



**MÉXICO**  
**2010**  
Elecciones  
Intermedias



**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.**

## **Igualdad de salario**

## 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.

## **Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)**

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

Una calificación alta nos muestra que la mayoría de la población opina tener dentro de la organización un buen nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldo y salario, así como otros derechos monetarios o en especie, por lo cual tienden a sentirse a gusto en el tema.

Por otra parte, un resultado bajo nos refiere que dentro de la opinión de las trabajadoras y trabajadores no están satisfechos con el nivel de remuneración que reciben en sueldos, salarios y demás derechos monetarios o en especie.

En la Tabla 1 podemos observar que en promedio se tiene una calificación media, a pesar de que fueron buenas las calificaciones en cuanto a igualdad de salarios y prestaciones, fue evidente que tanto hombres como mujeres consideran que no hay una licencia por paternidad, lo cual conlleva una desigualdad.

La Calificación de *Igualdad de Salario* muestra una visible diferencia de -3.9, en mujeres con 53.6 y en hombres con 57.5, dando a notar que las mujeres opinan obtener remuneraciones, sueldos y salarios con los que no están totalmente conformes.

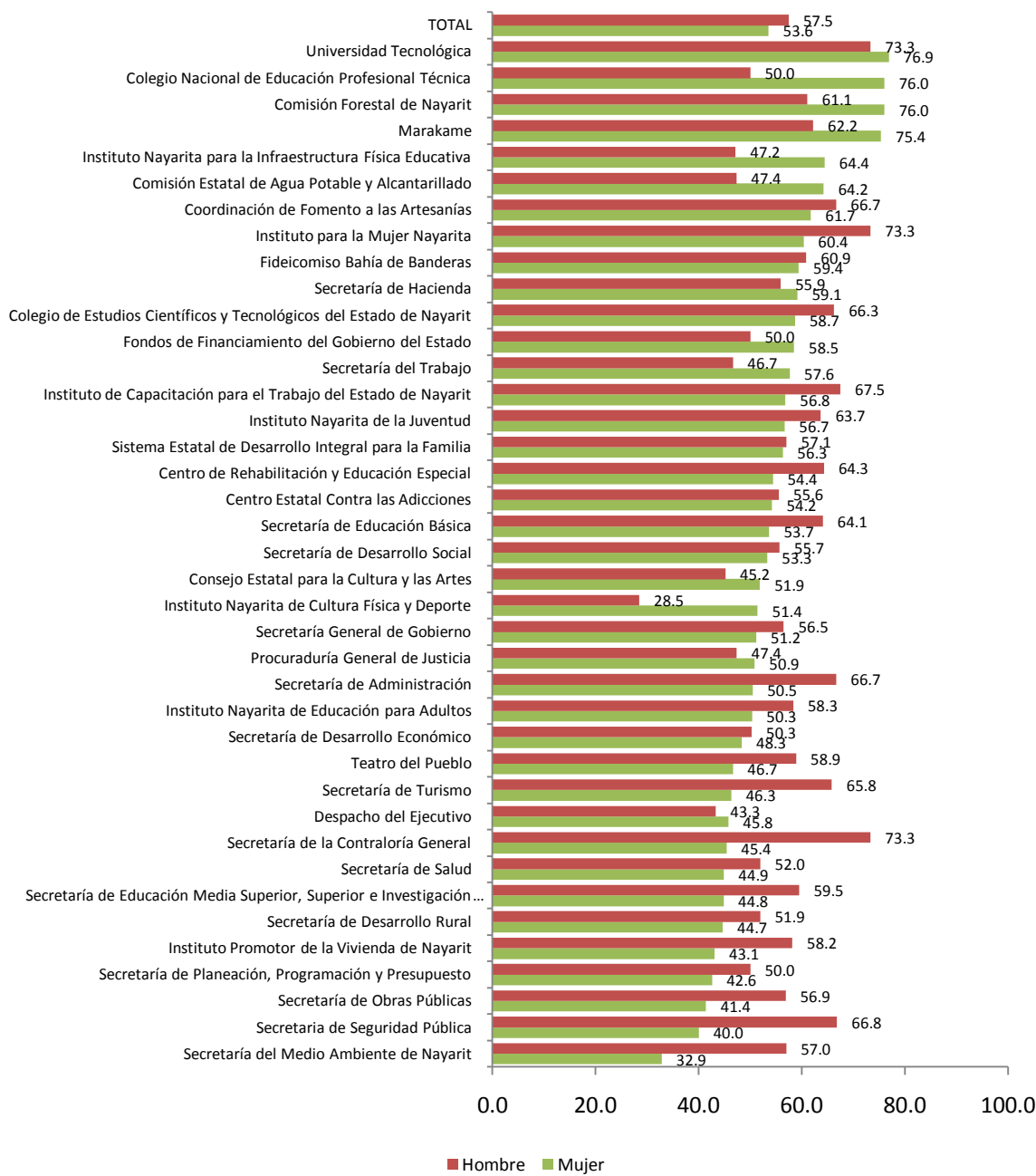
Es importante que las organizaciones tomen interés en el tema y encuentren la forma de dar a las mujeres sueldos y prestaciones que les lleven a sentirse a gusto y de manera consecuente obtengan mejores resultados de su trabajo al sentirse remuneradas de acuerdo a sus labores.

