

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA EL ESTADO DE JALISCO (PECIJAL)



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



Vivir Mejor

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.



**PROGRAMA DE CULTURA
INSTITUCIONAL
PARA EL ESTADO DE JALISCO
PECIJAL**

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Carmen Lucía Pérez Camarena

Presidenta

Luz María Cárdenas Vázquez del Mercado

Secretaria Ejecutiva

Alma Guadalupe Flores Vargas

Coordinadora de Promoción y Difusión

Raúl Hernández Najera

Coordinador de Planeación, Estadísticas y Evaluación

María Guadalupe Rodríguez Velázquez

Coordinadora de Capacitación y Enlace

Guadalupe Quintero Beltrán

Coordinadora de Enlace Municipal

Marco Antonio Cervera Delgadillo

Coordinador Jurídico

María Elena Jáuregui Flores

Coordinadora Administrativa

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Miguel Blanco No. 883, 2do. Piso, Col. Centro,

C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco

ÍNDICE

Mensaje de la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres
Resumen Ejecutivo

Introducción

Sección 1

Marco Normativo

Sección 2

Marco Conceptual

- 2.1. Importancia de la inclusión de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Cultura Institucional
 - 2.1.1. Importancia de la perspectiva de Género en la Cultura Institucional
- 2.2. ¿Qué es la Cultura Institucional?
- 2.3. Objetivos Estratégicos
 - 2.3.1. Política estatal y deberes institucionales
 - 2.3.2. Clima laboral
 - 2.3.3. Comunicación incluyente
 - 2.3.4. Selección de personal
 - 2.3.5. Salarios y prestaciones
 - 2.3.6. Promoción vertical y horizontal
 - 2.3.7. Capacitación y formación profesional
 - 2.3.8. Conciliación entre vida familiar y laboral
 - 2.3.9. Hostigamiento y acoso sexual

Sección 3

Consideraciones y Recomendaciones para la Implantación del Programa en las instituciones de la APEJ derivadas del Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional

Sección 4

Indicadores

Sección 5

Siglas y Acrónimos

Sección 6

Glosario de términos

Sección 7

Bibliografía



Mensaje de la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres

La Administración Pública es un fiel reflejo de las relaciones del gobierno con la sociedad y del lugar que ocupan la legitimidad, la legalidad, la eficacia y la transparencia en el ejercicio del poder, motivo por el cual es importante incorporar la equidad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias en el Estado de Jalisco.

Esto ha sido una preocupación fundamental del gobierno actual y un eje de acción de los programas institucionales de modernización que emprende el Gobierno del Estado al interior de la Administración Pública Estatal Jalisciense (APEJ) con palpables beneficios para todas las dependencias que la integran, pero primordialmente para el personal que labora en ella, al aplicar este enfoque y, sobre todo, definir cuál es el punto de partida para la institucionalización del enfoque integrado de género en los programas, planes y proyectos de las instituciones¹.

La puesta en marcha del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Jalisco (PECIJAL) reviste especial importancia, toda vez que constituye el primer mecanismo idóneo para guiar legal y estructuradamente, el proceso y la corresponsabilidad de la APEJ ante el compromiso de no sólo sumar esfuerzos, voluntades y recursos, sino fomentar todos los días dentro del quehacer institucional el principio de no discriminación y de la equidad entre mujeres y hombres, para proporcionar beneficiar la vida personal y laboral a las personas que la laboran en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

En el actual contexto de cambio en las prácticas gubernamentales, la eliminación de las causas estructurales de inequidades en las instituciones así como la formulación de objetivos específicos que las eliminen dentro del servicio público permitirá la formación de una nueva cultura que dé vigencia a un gobierno responsable, eficaz y confiable.

El tiempo y los recursos que destinemos a la aplicación del Programa de Cultura Institucional en el Estado, permitirá replantear la actuación gubernamental y atender las deficiencias administrativas o de capacidades profesionales, lo que será retribuido en menos corrupción, no discriminación, resultados óptimos y en una cultura de servicio, transparencia y corresponsabilidad gobierno-sociedad, y asegurará la equidad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género para que sean incorporados sistemáticamente en el trabajo cotidiano a través de las políticas y programas, la normatividad interna, los instrumentos de gestión, los procesos de capacitación, así como del lenguaje incluyente, entre otros aspectos de esta nueva racionalidad institucional.

¹ Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008/2013 PROIGUALDAD, Pág. 33.



Resumen Ejecutivo

La creación del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Jalisco 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.

El Programa Estatal de Cultura Institucional para la Equidad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco, representa una estrategia del Gobierno Estatal que, a través del Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), permitirá institucionalizar el enfoque integrado de género en las instituciones públicas a través de acciones encaminadas a la equidad entre mujeres y hombres.

Los cambios estructurales y culturales al interior de las dependencias se dan a mediano y largo plazo. En el tema de equidad entre mujeres y hombres en el sector gubernamental, se han logrado avances importantes, sin embargo, no los necesarios, aún falta un arduo trabajo para la implementación de políticas públicas sensibles al género.

Al respecto, bajo esta premisa, se promueven acciones transversales que intentan revertir la inequidad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Jalisco, por ello el IJM propuso de manera contundente a través de la firma de un acuerdo de colaboración para llevar a cabo un Diagnóstico de cultura institucional, en el cual se refleje las relaciones de género a su interior, a efecto de obtener la información necesaria para la realización de un Programa Estatal de Cultura Institucional para la Equidad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco.

Este Programa 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 del enfoque integrado de género y la ejecución de las obligaciones contenidas en las leyes locales en materia de derechos humanos desde la perspectiva de género.

Es indispensable conocer las necesidades laborales y sociales de cada una de las personas que laboran al interior de las dependencias, 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 inequidades sociales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Para su realización se contó con la elaboración de un Diagnóstico donde participaron 22 dependencias, 4285 personas que participaron en la contestación de un Cuestionario, el cual contenía diversas preguntas que se sujetan a los principales ejes de la cultura institucional, tales como: desde expresar como se desarrollan las relaciones en el ámbito familiar hasta la existencia de la violencia laboral, pasando por los diversos beneficios y prestaciones con los que cuentan las personas, así como las relaciones de convivencia entre el personal que labora en la Administración Pública, todos analizados bajo la equidad entre mujeres y hombres y el principio de la no discriminación.

Este Programa Estatal de Cultura Institucional para la Equidad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco, fortalecerá la labor del Gobierno del Estado, al favorecer la condición laboral de las mujeres y hombres que laboran en la APEJ, y en consecuencia, otorgar una vida digna para cada una de las personas habitantes del Estado de Jalisco y la conjunción de orden y justicia sociales, que hagan posible el anhelo de una sociedad equitativa.



Introducción

El Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco², y en cumplimiento con el objetivo de institucionalizar el enfoque integrado de género en planes y programas de gobierno, propone actividades encaminadas a la equidad entre mujeres y hombres, promueve acciones transversales que intenten revertir la inequidad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Jalisco, por lo tanto, al ser la dependencia rectora de las políticas de género en el Estado, se da a la tarea de, ejecutar el Programa de Cultura Institucional para la Equidad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco.

Si bien es cierto que la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco tiene una cultura institucional, la elaboración y creación del PECIJAL es el resultado de un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en las relaciones laborales de la APE, el cual es una herramienta necesaria para motivar y asesorar a las 22 dependencias de la APE en el proceso de reflexión, diseño e implantación de políticas en materia de Cultura Institucional para la Equidad laboral entre Mujeres y Hombres.

La finalidad del Programa es integrar la equidad entre mujeres y hombres, tanto en las estrategias y políticas de la APEJ, como en sus procesos y prácticas cotidianas, de conformidad con los compromisos asumidos por el Gobierno de México en la agenda internacional, estatal y federal.

El objetivo central de este Programa es incorporar el enfoque integrado de género en la cultura institucional existente, además de sensibilizar a las servidoras y servidores públicos de la APEJ e incentivar la realización de planes de acción positiva en las 22 dependencias para que en cada una de ellas pongan en marcha programas orientados a elevar la competencia profesional del personal.

Lo anterior, con la finalidad de que se incida sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral equitativa de mujeres y hombres, garantizando la estabilidad y promoción laboral, **la Conciliación entre vida familiar y laboral**, un clima laboral y comunicación incluyente, selección de personal con equidad de condiciones, salarios y prestaciones equitativos, capacitación con enfoque de género, así como la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, particularmente el acoso y hostigamiento sexual.

También es necesario:

- Incorporar el principio de no discriminación y la equidad entre mujeres y hombres en la cultura institucional para guiar a la Administración Pública Estatal Jalisciense hacia el logro de resultados al interior y exterior de ella en beneficio de población que habitan en el Estado de Jalisco.
- Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal Jalisciense tener mejores resultados al interior y al exterior de sus funciones y atribuciones.
- Establecer una comunicación incluyente que promueva, desde el lenguaje interno, la equidad entre mujeres y hombres y la no discriminación.
- Institucionalizar una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
- Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia y equidad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
- Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.
- Profesionalizar una capacitación y formación que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la equidad entre mujeres y hombres en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
- Garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar entre el personal al servicio público de la Administración Pública Estatal Jalisciense.
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual, así como discriminación dentro de la Administración Pública Estatal Jalisciense.



¿Qué aportará el Programa?

Acelerar el avance de las mujeres y disminuir el tiempo en que puede cerrarse la brecha que les separa para tener las mismas condiciones que los hombres.

El Programa contiene, entre otros, los siguientes puntos: Mensaje de la Presidenta del IJM; Resumen Ejecutivo; Introducción; Marco normativo; Marco conceptual; Consideraciones para señalar, implantar y monitorear un cambio en la cultura institucional, objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores, glosario y anexos, todos bajo la herramienta de la perspectiva de género.

¿A quién va dirigido?

A todo el personal de las dependencias de la APEJ, principalmente a las áreas administrativas de recursos humanos y a quienes al aplicar algún plan, programa o política pública que enfrentan resistencias para eliminar la discriminación y la equidad entre mujeres y hombres, que les impiden alcanzar los objetivos, más aún cuando tales acciones suponen la modificación de complejas desigualdades –sean sociales, políticas, económicas o culturales– que existen en nuestra sociedad.

Su aplicación constituye en sí misma un reto, porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforme los conceptos propios del quehacer institucional y el paradigma de la construcción de género, que coloca en una situación de inequidad a las mujeres frente a los hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.

Este Programa se presenta en un marco general, lo cual no significa que pueda aplicarse cuán receta en todos los contextos organizacionales, la tarea que corresponde a todas las dependencias de la APEJ es adaptarlo y aplicarlo a sus propias necesidades y retos pendientes.



Sección 1

Marco Normativo

El fundamento para la creación del Programa de Cultura Institucional, se encuentra conferido en diversos instrumentos internacionales vinculantes al Estado Mexicano de conformidad a lo establecido en nuestro artículo 133 constitucional, además de diversos ordenamientos jurídicos federales, y también, aquellos vigentes en la Entidad jalisciense.

En este sentido, existen ordenamientos jurídicos en los cuales se establecen la equidad entre mujeres y hombres y el principio constitucional de no discriminación, en los cuales se identifica el fundamento para su elaboración del destacando los siguientes:

Agenda Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convenio No. 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.
- Convenio No. 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.
- Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, 1952.
- Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convenio No. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes de la Organización Internacional del Trabajo, 1975.
- Convenio No. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de la Organización Internacional del Trabajo, 1981.
- Convenio No. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, 1983.
- Convenio No. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo, 1989.
- Convenio No. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo, 1999.
- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, 2000.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará", 1994.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 2006.

Ordenamientos a nivel Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.
- 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.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ordenamientos a nivel Estatal

- Constitución Política del Estado de Jalisco.
- Ley de Planeación para el Estado de Jalisco y sus municipios.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
- Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco.
- Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030 (Actualización 2010).
- Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013.

El primer instrumento jurídico que se adoptó en la esfera internacional en materia de derechos humanos fue la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), firmado en el año de 1948, establece en su artículo primero el principio de igualdad entre las personas al mencionar que todas nacen libres e iguales en dignidad y derechos³, incluyendo el compromiso del comportamiento amistoso, fraterno y respetuoso entre las personas.

LA DUDH regula de manera específica el derecho al trabajo, a la libre elección de él, y a las condiciones laborales de forma equitativa y satisfactoria. También hace mención que el salario debe ser igualitario, sin discriminación, y emitido por igual trabajo que se desempeñe, además que debe corresponder a la dignidad humana y a la vida adecuada de las personas trabajadoras y de su familia, además de defender el derecho a agruparse en sindicatos.

El establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es reflejo de la conciencia imperante en la época, misma que continúa vigente y que considera que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”. Es decir, que no era suficiente, como en otros tiempos, con pactar las nuevas relaciones entre vencedores y vencidos, sino que era necesario, además, definir una estructura jurídica que permitiera resolver los conflictos sociales.

Entre los convenios más importantes destaca el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT emitido en el año de 1951, el cual, en su primer artículo incorpora un antecedente en el concepto de “igualdad de remuneración”, donde hace una distinción entre la obra masculina y la obra femenina. También advierte, en su artículo 3.1, que deben adoptarse medidas para la evaluación objetiva del empleo, siempre sean como cumplimiento de esta Convención, como un acercamiento a lo que después se reconocería como la cultura institucional.

3 Artículo 1º de la DUDH.

La OIT promueve la justicia social mediante la adopción y aplicación de normas de carácter universal; formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras; elabora y supervisa la aplicación de normas internacionales; ejecuta programas de cooperación técnica y lleva a cabo actividades de educación, capacitación e investigación. Los documentos emitidos por esta organización, regulan, de forma especial, algunas de las condiciones más importantes de las mujeres en el ámbito laboral, entre las que destacan:

Maternidad

Proteger la maternidad de la mujer trabajadora, la salud y la seguridad de la madre y el niño, ha sido una preocupación constante de la OIT, como lo refleja el Convenio 3 de 1919. Este instrumento fue revisado en 1952, a través del Convenio 103 y de la Recomendación 95 y, nuevamente, en 2000, con la adopción del Convenio 183. Mientras que el objetivo del Convenio 3 era limitado y cubría principalmente los derechos de las mujeres en el período anterior y posterior al parto, en la redacción del Convenio 183 de 2000 se tomaron en cuenta otros instrumentos internacionales relevantes en el tema de las mujeres, tales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW por sus siglas en inglés y la Declaración y el Plan de Acción de Pekín, China.

Trabajo Nocturno

El Convenio 89 de 1948 se refiere específicamente a las mujeres. Obliga a los Estados Partes a prohibir el empleo nocturno de mujeres en empresas industriales, salvo en los casos en que ocupen puestos directivos o de carácter técnico, o sean empleadas en los servicios de sanidad y bienestar, que normalmente no efectúan un trabajo manual. El Convenio define el trabajo “nocturno” como aquel que se realiza entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, en un intervalo de siete horas consecutivas de trabajo.

El Protocolo 89, adoptado en 1990, ha ampliado la flexibilidad del Convenio. Establece que la duración del período “nocturno” puede ser modificada a partir de las consultas que los gobiernos realicen con las organizaciones más representativas de personas empleadoras y de personas trabajadoras.

Igualdad

En materia laboral, la búsqueda de la igualdad se ha centrado en lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como respecto al acceso a la formación profesional, al empleo mismo y a sus términos y condiciones.

Uno de las prácticas que más ha costado eliminar es la costumbre de pagar menos a las mujeres que a los hombres por un trabajo igual o semejante. Desde 1951, la OIT buscó combatir esta práctica y adoptó el Convenio 100, que establece que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el género del trabajador, sino en una evaluación objetiva de la labor que realiza.

El Convenio señala que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador. Implica dejar de tomar en cuenta las normas establecidas por la tradición que otorgan más valor a ciertos trabajos realizados por hombres.

Responsabilidades familiares

En 1981 se adoptó el Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Aplica a las personas trabajadoras de quienes depende el sostenimiento o cuidado directo de miembros de su familia cuando estas responsabilidades limiten sus posibilidades para participar en la actividad económica. El Convenio tiene por objeto facilitar sus oportunidades de trabajo y su desarrollo familiar. Ese mismo año, se adoptó la Recomendación 165 que reconoce que para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario modificar el desempeño de sus papeles tradicionales en la familia y en la sociedad. Por tanto, considera que cada Estado Miembro debiera garantizar que todas las personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin que se obstruyan sus posibilidades para combinar ambas actividades.

Entre los convenios que incluyen disposiciones específicas para las mujeres en temas particulares se encuentran el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, que es el único convenio que incluye explícitamente la protección contra el acoso sexual. Otros instrumentos relevantes son el Convenio 182 y la Recomendación 190 para Prohibir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil, los cuales solicitan sea tomada en cuenta la especial situación de las niñas en esta problemática e instan a los Estados a concentrar sus esfuerzos en aquellos sectores económicos donde las niñas son numerosas (por ejemplo, prostitución, servicio doméstico, agricultura y manufacturas). Asimismo, invitan a impulsar los esfuerzos para promover la educación de las niñas, entre otras medidas.

Adicionalmente, las mujeres pueden apelar a cualquier otro convenio que se refiera a su actividad laboral o estatus, como el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), de 1983; o el Convenio 143 sobre Trabajadores Migrantes, adoptado en 1975, por mencionar algunos.

