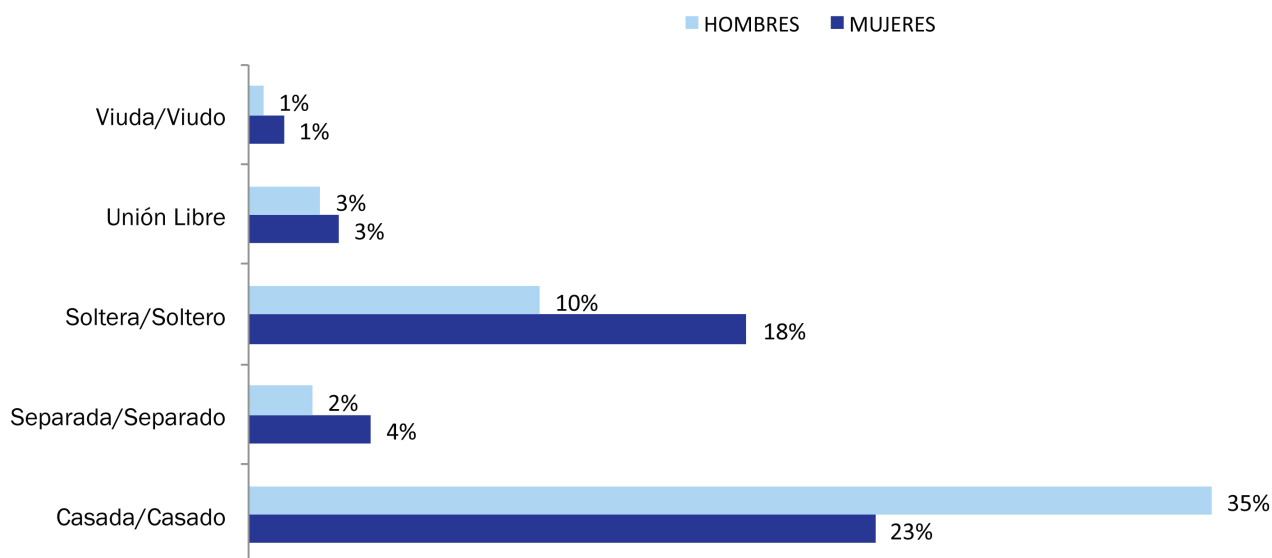
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE NIVEL DE PUESTO POR SEXO



El estado civil del personal participante, señalaron que el 28% son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 18% son mujeres y el 10% son hombres. Las personas casadas representan un 58%, el 23% son mujeres y el 35% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del 6%, las mujeres con el 3% y los hombres con el 3%. Las mujeres viudas representan un 1% mientras que los hombres un 1%, representando un total de 2%. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un 6%, las mujeres representan un 4% y los hombres un 2%. Véase gráfica 3.

Gráfica 3

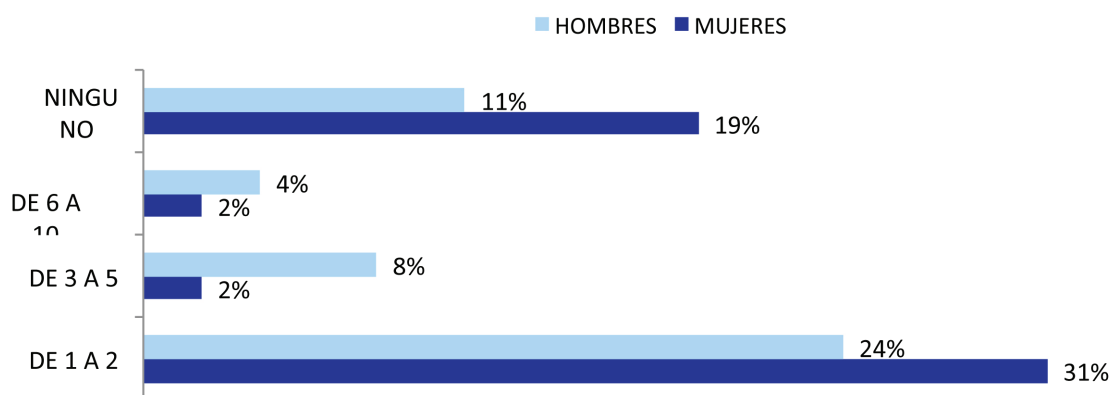
ESTADO CIVIL POR SEXO



Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron el cuestionario, se destaca que el 27% de las personas dijeron no tener hijos o hijas. El 46% de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 25% y los hombres con un 21%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 8% y los hombres un 6%, siendo un total de 24% el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De 6 a 10 hijos e hijas sólo representan el 2% los cuales son únicamente mujeres. Véase gráfica 4.

Gráfica 4

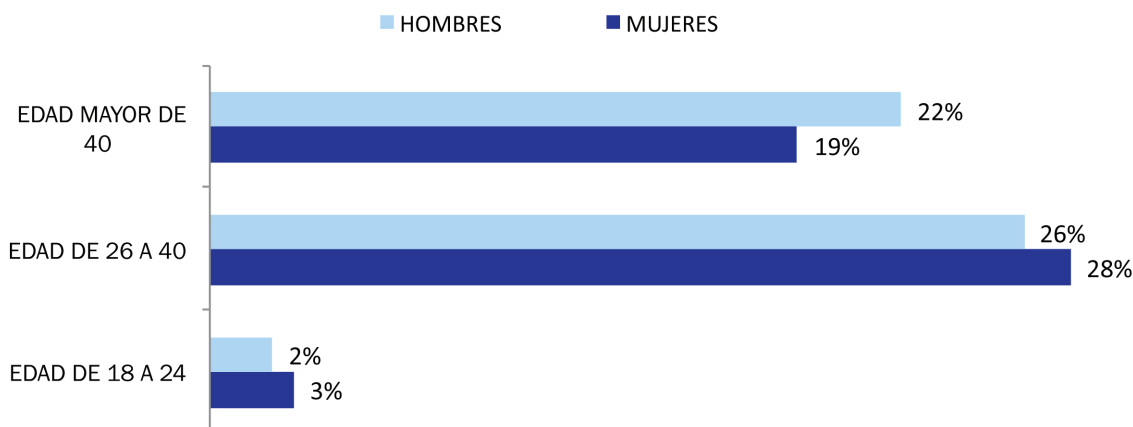
PROPORCIÓN DE HIJOS POR SEXO



años de edad, del cual, las mujeres representan el 28% y los hombres el 26%. El personal que es mayor de 40 años representa un 31%, las mujeres son el 19% y los hombres el 22%. Sólo un 2% tiene una edad de 18 a 24 años del cual el 5% son mujeres y un 3% hombres. Véase gráfica 5.

Gráfica 5

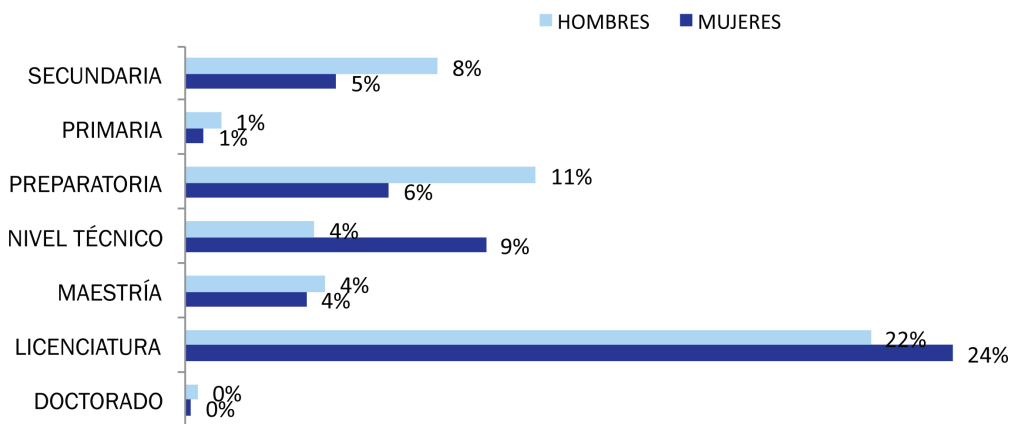
RANGOS DE EDAD POR SEXO



En cuanto al nivel escolar del personal, el 26% cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 24% y los hombres con un 22%. Seguido por el nivel de estudios de preparatoria que son el 17%, del cual las mujeres representan el 6% y los hombres el un 11%. A nivel maestría, el personal fue representado por un 8%, las mujeres con un 4% y los hombres con un 4%, y el nivel primaria fue el menor porcentaje con un total 2%, representó el 1% de mujeres y el 1% por hombres. Véase gráfica 6.

Gráfica 6

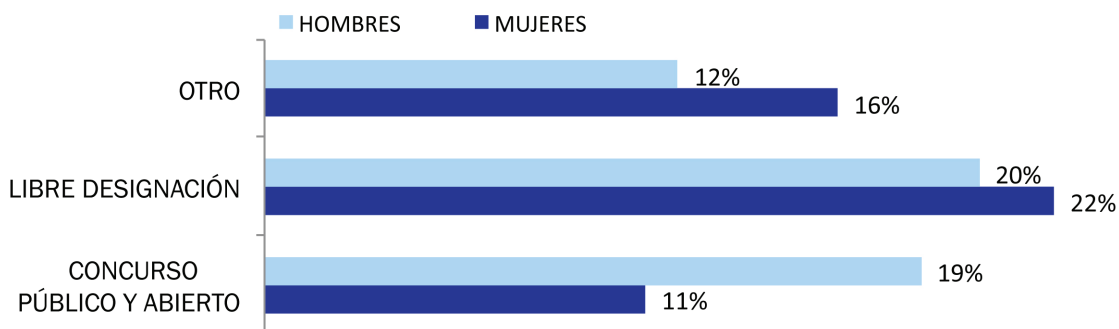
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ESCOLARIDAD POR SEXO



El 30% del personal que labora en la APE manifestó que su ingreso a la institución fue por concurso abierto, de ese porcentaje el 19%, son hombres, mientras que el 11% son por mujeres. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 42%, del cual las mujeres representan un 22% y los hombres un 20%, el 28% restante señaló que su ingreso fue por otra vía. Véase gráfica 7.

Gráfica 7

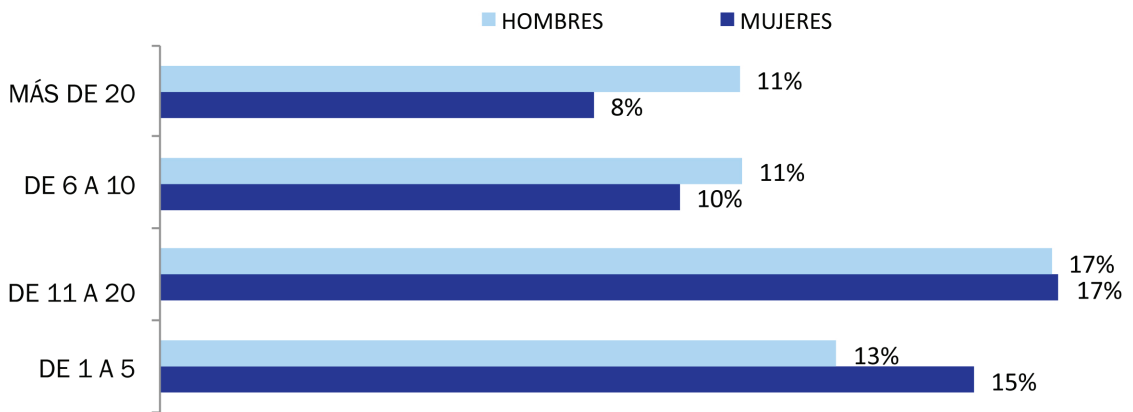
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MANERA DE PRIMER INGRESO A LA INSTITUCIÓN POR SEXO



El personal que respondió el cuestionario señaló que el tiempo tiene trabajando en el servicio público del Estado de Jalisco, manifestando que el 34% lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 17% por mujeres y un 17% de hombres. El personal que labora en la administración pública por más de 20 años, es un 8% de las mujeres y un 11% los hombres. Las personas que tienen de 6 a 10 años trabajando son el 21%, del cual las mujeres representan el 10% y los hombres el 11%. El resto, 28%, son personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la administración pública del Estado de Jalisco, siendo el 15% mujeres y el 13% son hombres. Véase gráfica 8.

Gráfica 8

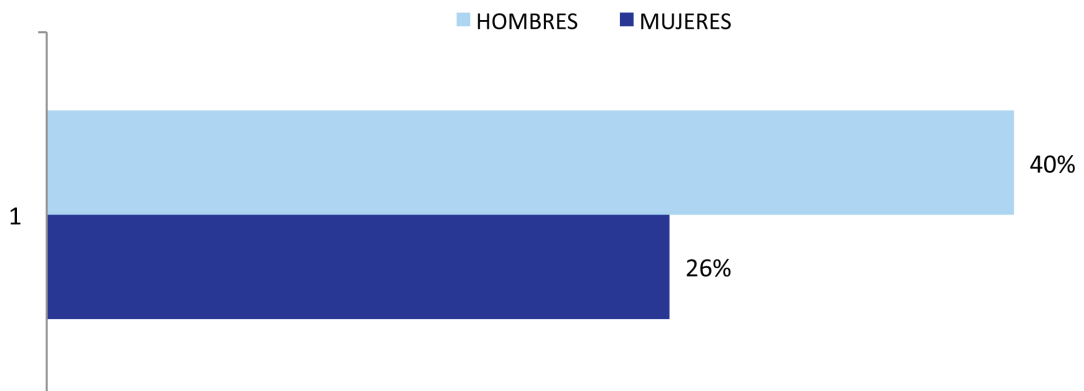
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO



Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un 40% son los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son 26%. El 34% no tienen la figura de jefatura de hogar. Ver gráfica 9.

Gráfica 9

DISTRIBUCIÓN DE LA JEFATURA DEL HOGAR POR SEXO



Política Estatal y Deberes Institucionales

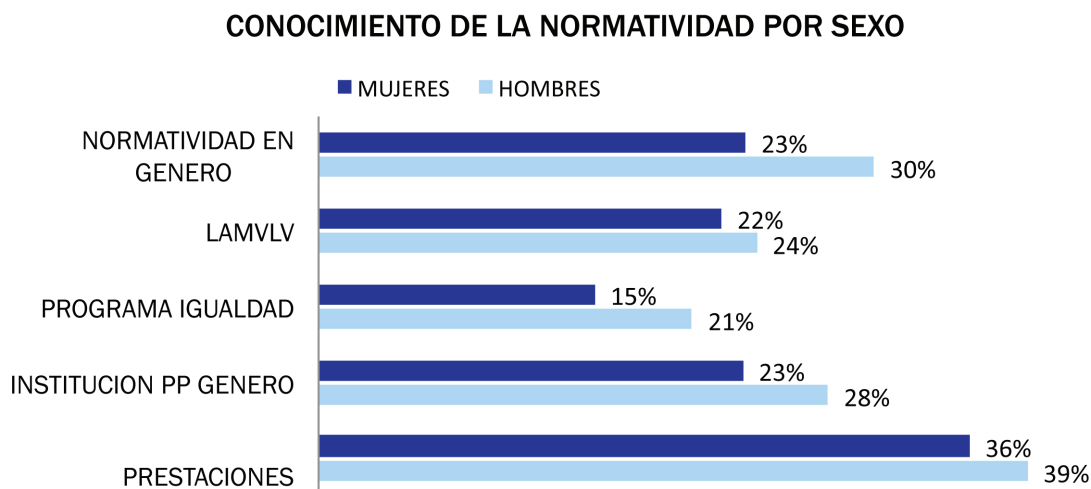
Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en la institución conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público del Estado de Jalisco desde el marco jurídico por la equidad entre mujeres y hombres.

En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el 53% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 23% de las mujeres y 30% de los hombres, en contraposición con el 47% de las personas que mencionaron no conocerla.

En el campo del conocimiento sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 22% de las mujeres y el 24% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el 46% de las personas encuestadas; contrario al 54% de las personas encuestadas que desconocen la existencia de esta ley. Se destaca que el personal conoce en un 51%, la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de equidad entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco, representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 23% y un 28% de los hombres.

Por último, destaca que el 75% del personal que labora en el servicio público conoce cuáles son sus prestaciones, el 25% no contestó, tomando en cuenta que las mujeres representan un 36% al conocer sus prestaciones y los hombres representan un 39%. Véase gráfica 10.