**Tabla 1. Calificación de *Igualdad de Salario* por Dependencia y Entidad.**

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
Universidad Tecnológica	76.9	73.3	3.6
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	76.0	50.0	26.0
Comisión Forestal de Nayarit	76.0	61.1	14.9
Marakame	75.4	62.2	13.2
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	64.4	47.2	17.3
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	64.2	47.4	16.9
Coordinación de Fomento a las Artesanías	61.7	66.7	-4.9
Instituto para la Mujer Nayarita	60.4	73.3	-13.0
Fideicomiso Bahía de Banderas	59.4	60.9	-1.5
Secretaría de Hacienda	59.1	55.9	3.2
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	58.7	66.3	-7.6
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	58.5	50.0	8.5
Secretaría del Trabajo	57.6	46.7	11.0
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	56.8	67.5	-10.7
Instituto Nayarita de la Juventud	56.7	63.7	-7.0
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	56.3	57.1	-0.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	54.4	64.3	-9.9
Centro Estatal Contra las Adicciones	54.2	55.6	-1.3
Secretaría de Educación Básica	53.7	64.1	-10.4
Secretaría de Desarrollo Social	53.3	55.7	-2.4
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	51.9	45.2	6.7
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	51.4	28.5	22.9
Secretaría General de Gobierno	51.2	56.5	-5.4
Procuraduría General de Justicia	50.9	47.4	3.5
Secretaría de Administración	50.5	66.7	-16.2
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	50.3	58.3	-8.0
Secretaría de Desarrollo Económico	48.3	50.3	-2.0
Teatro del Pueblo	46.7	58.9	-12.2
Secretaría de Turismo	46.3	65.8	-19.5
Despacho del Ejecutivo	45.8	43.3	2.4
Secretaría de la Contraloría General	45.4	73.3	-27.9
Secretaría de Salud	44.9	52.0	-7.1
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	44.8	59.5	-14.6
Secretaría de Desarrollo Rural	44.7	51.9	-7.3
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	43.1	58.2	-15.1
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	42.6	50.0	-7.4
Secretaría de Obras Públicas	41.4	56.9	-15.4
Secretaría de Seguridad Pública	40.0	66.8	-26.8
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	32.9	57.0	-24.1
<b>Calificación de <i>Igualdad de salario</i></b>	<b>53.6</b>	<b>57.5</b>	<b>-3.9</b>

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 *Igualdad de Salario* 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.

### Igualdad de Salario (Salarios y prestaciones).

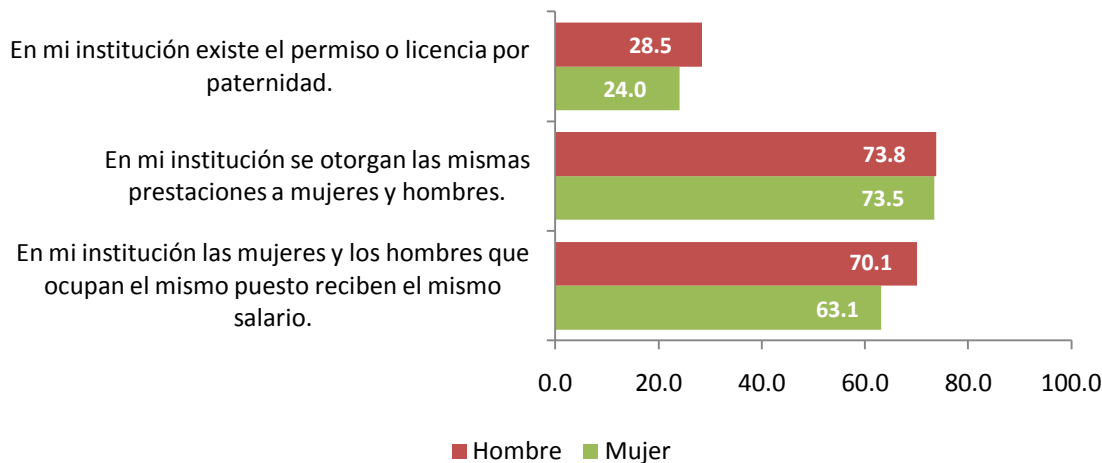
El Objetivo de *Igualdad de Salario* recibió una calificación de 53.6, inferior a la calificación global (57.7). La calificación más alta la recibió la consideración sobre igualdad de prestaciones entre hombres y mujeres (73.5), con una brecha entre mujeres y hombres casi nula. La calificación más baja la recibió la existencia de permiso o licencia de paternidad en el lugar de trabajo (24.0).

