



MÉXICO
2010
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* **Nayarit**
Gobierno del Estado



GOBIERNO
FEDERAL

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

Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



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.

Introducción.

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que la integran, se realizó un diagnóstico por dependencias y entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que estas generen planes de acción con perspectiva de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

Con base en el Diagnóstico, fue posible diseñar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), como una medida que permitirá en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional Estatal para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva que beneficie equitativamente a mujeres y hombres.

Finalmente, el presente documento representa la parte conclusiva de este esfuerzo conjunto por transformar el quehacer institucional de la Administración Pública Estatal (APE), en beneficio de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A través de 9 Planes Estratégicos para operar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como
Nayarit
Gobierno del Estado



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.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:

Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Una calificación alta hace referencia a que de manera mayoritaria la población coincide en que existen un balance adecuado entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal). Por lo que la organización ha sabido llevar con mayor liderazgo el tema. Implica que tanto a mujeres como a hombres se les da permiso para atender asuntos familiares, que se respeta su horario de trabajo y que existe apoyo en cuanto a las licencias de maternidad.

Un resultado bajo nos muestra que la mayor parte de trabajadoras y de trabajadores concuerda que no existe un apropiado balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y persona). Por lo que la organización debe poner mayor énfasis en la realización de este tema.

La calificación de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* como podemos ver en la Tabla 1 en promedio fue alta por lo que se ha hecho un buen trabajo en este tema. Existe una mínima diferencia de -0.3, en mujeres con 72.0 y en hombres con 72.3, por lo que de manera leve las mujeres opinan sentir menor corresponsabilidad entre la vida laboral con la familiar y personal.

Con una mínima de -0.3 podemos entender que las organizaciones se encuentran ateniendo la importancia del tema y de la misma manera, cuentan con la oportunidad de poder mejorar cada vez más dentro del tema.



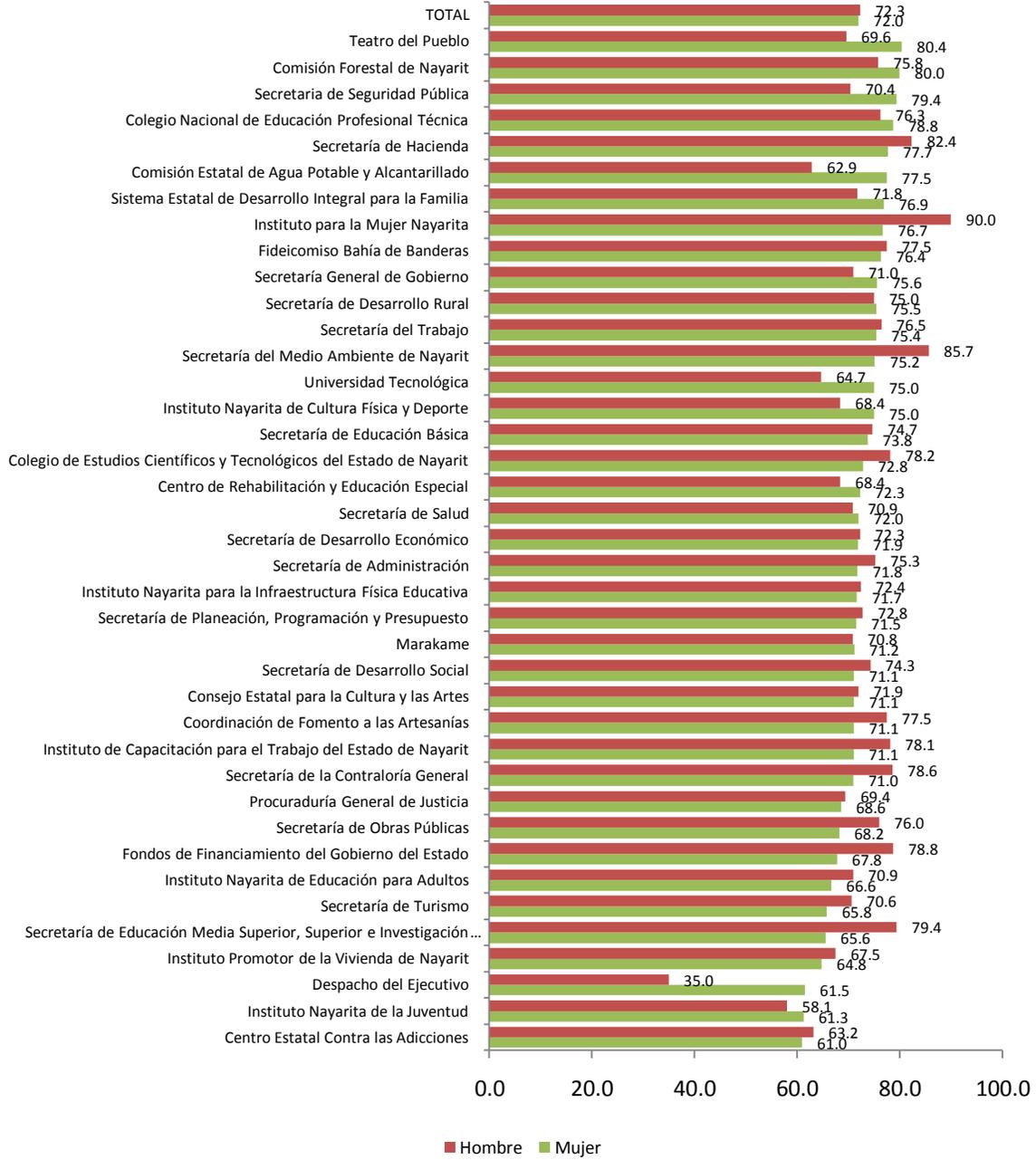
Tabla 1. Calificación de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Teatro del Pueblo	80.4	69.6	10.8
Comisión Forestal de Nayarit	80.0	75.8	4.2
Secretaría de Seguridad Pública	79.4	70.4	9.0
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	78.8	76.3	2.5
Secretaría de Hacienda	77.7	82.4	-4.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	77.5	62.9	14.6
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	76.9	71.8	5.1
Instituto para la Mujer Nayarita	76.7	90.0	-13.3
Fideicomiso Bahía de Banderas	76.4	77.5	-1.1
Secretaría General de Gobierno	75.6	71.0	4.6
Secretaría de Desarrollo Rural	75.5	75.0	0.5
Secretaría del Trabajo	75.4	76.5	-1.0
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	75.2	85.7	-10.5
Universidad Tecnológica	75.0	64.7	10.3
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	75.0	68.4	6.6
Secretaría de Educación Básica	73.8	74.7	-1.0
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	72.8	78.2	-5.4
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	72.3	68.4	3.9
Secretaría de Salud	72.0	70.9	1.1
Secretaría de Desarrollo Económico	71.9	72.3	-0.4
Secretaría de Administración	71.8	75.3	-3.5
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	71.7	72.4	-0.7
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	71.5	72.8	-1.3
Marakame	71.2	70.8	0.3
Secretaría de Desarrollo Social	71.1	74.3	-3.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	71.1	71.9	-0.9
Coordinación de Fomento a las Artesanías	71.1	77.5	-6.4
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	71.1	78.1	-7.1
Secretaría de la Contraloría General	71.0	78.6	-7.7
Procuraduría General de Justicia	68.6	69.4	-0.9
Secretaría de Obras Públicas	68.2	76.0	-7.8
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	67.8	78.8	-11.0
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	66.6	70.9	-4.3
Secretaría de Turismo	65.8	70.6	-4.8
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	65.6	79.4	-13.9
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	64.8	67.5	-2.7
Despacho del Ejecutivo	61.5	35.0	26.5
Instituto Nayarita de la Juventud	61.3	58.1	3.2
Centro Estatal Contra las Adicciones	61.0	63.2	-2.2
<i>Calificación de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral</i>	72.0	72.3	-0.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.



Calificación de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral (Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional).

El factor de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* registró la calificación más alta de todos (72.0), mostrando con ello que las Instituciones promueven en general acciones y actitudes que favorecen la conciliación. Se puede observar una brecha entre mujeres y hombres mínima (-0.3). La calificación más alta la recibió la consideración de que en el lugar donde trabajan los encuestados se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales (87.5)¹, seguido de la consideración sobre el respeto al permiso o licencia por maternidad y sobre el agendado de reuniones fuera del horario laboral (78.7 para ambos). La calificación más baja la recibió la consideración sobre los permisos para atender asuntos familiares solamente a mujeres (56.8).

Tabla . Calificación de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

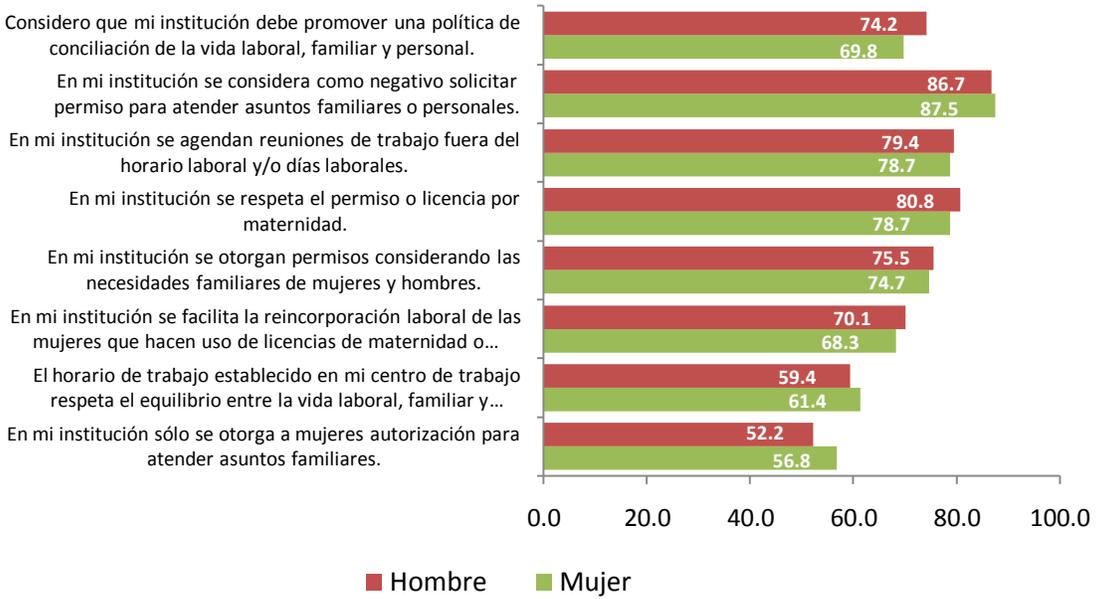
	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.</i>	56.8	52.2	4.63
<i>El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.</i>	61.4	59.4	1.97
<i>En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.</i>	68.3	70.1	-1.79
<i>En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.</i>	74.7	75.5	-0.87
<i>En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.</i>	78.7	80.8	-2.03
<i>En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.</i>	78.7	79.4	-0.71
<i>En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.</i>	87.5	86.7	0.74
<i>Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</i>	69.8	74.2	-4.44
Calificación de <i>Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral</i>	72.0	72.3	-0.31

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

¹ Este rubro fue codificado de manera inversa para mantener la consistencia de la calificación del objetivo. Esto significa que las calificaciones más altas fueron dadas para quienes dijeron que *nunca* se considera negativo solicitar el permiso. En general, todos los rubros que pregunten sobre algún comportamiento negativo o que vaya en detrimento de las relaciones de género fueron codificados de esta forma.

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.

Gráfica. Componentes de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La Entidad que recibió la calificación más alta en este Objetivo fue el Teatro del Pueblo (80.4 para las mujeres, 10.8 puntos superior a los hombres), seguida de la Comisión Forestal de Nayarit (80.0) y la Secretaría de Seguridad Pública (79.4). Las dependencias que registraron las calificaciones más bajas fueron el Despacho del Ejecutivo (61.5 para las mujeres, sin embargo 26.5 puntos superior a los hombres), el Instituto Nayarita de la Juventud (61.3) y el Centro Estatal contra las Adicciones (61). La brecha más desfavorable a las mujeres la registró la Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica de Nayarit (-13.9).



Observaciones.

Cabe reconocer la notable labor que está haciendo el gobierno nayarita porque en la APE se logre armonizar las tareas laborales con las responsabilidades familiares.