Gráfica 10



Clima Laboral

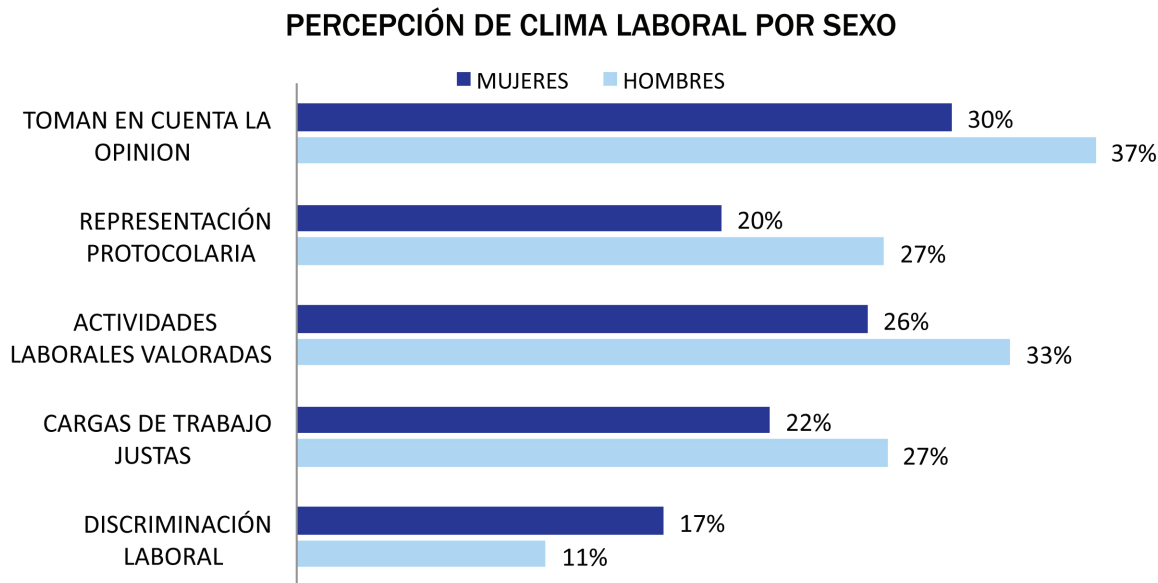
Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y cómo llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos, se observa que el 30% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 37% de los hombres, es decir, el 67% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al 33% que argumentaron lo contrario. Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria, se muestra que el 20% de las mujeres y el 27% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del 47% de las personas encuestadas, el resto, el 53% mencionaron que no existe dicha oportunidad. Aunado a lo anterior, el 59% del personal entrevistado que labora en la APE hace mención de que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 26% de las mujeres y el 33% de los hombres, mientras que el 41% mencionan que no se encuentran valoradas.

Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 22% de las mujeres y el 27% de los hombres mencionaron que sí existen cargas justas, es decir, el 49% del grueso de la muestra, sin embargo, el 51% de las personas adujeron que las cargas son injustas.

Por último, el 29% de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 17% de las mujeres y el 11% de los hombres, por ende, el 71% del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Ver gráfica 11.

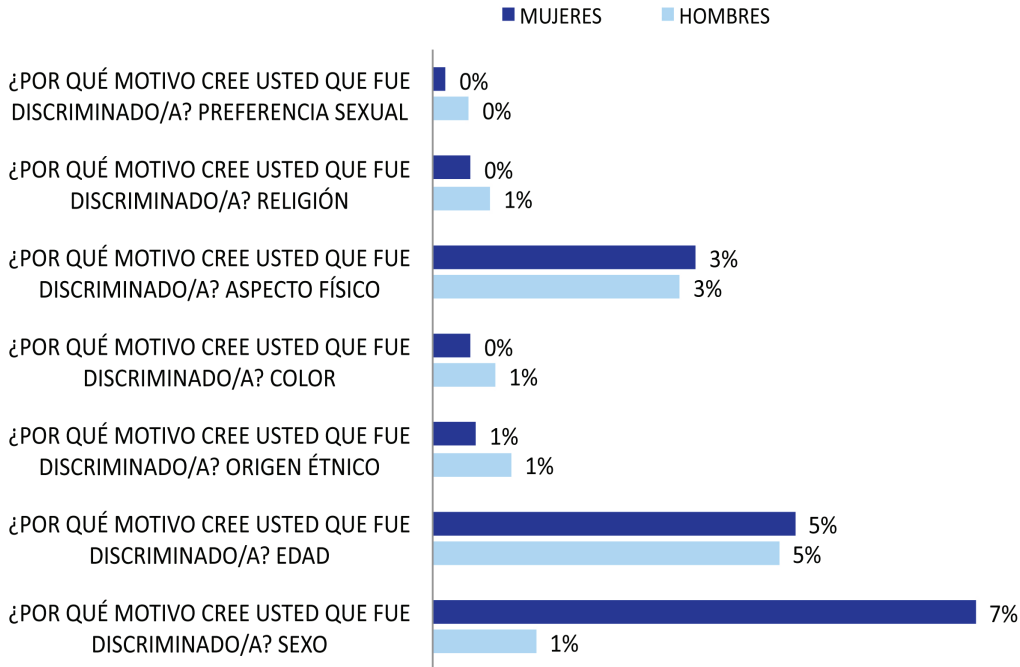
Gráfica 11



El personal encuestado señaló que en la institución han sido discriminados por sexo, esto es un 8% del personal se sintió discriminado por sexo, las mujeres representan un 7% y un 1% fue representado por los hombres; por otra parte, el 10% de la población participante indicó haber sentido discriminación por edad, el 5% representó a las mujeres y 5% representó a los hombres. Otro tipo de discriminación es la que perciben las personas por su aspecto físico, siendo un total de un 6%, las mujeres representan un 3% y los hombres un 3%. El resto del personal, un 1%, fue discriminado por su religión. El 1%, por su color de piel. El 2%, por su origen étnico. Véase gráfica 12.

Gráfica 12

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN POR SEXO



Comunicación Incluyente

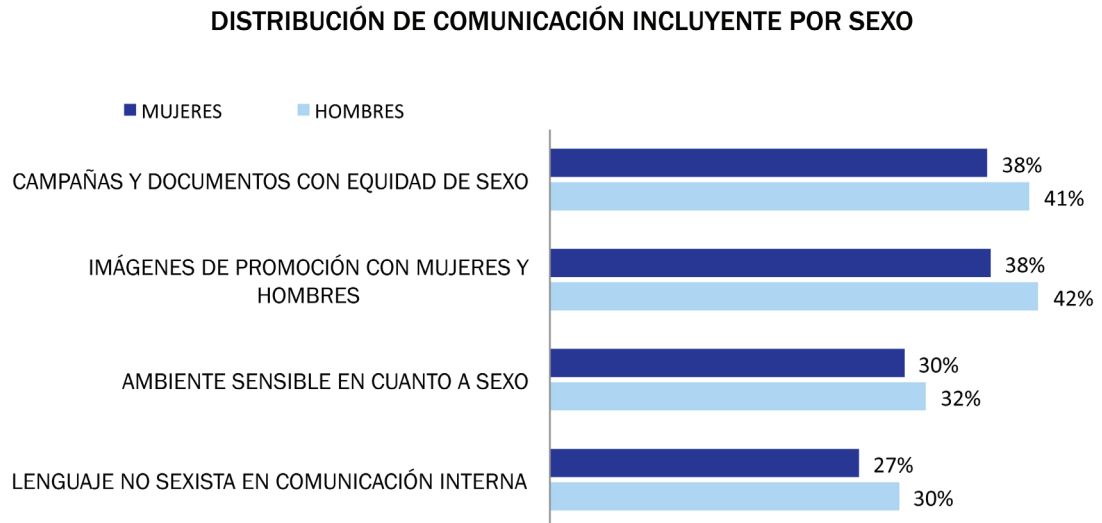
En el rubro de la comunicación incluyente, se observó que el 79% del personal participante mencionó que en las campañas y documentos utilizados en la dependencia se emiten con equidad entre mujeres y hombres, en una proporción de 38% de las mujeres y el 41% de los hombres; en menor medida, el 21% de las personas opinaron que no existe equidad entre mujeres y hombres.

El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son equitativas fue del 42% de los hombres y el 38% de las mujeres, resultando el 80% del personal entrevistado; en contraste, el 20% mencionaron lo contrario.

El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 32% de los hombres con relación al 30% de las mujeres, siendo agrupado en el 62% del personal encuestado, el restante 38% argumentó en sentido negativo.

Por último, el análisis estadístico refleja que 27% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de las dependencias, en comparación al 30% de los hombres, es decir, el 57% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista; por el contrario, el 43% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista. Véase la gráfica 13.

Gráfica 13



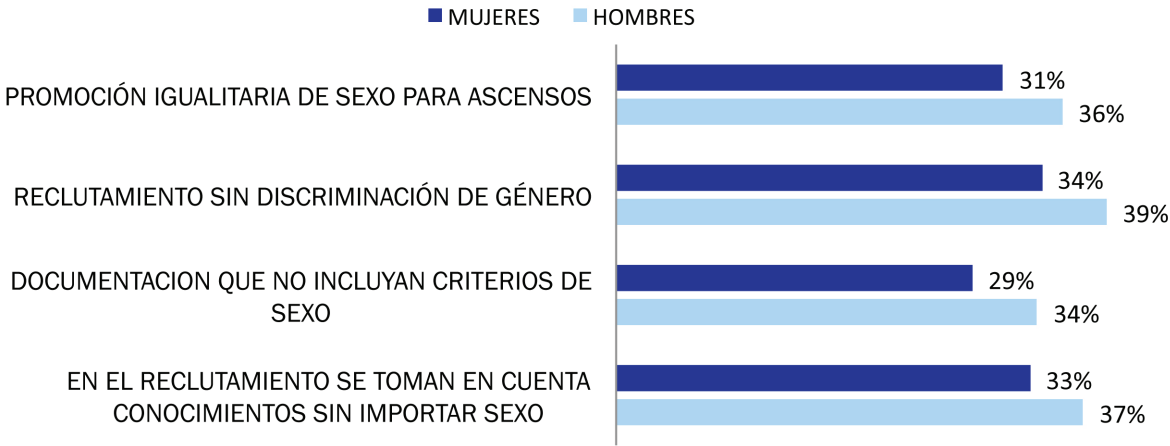
Selección de Personal

Los indicadores que se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la equidad entre mujeres y hombres muestran que, el 67% mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 31% de las mujeres opinaron que sí existe, apoyado por el 36% de los hombres, mientras que el 33% de las personas opinaron lo contrario.

Por cuanto hace al rubro sobre si en las dependencias se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona, el 37% de los hombres y el 33% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, resultando un total de 70%, el restante 30% refuta este criterio asertivo. Véase la gráfica 14

Gráfica 14

PERCEPCIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR SEXO



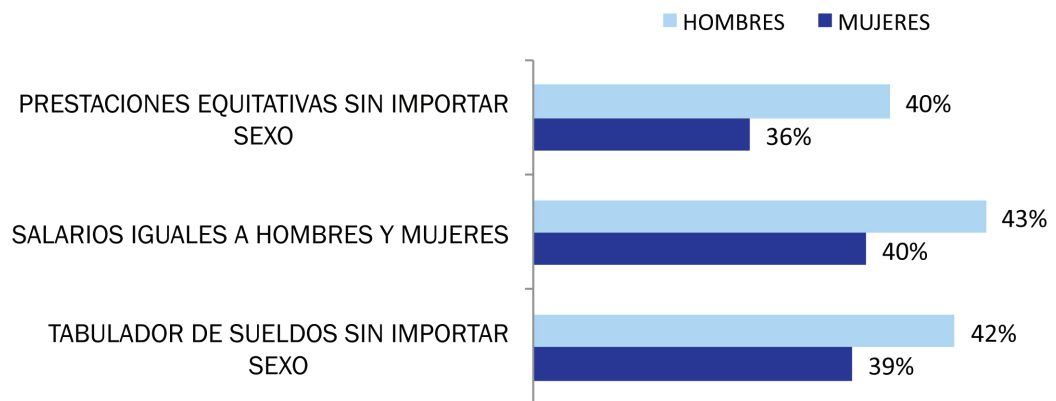
Salarios y Prestaciones

También se exponen en esta sección indicadores sobre la sensación de equidad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por las dependencias. Por lo que el 39% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución, en comparación al 42% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 81% de las personas encuestadas y, en menor medida, el 19% admite que sí existe una diferencia en la tabulación.

En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el 83% del total encuestado menciona que sí existe igualdad en los salarios; es decir, el 40% de las mujeres y el 43% de los hombres, el resto, 17% menciona que no existe equidad. En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 36% de las mujeres señalaron que se otorgan sin importar el sexo de la persona que labora en el servicio público, también el 40% de los hombres lo manifestaron, entonces se involucra al 76% de las personas encuestadas, con diferencia al 24% restante que argumenta que sí se considera el sexo de las personas para otorgar las prestaciones. Véase la gráfica 15.

Gráfica 15

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE OPINIÓN DE PRESTACIONES Y SALARIOS POR SEXO



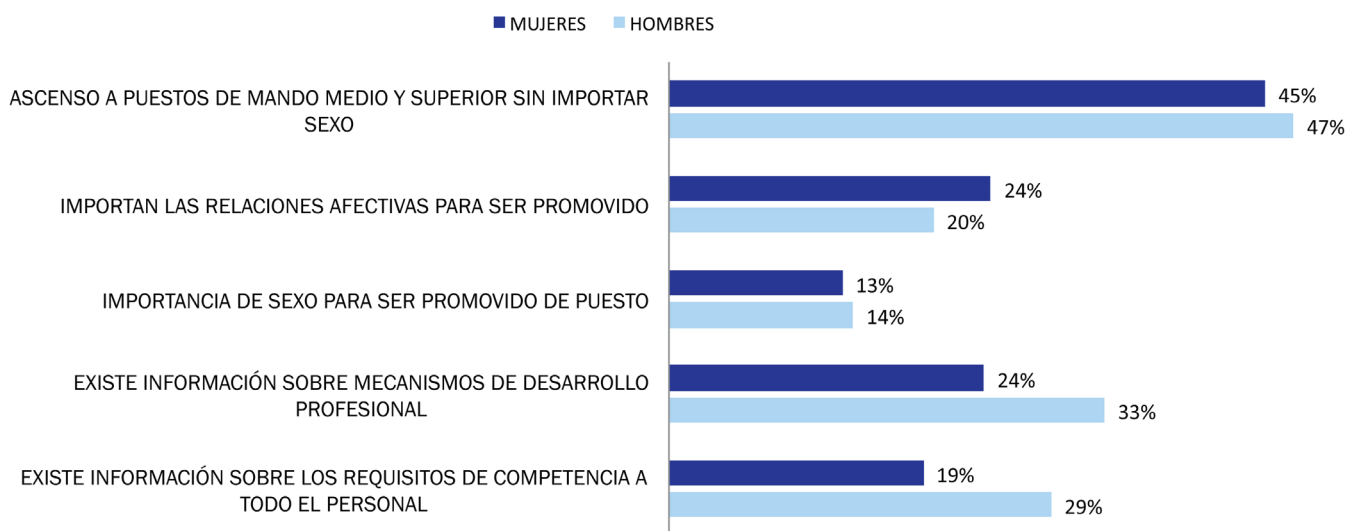
Promoción Vertical y Horizontal

Los indicadores de Promoción Vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en equidad entre mujeres y hombres. Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes iguales tanto para mujeres (45%) como para hombres (47%); es decir, prácticamente el 92% considera equitativa la forma de llevar a cabo la promoción.

Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el 44% considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 24% y de los hombres es de 20%. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el 48% se encuentra de acuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres mayor a la proporción de mujeres. Véase gráfica 16.

Gráfica 16

DISTRIBUCIÓN DE PERCEPCIÓN PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL POR SEXO



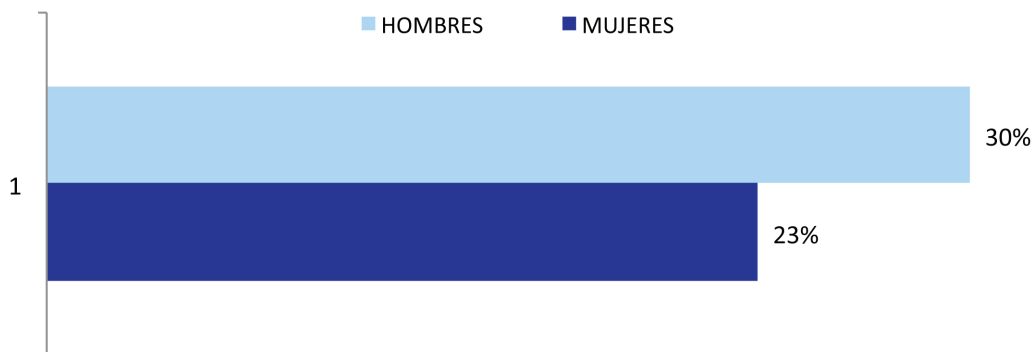
Capacitación y Formación de Personal

Estos indicadores identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de las instituciones de la APE.

Los resultados indican que el 53% están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar por sexo, vemos que el 23% está compuesto por mujeres y el 30% por hombres, también nos indica que el 47% de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta. Véase gráfica 17.

Gráfica 17

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE CAPACITACIÓN PARA ASCENSOS POR SEXO



En el acceso a la capacitación que se realiza en horas laborales, el 23% de las mujeres y el 30% de los hombres indicaron que sí existe acceso a la capacitación. El 47% contestó que no sabe.

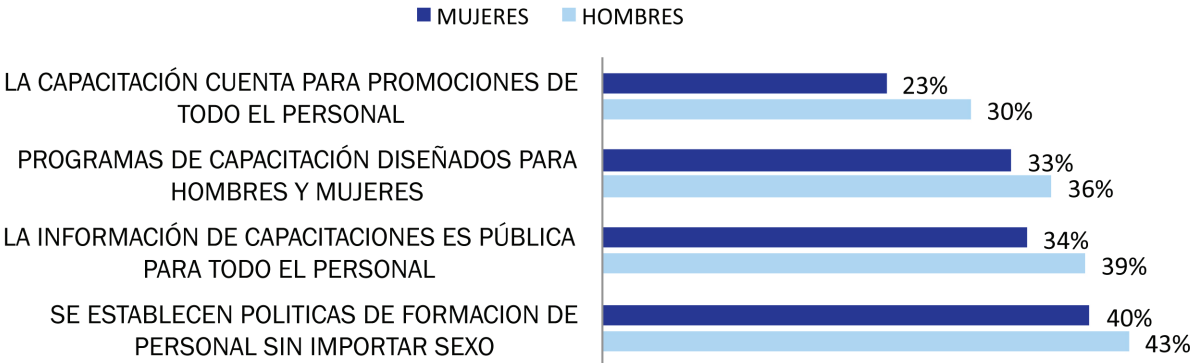
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la APE, el 34% de las mujeres y el 39% de los hombres, señalaron que sí y el 27% contestaron que no sabe.

En lo referente a que si los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal, tanto para hombres como para mujeres, refleja que las mujeres indicaron en un 33% y los hombres un 36% que sí existe el diseño de la capacitación sin importar el sexo, siendo un total del 69% . Sin embargo el 31% del personal contestó que no sabe si los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal por sexo.

El 83% del personal que participó indica que sí se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres; según los datos, las mujeres señalan en un 40% que se establece esta política y los hombres señalan en un 43%, el 17% señala que no sabe si se aplica esta política. Véase gráfica 18

Gráfica 18.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERCEPCIÓN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL POR SEXO



Conciliación entre vida familiar y laboral

Los resultados muestran que el 87% de la población que labora en las dependencias de la APE considera que se promueve la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 43% y la de hombres de un 44%. El 13% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aunado a lo anterior, los resultados indican que únicamente el 15% de las mujeres y el 15% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto sólo representa el 30% ; es decir, el 70% percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares.

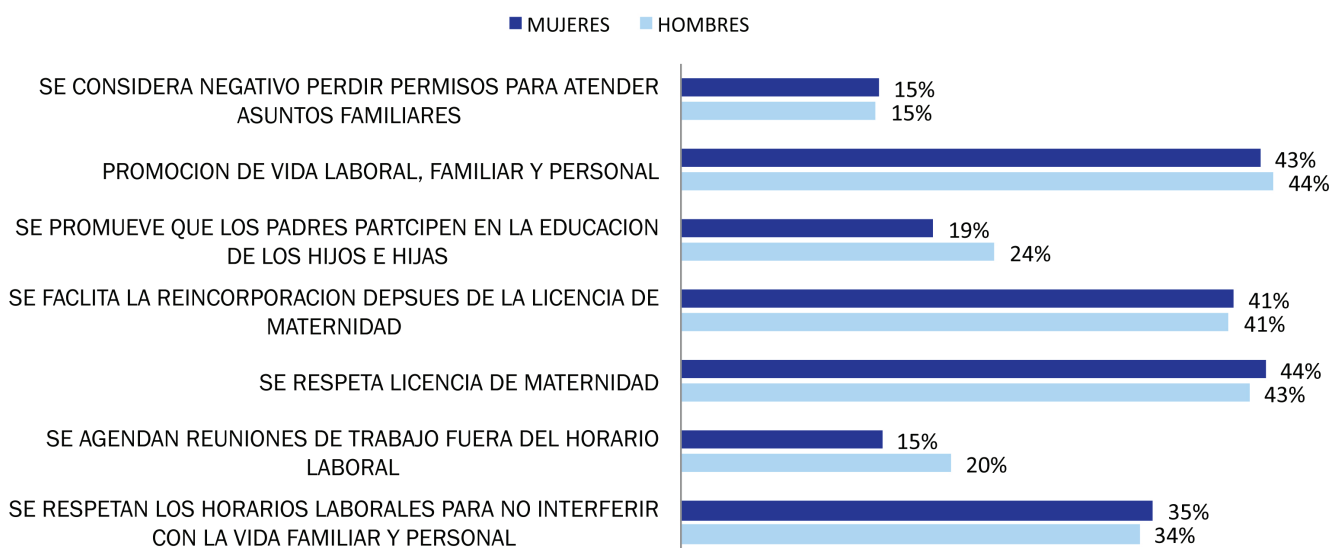
El 19% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 24%. El 43% contestó que no sabe si se promueve dicha acción. En lo que se refiere a la licencia por maternidad y a la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el 82% está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 41% son mujeres y 41% de hombres. El 18% señaló que no sabe si se respetan estos derechos.

Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral, a lo que la mayoría representada por un 65% contestó que no se agendan dichas reuniones, y el 35% admite que se programan reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 15% de las mujeres con respecto del 20% de los hombres.

Al contestar si en la institución se respetan los horarios laborales para no interferir entre la vida familiar y expectativas personales, el 69% del total de la muestra indica que los horarios laborales se respetan; las mujeres representaron un 35% y los hombres un 34%. El 31% señaló que no sabe si se respetan los horarios. Véase gráfica 19.

Gráfica 19

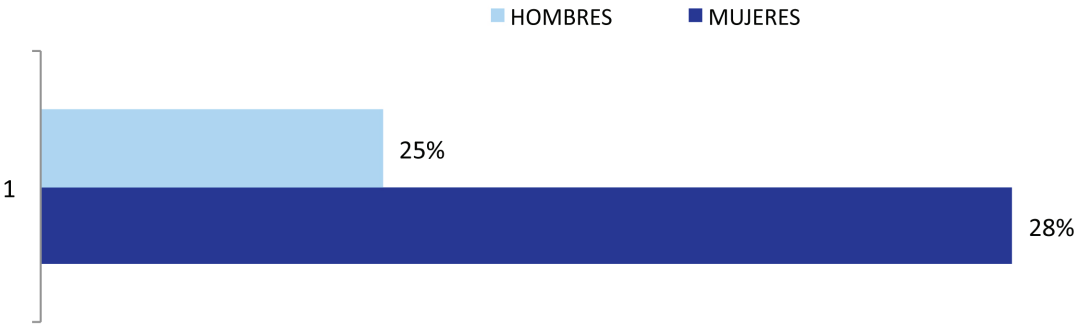
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA PERSONAL POR SEXO



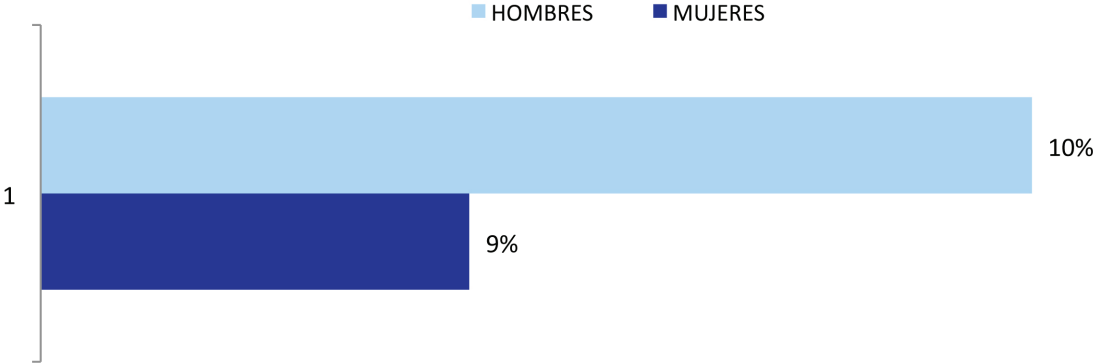
Los resultados indican que el 53% de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (28% mujeres y 25% hombres). El 19% de las personas señalan que se les ha negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo, el 9% mujeres y 10% hombres. El resto el 81 % no contestó. Véanse gráficas 20 y 21.

Gráfica 20 y 21

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERMISOS DIFERENTE DEL DE MATERNIDAD-PATERNIDAD POR SEXO



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE SOLICITUD DE PERMISOS NEGADOS POR SEXO



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

En el cuestionamiento, a título personal, si le han inferido algún comentario sexista, el 6% de las mujeres y el 3% de los hombres aludieron que sí había recibido un comentario de este tipo, mientras que la mayoría, el 91% de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término, se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el 4% de las mujeres lo han recibido en similar relación al 3% de los hombres; por lo tanto, el 7% que respondió esta pregunta, han sido personas receptoras en comparación al 93% que negó haber recibido este acto.

En tercer lugar, el 5% de las mujeres y el 3% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el 8%, infiriendo que el 92% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 8% de las mujeres y el 6% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de 14% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios; el resto, representado por el 86%, afirmó no haber sido persona receptora.

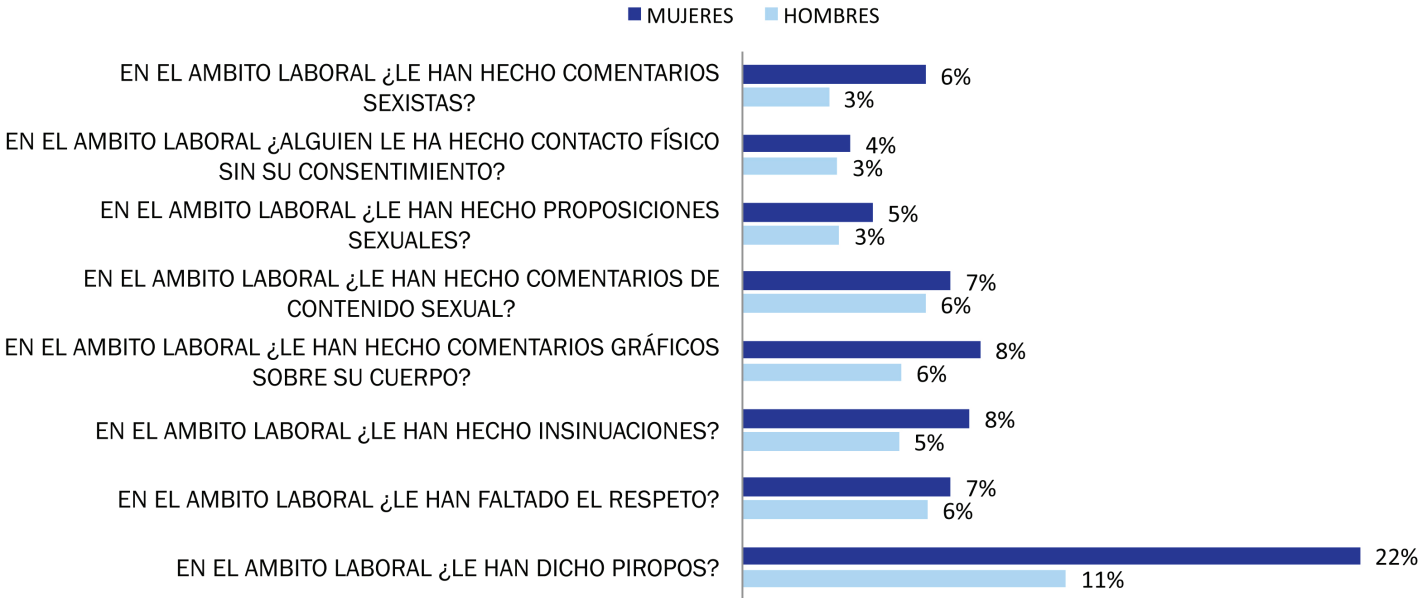
En quinto lugar, el 8% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 5%, esto es, el 13% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el 87% restante que no las han recibido.

Por otra parte, se cuestionó si en algún momento han sentido que les han faltado al respeto en el ámbito laboral, a lo que el 7% de las mujeres contestaron que lo han sentido por lo menos una vez y, en mayor medida, el 6.8% de los hombres lo han sentido, refiriéndose entonces, al 6% de las personas encuestadas; en contraposición al 87% que opinaron lo contrario.

Finalmente, los resultados reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el 33% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan el 22% y los hombres el 11%. Entonces, se desprende que el 33% de las personas afirmaron que sí han recibido piropos, y en contrario sentido, el 67% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica 22.

Gráfica 22

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERCEPCIÓN DE ACOSO SEXUAL POR SEXO



Capítulo III

Principales Conclusiones y Recomendaciones

Desarrollar políticas de equidad en la acción regular de la Administración Pública Estatal, significa permear todas las estructuras de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto las instituciones han cambiado sus propias prácticas?

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional, al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda laboral, política, económica, cultural y social como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de las instituciones, así como las relaciones entre ellas, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Por ello es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales.

Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar los diferentes ordenamientos jurídicos, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre mujeres y hombres en todas las prácticas y actividades del Estado de Jalisco.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas personas en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad entre mujeres y hombres como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la realización de este compromiso, la voluntad de las distintas personas involucradas debe traducirse en varios requisitos:

- Demostrar la disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

Una vez que se cuenta este diagnóstico existe, se puede iniciar un proceso de planeación a partir de:

- Reconocer las desigualdades laborales, estereotipos de género, actitudes sexistas, hostigamiento y acoso sexual como elementos por cambiar.
- Buscar la eliminación de todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos o cargos que impliquen toma de decisiones, y a incorporarse a puestos en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres.
- El estudio realizado permitirá identificar las áreas de oportunidad en el interior de la institución que se pueden reconocer como aliadas.

Es el momento de tomar decisiones en torno al camino a seguir de acuerdo con los hallazgos alcanzados; no existe un camino único para trabajar en la incorporación de la perspectiva de género. Para este fin, se han generado algunos mecanismos institucionales tales como: Unidades de género, Plan marco de acción, Formación de líderes, Red o enlaces de género, Redes intersectoriales, Acciones afirmativas o positivas.

Contar con la voluntad política de llevar a cabo las acciones que beneficien a las mujeres y a los hombres, de acuerdo con sus necesidades, o la de crear una unidad de género encomendada a realizar los proyectos de y para las instituciones, no es garantía de que ésta cambie su enfoque y que la cultura administrativa modifique sus prácticas; es por ello que las recomendaciones de éste documento orientan a formalizar planes, programas o proyectos específicos para la equidad entre mujeres y hombres que permeen en las distintas áreas o departamentos de las instituciones, con la intención de crear reacciones sinérgicas que modifiquen simultáneamente la conducta y la práctica laboral en los distintos niveles en el interior de la APE.

Incorporar y vivir un cambio en la cultura de la APE tendiente al respeto y equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en su vida laboral implica procesos lentos, que será necesario diseñar con una mirada de largo alcance, es decir, no sólo en pensar en qué se tiene que hacer hoy, sino qué se hace hoy, para lograr que se alcancen las metas a largo plazo.

En este sentido es importante tener presentes las características del Programa de Cultura Institucional, con el fin de elegir las herramientas idóneas a utilizar para dar orden y operatividad a la tarea.

El Programa señala de manera más focalizada las metas y objetivos a mediano plazo, incluye responsables, y presupuesto, puede determinar acciones a realizar, y se concretizan en proyectos.

Con resultados más inmediatos y tangibles, permite la incorporación de aliados y la generación de nuevas acciones (como acciones afirmativas necesarias en la búsqueda de la equidad entre mujeres y hombres) con la participación del personal que labora en la APE.

Algunos elementos que deben incluir el Programa:

- **Objetivos y metas.** Que respondan a la interrogante ¿Qué se pretende lograr? Señalar con ello la necesidad o problema al que se estará dando atención y lo que se espera superar; en su redacción incluir la definición de ¿A quién se dirige? La cual establece el actor del beneficio o impacto.
- **Metodología.** Responde a la pregunta ¿Cómo hacerlo? Indicará el procedimiento a seguir, las acciones y estrategias
- **Responsables.** Este elemento asignará las cargas de trabajo en la realización del plan o proyecto, responde al cuestionamiento ¿Quiénes? Señala a las personas responsables de llevar a cabo las acciones a desempeñar.
- **Recursos.** Este apartado dará respuesta a la interrogante ¿Con qué? Y se refiere a la asignación de recursos materiales y financieros con que se cuente.
- **Acciones/actividades.** Describir las acciones o actividades concretas a realizar para modificar o mejorar las condiciones existentes y eliminar los problemas detectados.(Se retoma con amplitud en el siguiente apartado)
- **Evaluación.** Es necesario incluir un apartado que determine el tipo de seguimiento y monitoreo que se va aplicar (por su importancia se retoma en un apartado especial).
- **Cronograma.** Este elemento permite distribuir las cargas de trabajo y las tareas en el tiempo, responde a la pregunta ¿Cuándo? Determina los espacios de temporalidad, tomando en cuenta la vida institucional y la coyuntura.

Acciones

Una vez que se han determinado los objetivos con alcanzar en el Programa a seguir y el tipo de estrategia adoptada, se está en posibilidades de diseñar las acciones concretas que se han de llevar a cabo.

Estas acciones pueden ordenarse de acuerdo a grandes líneas de estrategias que resultan de este diagnóstico como una necesidad. A continuación se citan algunas acciones propuestas.

a) Sobre instrumentos y herramientas que permitan la recolección de datos.

- Elaboración de indicadores de género en el interior de la dependencia, que muestren la condición y posición de las mujeres de las instituciones de la APE.
- Generación de estadísticas desagregadas por sexo.

b) Eliminación de prácticas discriminatorias.

- Revisión de manuales, reglas y procedimientos que regulan la organización de las dependencias para generar condiciones que faciliten el acceso de las mujeres a los puestos de decisión.
- Plantear estrategias dirigidas a la eliminación de prácticas sexistas, acoso y hostigamiento sexual prevaleciente en el ambiente laboral de la APE.
- Creación de acciones afirmativas o positivas a favor de las mujeres, que permitan reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el terreno profesional, laboral, salarial, cultural, político, sindical, familiar y humano, detectados en el diagnóstico.
- Identificación y modificación en el reglamento interno, así como en las condiciones del contrato colectivo de trabajo, aquellas cláusulas referidas a las prestaciones que se otorgan a las personas trabajadoras trabajadoras de las instituciones que muestren inequidad.
- Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo, en la selección de personal, valoración y promoción de puestos, asignación de prestaciones, retribución y ambiente laboral.

c) Cambio de actitud y empoderamiento.

- Elaboración de programas de sensibilización y capacitación.
- Establecer estrategias para desarrollar prácticas de empoderamiento de las mujeres y elevar su calidad de vida y bienestar.
- Crear condiciones que hagan visible el cambio en la cultura institucional, campañas, folletos, boletines, que refleje la equidad de género.

d) Gestión

- Concertar cambios
- Coordinarse con y para impulsar cambios
- Sensibilización y Capacitación.

La sensibilización y la capacitación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género, con ellos se busca provocar un cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo los conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de mujeres y hombres y propiciar una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

Las experiencias llevadas a cabo indican que la sensibilización y la capacitación, en sí mismas, no son suficientes para modificar las conductas aprendidas de un modo sostenido en el tiempo, incluso si las personas capacitadas están comprometidas con el cambio. En consecuencia, resulta un imperativo que la voluntad política, Cultura institucional y equidad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal, los mandatos, los procedimientos, la sensibilización y la capacitación se refuercen mutuamente. Los aspectos mencionados requieren una metodología clara, que especifique las implicaciones para la

institución en términos tanto laborales como políticos, considerando que la temática de género cruza toda su práctica.

El punto crítico durante la etapa de instrumentación lo constituye el proceso flexible de aprendizaje en la acción, mediante el cual el personal de las instituciones empieza a sentirse responsable por el proceso de cambio y a “apropiarse” del mismo. Los lugares de inicio de este cambio están con más frecuencia en la periferia que en el núcleo. Es importante también que esta etapa pase de la sensibilización y la capacitación a centrarse en las prácticas de trabajo y abarcar círculos de toma de decisiones cada vez más grandes dentro de las instituciones.

Finalmente, la instrumentación de los planes de acción debe ser apoyada por personas facilitadoras experimentadas, con habilidades de sensibilización y capacitación en género, conocimiento de la cultura institucional de la Administración Pública Estatal y sobre el tema que maneje el sector.

Sensibilización en género

La sensibilización en género se define como la toma de conciencia que adquiere una personas en cuanto a los problemas colectivos de tipo cultural, político y social. Propicia el entendimiento de algunas prácticas sociales, es una primera forma de acercamiento, aunque no la única, para entender relaciones de poder, sociales, de raza, de nacionalidad, de etnicidad, que se dan tanto en el interior como en el exterior de las diferentes instituciones. No exige un aprendizaje elaborado de conocimientos teóricos, más bien requiere un proceso de experiencias e introyección que permiten la reflexión y el cuestionamiento de los modelos preconstruidos por el grupo social y que mantienen una condición de sometimiento y desigualdad entre mujeres y hombres.

Contribuye a mejorar significativamente la calidad de las relaciones laborales, ofrece un espacio de oportunidades, mejora habilidades, genera el debate sobre las relaciones de poder, la equidad, la justicia y las alternativas de desarrollo. Sin embargo, no se puede pasar por alto que es un proceso que lleva tiempo y aborda aspectos personales y profesionales.

La sensibilización debe focalizar a hombres y mujeres, ambos tienen que participar en el proceso de formación, de otro modo, se ven limitados y parcializados el entendimiento y la aplicación del tema. Para operacionalizar e integrar esta perspectiva en la práctica institucional, es conveniente llevar a cabo talleres con personas al servicio público y personas interesadas, donde se analice de manera colectiva los aspectos que intervienen en la desigualdad laboral, familiar, cultural, política, económica, para promover cambios en las actitudes que fomentan esa desigualdad.

Para armar un taller, entendido éste como un espacio de reflexión e interacción con el conocimiento, se sugiere tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Diseñar un taller exclusivamente para sensibilizar en género, buscando asegurar la presencia de hombres.
- Definir objetivos
- Delimitar el alcance y tiempo disponible
- Tomar en cuenta las características de las personas participantes, tales como: edad, sexo, nivel jerárquico, tiempo disponible, necesidades laborales, nivel de escolaridad, posibles multiplicadores
- Seleccionar a las personas capacitadoras tomando en cuenta su preparación en cuanto al tema de género y el dominio de la metodología del taller.
- Buscar especialistas para aclarar dudas, introducir contenidos específicos, o que impartan alguna conferencia que contribuya a reforzar los conocimientos adquiridos así como la cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública Estatal.
- Determinar el tiempo de duración del taller, de acuerdo con las necesidades laborales y la disponibilidad de las personas participantes, respetar el tiempo y la puntualidad.

- Elegir un espacio accesible, cómodo, agradable, que cuente con todo lo necesario para desarrollar trabajos en grupos pequeños.
- Contemplar el material didáctico necesario para un buen desarrollo de las actividades.
- Considerar el tiempo pertinente para lanzar la convocatoria y los materiales que se deben anexas.
- Considerar el nivel jerárquico de quien convoca, lo cual influenciará en el grado de participación.

Existen otras formas de sensibilizar que pueden influir para lograr resultados exitosos, por ejemplo:

- a) Cápsulas y anuncios en televisión y en las redes computacionales de la institución.
- b) Propaganda, carteles y mensajes en zonas comunes.
- c) Campañas
- d) Videos
- e) Conferencias, mesas redondas, jornadas de reflexión, que incluyan discusiones sobre los valores institucionales y los cambios obtenidos.
- f) Boletines sobre género.

Capacitación en equidad entre mujeres y hombres

La capacitación en equidad entre mujeres y hombres es aquel conjunto de herramientas teórico-metodológicas que proporcionan conocimientos y habilidades, sirven para interpretar y transformar la realidad; es también un proceso de enseñanza y aprendizaje que permite aplicar, planear y asesorar desde la equidad entre mujeres y hombres.

Dichas herramientas, aprendidas en un contexto de participación y análisis, se deben planear de acuerdo con los objetivos que se deseen lograr, considerando el tipo de participantes y el tiempo disponible, por lo que es importante seleccionar los contenidos, los ejercicios y la metodología a seguir.

La necesidad de capacitar al personal varía de acuerdo con su ubicación y funciones, de su experiencia personal y profesional y de su aprendizaje en el puesto. Por lo tanto, es útil identificar niveles de capacitación abarcando niveles intermedios, con la finalidad de que multipliquen los conocimientos adquiridos y que utilicen la categoría género como una herramienta de análisis, en el ámbito laboral.

Por otro lado, no debe olvidarse el papel central que juegan las personas que fungen como enlaces de las unidades de género en las instituciones, quienes cuales deben contar con los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para poder desempeñar correctamente su papel, razón por la cual es necesario que la institución priorice lo referente a la capacitación en perspectiva de género de dicho personal.

Los contenidos de la capacitación deben facilitar al máximo el proceso de comprensión, independientemente del grado de estudios o de la formación profesional de las personas participantes. Hay que analizar los términos que giran alrededor de los conceptos: género, espacio público y privado, estereotipos, etc., trabajando en estrategias que permitan reconocer las creencias, mitos y prejuicios de las personas. Este es un proceso que puede presentar resistencias, para lograr cambios de actitud individual, colectiva y de cultura institucional, es indispensable vencer los obstáculos que se presenten a lo largo del camino.

A continuación se presentan, de manera general, algunas acciones que es posible instrumentar en el interior de las dependencias en favor de la equidad.

1) El proceso de programación-presupuestación anual debe considerar como criterio programático presupuestal al género, con el propósito de lograr el desarrollo pleno del personal (hombres y mujeres), así como impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de oportunidades y de trato.

2) La creación de una unidad de género en el interior de las instituciones permita generar e instrumentar, de manera constante y organizada, diversas estrategias y acciones hacia la equidad. Es muy importante

considerar que para su ejecución esta unidad debe contar con los recursos humanos, materiales y financieros que permitan la operacionalización de programas y proyectos de manera eficiente, eficaz, incluyentes y participativos. La unidad podrá tener entre sus funciones, en coordinación con otras áreas, las siguientes:

- Impulsar la materialización del mandato político y la voluntad en materia de género, en estrategias y acciones concretas.
- Elaborar un diagnóstico que dé cuenta de la situación de mujeres y hombres en el interior de la institución.
- Dictar los lineamientos generales para que el desarrollo del quehacer institucional tenga como eje central la equidad.
- Fomentar la elaboración de estudios e investigaciones en materia de género.
- Coordinar los esfuerzos de sensibilización y capacitación que se requieran.
- Coadyuvar con él o las áreas responsables las acciones de difusión e imagen de la institución para que sus contenidos reflejen la equidad que vive la institución.
- Realizar de manera constante el monitoreo y la evaluación de las acciones que se emprendan en materia de equidad.

3) Uno de los mayores retos en cuanto al presupuesto es la falta de datos e información del personal. Tener datos precisos es imperativo para identificar el tamaño y forma de los problemas que enfrenta la institución, así como la manera en que ésta habrá de establecer objetivos claros y específicos al planear sus políticas y programas.

4) Es necesario contar con indicadores y auditorías acerca del desempeño, de manera que se pueda medir el éxito y dar retroalimentación para poder realizar modificaciones apropiadas. Toda esta información es esencial para cualquier área que pretenda planear y desempeñarse efectivamente, incorporando en su quehacer una visión de género.

5) Un elemento más para el análisis de género es el que se refiere a los datos desagregados por sexo y cruzados con variables como raza y edad, por mencionar algunas; esto permitirá ir definiendo necesidades y asignar recursos de manera equitativa. Dado que los presupuestos son medios para alcanzar determinados objetivos mediante la asignación de recursos a las acciones necesarias para cumplir con los compromisos, un presupuesto institucional sensible al género debe responder a las necesidades y prioridades de las mujeres y hombres que trabajan en la institución.

6) Un esfuerzo determinante para lograr resultados positivos en la materia es la incorporación del tema de género en los proyectos de capacitación dirigidos a funcionarias y funcionarios.

7) Adquirir y, en su caso, elaborar publicaciones relacionadas con el tema de género, la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La consideración que se hace en el presente apartado en materia de presupuesto responde en gran medida a una de las inquietudes y problemáticas o limitantes que con mayor frecuencia se plantean quienes habrán de instrumentar proyectos con perspectiva de género. Es por ello indispensable subrayar que si bien la radicación de recursos financieros resulta un elemento necesario para el logro de los objetivos, también es justo decir que muchas de las acciones que se han planteado requieren voluntad y esfuerzo constante.

Capítulo IV

Acrónimos

APE

Administración Pública Estatal

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres

Convención de Belém Do Pará

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (

DCIJAL

Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal en el Estado de Jalisco

IJM

Instituto Jalisciense de las Mujeres

LGIMH

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

PROIGUALDAD

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Proigualdad

Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco

Glosario

Acciones afirmativas

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre”.³

Acoso sexual

“Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.⁴ Agresor

“La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres”.

Clima laboral

“Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores”.⁵

Conciliación entre vida familiar y laboral

“Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares”.⁶

Construcción social del género

“Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual”.⁷

Cultura institucional

“Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.⁸

Derechos humanos de las mujeres

“Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”.⁹

3 Fracción I del Artículo 04 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4 Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

5 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, 2009.

6 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, 2009.

7 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, 2009.

8 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, 2009.

9 Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Discriminación

*“cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades e igualdad de oportunidades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en concordancia con los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado Mexicano”.*¹⁰

Equidad

*“Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones”.*¹¹

Equidad de género

*“Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar”.*¹²

Género

*“Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres”.*¹³

Hostigamiento y acoso sexual

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*¹⁴

Perspectiva de género

*“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.*¹⁵

Sexo

*“Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación”.*¹⁶

10 Artículo 15 de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

11 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, 2009.

12 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, 2009.

13 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, 2009.

14 Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

15 Fracción IX del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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, 2009.

Transversalidad

*“Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas”.*¹⁷

Víctima

*“Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación”.*¹⁸

Violencia

*“Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público”.*¹⁹

Violencia sexual

*“Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.”*²⁰

17 Fracción II del artículo 4 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

18 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, 2009.

19 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, 2009.

20 Fracción V del artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Bibliografía

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

FACIO MONTEJO, ALDA, *Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*, ILANUD, Costa Rica, 1992.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 05 de Febrero de 1917. Última reforma publicada el 29 de Julio de 2010
Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2007.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 01 de febrero de 2007. Última reforma publicada el 20 de enero de 2009.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 02 de agosto de 2009.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, México 2003.

Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, NMH-R-025-SCFI-2009, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.

Programa de Cultura Institucional 2009-2012, México 2009.

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y el Programa de Acción de Viena, 1993.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos al Consejo Económico y Social. Principios y Directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas. E/2002/68/Add. 2002.

Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005, PNUD, México, 2009.

Índice de Desarrollo Humano Municipal 2000-2005, PNUD, México, 2008.

Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok), Recomendación E/CN.15/2010/L.3/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, *Respuesta/s al Cuestionario/Informe país/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)*. presentado por el Comité de Expertas (CEVI) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará, 2008.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, *Informe Education at a Glance (Una mirada a la Educación)*, 2005.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Mujer, el Desarrollo y la Paz para el Siglo XXI, SRE, 2007.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES,

Consenso de Quito. Decima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, ONU, 9 de agosto de 2007.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Ley General para Personas con Discapacidad, México, 2006.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto. Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe presentado por México. ONU. 9 de junio de 2006.

Respuesta/s al Cuestionario/Informe país/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC), presentado por el Comité de Expertas (CEVI) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará.

Primer Informe Hemisférico, Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Organización de Estados Americanos, 20 de Junio 2008.