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado en el seno de la Organización de las Naciones Unidas en 1966, en su artículo séptimo, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En el Sistema Interamericano, se emitió en 1969 el primer documento que regula la protección de los derechos humanos en la región, de conformidad a las realidades sociales de los países americanos, denominado Convención Americana de Derechos Humanos (reconocido como *Pacto de San José*, por ser ésta la ciudad costarricense en la que se firmó, o por sus siglas CADH). Este instrumento compromete a los Gobiernos de los Estados Parte a proteger y garantizar los derechos humanos sin distinción o discriminación de algún tipo⁴.

Aunado a lo anterior, la CADH regula en esta materia la prohibición de las servidumbres, trata de personas, la explotación laboral o la esclavitud⁵, y el deber de preservar la igualdad jurídica ante la ley entre mujeres y hombres⁶.

Fue a partir del año de 1981, el Gobierno de México ratificó, en el Sistema Universal, la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés, en la cual se establece el concepto de discriminación y los compromisos del Gobierno de México en adoptar las políticas públicas, leyes y acciones afirmativa necesarias para eliminar disposiciones legales, obstáculos, valores y prácticas sociales que discriminen a las mujeres y a las niñas o que reproduzcan su situación de desigualdad en la sociedad en los diversos ámbitos de la vida⁷.

En su artículo 11, la CEDAW obliga a los Estado Parte a conformar medidas para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, y asegurar los mismos derechos laborales para mujeres y hombres, en particular al *derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; y a prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella*.⁸

4 Artículo 1º de la CADH.

5 Artículo 23 de la CADH.

6 Artículo 24 de la CADH.

7 Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007, páginas 62 y 63.

8 Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2007, página 67.

En el Sistema Interamericano, fue ratificada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁹, mejor conocida como “Convención Belem do Pará”, debido a que fue en esta ciudad brasileña su adopción. Este documento establece, entre otras cuestiones, que *toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos*, haciendo obligatorio al Estado Mexicano al reconocimiento de los derechos humanos de mujeres y hombres, incluyendo a las personas que laboran en el servicio público del Estado de Jalisco.

En el ámbito interno federal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁰ (CPEUM), en su Título Primero, Capítulo I intitulado “De las Garantías Individuales”, específicamente en el artículo primero, establece que *queda prohibida toda discriminación* motivada, entre otras cosas, por origen étnico, el género, la condición social, el estado civil o cualquier otro acto que atente contra la dignidad humana y que anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Algunos de estos rubros son analizados en los ejes del Programa de Cultura Institucional.

Por su parte, el principio de igualdad jurídica, se encuentra incluido en el artículo 4º el cual estipula que *todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos*, especificando que *el varón y la mujer son iguales ante la ley*, debiendo, entonces, el Estado promover la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres (varón) en los diversos ámbitos del desarrollo humano y social. Es necesario subrayar que el artículo 123 incorpora la regulación constitucional de las condiciones de trabajo.

En el ámbito de la legislación federal, la Ley de Planeación¹¹ federal, en su artículo 2 menciona que *la Planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre su desarrollo integral*, por lo que la planeación debe prever la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, económicos y culturales. Establece como uno de los principios de la planeación la igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría en todos los aspectos de la calidad de vida, para lograr una sociedad más igualitaria así como, el respeto de las garantías individuales, de las libertades y de los derechos sociales y políticos.

En cuanto al principio de no discriminación, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹² tiene como objetivo principal *la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación*¹³, además que incluye una definición legal del concepto de discriminación y la posibilidad de integrar políticas públicas y una coordinación institucional para el cumplimiento de este objetivo.

De manera específica, para la articulación de políticas y acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en todo el país, se emitió la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el primero de febrero del año 2007 en el Diario Oficial de la Federación¹⁴, la cual contiene reglas jurídicas de observancia general, principalmente a lo concerniente a la violencia laboral, y a las conductas que constituyen el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Esta Ley tiene como objetivo *...establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación* que garanticen la democracia y el desarrollo integral y sustentable de las personas mexicanas, advirtiendo una obligación para el Estado de Jalisco, como Entidad Federativa, de cumplir con estos objetivos al interior de sus relaciones entre las personas que laboran, así como en acciones y políticas públicas.¹⁵

9 FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III*, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008, página 235.

10 GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Julio de 2010.

11 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de enero de 1983.

12 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de junio de 2003.

13 Artículo 1º.

14 Sus últimas reformas fueron publicadas el 20 de enero del año 2009 en el Diario Oficial de la Federación.

15 Artículo 1º de la Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada el 29 de Enero de 2009.

Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y por ende, una sociedad más igualitaria y justa, se publicó la denominada Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual tiene por objeto *regular y establecer la igualdad entre mujeres y hombres*¹⁶, además de establecer los mecanismos necesarios para alcanzar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, que hagan plausible las relaciones igualitarias entre las personas que laboran al servicio público.

Confiere también la obligación al Gobierno del Estado de Jalisco, y los diversos órdenes de gobierno, de incluir en sus actividades la equidad entre mujeres y hombres, de conformidad a las atribuciones previstas en esta ley y en los demás ordenamientos aplicables¹⁷.

Existen, a su vez, diversos ordenamientos jurídicos especializados en atención a sectores sociales, por ejemplo, la Ley General de las Personas con Discapacidad y la Ley General de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, cuyo principal objetivo es eliminar la discriminación que sufren por su condición, además de lograr que ellas se integren a la población económica, a través de trabajos que sea diseñados de conformidad a sus posibilidades, aptitudes y condiciones, para lograr la dignidad humana de cada una de ellas.

En el orden de los instrumentos jurídicos administrativo, el documento que rige de manera específica las actividades que desarrollará el Gobierno Federal, es el Plan Nacional de Desarrollo que regula, de manera práctica, las atribuciones de los diferentes órdenes de gobierno. Se encuentra dividido en diferentes ejes¹⁸, destacando, para la creación de este Programa, el intitulado "Igualdad de oportunidades".

La referencia a la equidad sin discriminación de ningún tipo se erige en el eje 3.5 denominado "Igualdad entre Mujeres y Hombres" que expresa obligaciones para la Administración Pública en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y la disminución y erradicación de las brechas de desigualdad que actualmente existen entre los sexos, así como los problemas que enfrentan las mujeres en ejercicio de sus derechos humanos, en los ámbitos laboral, político, económico, familiar, de salud, educativo y social.

Con referencia al ámbito local, el Estado de Jalisco cuenta con diversos ordenamientos jurídicos que confieren responsabilidades al Estado sobre la transversalización de la perspectiva de género y la equidad entre mujeres y hombres y la no discriminación, al interior de sus atribuciones y facultades, y en las relaciones internas de las personas al servicio público, así como en la conformación de políticas públicas.

Es importante mencionar de forma literal, lo que establece la Constitución Política del Estado de Jalisco, establece que *se reconocen como derechos de los individuos que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco, los que se enuncian en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en los tratados, convenciones o acuerdos internacionales que el Gobierno Federal haya firmado o los que celebre o de que forme parte*.¹⁹, el cual, además de incluir a aquellas personas que laboran en el servicio público local, también abre la posibilidad para que cualquier actividad regulada o prohibida por los instrumentos internacionales antes descritos, sea considerada para establecer una cultura institucional con perspectiva de género en las dependencias del Estado de Jalisco.

Al interior de las dependencias del Gobierno del Estado, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, remite la obligación a la Secretaría del Trabajo de promover entre las personas empleadoras *la equidad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral*, así como considerar en su interior estos principios, incorporando de manera explícita la necesidad de incorporar este Programa y cualquier documento sobre cultura institucional, al menos, en esta dependencia.²⁰ También debe vigilar el cumplimiento de la normatividad que prohíbe la discriminación laboral por parte de las personas que emplean o empleadoras, haciendo especial atención a aquellos empleos que consideren a las personas que por su condición, desempeñen funciones específicas²¹.

16 Artículo 1º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de Agosto de 2006.

17 Artículo 7 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de Agosto de 2006.

18 Estado de Derecho y seguridad; Economía competitiva y generadora de empleos; Igualdad de oportunidades; Sustentabilidad ambiental; Democracia efectiva y política exterior responsable.

19 Artículo 4.

20 Artículo 41 Bis., fracción XIV

21 Artículo 41 Bis., fracción XV.

El Programa de Cultura Institucional del Estado de Jalisco, incorpora alguna de las atribuciones del Gobierno del Estado en la eliminación de la discriminación al interior de sus dependencias, destacando las establecidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco.

Esta Ley también hace mención del concepto de “violencia laboral”, la cual la define como: *la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico*²², haciendo evidente la obligación del Gobierno del Estado y Municipales en la prevención, atención, sanción y erradicación de esta modalidad de violencia de género.

Además, esta ley alude que las autoridades administrativas deben ejercer sus funciones y atribuciones con perspectiva de género, además de erradicar la desigualdad, injusticias, la discriminación, basadas en la diferencia entre mujeres y hombres, y cualquier otro acto que atente contra la dignidad humana, teniendo como objetivo *edificar una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y obligaciones para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones*.²³

Es importante señalar que para eliminar todas las formas de discriminación en el ámbito laboral, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres incorpora que el Gobierno del Estado de Jalisco y los demás poderes del Estado, “deberán expedir la normatividad y los mecanismos necesarios para garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”, por lo que es uno de los fundamentos más importantes, ya que el Programa de Cultura Institucional, puede erigirse como uno de estos mecanismos.

Algunos de los ejes de la cultura institucional con perspectiva de género, se encuentran enunciados, de forma general, en las atribuciones de las dependencias que integran la Administración Pública Local, entre los que destacan:

- Promover políticas y programas que promuevan los derechos humanos de las mujeres y fomenten el desarrollo de sus capacidades y habilidades en el desempeño laboral.²⁴
- La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, educativa, salud, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.²⁵
- La implementación de medidas de protección de la maternidad, del embarazo, el parto y la lactancia.²⁶
- Promover una cultura de igualdad de trato y oportunidades que incluya acciones afirmativas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.²⁷
- Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de funcionarios y servidores que les correspondan.²⁸

22 Artículo 11.

23 Artículo 8.

24 Atribución específica a la Secretaría del Trabajo del Estado de Jalisco, incluida en el artículo 32, fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Publicada en el Periódico Oficial el 27 de Mayo de 2008.

25 Artículo 24, fracción III de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Periódico Oficial el 05 de Agosto de 2010.

26 Artículo 24, fracción VII de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Periódico Oficial el 05 de Agosto de 2010.

27 Artículo 24, fracción VIII de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

28 Artículo 26 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

De forma orgánica, uno de los objetivos específicos del Instituto Jalisciense de las Mujeres se encuentra establecido en la Ley que lo crea, en su artículo 7, el cual establece que este Instituto debe realizar investigaciones y estudios tendientes a alcanzar la integración de las mujeres en la vida laboral, además de incorporar mecanismos necesarios para el diseño y evaluación de estas políticas públicas²⁹.

Aunado a lo anterior, la Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres incorpora el objetivo específico a esta dependencia de *promover e impulsar en las mujeres el acceso al empleo y al comercio e informar sobre las condiciones de trabajo apropiadas en condiciones de igualdad con los hombres...*³⁰. También incorpora la atribución de ser el eje rector en la incorporación de la perspectiva de género en los programas realizados por el Gobierno del Estado, incluido el Plan Estatal de Desarrollo, programas especializados y sectoriales.

En el ámbito administrativo, uno de los retos que se articuló el Gobierno del Estado de Jalisco indica que debe preservar los derechos humanos, la educación y consolidación de la democracia, entre otros, además de garantizar los derechos sociales y económicos, la lucha contra la corrupción y la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género³¹, además de lograr la transversalidad de género³².

En materia de cultura institucional con perspectiva de género, desde el ámbito jurídico, se creó el Programa de Cultura Institucional emanado del Poder Ejecutivo Federal, además de la 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, emanada del Congreso de la Unión en el año 2009.

En ambos ordenamientos, se establecen los diferentes objetivos o líneas estratégicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los cuales se han tomado en cuenta para la elaboración de ese Programa.

Por último, existen diversos ordenamientos jurídicos administrativos³³ que regulan de forma específica e internamente la organización y funcionamiento de cada una de las áreas que conforman las dependencias de la Administración Pública Estatal. Los cuales establecen y regulan sobre alguno de los ejes de la cultura institucional, particularmente lo referente a los deberes institucionales, la selección de personal, los salarios y las prestaciones y la capacitación de personal.

29 Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, publicada en el Periódico Oficial el 27 de mayo de 2008.

30 Artículo 7, fracción V.

31 GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO, Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030, 2010, página 75.

32 Línea de acción P2O4E1 del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030, 2010, página 360.

33 Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Urbano, Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Rural, Reglamento Interior de la Secretaría de Turismo, Reglamento Interior de la Secretaría de Educación, Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura, Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, Reglamento Interior de la Secretaría de Administración, Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública, Prevención y Readaptación Social, Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente para el Desarrollo Sustentable, Reglamento Interior de la Contraloría del Estado, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Humano, Reglamento de la ley orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Jalisco, Reglamento Interior de la Procuraduría Social, Manual de Organización del Despacho del Gobernador y Coordinación de Gabinete y Proyectos Especiales, Reglamento Interior del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Esta cultura institucional debe incorporarse desde las atribuciones que deben cumplir cada una de las dos dependencias y no solo se debe homologar los tratados internacionales con ordenamientos jurídicos administrativos aplicables, sino observar la situación de las mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la creación de los instrumentos adecuados para este fin, recordemos lo que se establece en la *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*³⁴, refiriéndose a *"fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia"*³⁵.

34 Celebrada en Pekin, China en 1995.

35 FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*, Tomo III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición. Tomo III, pagina 503.



Sección 2

Marco Conceptual

2.1. Importancia de la inclusión de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Cultura Institucional

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows(colono, granjero, campesino).

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

EQUIDAD

Del latín “aequitas”, de “aequus”, (igual), según la definición de la Real Academia Española, tiene varias acepciones: Sinónimo de Igualdad. Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva. Moderación en el precio de las cosas, o en las condiciones de los contratos. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Se llama género al conjunto de diferencias sociales entre mujeres y hombres, partiendo de los roles, creencias y valores que a cada uno de los sexos se les asignan culturalmente diferenciados entre sí.

La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro. La equidad de género está muy presente en la humanidad desde los inicios de la vida social, económica y política. Desde aquel entonces la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a ser parte de una familia y sociedad.

EN DERECHO

Citando el Diccionario de la Real Academia de la lengua española, la equidad es contemplada como la “bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley”; a su vez se define como “justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva”. Por lo tanto, dentro de la definición de este principio encontramos referencias a lo justo, a la justicia. Sin embargo, justicia y equidad son conceptos distintos. El gran jurista romano Celso definía el Derecho como algo que involucraba necesariamente lo equitativo, pues dijo que éste era “Ars boni et aequi”³⁶.

³⁶ Arte de lo bueno y equitativo.

En el derecho mexicano, el artículo 14 de la Constitución Política vigente señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la Ley, y a falta de ésta, se fundará en los principios generales del Derecho. Este reenvío, según Preciado Hernández, vincula el derecho mexicano a la mejor tradición iusnaturalista de la civilización occidental. También en la Ley Federal del Trabajo (artículo 17) se hace un reenvío a los principios generales del derecho y a la equidad, que es uno de ellos.

Existen avances importantes en la definición de conceptos en los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional, principalmente sobre aquellos que necesitamos para desarrollar una cultura institucional y gestión pública con perspectiva de género, sin embargo, existen otros conceptos que se definen de manera general y no hay consenso respecto a su significado.

Por lo anterior, es necesario definir aquellos que a la fecha, no conocemos en la práctica, pero también, debe señalarse los definidos en los ordenamientos a nivel nacional y particularmente en el Estado de Jalisco, así como la importancia de la perspectiva de género en la cultura institucional y gestión pública.

2.1.1. Importancia de la perspectiva de Género en la Cultura Institucional

El incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional, es una obligación que tiene la APEJ de conformidad con los ordenamientos jurídicos aplicables.

En tal sentido existen razones fundamentales como las siguientes:

Primera: De conformidad con el Diagnóstico realizado en el 2010, se señala la discriminación y la falta de oportunidades en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Discriminación y desigualdad que deben resolverse.

Segunda: La APEJ es responsable de otorgar los servicios necesarios a la población para el desarrollo y bienestar de la entidad, que con lleva facultades y obligaciones que competen al Poder Ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Jalisco, la presente ley y las demás leyes, reglamentos y disposiciones jurídicas vigentes en el Estado..³⁷

En tal sentido, dentro del territorio del Estado de Jalisco, está reconocido que todas las personas deben disfrutar de sus derechos humanos, principalmente aquellos que se encuentran incluidos en la DUDH y la CADH, reconocidos así por la Constitución Política del Estado.

Tercera: Ofrecer un trato igualitario y digno al personal que labora en la APEJ, a efecto de que desde el ámbito de su competencia puedan las mujeres y hombres trabajar en igualdad de condiciones, que repercutan en su trabajo diario, ofreciendo un mejor servicio gubernamental para el beneficio de la sociedad jalisciense.

Ahora bien, debemos entender los conceptos claros y necesarios para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional, al hablar de género, nos referimos al concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres³⁸ y por la perspectiva de género nos referimos a la metodología y mecanismo que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, justificándose con base en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; las acciones que deben realizarse para actuar sobre los factores de género con el objetivo de crear las condiciones de cambio que permitan formular políticas públicas para avanzar en la equidad de género³⁹.

37 Artículo 1 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.

38 Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional del INMUJERES, últimas reformas 2001.

39 Artículo 4 de la Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2001.

2.2. ¿Qué es la Cultura Institucional?

Por Cultura Institucional debemos entender que es un 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.⁴⁰

Al respecto, hay que reconocer la necesidad de aplicar la perspectiva de género en las instituciones por lo siguiente:

- Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la equidad y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
- Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.
- Porque utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a mujeres como hombres en la batalla por la equidad.
- Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.
- Porque hace visibles e importantes los temas de equidad en la sociedad, con consecuencias para todas las personas.
- Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.
- Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las inequidades existentes⁴¹.

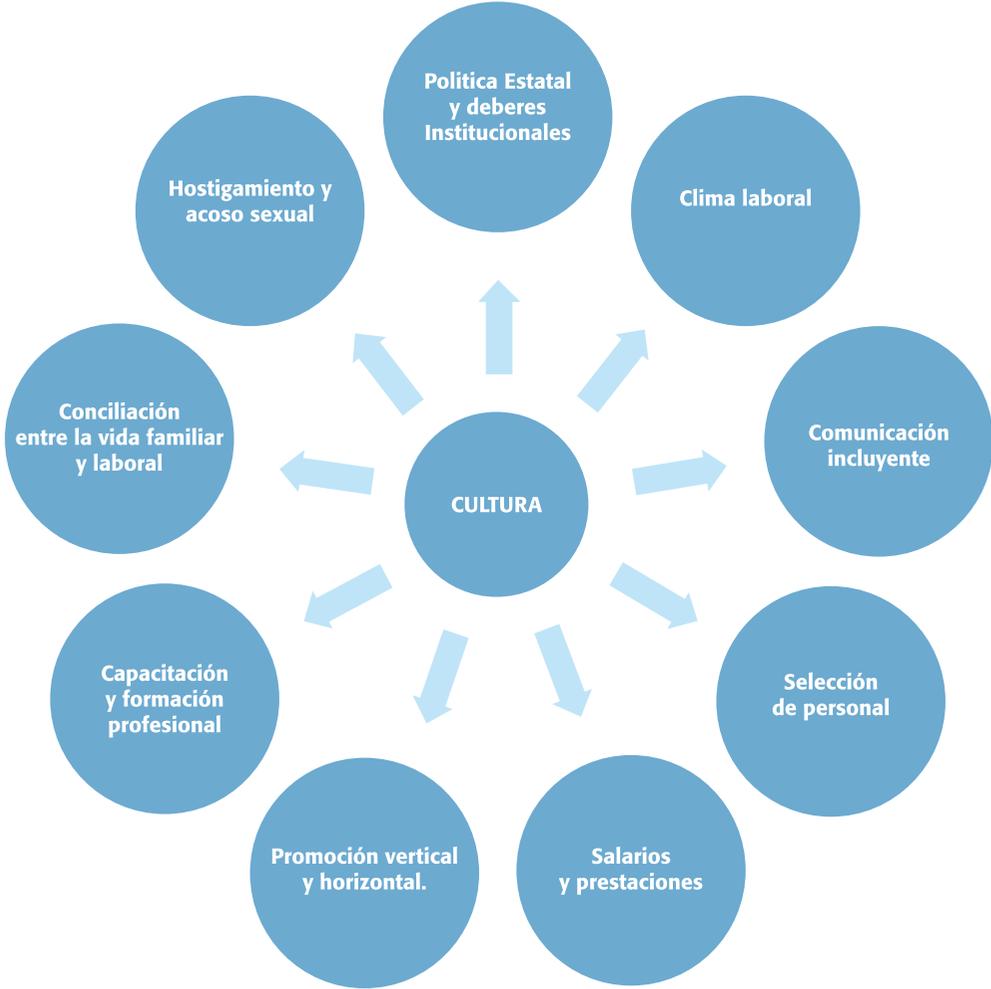
Para eliminar la desigualdad laboral y la discriminación, los organismos internacionales se han pronunciado en diversos documentos con la finalidad de crear mecanismos efectivos para eliminarlas. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Partes deben formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, por tanto, la cultura institucional debe establecerse de conformidad con los principios de igualdad y la eliminación de la discriminación, además de la erradicación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y de manera especial, en la atención y eliminación de las conductas como acoso y hostigamiento sexual.

En términos generales, es necesario crear una cultura institucional que establezca diversos aspectos trascendentales en las relaciones laborales entre mujeres y hombres, y entre titulares y personas subordinadas, a través de instaurar la equidad de oportunidades desde el reclutamiento del personal y acceso a cargos de decisión dentro del organismo, así como la eliminación de la violencia y segregación laboral que vulnera los derechos humanos, o restrinja el ejercicio de las libertades.

40 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.

41 Carmen Castro García, Guía práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*.

Esta cultura institucional debe seguirse desde nueve ejes de acción fundamentales⁴²:



El Estado de Jalisco integra órdenes de gobierno que deben proveer de herramientas claras para la formación en género equidad de los entes públicos y privados, para enaltecer la dignidad humana de la persona trabajadora, y haga eficiente sus actividades cotidianas.

Esta cultura institucional debe incorporarse desde las atribuciones que deben cumplir cada una de las estas dependencias que son parte del Poder Ejecutivo.

42 Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional, México 2009, y 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.

2.3 Objetivos Estratégicos

2.3.1 Política Estatal y deberes institucionales

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

2.3.2 Clima laboral

Por clima laboral debemos entender al *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.*⁴³

2.3.3 Comunicación incluyente

Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

2.3.4 Selección de personal

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

2.3.5. Salarios y Prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, entre otros).

2.3.6 Promoción vertical y horizontal

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en equidad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

2.3.7 Capacitación y formación profesional

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

2.3.8 Conciliación entre vida familiar y laboral

Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra, esto es *se 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.*⁴⁴

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

2.3.9. 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.⁴⁵

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



Sección 3

Consideraciones y Recomendaciones para la Implantación del Programa en las instituciones de la APEJ derivadas del Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional

EL Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública en el Estado de Jalisco (DCIJAL) fue 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 guían 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.

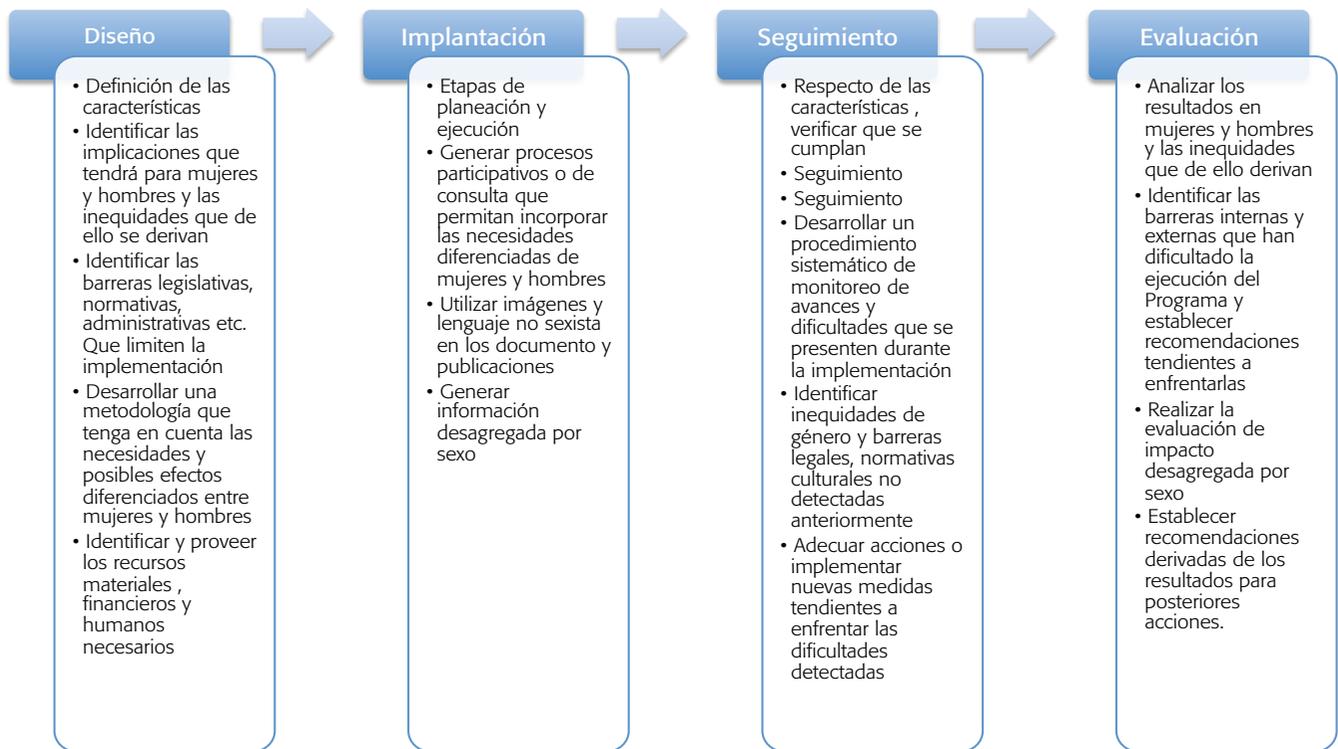
Para su realización se contó con la participación de 4285 personas de las 22 dependencias que conforman la APE del Estado que, dieron respuesta a un cuestionario electrónico, mismo que, coadyuvó a observar las condiciones cotidianas a las que se enfrentan en el ámbito laboral, así como su percepción 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.

Como resultado del Diagnóstico aplicado a las 22 dependencias del Estado de Jalisco, se identificó la principal problemática que existe al interior de las mismas a fin de generar las líneas de acción que dirijan la política de igualdad al interior de la Administración Pública Local, esto se verá reflejado 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.

Cabe señalar que el Diagnóstico es un insumo básico para la creación de éste Programa que fortalecerá 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.

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

Implantación del PCIJAL

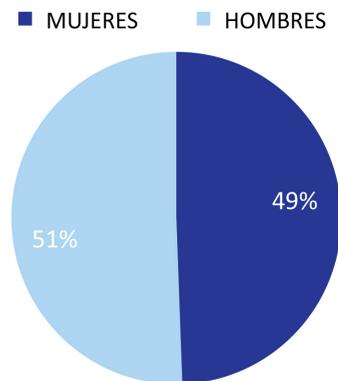


Resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal en el Estado de Jalisco

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

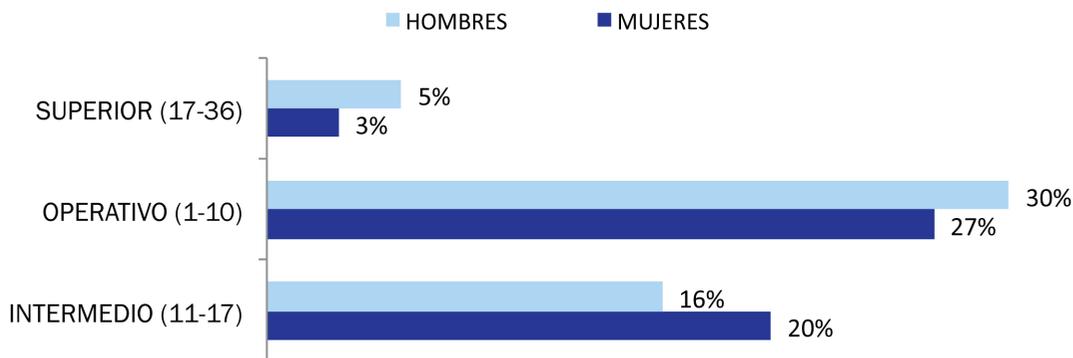
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS PARTICIPANTES POR SEXO



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 superior estuvieron representados por 8%. Así las mujeres representan el 3% y el 5% por los hombres, Véase gráfica 2.

Gráfica 2

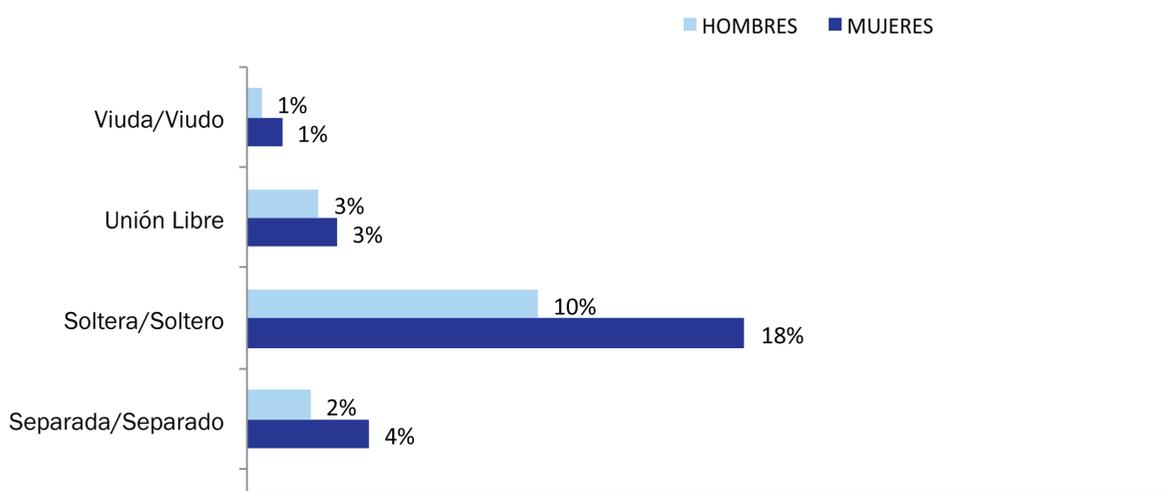
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE NIVEL DE PUESTO POR SEXO



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

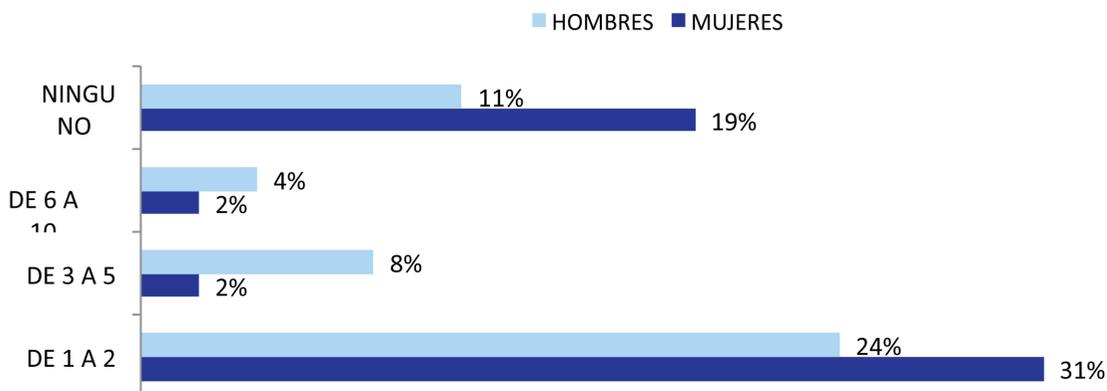
ESTADO CIVIL POR SEXO



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.

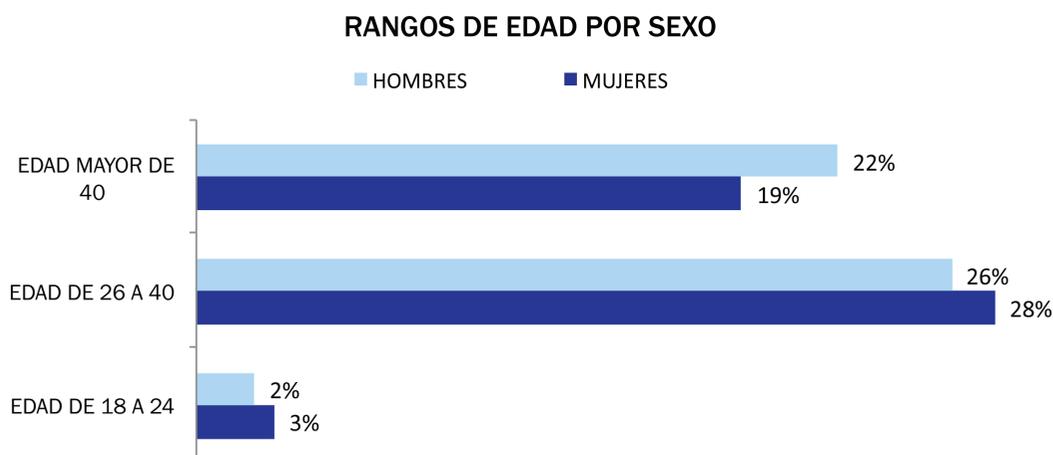
Gráfica 4

PROPORCIÓN DE HIJOS POR SEXO



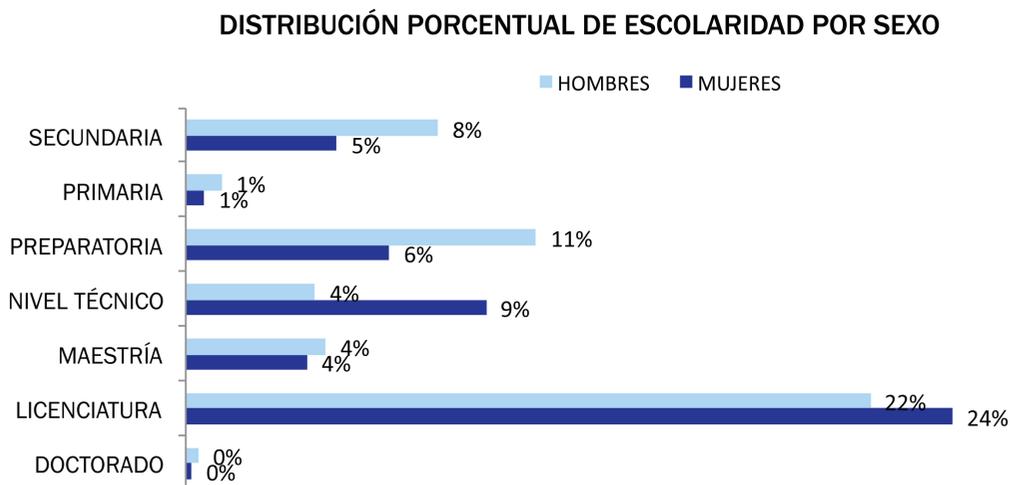
En cuanto al rango de edad, la mayoría del personal que participó es decir un 54 % tiene entre 26 a 40 años de edad, del cual, las mujeres representan el 28% y los hombres el 26%. El personal que es mayor de 40 años representa un 31%, las mujeres son el 19% y los hombres el 22%. Sólo un 2% tiene una edad de 18 a 24 años del cual el 5% son mujeres y un 3% hombres. Véase gráfica 5.

Gráfica 5



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.

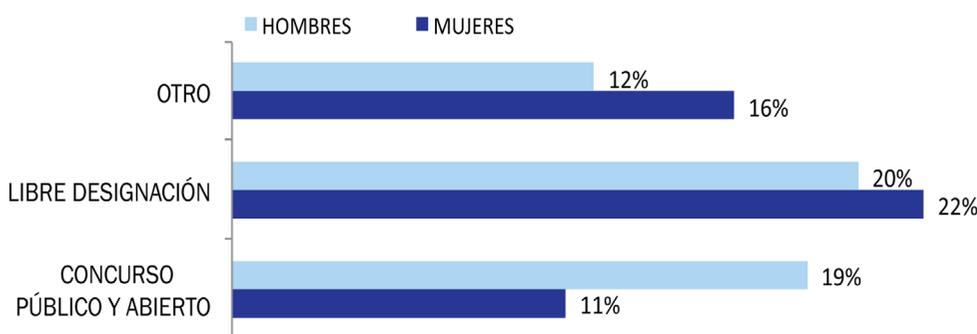
Gráfica 6



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

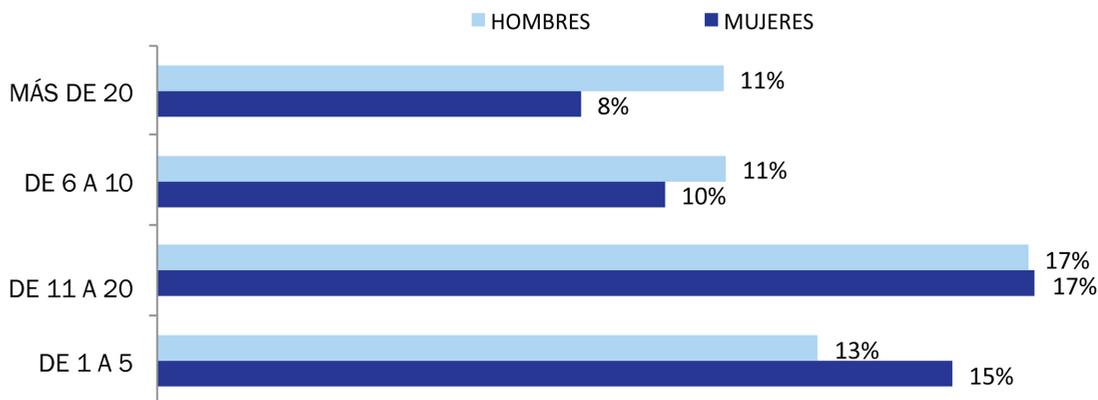
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MANERA DE PRIMER INGRESO A LA INSTITUCIÓN POR SEXO



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

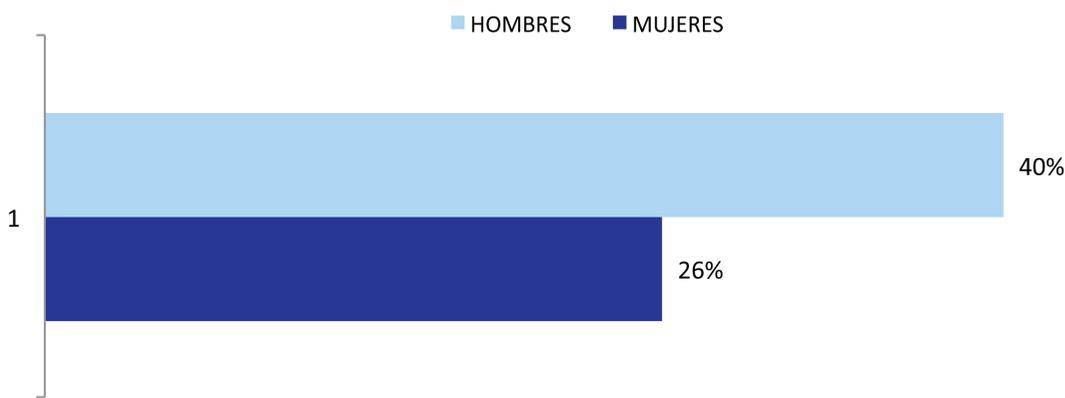
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO



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

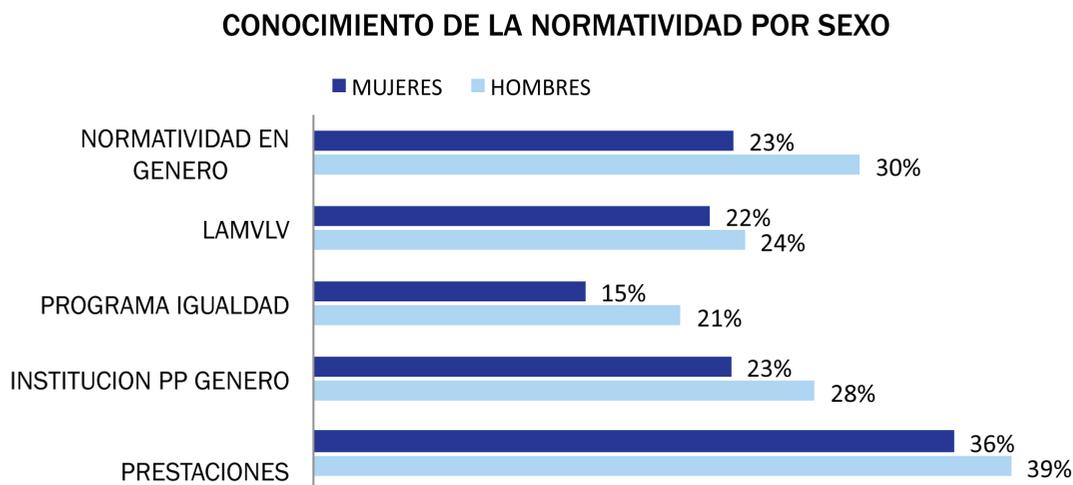
Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en la institución conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público del Estado de Jalisco desde el marco jurídico por la equidad entre mujeres y hombres.

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.

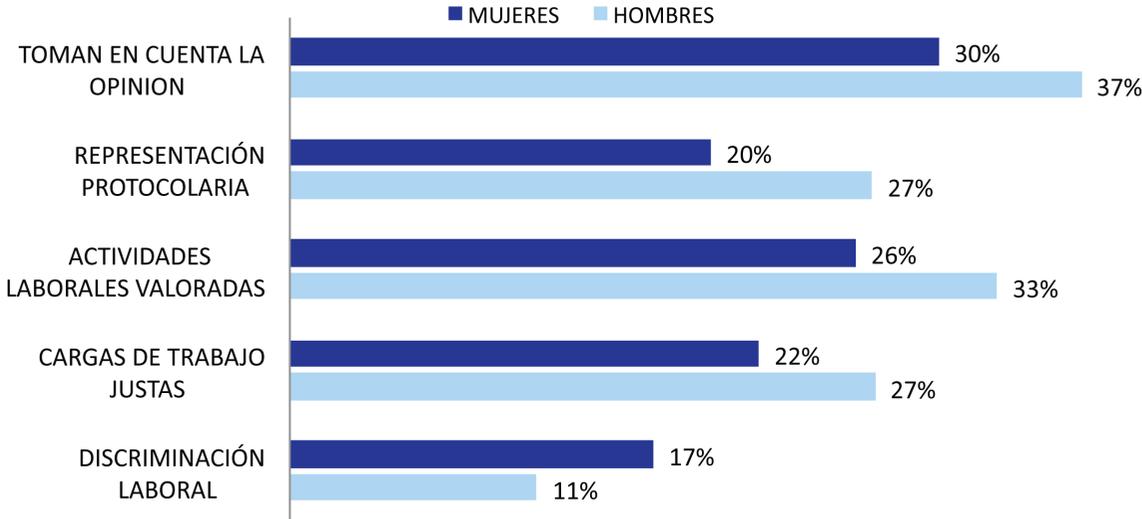
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria, se muestra que el 20% de las mujeres y el 27% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del 47% de las personas encuestadas, el resto, el 53% mencionaron que no existe dicha oportunidad. Aunado a lo anterior, 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

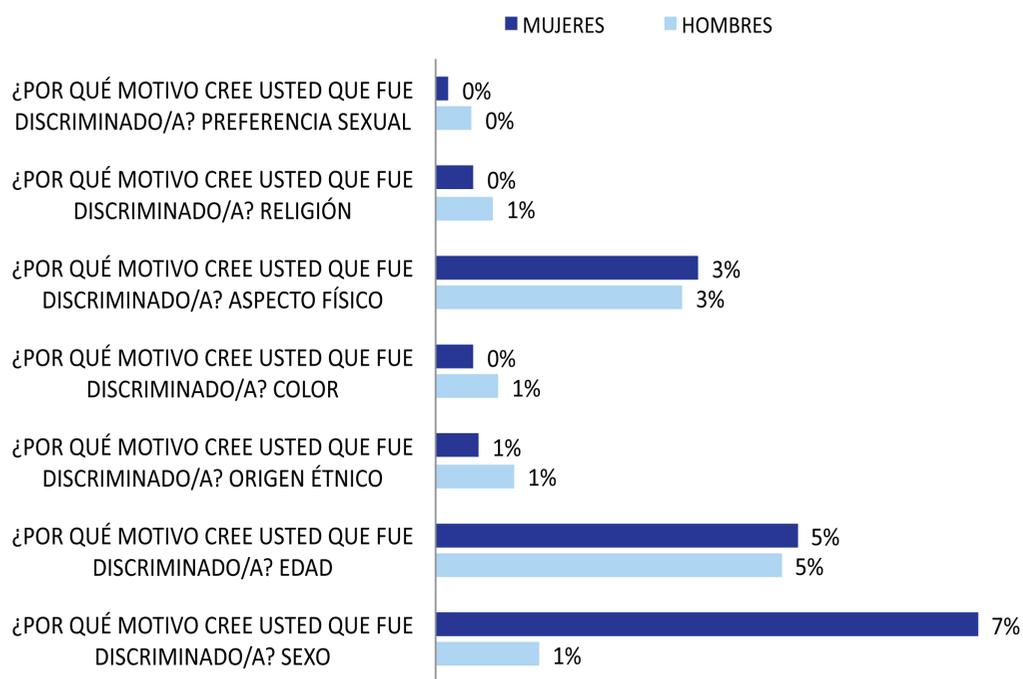
PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL POR SEXO



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.

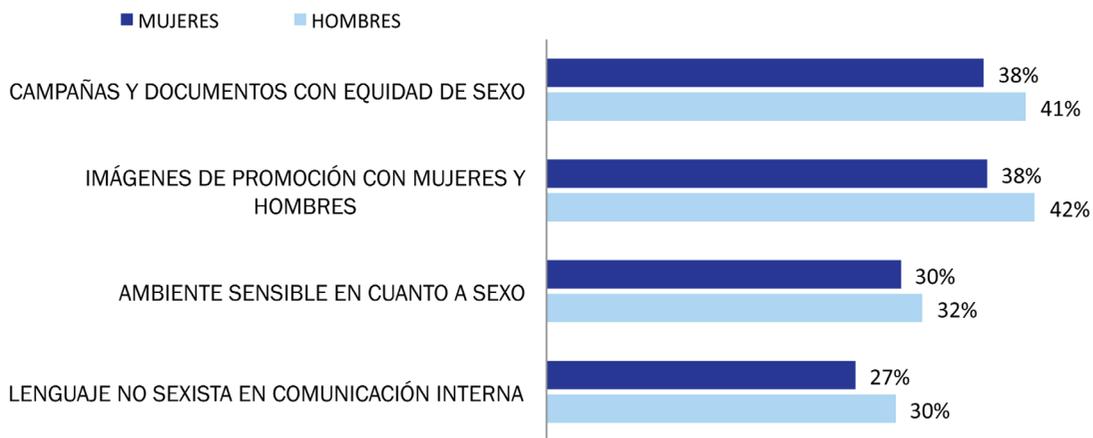
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son equitativas fue del 42% de los hombres y el 38% de las mujeres, resultando el 80% del personal entrevistado; en contraste, el 20% mencionaron lo contrario.

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

DISTRIBUCIÓN DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE POR SEXO



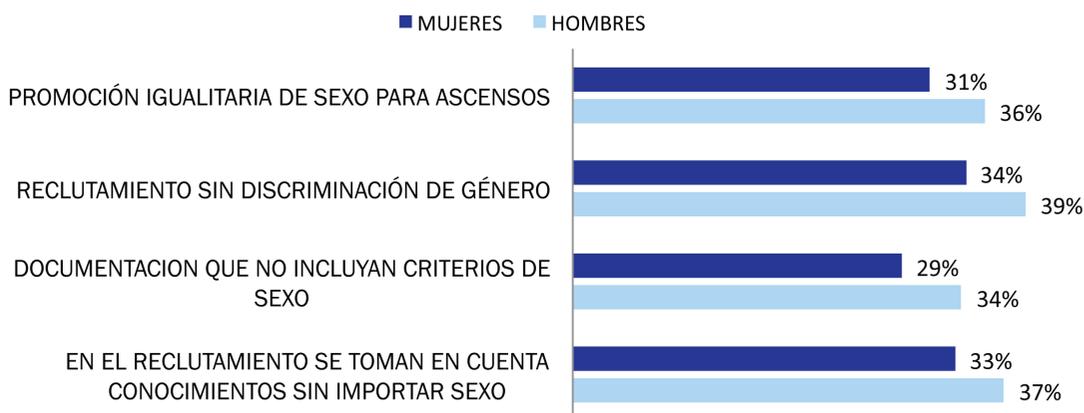
Selección de Personal

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



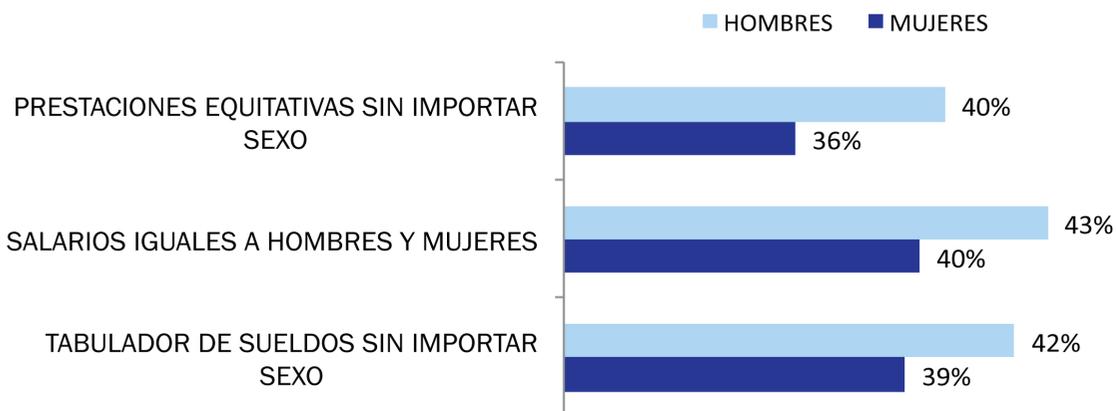
Salarios y Prestaciones

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



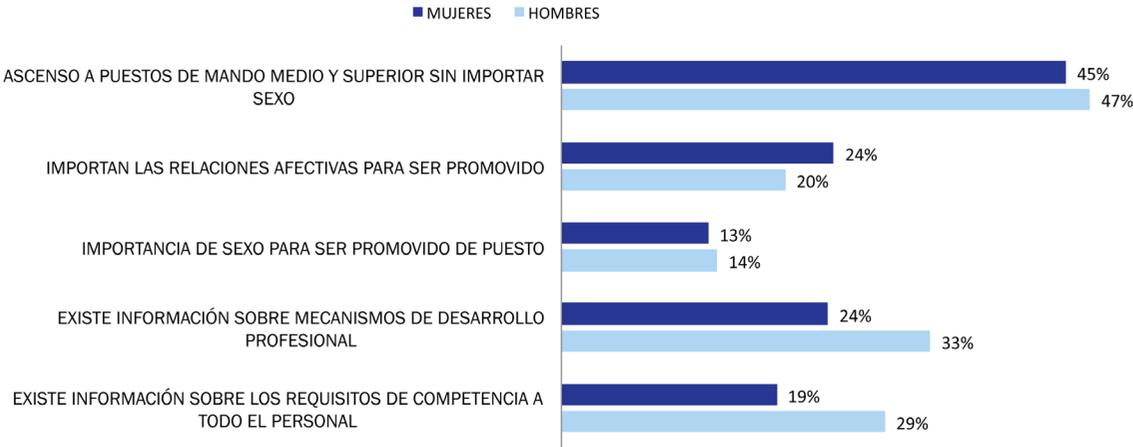
Promoción Vertical y Horizontal

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



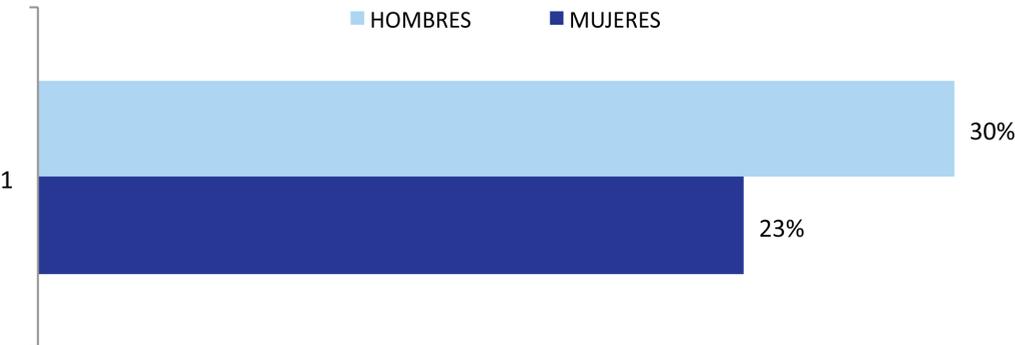
Capacitación y Formación de Personal

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.

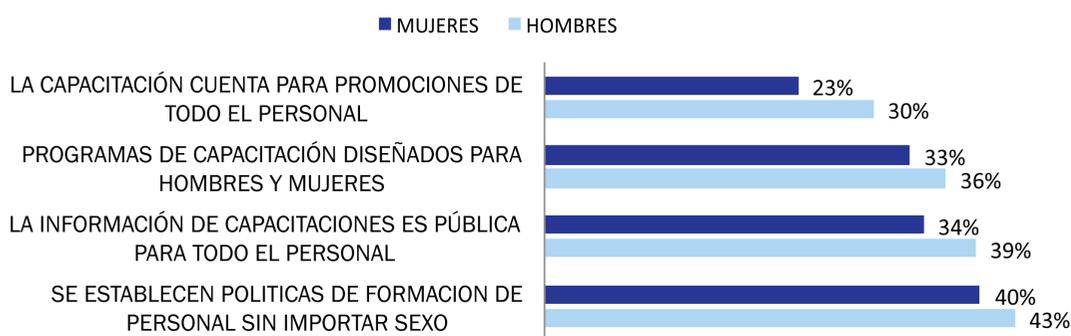
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la APE, el 34% de las mujeres y el 39% de los hombres, señalaron que sí y el 27% contestaron que no sabe.

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.

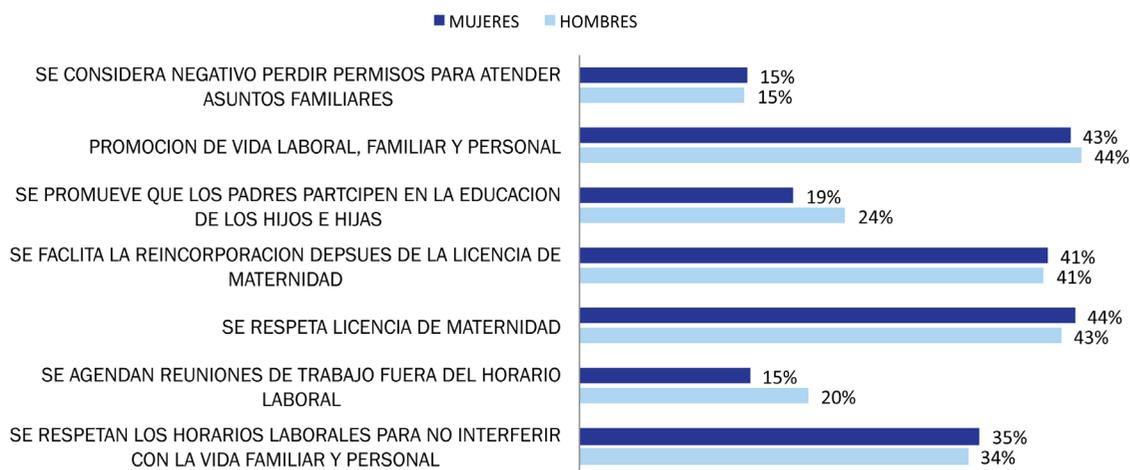
El 19% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 24%. El 43% contestó que no sabe si se promueve dicha acción. En lo que se refiere a la licencia por maternidad y a la reincorporación al trabajo 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

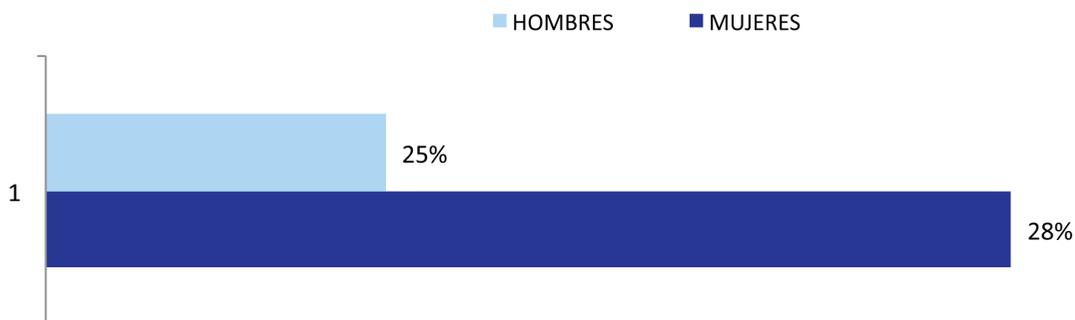
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA PERSONAL POR SEXO



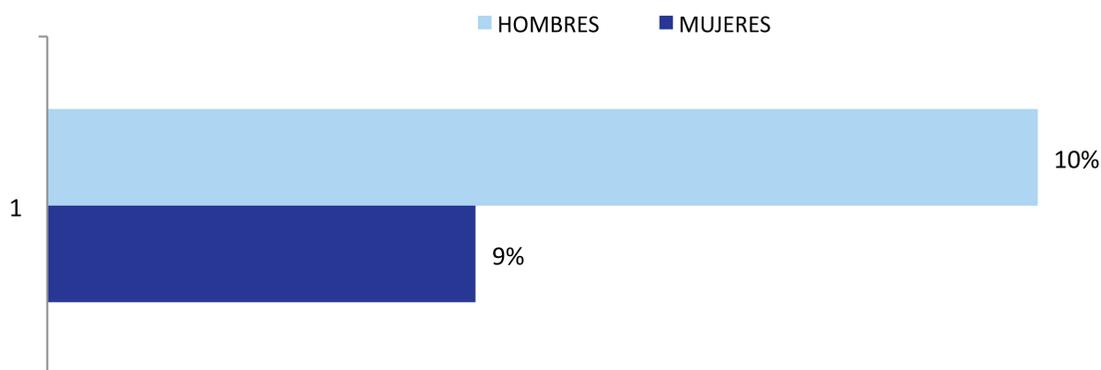
Los resultados indican que el 53% de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (28% mujeres y 25% hombres). El 19% de las personas señalan que se les ha negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo, el 9% mujeres y 10% hombres.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

Gráficas 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.

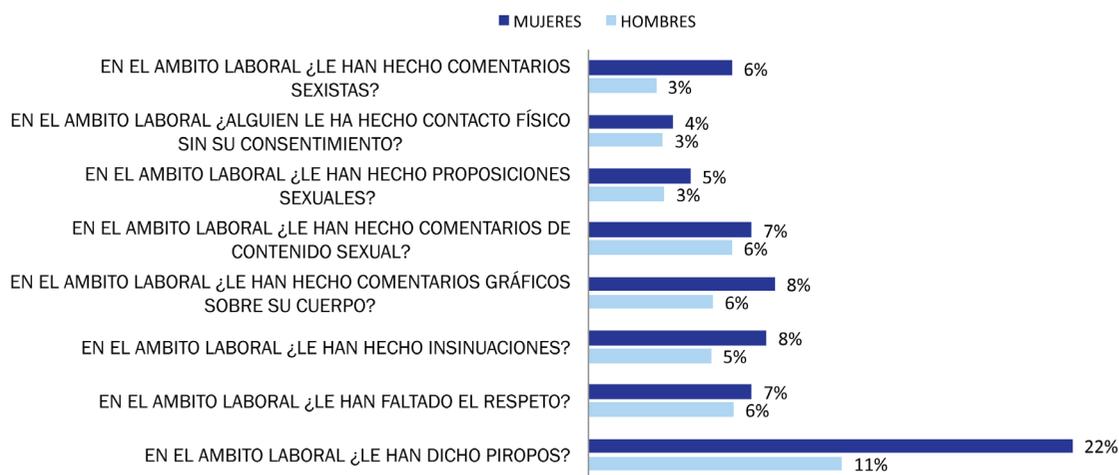
En quinto lugar, el 8% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 5%, esto es, el 13% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el 87% restante que no las han recibido.

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



Observaciones generales

Es importante destacar que un porcentaje de las personas entrevistadas tienen una escolaridad de nivel universitario y que los grupos que secundan en porcentaje son las carreras técnicas y bachillerato completo, lo que habla de una amplia participación en la educación de mujeres y hombres y que, en los documentos, no existen sesgos al integrar a la nómina laboral a hombres y/o mujeres con menos preparación.

También observamos que la *"Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres"* es conocida por un gran porcentaje de mujeres y hombres, no obstante los resultados indican que no conocen la institución normativa, es decir, el *"Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres"*. Es importante que el personal conozca la instancia normativa donde puede pedir orientación acerca de las dudas que se generen como resultado de una posible discriminación en el ámbito laboral.

Por otra parte los resultados indican que el clima laboral es agradable al interior de la APEJ, no obstante, es notable que tanto mujeres como hombres no están conformes acerca de que en su institución no se tenga información sobre la prevención y las sanciones como resultado del posible maltrato e intimidación que puedan sufrir.

Además, en cuanto los programas de capacitación la mayoría de mujeres y hombres se encuentran satisfechas con los cursos dados, pero se notan inconformes a la solicitud de talleres de capacitación.

Las mujeres y hombres coincidieron con la opinión en que se respeta por igual la autoridad de jefas o jefes, igualmente manifestaron la equidad en los cargos de trabajo tanto para mujeres como para hombres. Empero, tanto mujeres como hombres se muestran inconformes por no contar del todo con procedimientos equitativos para ocupar mejores cargos.

Finalmente es importante resaltar que en el aspecto del hostigamiento y acoso sexual existe un bajo nivel de denuncia por parte de las víctimas, a su vez que sólo el 50% de las denuncias obtienen una respuesta satisfactoria y que no se generan los mecanismos necesarios para evitar estas situaciones.

Ejes de Acción fundamentales para el Programa Estatal de Cultura Institucional

Los principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres son de aplicación universal reconocidos en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituyen principios establecidos en los ordenamientos jurídicos de la Federación y del Estado de Jalisco.

La equidad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en equidad de condiciones en el ámbito económico, político, social y cultural.

Las políticas de equidad son, en este sentido, la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la equidad real en el ámbito laboral.

Así, intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económicos y políticos, y poner en marcha las medidas necesarias de carácter corrector o incentivador para que no existan discriminaciones entre mujeres y hombres en las prácticas sociales y para que la equidad sea efectiva.

La equidad efectiva se logrará con la integración del principio de equidad en el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas. Para ello, resulta necesario que todos los agentes sociales (administración pública, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, etc.) sean corresponsables y asuman y desarrollen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La escasa o nula presencia que las mujeres han tenido a lo largo de la historia en algunos de estos espacios, ha limitado un desarrollo social y económico pleno en equidad de condiciones y de oportunidades y ha afectado al progreso de la sociedad. Actualmente se está produciendo un importante cambio en la sociedad jalisciense, con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política, cultural, etc.). Sin embargo, existen dificultades y obstáculos que impiden lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos, y por tanto, alcanzar una equidad real entre mujeres y hombres.

Ámbito laboral

del que se excluye, se restringe su acceso, o se “diferencia negativamente” a las personas a quienes afecta la discriminación: en este caso, el ámbito laboral. Estamos por tanto refiriéndonos a la discriminación en el mercado de trabajo o discriminación laboral ésta *“comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la equidad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo”*. [organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio No. 111. Art. 1, Numeral 1, Literal a.]“trato desigual a individuos igualmente productivos sólo porque pertenecen a un grupo específico” [OCDE, 2008].

Combinando ambas dimensiones (a quiénes y de qué ámbitos), llegamos al concepto de discriminación laboral por razón de sexo, se entiende el concepto de discriminación laboral en un sentido amplio, como: toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las inequidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Atendiendo a las palabras clave de esta definición, desmontando de camino varias interpretaciones bastante extendidas pero erróneas acerca del concepto de discriminación por razón de sexo diremos que:

1. Lo primero que hay que resaltar es que el concepto de discriminación **no** implica una **conducta intencional** específicamente orientada a producir discriminación. Y ello porque entendemos que las desigualdades de género no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida. De esta primera premisa se deriva que, para garantizar la equidad efectiva, es necesario romper el círculo vicioso de la desigualdad, visibilizando las inequidad de partida y analizando el impacto que tienen nuestras prácticas y procedimientos en el avance o la reproducción de las mismas. Es en este sentido que decimos que eliminar la discriminación por razón de sexo exige, en definitiva, conductas específicamente orientadas por el objetivo de equidad.

2. La segunda de las cuestiones clave de esta definición, ligada a la anterior, es que pone el acento en las **consecuencias** de las prácticas o procedimientos discriminatorios; por tanto, la discriminación por razón de sexo se detecta principalmente a través de sus efectos sobre la situación de equidad o desigualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública. Entonces, entendemos que un procedimiento o práctica es discriminatorio si de él resulta la reproducción o el agravamiento de las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en ese ámbito.

Pongamos un ejemplo referido a los procedimientos de promoción o desarrollo de carrera en la Administración Pública: para detectar si esconden discriminaciones encubiertas, tendremos que observar cuáles

son los resultados de su puesta en marcha. si analizamos los datos referidos a ascensos y promociones de las y los servidores públicos, y detectamos que los indicadores nos ofrecen un panorama en el que los hombres tienen mayores índices de promoción, habremos de indagar en las posibles causas que están detrás de las desigualdades que se observan y si se encuentran relacionadas con los procedimientos de promoción.

3. La tercera de las cuestiones clave del concepto de discriminación por razón de sexo en el empleo, es la necesidad de considerar no sólo las prácticas/procedimientos que producen desigualdades entre mujeres y hombres, sino también todos aquellos que contribuyen –bien sea por “acción” o por “omisión”- a **reproducir** las desigualdades de partida observadas. Esto viene a incidir en la necesidad, antes de poner en marcha una intervención, es decir, realizar un análisis del impacto de género que puede preverse de ella.

En los procedimientos de selección de personal, suele haber sesgos de género, que tienen que ver con los estereotipos y los roles asignado a las personas en función del sexo. Por eso, es importante realizar un ejercicio consciente de reflexión y análisis previo para detectar si, bajo un trato aparentemente neutro, en estos procedimientos hay elementos que favorezcan a un sexo sobre otro. Pongamos un ejemplo para ilustrar cómo procedimientos aparentemente neutros pueden contribuir a reproducir las desigualdades de género: el requisito de movilidad o disponibilidad para viajar en un puesto en el que realmente sólo se hace de forma excepcional.

En este caso, podríamos decir que el requisito es “neutro”, porque “es el mismo tanto para hombres como para mujeres”; sin embargo, si atendemos a las condiciones de partida desiguales de mujeres y hombres (en este caso, las responsabilidades familiares que, asignadas de forma desigual, siguen recayendo principalmente en las mujeres) nos daremos cuenta que este requisito acabará beneficiando a los hombres (que, en tanto no asuman la conciliación en el ámbito familiar, tendrán mayor disponibilidad para cubrir ese requisito).

En conclusión, podría decirse que el procedimiento de selección no produce directamente las desigualdad de género (estas ya vienen dadas, de hecho, por un sistema que sigue asignando a las mujeres el rol doméstico y de cuidados), pero sí las reproduce, contribuye a perpetuarlas.

4. La última de las cuestiones clave a considerar para entender el concepto de discriminación por razón de sexo en el entorno laboral es que esta tiene un carácter **estructural**: las prácticas y los efectos discriminatorios son resultado y manifestación de un orden social y una forma determinada de estructura y organización del mercado laboral que coloca a las mujeres en posición de desigual con respecto a los hombres. Por ello, la discriminación por razón de sexo no ha de considerarse como “un acto “excepcional”, sino como “un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes (...) Por estas razones, la equidad en el trabajo no se logra sólo con prohibir la discriminación; también exige cambiar las reglas del juego y transformar el lugar de trabajo a fin de hacerlo más incluyente”.

Detrás de la discriminación por razón de sexo no tiene que haber un acto intencional, sino que es, en la mayoría de los casos, resultado de inercias sociales; sin embargo: para erradicarla es necesario un acto intencional: interponer medidas expresamente orientadas hacia el objetivo de equidad entre mujeres y hombres.

¿Con qué tipos de discriminación podemos encontrarnos?

La experiencia de intervención institucional contra la discriminación por razón de sexo, por un lado, y la persistencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, por otro, ha venido demostrando que este tipo de discriminaciones no desaparecen, sino que se van haciendo cada vez más "sutiles". Ello ha motivado la necesidad de avanzar también en la definición del concepto de discriminación, que no se manifiesta del mismo modo a lo largo del tiempo, distinguiendo principalmente entre dos tipos de formas que puede adoptar:

El concepto de discriminación directa

Alude, en general, al trato desigual de ciertos grupos de personas o personas en base a algunos de los motivos expresamente prohibidos por los ordenamientos jurídicos: sexo, raza, religión, etc... Las discriminaciones directas por razón de sexo, se expresan de forma clara y explícita, atentan contra los ordenamientos jurídicos vigentes, y, por ello, son cada vez menos frecuentes.

Dando un paso más en su identificación, las leyes referidas abordan específicamente algunas situaciones de discriminación directa recogidas en los textos normativos, que inciden directamente en las desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral:

Son discriminaciones directas:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de equidad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo

Las discriminaciones indirectas

Paralelamente a la discriminación directa, se han generado otras modalidades de discriminación mucho menos visibles, más sutiles y difíciles de detectar, en la medida en que no se pueden observar a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención han producido.

Tal como se ha venido argumentando, la ausencia de discriminación directa por razón de sexo no garantiza necesariamente la equidad entre mujeres y hombres. De hecho, la experiencia demuestra que tratar por igual situaciones que, de partida, son desiguales, tiene el efecto de reproducir estas inequidades. El siguiente diagrama lo muestra de una manera muy gráfica:



En el diagrama, representamos a mujeres y hombres en posiciones de partida desiguales, tal como se constata en la realidad de casi cualquier ámbito de intervención que consideremos. En él, la columna roja ilustra la brecha de género, y la verde representa la intervención (igual para unos y otras).

Si atendemos a los resultados de una intervención “igual para mujeres y hombres”, nos daremos cuenta que estos reproducen las desigualdades de partida (la brecha de género, representada en rojo, se mantiene).

La discriminación laboral por razón de sexo y sus consecuencias

Para las personas trabajadoras En una sociedad organizada en torno a la producción en la esfera económica, la situación de las personas respecto al mercado laboral constituye quizá el elemento más definitorio de su posición social. El acceso al mercado laboral y las condiciones de disfrute de un empleo, condicionan de manera directa las posibilidades que una persona tenga de ejercer de forma efectiva sus derechos reconocidos por los ordenamientos jurídicos: la autonomía personal y el ejercicio de la libertad individual, que condiciona además el acceso a los bienes y recursos, la seguridad social (salud, educación, vivienda, prestaciones, etc.), la participación efectiva en todos los espacios de la vida social, económica, cultural, etc. Más allá de esto, nuestra relación con el mercado de trabajo, y la profesión que ejerzamos en él, constituye quizá una de nuestras principales fuentes de identidad.

Así, podemos decir que, en nuestras sociedades, una de las situaciones más desfavorables en que puede encontrarse una persona es la de excluida o discriminada en el mercado laboral; ello porque, como se describió anteriormente, este tipo de exclusión o discriminación determina de forma casi directa nuestra situación y posición en el resto de las esferas de nuestra vida. Todo ello reafirma la enorme relevancia que tiene garantizar la equidad en el empleo, en sí misma (como forma de dar cumplimiento efectivo a uno de los principios fundamentales de nuestros ordenamientos jurídicos) y en tanto que medio para garantizar el disfrute efectivo del resto de derechos económicos, sociales y culturales, y una vía de protección frente a la exclusión social.

Dichas garantías, es si cabe, más importante en el caso del empleo público, en la medida en que la Administración Pública ha de constituirse en un ámbito ejemplificador para el resto de entidades empleadoras.

Con independencia de las consecuencias “negativas” que pueden derivarse del incumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención y erradicación de la discriminación por razón de sexo (sanciones), es necesario insistir una vez más en la conveniencia de “cambiar de perspectiva” y abordar el tema de la discriminación por razón de sexo desde un enfoque pro-activo, centrándonos en los efectos positivos que puede tener para las instituciones adoptar una política integral orientada a su prevención y erradicación.

Combatir la discriminación en el mercado laboral tampoco debe limitarse a reprimir las conductas no deseadas ni a compensar a las víctimas. También exige intervenciones que fomenten cambios culturales y que definan de nuevo prácticas socialmente aceptables.

Promulgar leyes consolidadas y sencillas y promover códigos de conducta pueden ayudar a evitar las actividades discriminatorias en primer lugar. Así, quizá lo más importante, la APEJ en este Programa produce conductas virtuosas, como calificaciones para prácticas no discriminatorias y actividades positivas concretas.

Los distintos estudios realizados en este campo, demuestran que la discriminación se traduce casi de manera directa en una menor motivación para el trabajo de las personas que la sufren, así como introduce elementos de tensión y conflicto en el entorno laboral en que se produce. Todo ello tiene evidentes repercusiones en la eficacia y eficiencia general de las instituciones en su conjunto. Por ello, la integración de enfoques preventivos, sistemas de detección y respuesta eficaz ante procedimientos y prácticas discriminatorias, y una gestión de recursos humanos que promuevan activamente la equidad entre las trabajadoras y los trabajadores, además de dar cumplimiento efectivo a la legislación vigente, produce efectos beneficiosos para las dependencias.

Pautas para la detección y erradicación de las discriminaciones de género en el entorno laboral

En el discurso dominante (la opinión pública, los medios de comunicación,...) se tiende a idealizar la situación de las trabajadoras de las administraciones públicas. Los principios constitucionales de equidad, mérito y capacidad en el acceso y la presencia femenina en este sector, contribuyen a reforzar la idea de que no existe desigualdad (es lo que denominamos el “espejismo de la equidad”). Pero una cuestión es el acceso de las mujeres al empleo público y otra su situación dentro del mismo. Es un hecho evidente la importancia numérica de las mujeres en este ámbito, pero esta proporcionalidad no se reproduce en todos los cargos, puestos, categorías, ocupaciones y condiciones laborales. En primer lugar, porque la “equidad formal” queda mermada en la práctica ante una configuración social y familiar articulada en torno al aprovechamiento del trabajo doméstico, familiar y de cuidados que siguen asumiendo las mujeres en la práctica, que son las que compatibilizan el trabajo remunerado con el que no lo está. En segundo lugar porque, como hemos visto, se tiende a actuar de forma igual en todos los casos, sin considerar las necesidades e intereses de mujeres y hombres, utilizando como rasero el de aquellos que siempre estuvieron en la esfera pública: los hombres (por ejemplo, a la hora de diseñar los requisitos de admisión en una bolsa de trabajo, o los de promoción, o cuando se establecen salarios diferentes para trabajos de igual valor).

Cabe añadir que la Administración Pública, no es ni más ni menos que el “espejo” de la sociedad actual, por lo que no debe sorprendernos que dichas prácticas discriminatorias se “reproduzcan” en este ámbito, aunque de forma más “soterrada”.

Estas circunstancias hacen que aún hoy se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo que si no se analizan, si no se destapan, pueden ocultarse fácilmente tras el velo de la neutralidad de los procesos administrativos. Sólo un mayor conocimiento y un análisis desde la perspectiva de género de todos los factores de desigualdad que operan en nuestra sociedad, y por ende, en el mercado laboral, nos permitirán revisar nuestra práctica profesional rutinaria para identificar, bajo actuaciones o intervenciones “aparentemente neutras”, posibles sesgos que, de forma invisible, están contribuyendo a mantener la desigualdad entre mujeres y hombres de modo inconsciente.

El hecho de solicitar “iguales requisitos” para el acceso y condiciones de trabajo de hombres y mujeres en el empleo público, sin realizar un análisis desde la perspectiva de género, ni articular ninguna medida compensatoria del nivel de partida desigual, puede hacer que la brecha de género aumente, o al menos se mantenga, repitiéndose el modelo discriminatorio del sector privado (donde existe mayor margen de discrecionalidad).

Por ello, el primer paso en cualquier procedimiento que se proponga para erradicar las discriminaciones por razón de sexo ha de ser siempre “aprender a ver”, es decir: ofrecer pautas para la detección de estas discriminaciones.

En congruencia con la definición propuesta en el apartado precedente, la identificación de procedimientos o prácticas discriminatorias pasa por la observación de los resultados de mujeres y hombres en cada uno de los procedimientos que la Administración Pública pone en marcha para la gestión de sus recursos humanos, desde el reclutamiento y la selección, hasta la definición de sus condiciones laborales. Por ello, lo primero que hay que observar es si existen desigualdades en la situación y posición de las y los empleados públicos con relación a cada uno de estos ámbitos. En caso de observarse desigualdades, habrá que proceder a analizar qué factores están interviniendo para que los procedimientos que utilizamos no estén garantizando (insistimos: por acción u omisión) la equidad entre mujeres y hombres de una manera efectiva.

La detección de la discriminación por razón de sexo y la medición sistemática de las desigualdades

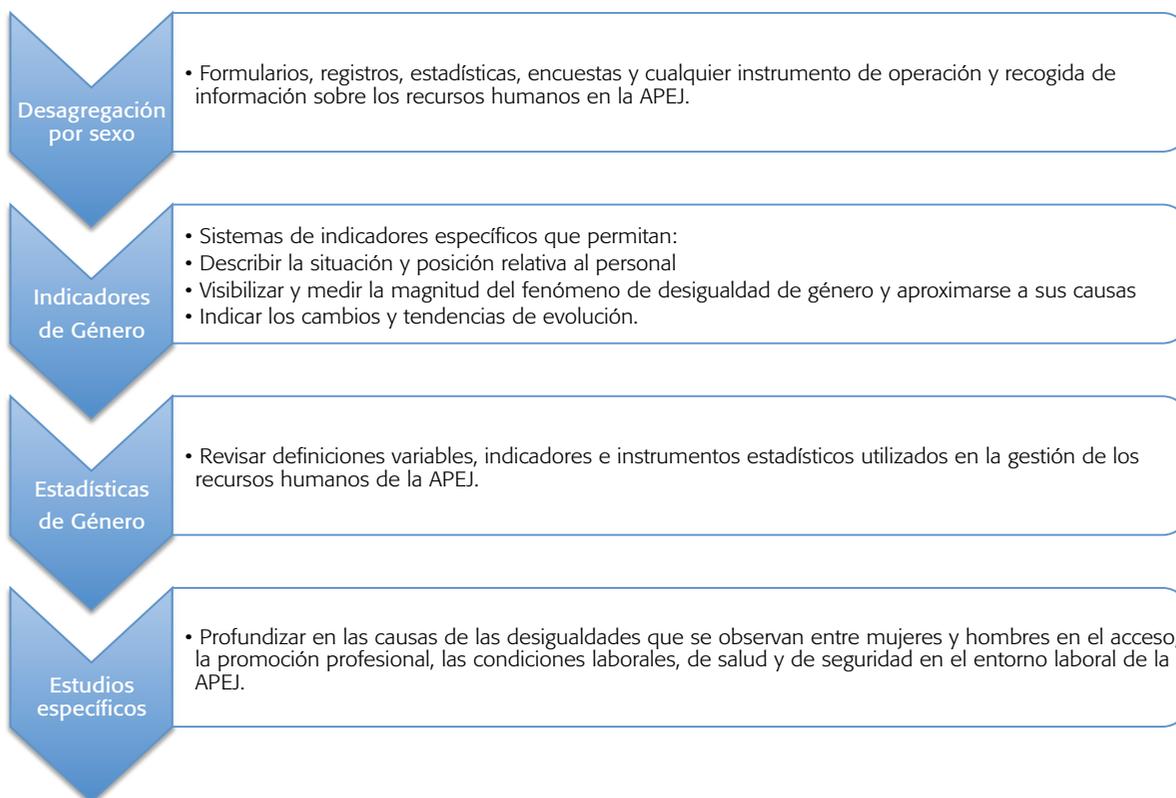
Algunas consideraciones previas

Antes de comenzar a describir las formas más comunes que adoptan las discriminaciones laborales por razón de sexo en el ámbito del empleo público, es necesario realizar una aclaración previa acerca de dos de los requisitos previos imprescindibles a la hora de detectar este tipo de discriminaciones.

Información útil y disponible

La condición básica para detectar discriminaciones por razón de sexo es que dispongamos de datos desagregados por sexo e indicadores específicos que proporcionen información relevante para realizar un análisis desde la perspectiva de género de la situación y posición de mujeres y hombres empleados en el sector público. El panorama actual en esta materia, muestra avances significativos en la disponibilidad de este tipo de información, especialmente a partir de la puesta en marcha del PECIJAL, un esfuerzo en la recogida y sistematización de indicadores de seguimiento de la evolución de la equidad de género en el empleo público y de sus determinantes.

Sin embargo, es necesario profundizar aún más, no sólo porque así lo prescribe la legislación vigente, sino también porque sin una medición sistemática de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo público, constituye la base para una intervención informada, y por tanto más eficaz y eficiente, frente a las discriminaciones que pueden producirse. Dado que se trata de un tema fundamental, en las dos dimensiones en que ha de incidirse son: la producción y el análisis de la información sobre los recursos humanos de la Administración Pública:



En la Producción de información	
Desagregación por sexo	Formularios, registros, estadísticas, encuestas y cualquier otro instrumento y operación de recogida de información sobre los recursos humanos de la Administración Pública.
Indicadores de género	Sistema de indicadores específicos que permitan: <ul style="list-style-type: none"> • Describir la situación y posición relativa de las empleadas públicas con relación a los hombres. • Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas. • Indicar los cambios/tendencias de evolución.
Estadísticas de género	Revisar definiciones, variables, indicadores, operaciones, explotaciones e instrumentos estadísticos utilizados en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública.
Estudios específicos	Profundizar en las causas de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción profesional, las condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral de la Administración Pública.
En el análisis de la información disponible	
Aplicar la perspectiva de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el punto de partida (presencia y posición) desigual de hombres y mujeres, en el ámbito de empleo: información desagregada por sexo e Indicadores de género relevantes desde la perspectiva de género, cruzándolos con varias variables. 2. Tener siempre presente las necesidades, actitudes y motivaciones diferenciales de hombres y mujeres por separado, como consecuencia del rol y los estereotipos de género, y de esta forma poder aproximarnos a los factores explicativos de dichas discriminaciones en el ámbito laboral. 3. Recordar que como consecuencia de las relaciones de género, se producen: <ul style="list-style-type: none"> • Un reparto desigual de poder (económico, político y social) que perjudica en mayor medida a las mujeres. • Una “masculinización” de los puestos de poder y de determinados sectores productivos, puestos y funciones, los cuales son más valorados social y económicamente como consecuencia del androcentrismo y la división sexual del trabajo. • Un menor acceso de las mujeres a los recursos. • “Mecanismos de culpabilización” y normas sociales que condicionan las decisiones y actitudes de hombres y mujeres en todos los ámbitos. • Barreras culturales y estereotipos de género que frenan el igual acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres.

Formación y Capacitación: “saber, saber hacer” uno de los requisitos previos necesarios para detectar las discriminaciones laborales por razón de género en el empleo, es la formación Previa y sensibilización en Materia de Género e Equidad de oportunidades, dirigida al personal encargado de la gestión de los Recursos Humanos de la Administración Pública, así como de sus distintos organismos y entidades instrumentales. La incorporación de la perspectiva de género a la gestión de la información sobre los recursos humanos de la administración, así como sobre la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sus implicaciones para la Administración Pública, ha de preverse como una exigencia para el equipo o equipos de personas responsables de garantizar entornos laborales libres de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Pautas para identificar y erradicar discriminaciones por razón de sexo en el empleo público

Realizada esta aclaración previa, presentamos a continuación una tipología que recoge las formas más comunes que adoptan las discriminaciones laborales por razón de sexo en este ámbito de trabajo. Para ello, nos centraremos en analizar los elementos constitutivos de la discriminación en las dos vertientes: acceso al empleo, y en el empleo mismo. Cada ámbito se desglosa en una serie de áreas de observación en las que pueden producirse discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, ilustrándolas con ejemplos, en cinco áreas de observación: relación de puestos de trabajo, reclutamiento y selección, en el desarrollo de carrera, en las condiciones laborales, y en el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

ÁREA 1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- a) Nomenclatura de los puestos de trabajo
- b) Asignación de funciones
- c) Definiciones del salario para trabajos de igual valor

AREA 2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- a) Medios de reclutamiento complementarios
- b) Contenido de los medios de difusión
- c) Definición del puesto de trabajo que se oferta
- d) Pruebas de selección

AREA 3. DESARROLLO DE CARRERA

- a) Proceso de promoción
- b) Diseño y planificación de las acciones formativas

AREA 4. CONDICIONES LABORALES

- a) Distribución de los tiempos de trabajo
- b) Acceso a los complementos salariales
- c) Modalidades de contratación
- d) Condiciones del despido o no renovación de contrato
- e) Movilidad funcional y geográfica

AREA 5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

- a) Situaciones de embarazo, lactancia y cuidado de hijos e hijas
- b) Valoración de riesgos laborales
- c) Derecho a un entorno laboral libre de violencia
- d) Derechos laborales de las personas al servicio público afectadas por la violencia de género



Para cada una de estas áreas se especifican de forma sintética:

- Los **aspectos a observar y preguntas clave** que pueden servir de guía para la *detección* de discriminaciones por razón de sexo.
- Algunas de las **pautas de intervención** que pueden adoptarse para *erradicar* las discriminaciones directas, pero sobre todo indirectas, que pueden detectarse en cada una de las áreas de observación, indicando previamente el objetivo general que ha de orientar la intervención en cada una de ellas.

Área de observación: Relación de puestos de trabajo

Contiene la relación administrativa y profesional de cada uno de los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas, en la que se incluyen su área funcional (conjunto de actividades y tareas respecto de los conocimientos y formación necesarios, y los procedimientos de trabajo utilizados) así como las retribuciones correspondientes.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

a) En la nomenclatura de los puestos de trabajo: Aún existen categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino. En esta denominación, subyace la consideración del puesto como más propio de hombres o de mujeres, valoración muy relacionada con la asignación tradicional de roles.

b) En la asignación de funciones: Las funciones asignadas a cada puesto de trabajo no siempre están definidas de forma precisa y clara, lo que lleva, en la práctica profesional cotidiana, a la asignación de otras funciones que no están incluidas en la descripción del puesto de trabajo. En este sentido, hay que considerar que este aspecto no tiene la misma incidencia en personal laboral y funcionario, estando definidas con mucha más claridad las funciones en el segundo. Lo interesante en cualquier caso es observar si:

- En esta reasignación de funciones puede haber sesgos de género, recayendo sobre las mujeres aquellas tareas para las que se las presupone más “capacitadas” Sin que exista ningún criterio objetivo. Adicionalmente, estas tareas son invisibilizadas y no valoradas a la hora de evaluar el trabajo y asignar una retribución acorde.

Suelen recaer sobre las mujeres tareas relacionadas con la administración, o con la atención a otras personas o de relaciones con atención de personas, que no están contempladas en la definición de su puesto de trabajo.

- Realizando un análisis comparativo función-categoría laboral detectamos discriminaciones encubiertas: si hay desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, y si se dan en mayor medida en áreas profesionales fuertemente feminizadas.

c) En la definición del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad: Este concepto, el de trabajos de igual valor, es muy importante puesto que implica cuestionar los actuales sistemas de remuneración y explicitar los criterios sobre los que valoramos más unas funciones que otras. Esta desigual valoración salarial está marcada por la desigual valoración que se hace de las tareas que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres, que se traslada al ámbito laboral.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación

a) Nomenclatura de los puestos de trabajo	Lenguaje utilizado en la denominación de las categorías profesionales y puestos.	¿Es inclusivo? ¿Responde a los criterios del lenguaje no sexista y no estereotipado?
b) Asignación de funciones	Definición de la relación de funciones asignadas a un puesto y contraste con las desempeñadas efectivamente.	¿Está definida de forma clara y precisa, respondiendo a criterios objetivos y transparentes desde la perspectiva de género, relacionados únicamente con las características del puesto a desempeñar? ¿Responden al rol de género y a lo que "cabe esperar" de mujeres y hombres, con la consiguiente valoración desigual de las tareas desarrolladas por mujeres y por hombres?
c) Definición del salario para trabajos de igual valor	Valoración de las tareas realizadas y correspondencia con la retribución.	¿Se hace una revisión salarial del trabajo y las tareas desarrolladas, en función de una valoración igualitaria que no responda a los estereotipos de género, asignándole mayor valor a las tareas habitualmente desempeñadas por hombres que por mujeres?

Pautas para la intervención

Objetivo general	Eliminar los sesgos de género en la relación administrativa y funcional de los puestos de trabajo de la Administración Pública.
Pautas para la intervención	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y asegurar la denominación de categorías profesionales con lenguaje igualitario • Revisar la definición de funciones profesionales asignada a cada puesto de trabajo, de manera que sea exhaustiva, transparente y no sesgada. • Prestar especial atención a la definición de los perfiles básicos en cuanto a formación, experiencia y competencias profesionales, asegurando que no se incluyen exigencias innecesarias y sesgos de género. • Establecer mecanismos de evaluación periódica que garanticen la correspondencia entre las funciones definidas para cada puesto y las efectivamente desempeñadas en la actividad profesional cotidiana por las y los empleados públicos y ajustar las retribuciones salariales en consecuencia.

Área de observación: Reclutamiento y selección de personal

Se consideran los procesos que la Administración Pública pone en marcha para reclutar y seleccionar a su personal, sea funcionario o laboral. Incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, para después, en la selección, elegir a la más idónea entre todas las potenciales que podrían desempeñarlo.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

a) En la selección de medios de reclutamiento complementarios a los oficiales (publicación en Boletines Oficiales): Nos referimos a otros medios, como:

La publicación de la oferta pública de empleo en las Páginas Web oficiales, Institutos, Agencias, etc. En este punto, la discriminación se produce por efecto de las desigualdades de partida en el acceso a las nuevas tecnologías.

Las diferencias en el poder adquisitivo de mujeres y hombres motivan que las primeras tengan menos oportunidades de acceso a estos recursos, aumentando la brecha de género. Este tipo de discriminación es indirecta pues consiste en una selección de recursos de difusión aparentemente accesible para todas y todos, sin tener en cuenta la situación de partida de unos y otras frente a ese recurso.

b) En el contenido de los medios de difusión. Nos centramos en dos aspectos:

En el diseño de las Web, que suelen desarrollarse tomando como referente universal las prioridades, intereses, gustos, necesidades, etc., de los hombres. El resultado es que muchas páginas Web incorporan imágenes en las que no aparecen mujeres y, si lo hacen, lo hacen de forma estereotipada, o implican un recorrido de búsqueda de la información complejo que responde a unas capacidades de manejo Web ajustadas a las capacidades desarrolladas por los hombres. De nuevo, nos enfrentamos a una discriminación indirecta.

En el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas en general, independientemente del medio utilizado. Aunque la normatividad actual en materia de equidad obliga a los Poderes Públicos a emplear un lenguaje no sexista, aún sucede que las convocatorias públicas de empleo, los contenidos de las páginas Web, los anuncios, etc., usan un lenguaje no inclusivo. Nos referimos a una discriminación directa, que no sólo contraviene una norma, sino que se invisibiliza a las mujeres dejándolas formalmente y simbólicamente fuera de las ofertas.

c) En la definición del puesto de trabajo que se oferta: hay que atender a dos aspectos:

Si los requisitos que se piden para optar al puesto están directamente relacionados con las competencias necesarias para desempeñar la actividad. Con frecuencia, se incluyen requisitos de forma mecánica, que pueden estar más relacionados con habilidades propias del rol de género de los hombres (disponibilidad, movilidad, fuerza, etc.). Son discriminaciones indirectas, pues no excluyen a las mujeres de forma explícita, sino a través de unos requisitos que favorecen a los hombres y que si no se analizan no se perciben como discriminatorios.

Otro caso de discriminación es la omisión de la candidatura de una persona en función de sus características personales o situación familiar, factor que afecta a una mayoría de mujeres por cuestiones ligadas a la maternidad biológica y por ser las que aún asumen casi en exclusividad el trabajo doméstico, familiar y de cuidado.

d) En la aplicación de las pruebas de selección: En este sentido, y teniendo siempre en cuenta la diferencia entre personal laboral y funcionario, habría que atender a:

Las pruebas complementarias que en muchas ocasiones acompañan a los exámenes de oposición, o que complementan un proceso de selección por oferta de empleo público. En este caso, hay que tener en cuenta que la mayoría de los test están elaborados sobre muestras masculinas. La validez descriptiva de muchas pruebas, sobre todo las de personalidad, son muy discutibles y a menudo las mujeres puntúan "peor" que los hombres, considerándose en ocasiones sus resultados como pruebas "definitivas" de la objetividad del proceso de selección.

Estos test hacen referencia a valores basados en la diferenciación tradicional de roles de mujeres y hombres y en su desigual atribución de valor social. Esto es, se valoran más ciertas características consideradas masculinas que las consideradas femeninas.

Las entrevistas de selección: Estas pruebas no se realizan de forma sistemática en el caso del acceso a la función pública, pero son más frecuentes en las contrataciones laborales. En ellas, tiene una incidencia importante el juicio subjetivo de quien la realiza, influenciado inconscientemente por los estereotipos de género. Por otra parte, no siempre se limita la subjetividad de la persona o equipo entrevistador mediante un protocolo de entrevista o un test que limita las preguntas a aquellas que tienen una relación directa con el puesto.

Indagar, directa o indirectamente, sobre sus expectativas personales, por ejemplo, si está casada o casado o si lo estará en breve. Esta circunstancia se valora de forma diferente en mujeres y hombres. Para las primeras supone el aumento de las responsabilidades domésticas y la posibilidad de tener hijos e hijas en el futuro, lo que se traduce en una menor disponibilidad. Para los hombres, el matrimonio y la paternidad es sinónimo de estabilidad y compromiso laboral.

e) En la selección de la persona a través de la obtención de sus méritos:

La valoración de las cualificaciones/ experiencia/ formación y necesidades del puesto, no siempre sigue los mismos parámetros para mujeres y hombres. Se refiere a la ponderación desigual de habilidades o capacidades tradicionalmente desarrolladas por los hombres frente a las desarrolladas por las mujeres, valorando en mayor medida a las primeras. Esta discriminación está relacionada con el desigual valor que se otorga a las habilidades, ocupaciones, tareas, etc., que desarrollan mujeres y hombres.

Siendo la capacidad de liderazgo y la comunicación dos capacidades necesarias para un puesto, se valora más la primera (recibe más puntuación), que la segunda. La capacidad de liderazgo es considerada un valor más característico de hombres que de mujeres, mientras que comunicación es considerada una característica femenina más que masculina.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación.

a) Medios de reclutamiento complementarios	Relación de medios de reclutamiento utilizados y criterios de selección establecidos para cubrir el puesto de trabajo.	¿Responden de forma igualitaria a las necesidades, intereses, usos, prioridades y espacios donde se “manejan” hombres y mujeres?
b) Contenido de los medios de difusión	Tipo de Lenguaje verbal e icónico utilizado en los canales de difusión.	¿Es un lenguaje no sexista? ¿Responde a estereotipos de género?
	Elementos de diseño de la web.	¿Responde de manera igualitaria al perfil tipo de los hombres y de las mujeres? ¿Los contenidos son atractivos igualmente para hombres y mujeres?
c) Definición del puesto de trabajo que se oferta	Criterios establecidos para la definición del puesto de trabajo ofertado.	¿Cómo se establecen? ¿Se tienen en cuenta (“de forma inconsciente”) las habilidades relacionadas con el puesto, que han desarrollado mayoritariamente los hombres o las mujeres como consecuencia de su rol de género? ¿Influye la situación familiar de la persona candidata en dicha definición del puesto y/o en los requisitos de inclusión en las bolsas de trabajo? ¿Pondera más la experiencia o la formación?

d) Pruebas de selección	Pruebas complementarias a las habituales en el proceso la selección: criterios de valoración y sistema de ponderación.	¿Qué destrezas ponderan con más peso en di-chas pruebas? ¿Están relacionadas con el rol de género? ¿se incluyen de forma igualitaria, en relación con el puesto a cubrir, tanto las desarrolladas habitualmente por mujeres como por hombres?
	Grado de formalización de las preguntas tipo utilizadas en la entrevista personal y criterios de valoración.	¿Qué preguntas se han hecho tanto a hombres como a mujeres para optar al puesto? ¿Tienen que ver con la situación personal y/o familiar y con el rol de género? ¿En base a qué criterios se han diseñado las preguntas de dicha entrevista?
e) Valoración de los méritos	Criterios establecidos y ponderación de méritos en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo.	¿Se ponderan de forma igualitaria aspectos y habilidades desarrolladas en igual medida por hombres y mujeres o por el contrario, respondiendo a la inercia social, se valoran o priorizan más habilidades desarrolladas mayoritariamente por hombres, como consecuencia de su rol de género?

Pautas para la intervención

Objetivo general	Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, ampliando la presencia femenina en casos de subrepresentación.
------------------	---

<p>Pautas para la intervención</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explicitar, en las bases de las convocatorias de oferta de empleo público, el compromiso con la equidad entre mujeres y hombres. • Utilizar canales de comunicación de las ofertas de empleo público que faciliten el reclutamiento de mujeres en áreas o puestos de trabajo masculinizados, para luchar contra la segregación horizontal y vertical. • Poner especial atención en la utilización de un lenguaje verbal e icónico no sexista y no estereotipado en todos los canales utilizados para la difusión de ofertas de empleo público, anuncios y vacantes: cartelera, folletos, web, documentos. • Articular medidas de acción positiva para romper la tradicional segregación ocupacional vertical, como por ejemplo, en equidad de condiciones y méritos, designar preferentemente a la mujer, allá donde esté infrarrepresentada hasta alcanzar cotas de proporcionalidad (40-60%) de cada sexo. • Incluir en las bases de las convocatorias de oferta pública alguna acción positiva para garantizar un número proporcional de mujeres en las áreas profesionales masculinizadas. • Revisar y eliminar los sesgos de género en la definición de perfiles profesionales de las ofertas de empleo público. • Explicitar de forma clara, precisa y objetiva los procedimientos de selección utilizados, de manera que se reduzca al máximo la incidencia de sesgos de género en las fases y herramientas (pruebas) de selección de personal. • Desagregar por sexo e incluir indicadores de género en la documentación que informe todas las fases del proceso de selección (solicitud, presentación, resultados en las pruebas de selección, reclutamiento final) que ha de estar disponible para su revisión, de manera que permita la evaluación de su impacto de género, de acuerdo a la legislación aplicable. • Formar y capacitar en equidad de género al equipo o equipos responsables de la definición de los perfiles profesionales, y los procedimientos implicados en los procesos de selección de personal (convocatoria, establecimiento de requisitos y criterios, diseño de las pruebas, etc.)
------------------------------------	--



Sección 4

Indicadores

El Enfoque de Género se constituye como el instrumento de consecución de equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en las sociedades actuales, este enfoque supone un cambio estratégico en el modo que las administraciones públicas tienen para actuar en aras de eliminar las brechas de género, no obstante, del acceso y uso de estadísticas desagregadas por sexo sobre temas de especial relevancia para mujeres y hombres.

De ahí nace la necesidad de contar con indicadores que sirvan para identificar la situación de mujeres y hombres en la economía, en la sociedad, etc. El uso de indicadores tradicionales desagregados por sexo pueden mostrar algunas situaciones desiguales entre mujeres y hombres, sin embargo, no garantizan que se muestre la realidad compleja que sitúa a mujeres y hombres en posiciones desiguales (desfavorables para ellas en la mayor parte de los casos), donde se mantienen distintas capacidades de acceso a los recursos, distinta retribución de trabajo realizado, distintas posibilidades de ver realizadas necesidades planteadas, etc.; y por tanto, perpetúan la situación de desigualdad entre los sexos. En este sentido, los indicadores habitualmente planteados tampoco permiten conocer el impacto que la intervención pública tiene sobre el personal a través de programas y proyectos.

Los indicadores que se proponen y que pretenden ofrecer un instrumento de uso para la construcción de indicadores que visibilice la situación real de las mujeres en relación a los hombres, al tiempo que sirvan para el análisis, seguimiento y evaluación de políticas públicas en la evolución de la equidad entre mujeres y hombres.

Indicadores		
Política Estatal y deberes institucionales		
Adopción y fomento de la equidad y la no discriminación en la institución.		
Adopción o inclusión de los conceptos de equidad y combate a todas las formas de discriminación en:	La misión, la visión y el Código de Ética la institución.	Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, e incorporen los principios de equidad y no discriminación entre mujeres y hombres.
	Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la institución.	Reglamentos y manuales de procedimientos con criterios de equidad entre mujeres y hombres
	El catálogo de puestos.	Catálogo de puestos con criterios de equidad entre mujeres y hombres.
Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual, en	La misión, la visión y el Código de Ética de la institución.	
	Código de Ética de la institución.	Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, que demuestren la utilización de lenguaje incluyente .
	Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la institución.	Reglamentos y manuales de procedimientos con lenguaje incluyente.
	Los formatos de la institución.	Formatos de la institución que reflejen lenguaje incluyente .
	El catálogo de puestos.	Catálogo de puestos que refleje lenguaje no sexista e incluyente .
	Las comunicaciones internas y externas de la institución (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).	Documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados y cápsulas que demuestren que en las comunicaciones internas y externas se utiliza lenguaje incluyente .
	Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad entre mujeres y hombres en la institución	Evidencia puntual de mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad entre mujeres y hombres. (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión).
	Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes	Reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.

	para su instrumentación y seguimiento.	
	La plantilla de personal de la institución deberá estar integrada con al menos 35 % de personas de un mismo sexo.	<p>M H</p> $PPO * 100 \geq 35\% ; PPO * 100 \geq 35\%$ <p>donde:</p> <p>M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la institución.</p> <p>H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la institución.</p> <p>PPO: Plantilla de personal de la institución.</p>
	Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la institución y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	<p>M M</p> $PPO * 100 - CD * 100 \leq 20$ <p>donde</p> <p>M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la institución.</p> <p>PPO: Plantilla de personal de la institución.</p> <p>CD: Total de cargos directivos de la institución</p>
	Brecha entre el porcentaje de hombres en la plantilla de personal de la institución y el porcentaje de hombres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	<p>H H</p> $PPO * 100 - CD * 100 \leq 20$ <p>donde:</p> <p>H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la institución.</p> <p>PPO: Plantilla de personal de la institución.</p> <p>CD: Total de cargos directivos de la institución</p>
	Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente
		Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc
Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente.	

Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente.	
Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, acerca de al menos los siguientes aspectos:	Preparación previa indispensable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución. Perfil de puestos descrito en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona. Manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, que incorpore la equidad entre mujeres y hombres.
	Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Aptitudes o competencias profesionales exigidas	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución
	Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente (estrés y desgaste emocional e intelectual).	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Nivel de esfuerzo físico necesario.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo:	Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas.
Apego estricto al catálogo de puestos.		Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
Prohibición explícita de exámenes de no embarazo y de VIH/SIDA como requisito de contratación.		Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación	Políticas para promover una representación equitativa de mujeres y hombres en todos los

	<p>Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año, guardando la siguiente proporción:</p>	<p>MC MV $V * 100 \geq PV * 100$, donde: MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal. V: Vacantes ocupadas. MV: Mujeres que participaron en las convocatorias. PV: Personas que participaron en las convocatorias.</p>
Clima laboral	Permanencia en el trabajo.	
	<p>Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.</p>	<p>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución. Estrategia de evaluación integral orientada a resultados.</p>
	<p>Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres.</p>	<p>Existencia del expediente</p>
	<p>Promedio de antigüedad de las mujeres en la institución mayor a 24 meses.</p>	<p>T M $M \geq 24$ meses donde: TM: Meses laborados por las mujeres en la institución. M: Mujeres en la plantilla de personal.</p>
	<p>Porcentaje de mujeres que reingresan al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %.</p>	<p>RLM $LM * 100 \geq 95\%$, donde: M ≥ 24 meses , RLM $LM * 100 \geq 95\%$, RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad. Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de</p>

	<p>Porcentaje de mujeres que reingresan al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %.</p>	<p>RLM $LM * 100 \geq 95\%$, donde: M ≥ 24 meses , RLM $LM * 100 \geq 95\%$,</p> <p>RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad.</p> <p>Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación</p>
	<p>Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación</p>	
	<p>Políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.</p>	<p>Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución</p>
		<p>Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p>
	<p>Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.</p>	<p>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p>
	<p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero</p>	<p>$SMn - SHn = 0$ $Mn - Hn$ donde: SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n. SHn: Sumatoria de los salarios de</p>

	<p>Diferencia de los promedios de pago de horas extras a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.</p>	<p> $PHEMn - PHEHn$ $HEMn - HEHn = 0$, donde: PHEMn: Sumatoria de los pagos de horas extras a mujeres en el cargo n. HEMn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n. PHEHn: Sumatoria de los pagos de horas extras a hombres en el cargo n. HEHn: Horas extras trabajadas por hombres en el cargo n. </p>
	<p>Los puestos existentes en la institución, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean mayores a otros, tienen asignado un salario mayor a los que tienen un puntaje menor. Pasos a seguir:</p> <p>Identificar los puestos que en la institución son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados "femeninos") y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados "masculinos").</p> <p>Calcular el puntaje de cada puesto, utilizando el concepto de valor comparable.</p> <p>Comparar el puntaje y el salario de cada puesto.</p> <p>Calcular el salario de ambas ocupaciones con base en el puntaje obtenido en cada puesto</p>	<p> $Pa > Pb > Sa > Sb$ donde: Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Sa: Salario asignado al puesto a. Sb: Salario asignado al puesto b. </p>
	<p>Los puestos existentes en la institución, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean iguales, tienen asignados salarios iguales. Pasos a seguir:</p> <p>Identificar los puestos que en la institución son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados</p>	<p> $Pa = Pb > Sa = Sb$ donde Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Sa: Salario asignado al puesto a. Sb: Salario asignado al puesto b. </p>

	<p>"femeninos") y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados "masculinos").</p> <p>Calcular el puntaje de cada puesto utilizando el concepto de valor comparable</p> <p>Comparar los salarios asignados a los puestos cuyos puntajes son iguales. comparable.</p>	
Promoción vertical y horizontal		
	Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en equidad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
		Existencia de normas y lineamientos planteados con perspectiva de género y no discriminación que regulen la asignación de salarios.
	Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.	Catálogo de puestos (cargos), Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	<p>TJM TJH</p> <p>$CJM - CJH = 0$, donde:</p> <p>TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres.</p> <p>CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica.</p> <p>TJH: Sumatoria de los meses para</p>

		la movilidad jerárquica de hombres . CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.
	Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero	TFM TFH CFM - CFH= 0 , donde TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres. CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional. TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres. CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional. Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el mismo cargo, función y/o responsabilidad.
Salarios y Prestaciones		
Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones:	Seguridad social.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Vacaciones	
	Prima vacacional	
	Aguinaldo	
	Reparto de utilidades.	
	INFONAVIT o FOVISSSTE	
Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad en los manuales o reglamentos correspondientes.		
Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de otras prestaciones, como:	Comedor con opción a comprar para llevar a la familia.	
	Transporte.	
	Despensa.	
	Seguro de gastos médicos	
	Asesorías psicológicas o pedagógicas	
	Asesorías jurídicas.	
	Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la institución utilice productos químicos	Evidencia puntual de mecanismos de difusión de indicaciones para la protección de la salud (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado

	que puedan afectar la salud en general, y sexual y reproductiva de las personas trabajadores.	u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión). NOTA 1: a las organizaciones que no utilicen productos químicos que puedan afectar la salud, se les otorgará el puntaje que asigna el cumplimiento de este numeral, para no afectar su puntuación final.
	Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar con prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.	$\frac{MP}{M} * 100 - \frac{HP}{H} * 100 = 0,$ donde: MP: Mujeres que cuentan con prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HP: Hombres que cuentan con prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.
	Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual o tendiente al 100 %.	$\frac{MPM}{MEM} = 100 \%,$ donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.
	Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con otras prestaciones igual o tendiente a cero.	$\frac{MOP}{M} * 100 - \frac{HOP}{H} * 100 = 0$ donde MOP: Mujeres que cuentan con otras prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HOP: Hombres que cuentan con otras prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.
	Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene igual al porcentaje de mujeres que laboran en institución	$\frac{MCSH}{PCSH} * 100 \sim \frac{M}{PP} * 100,$ donde: MCSH: Mujeres en las comisiones de seguridad e higiene. PCSH: Personas en las comisiones

		de seguridad e higiene. M: Mujeres en la plantilla de personal. PP: Personas en la plantilla de personal.
Capacitación y formación profesional		
Formación y capacitación	Existencia y difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión
	Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres	
	Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Equidad de la institución.	
	Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla.
	Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.
	Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene,	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo

	Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación en formación sobre seguridad e higiene, considerando las diferencias entre mujeres y hombres, proporcional a su participación general en la plantilla.
	Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso equitativo a los permisos individuales para las actividades de formación.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las personas trabajadoras.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.
	Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	$\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} = 0,$ donde: FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.
		Contar con políticas para promover una participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades de formación.
	Diferencia de los promedios de actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad, tomadas por mujeres y por hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	$\frac{FJMn}{Mn} - \frac{FJHn}{Hn} = 0$ donde: FJMn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FJHn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.
	Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género	CSG \geq 3 donde

Conciliación entre vida familiar y laboral.		
<p>Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por:</p>	<p>Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema.</p>
	<p>Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.</p>	<p>Existencia de políticas laborales que consideren las responsabilidades familiares al establecer horario, lugar, funciones y responsabilidades.</p>
	<p>No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.</p>	
	<p>Combinar las jornadas u horas de trabajo en la institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.</p>	
	<p>Combinar las jornadas u horas de trabajo en la institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones de la persona trabajadora.</p>	
	<p>Permitir el teletrabajo.</p>	
<p>Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la institución más cercanas al hogar.</p>		
	<p>Existencia de mecanismos especiales de atención para las personas trabajadoras que deban proveer cuidados familiares a personas adultas mayores o enfermas.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental del otorgamiento de mecanismos especiales para proveer cuidados familiares.</p>
	<p>Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la facilitación de servicios de guardería.</p>
<p>Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia.</p>	<p>Bonos o días por matrimonio.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.</p>
	<p>Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre.</p>	

	<p>Contar con el esquema de licencia de paternidad.</p>	<p>Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de las hijas e hijos.</p>
	<p>Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida familiar en la misión, la visión y el Código de Ética de las organizaciones, cuidando siempre que se hable de "conciliación familiar" para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.</p>	<p>Código de Ética y documento que contenga la misión y la visión de la institución.</p>

Recomendaciones generales.

Como todo proceso de cambio es necesario que se sigan las etapas de descongelamiento, transición y recongelamiento en la cultura institucional en la APEJ, que modifiquen las relaciones entre las personas y el clima laboral imperante. Aunque cada dependencia tiene sus propias necesidades y requerimientos, y con todo lo que en este documento se analiza, pueden concretarse diversas recomendaciones que pueden aplicarse en común:

Cada persona que labora en las dependencias debe tener conocimiento claro y preciso sobre su estructura, proceso internos y normatividad.

Debe difundirse este Programa en cada dependencia, con la finalidad de generar cambios estructurales y de voluntades, principalmente en aquellas personas con nivel de mando medio y superior

Modificar, eliminar las actitudes estereotipadas, valores y comportamientos que son asignadas a las personas por su condición de género, nivel económico o laboral y de otra índole.

Dar a conocer la normatividad en materia de equidad entre mujeres y hombres para sensibilizar al personal que labora en la APEJ e impulsar medidas que coadyuven a lograr equidad entre mujeres y hombres.

Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

Redactar los documentos internos, nombramientos y cualquier otro con un lenguaje incluyente.

Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.

- Revisar las tabulaciones y prestaciones que otorgan las dependencias para homologar y eliminar desigualdades en su entrega entre mujeres y hombres.
- Revisar la redacción o perfil de los puestos a fin de contener lenguaje o condiciones discriminatorias, que incluyan la promoción vertical u horizontal, a fin de no estereotipar a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".
- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos de cada dependencia.
- Realizar la capacitación y formación en género de forma permanente en continua, estructurando con perspectiva de género, y equidad en su acceso a hombres y mujeres.
- Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que las personas al servicio público puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
- Fomentar la participación de los hombres en las actividades familiares, y otorgar prestaciones a aquellos que lo requieran.
- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias y procedimientos de atención integral y sanción administrativa.
- Asignar recursos presupuestarios para realizar las actividades y atender las **necesidades** observadas en el presente Programa.

Realizar monitoreos y evaluaciones sistemáticas de los indicadores y programas implementados en cada dependencia.



Sección 5

Siglas y Acrónimos

APEJ. Administración Pública Estatal Jalisciense.

CADH. Convención Americana de Derechos Humanos.

CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DCIJAL. Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública en el Estado de Jalisco

DUDH. Declaración Universal de Derechos Humanos.

FOVISSSTE. Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IJM. Instituto Jalisciense de las Mujeres.

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.

OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

ONU. Organización de las Naciones Unidas.

PECIJAL. Programa de Cultura Institucional para el Estado de Jalisco.

SRE. Secretaría de Relaciones Exteriores.

PNUD. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.



Sección 6

Glosario de Términos

Acciones afirmativas

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre”.¹

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”.²

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”.³

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”.⁴

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”.⁵

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”.⁶

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

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

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

4 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.

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.

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”.⁷

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”.⁸

División sexual del trabajo

“Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas”.⁹

Doble jornada

“Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico”.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

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

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

9 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.

10 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.

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.

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

Igualdad

"El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco a no ser discriminadas de ninguna manera; a ejercer sus derechos con las mismas oportunidades; a ser tratadas con dignidad; a acceder sin distinción, restricción, exclusión o rechazo alguno a los beneficios de los servicios públicos, de trabajo, salud, educación, transporte, comunicaciones, seguridad social y jurídica, así como al ejercicio de las garantías individuales para hacer efectivo su derecho a la no discriminación, o en contra de cualquier otra circunstancia que impida o limite a las personas a alcanzar su pleno desarrollo".

Igualdad laboral entre mujeres y hombres

"Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo".¹⁵

Inmediatez

"Tiene por objeto que mediante procedimientos breves, sencillos y oportunos, las personas legitimadas obtengan la protección de sus derechos, para prevenir cualquier práctica de discriminación, pro curándose el contacto directo con los quejosos, denunciantes, servidores públicos y autoridades, para evitar la dilación de las comunicaciones escritas y de las actuaciones no indispensables".

Modalidades de violencia

"Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres".¹⁶

Personas con discapacidad

"Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".¹⁷

Persona con discapacidad

"Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social".¹⁸

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

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

16 Fracción V del Artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

17 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.2006.

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.

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”¹⁹

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

“Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas”²⁰

Segregación ocupacional

“Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios”²¹

Segregación horizontal

“Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos”²²

Segregación vertical

“Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos”²³

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”²⁴

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”²⁵

Víctima

“Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación”²⁶

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

20 Artículo 11 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

21 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.

22 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.

23 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.

24 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.

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

26 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.

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".²⁷

Violencia económica

"Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral".²⁸

Violencia física

"Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas".²⁹

Violencia institucional

"Violencia institucional, se presenta cuando uno o varios servidores públicos, del nivel que sea, realicen actos u omisiones mediante los cuales discriminen o tengan como fin o resultado, dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, o negarles las acciones destinadas a prevenir, atender, investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia".³⁰

Violencia Laboral

"Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico".³¹

Violencia psicológica

"Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio".³²

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".³³

27 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.

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

29 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.

30 Fracción V del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

31 Fracción II del Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

32 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.

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



Sección 7

Bibliografía

ABRIL, Paco y Romero A. *Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de Conciliación*. En: *Sociología del Trabajo*, núm. 64. Siglo XXI, Madrid, España, 2008.

CASTRO GARCÍA, Carmen *Guía Práctica. La Inclusión de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales del CAMP DE MORVERDE*, Ajuntament de Sagunt, España, 2004.

COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001.

FLACSO, *Guía para la transversalización de género en el PNUD*, Santiago de Chile, 2007.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

GARCÍA PRINCE, Evangelina: *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, San Salvador, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Proyecto Regional de PNUD "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe", 2008.

GONZÁLEZ, GONZÁLEZ, Ángeles e Isabel Alonso, *Guía para identificar la Pertinencia de Género*, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía, España, 2006.

GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

Manual de Organización del Despacho del Gobernador y Coordinación de Gabinete y Proyectos Especiales. Reglamento de la ley orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Jalisco. 13 de Agosto de 1998.

Reglamento Interior de la Contraloría del Estado.

Reglamento Interior de la Procuraduría Social. 19 de Mayo de 2007.

Reglamento Interior de la Secretaría de Salud. 09 de Mayo de 1989.

Reglamento Interior de la Secretaría de Administración. 20 de Julio de 2002.

Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura. 06 de Abril de 2006.

Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Humano. 3 de octubre de 2002

Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Rural. 22 de Julio de 1999.

Reglamento Interior de la Secretaria de Desarrollo Urbano. 7 de Julio de 1998.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación. 31 de Mayo de 2006.

Reglamento Interior de la Secretaria de Medio Ambiente para el Desarrollo Sustentable. 01 de Marzo de 2001.

Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública, Prevención y Readaptación Social. 13 de Agosto de 1998.

Reglamento Interior de la Secretaria de Turismo. 17 de Junio de 2004.

Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 28 de Mayo de 2002.

Reglamento Interior de la Secretaria General de Gobierno. 12 de Septiembre de 2000.

Reglamento Interior del Instituto Jalisciense de las Mujeres. 15 de Junio de 2010.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de las Personas con Discapacidad.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES,

Glosario de Género, México 2007.

Guía Metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. 2008.

Programa de Cultura Institucional, México, 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, 2008-20012.

MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, 4ª ed., Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/ PNUD, México, 2008.

Manual para la Transversalidad la Perspectiva Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores, 1ª ed., Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/ PNUD, México, 2006.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

Manual para la Armonización Legislativa con perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Congreso de la Unión, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, MAKE Consultors, México 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, OIT, Trabajo y familia: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

SANTIAGO JUÁREZ, Mario, *Igualdad y Acciones Afirmativas*, Serie Doctrina Jurídica, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Primera edición, México, 2007.

USAID: Results-Oriented Programs USAID Results Sourcebook. Disponible en la página web de USAID: www.usaid.org