Como área de oportunidad se puede mencionar el que las Instituciones favorezcan y promuevan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas del hogar. Esto es, otorgar también a los hombres permisos especiales para atender asuntos de familia, pues la presencia del padre como de la madre en el hogar, es de vital importancia para el desarrollo armónico de los (as) e hijos (as).

Ante esta situación, a continuación proponemos la Planeación estratégica para que mejore la conciliación en la Cultura Institucional y Gestión Pública:

Hoy en día las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la corresponsabilidad en los deberes familiares.

Sin familias no habría sociedad y si las familias son disfuncionales, la sociedad será disfuncional. Por ello es importante promover acciones que faciliten tanto a hombres como a mujeres, integrar su vida laboral con la familiar, buscando en todo momento el bienestar integral de la persona.

La dignidad del trabajo no depende de la remuneración que se le proporciona, aunque esta última puede reflejar la valoración que se le otorga además de considerar la capacitación y esfuerzo implicados.

El trabajo, por lo tanto, no se limita a los empleos pagados, fuera del hogar. También la actividad de las personas que se dedican a atender gratuitamente a otros miembros de la familia—a los niños, los ancianos, los enfermos, los discapacitados, e incluso las necesidades cotidianas de los adultos—califica como trabajo en el sentido de una labor que merece respeto. El desempeñar libremente estas vías de servicio y realización personal no es un desperdicio de talentos ni una muestra de debilidad o servidumbre.

En la evaluación global de la APE, el objetivo de *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* fue el segundo mejor calificado por mujeres (72) y hombres (72.3). No obstante, es posible establecer estrategias que contribuyan a mejorar aún más los resultados.



Objetivo 2. Brindar los medios necesarios para que las y los servidores públicos logren la integración de la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia 2.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas al interior de la institución, que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal para mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos.

Líneas de acción.

2.1.1 Desarrollar políticas institucionales con criterios expresos que refieran a la importancia de conciliar la vida familiar, laboral y personal, otorgando a las y los servidores públicos facilidades prácticas para lograr la conciliación.



2.1.2 Incorporar en las normas institucionales de la APE, medidas orientadas a alcanzar condiciones de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida laboral, familiar y personal.

2.1.3 Capacitar a las y los servidores públicos en la administración del tiempo, para que mejoren sus estrategias de asignación de prioridades y logren así armonizar sus relaciones personales, familiares y laborales.

Estrategia 2.2 Aplicar en las dependencias y entidades prestaciones y estructuras organizacionales que permitan realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como
Nayarit
Gobierno del Estado



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.

Líneas de acción.

2.2.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones.

2.2.2 Promover la licencia por paternidad.

2.2.3 Flexibilizar los horarios y ajustar las reuniones laborales para que las y los servidores públicos logren integrarse al cuidado y atención necesaria a sus familiares, sin que ello implique necesariamente el descuido de sus deberes laborales.

2.2.4 Aplicar un esquema de trabajo por resultados y objetivos, que conlleve al aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, dando pie a que las y los servidores públicos cuenten con flexibilidad de horario en caso de atender a una urgencia familiar o personal.

2.2.5 Establecer beneficios que propicien el fortalecimiento de la integración familiar desde un criterio de igualdad de oportunidades, como pueden ser guarderías, asesoría psicológica, familiar y/o jurídica, apoyos en días de permiso o económicos para que las y los servidores públicos atiendan necesidades prioritarias familiares, sin afectar sus ingresos.



MÉXICO
2010
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* **Nayarit**
Gobierno del Estado



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.

Estrategia 2.3 Promover un clima institucional que valore a la familia como la principal institución social y fomente la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de la conciliación.

Líneas de acción.

2.3.1 Promover cursos, pláticas y/o talleres sobre estrategias para lograr la conciliación familia- trabajo.

2.3.2 Desarrollar campañas al interior y al exterior de la institución, que promuevan el valor de la familia y la necesidad de armonizar las labores familiares y laborales, desde un enfoque de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

2.3.3 Fomentar la convivencia familiar organizando actividades recreativas de los padres con los hijos, como pueden ser paseos, concursos en familia, etc.