### Calificación de *Igualdad de Salario* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.</i>	24.0	28.5	-4.46
<i>En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.</i>	73.5	73.8	-0.27
<i>En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario.</i>	63.1	70.1	-6.97
<b>Calificación de Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)</b>	<b>53.6</b>	<b>57.5</b>	<b>-3.90</b>

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

Componentes de *Igualdad de Salario* 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 calificación más alta en este factor la obtuvo la Universidad Tecnológica (76.9 para las mujeres, 3.6 puntos superior a la calificación de los hombres), seguida del Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica (76.0, 26 puntos superior, la brecha más favorable a las mujeres) y la Comisión Forestal de Nayarit (76.0, 14.6 puntos superior). Las calificaciones más bajas las registraron la Secretaría de Obras Públicas (41.4, 15.4 puntos inferior), la Secretaría de Seguridad Pública (40.0, 26.6 puntos inferior) y la Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit (32.9, 24.1 puntos inferior). La brecha más desfavorable para las mujeres fue registrada en la Secretaría de la Contraloría General (-27.9).



## Observaciones.

Una vez más el factor presente, refleja que en general existe en la APE del gobierno de Nayarit, una equidad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, al igual que en el factor de Conciliación familia- trabajo, llama la atención que en prestaciones, el hombre sigue siendo excluido de sus responsabilidades familiares o desfavorecido en el ejercicio de su paternidad. Lo cual, no sólo resulta negativo para él, sino también para la mujer y la familia en general, ya que el peso de las responsabilidades se inclina hacia la madre, lo cual llega a impactar negativamente en el cuidado y bienestar de todos los miembros del hogar.

Las áreas de oportunidad encontradas fueron:

- La existencia del permiso o licencia de paternidad.
- Que las mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto, reciban el mismo salario.

La planeación estratégica que se propone para mejorar la igualdad salarial es la siguiente:

Promover la equidad entre mujeres y hombres implica otorgarles los mismos derechos y oportunidades, reconociendo su igualdad en dignidad humana. La remuneración equitativa en una institución es una clara muestra del avance en el respeto y reconocimiento por igual del potencial femenino y masculino.

En la evaluación global de la APE, el objetivo de *Igualdad de salario* obtuvo una calificación media (53.6 mujeres y 57.5 hombres), registrando una brecha en desventaja para las mujeres por -3.9.

Resulta prioritario garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.





**Objetivo 4.** Asegurar que las Dependencias y Entidades otorguen salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

**Estrategia 4.1** Establecer criterios de equidad y transparencia, que promuevan salarios y prestaciones en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

#### **Líneas de acción.**

**4.1.1** Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.

**4.1.2** Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el sexo, etnia, clase, discapacidad u otros.

**4.1.3** Revisar la estructura salarial estableciendo niveles salariales acordes a su estructura y funciones, no a criterios sexistas.

**Estrategia 4.2** Asignar salarios y prestaciones de acuerdo a las descripciones y perfiles de puestos y criterios objetivos, eliminando el etiquetarlos por estereotipos.

**Líneas de acción.**

**4.2.1** Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.

**4.2.2** Desarrollar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.

**Estrategia 4.3** Establecer salarios y prestaciones equitativos que atiendan las necesidades de hombres y mujeres.

**Líneas de acción.**

**4.3.1** Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres otros.

**4.3.2** Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan armonizar su vida laboral con otras responsabilidades, tales como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería, entre otros.

**4.3.3** Promover la aplicación de la licencia de paternidad, con la finalidad de incluir al hombre en la vida familiar.

**Estrategia 4.4** Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en las dependencias y entidades de la APE.

**Líneas de acción.**

**4.4.1** Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de cada institución.

**4.4.2** Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar los cambios observados.

**Estrategia 4.5** Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.

**Líneas de acción.**

**4.3.1** Establecer criterios gerenciales eficientes que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad, orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal.