

**Diagnóstico de
Cultura Institucional
con Perspectiva de
Género del Gobierno
del Estado de Jalisco**

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco

Índice

0. Glosario de siglas y acrónimos	3
1. Introducción	4
2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico	5
3. Informe cuantitativo y cualitativo sobre recolección de la información	12
4. Sistematización de la información	22
5. Diagnóstico: problemas detectados	128
6. Recomendaciones	136
7. Anexos	141
7.1. Cuestionario para el diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco	
7.2. Guía para la entrevista semiestructurada	
7.3. Guía para los grupos focales	
7.4. Relatoría de las acciones para la intervención	
7.5. Sistematización de las herramientas cuantitativas	
7.6. Sistematización de las herramientas cualitativas	
7.7. Sistematización de la encuesta por sexo: hombres	
7.8. Sistematización de la encuesta por sexo: mujeres	
7.9. Gráficos cuantitativos por dependencia del Gobierno de Jalisco	
7.10. Árbol de Problemas	
7.11. Árbol de Objetivos	
7.12. Autorías y participación	

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

0. Glosario de siglas y acrónimos

APE: Administración Pública Estatal.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés).

EML: Enfoque del Marco Lógico.

IJM: Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Inmujeres: Instituto Nacional de las Mujeres.

PCI: Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

PED: Programa Estatal de Desarrollo.

PG: Perspectiva de género.

PND: Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2019.

PROIGUALDAD: Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

1. Introducción

En abril del 2009, el Instituto Nacional de las Mujeres, junto con la Secretaría de la Función Pública presentaron el Programa de Cultura Institucional (PCI). Se trata de un programa intersectorial del Gobierno Federal que a través de nueve objetivos busca “inculcar una nueva cultura, una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual” (Inmujeres, 2009a, 7).

El PCI, junto con PROIGUALDAD y otros programas federales, es una de las formas de responder a los compromisos adquiridos por México ante los tratados internacionales CEDAU y Belém do Pará. Sin embargo, para su completa instauración en las instituciones de la República, se requiere que se replique tanto a nivel estatal y municipal.

El presente Diagnóstico realizado para el Gobierno del Estado de Jalisco pretende abonar a la construcción de una sociedad más igualitaria para hombres y mujeres al recabar información, sistematizar y problematizar algunas de las actividades más recurrentes en el espacio laboral del Gobierno del Estado de Jalisco. Primero, se presentará la metodología utilizada, basada en el Enfoque de Marco Lógico, junto con un informe de recolección de la información cualitativa y cuantitativa. Posteriormente, se exhibirán los resultados y su sistematización, para después abrir el panorama con los problemas encontrados y cerrar con las sugerencias emergidas del trabajo de análisis realizado a través del mismo EML.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico

Para llevar a cabo el Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco, se decidió trabajar con una estrategia metodológica compleja, de tal manera que se detectaran las discrepancias entre las reglamentaciones y normativas que actualmente existen en el Gobierno del Estado de Jalisco y lo que realmente sucede en el día a día entre el personal, es decir, entre lo que es y lo que debería de ser, de acuerdo a los nueve objetivos que marca el Programa de Cultura Institucional de Inmujeres. Dicha estrategia es el Enfoque del Marco Lógico (EML), el cual consiste en un conjunto de herramientas articuladas con una unidad de propósito, que facilita una toma de decisiones participativas, dirigidas a alcanzar un objetivo determinado en el ámbito de un proceso más amplio de desarrollo (Gómez, 2008). Es una metodología participativa y capaz de hacer visibles los problemas, participantes que se involucraron y objetivos; para luego trazar líneas de acción con indicadores claros que permitan dar un correcto seguimiento y evaluación a los temas tratados¹.

Como cualquier otro método de planificación, pretende reducir la incertidumbre que conlleva tomar decisiones. Asimismo, busca identificar y diseñar actuaciones adecuadas al medio y a las posibilidades con las que se cuenta, dando respuesta a necesidades concretas en el marco de políticas transformadoras más amplias. Es también un medio de aprendizaje, de confrontación entre el pensamiento y los hechos, entre la reflexión y la acción, de tal forma que la realidad se construye a partir de una interpretación y actualización constante de la experiencia (Gómez, 2008).

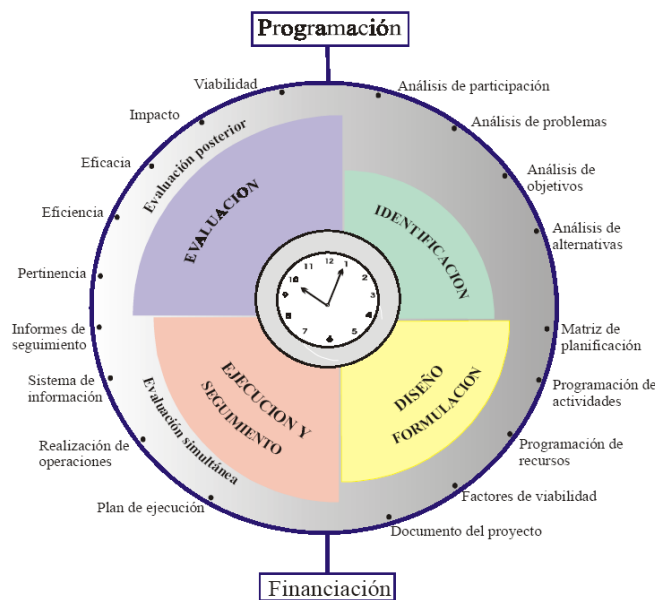
Este enfoque metodológico agrupa diversas herramientas orientadas a que quienes participan en el proceso analicen su realidad, expresen sus problemas y prioridades y utilicen la información generada para llevar a cabo actuaciones de desarrollo. Es por tanto, un enfoque que busca dar la voz a la población implicada y propiciar un proceso para su empoderamiento (Hegoa, 2006). Por tanto, su finalidad es, desde la participación, la flexibilidad y el consenso, llevar a cabo procesos sociales sostenibles.

En este sentido, el EML ha sido objeto de una creciente atención y aplicación por parte de las instituciones públicas y privadas, no sólo por su utilidad de cara a promover la participación y el empoderamiento en los procesos de toma de decisiones, sino también porque favorecen la eficiencia y la sostenibilidad de los procesos sociales, tales como políticas, programas y proyectos.

¹ Una parte de la justificación metodológica coincide con la planteada por Ocampo, Preciado y López (2012) en una investigación precedente.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La puesta en marcha del EML conlleva al conocimiento y uso de una serie de herramientas. El presente documento se encuentra la fase de “Identificación” según el Enfoque de Marco Lógico, por tratarse de un diagnóstico sobre la Cultura Institucional que implica el análisis de participantes, el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la matriz de alternativas. Asimismo, para la fase de diseño se contemplan los siguientes ejercicios: la matriz de planificación del proyecto, la programación de actividades, de recursos y los factores de viabilidad, tal como puede verse a continuación:



(Gómez, 2008, 30)

La planificación implica el planteamiento de los objetivos del Programa y el diseño metodológico para conseguir dichos objetivos, exponiendo desde el primer momento las dos dimensiones que Gómez (2008, 33) explica cómo la intervención planificada implica dos dimensiones: la “dimensión existencial de búsqueda de una nueva situación deseable que se aspira a alcanzar y una dimensión racional que se concreta en un proceso de toma de decisiones para determinar unos modos de actuación que consideramos eficaces”. Ambas dimensiones dan rumbo y sentido al diseño metodológico, así como a la ejecución del proyecto.

En el EML, la fase de identificación implica una serie de pasos que permiten tanto la recogida como el tratamiento de la información sobre la situación, para lo cual son muy

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

importantes los medios que se utilizan, los cuales consistieron en las siguientes acciones (Gómez, 2008, 49-55):

- Para el análisis de participación: de acuerdo con lo planteado por el EML, se identificó a las y los Secretarios del Gobierno del Estado de Jalisco, pero sobre todo se contactó a quienes fungirían como Enlaces para que en la siguiente fase de Ejecución y Seguimiento se puedan convertir en las Unidades de Género que sugiere el PCI Federal y que tendrán un papel protagónico en todos los procesos que implicará la implementación del PCI, con base en el *gender mainstreaming*. Se identificó y contactó a todas las Secretarías de Estado, para que la participación sea representativa por parte de todo el Gobierno del Estado de Jalisco. También se contó con el apoyo activo y comprometido por parte de Contraloría del Estado de Jalisco, para llevar a cabo las reuniones en su sede, además de dar seguimientos a los procesos y para prever activamente el seguimiento que será necesario para la implementación del PCI en la etapa de Ejecución y Seguimiento.

- En cuanto a las fuentes de identificación: se analizaron los documentos rectores precedentes al PCI estatal, Tratados Internacionales, Planes de desarrollo, legislación nacional y estatal, normativas y programas que dan fundamento y sustento a los objetivos y líneas de acción que se plantean para el PCI; también se hizo una investigación documental para dar el sustento teórico y conceptual a los términos y objetivos planteados en el PCI. Asimismo, se hizo una revisión documental sobre las experiencias positivas anteriores al incorporar el Programa de Cultura Institucional en otros estados o municipios, para analizar las aportaciones útiles que pueden servir de referente para las acciones presentes y futuras.

- Respecto a la definición de personas beneficiadas: se buscó información sobre el personal de cada una de las dependencias por medio de datos de Transparencia, también se corroboró la información con el apoyo de las y los enlaces de cada Secretaría para confirmar que fuera correcto el dato sobre la plantilla del personal que actualmente labora en todas las Secretarías.

El diseño metodológico general fue complejo y a continuación presentamos los pasos que se dieron para llegar a la información resultante de este diagnóstico.

2.1. Delimitaciones espaciales y temporales

Debido a que el interés y objetivo final de este diagnóstico es presentar un retrato de la situación actual en materia de género en el personal del Gobierno del Estado de Jalisco; la investigación se planteó de manera diacrónica, recogiendo así la experiencia tanto de

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

quienes llevaban varios años en la Administración Pública Estatal, como de las personas que laboran en la APE desde apenas unos meses, para generar un compilado diverso sobre la perspectiva de género dentro del lugar de trabajo.

Geográficamente hablando y también debido a los objetivos que plantea este diagnóstico, la investigación se limitó de manera presencial a quienes trabajan o habitan dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara, pero de manera exploratoria se cubrió también al personal que trabaja en el interior del Estado, por medio de una encuesta en línea.

2.2. Universo de estudio

Para efectos del diagnóstico, el universo de estudio fue todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.

Debido a que el Enfoque de Marco Lógico es una metodología que permite la participación y la construcción conjunta de problemas, objetivos y líneas de acción, se decidió no discriminar a personas o grupos específicos, por lo que en la etapa exploratoria se aplicó el cuestionario a todo el personal y sin distinción alguna, para obtener una visión más general, abierta y plural. Además se procuró que el tipo de acceso garantizara la confidencialidad y el anonimato.

2.3. Herramientas metodológicas

El procedimiento para definir las herramientas metodológicas se determina de la siguiente manera: en primer lugar se planean las actividades correspondientes al diseño metodológico, integrando los elementos o las temáticas con base en las que se realizará el diagnóstico; después se seleccionan las técnicas a utilizar y por último se elaboran los instrumentos necesarios para recabar la información, con el respectivo pilotaje cuando se considera pertinente para los fines de la investigación (Aguilar-Morales, 2010, 3).

2.3.1 Para la determinación de las actividades y las temáticas:

- Se solicitó a cada Secretaría por medio de un oficio la designación de una persona enlace que pudiera encargarse de hacer llegar al equipo de trabajo la información relativa a cada una de sus dependencias, específicamente en cuanto a la cantidad de personal que tenían y en qué niveles (operativo, medio, directivo) y que además participaran en reuniones para también dar una perspectiva cualitativa de las áreas de oportunidad que tenían en cada uno de sus lugares de trabajo. El perfil de quienes son enlaces, según lo solicitado,

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

era personal de Recursos Humanos de cada Secretaría o personas que ya tuvieran experiencia y/o que formaran parte de áreas relacionadas a la igualdad de género dentro de sus dependencias. Esta primera etapa es llamada en el Enfoque de Marco Lógico: “Protagonistas de la identificación”, en la cual se eligen a quienes serán participantes en los procesos de análisis y toma de decisiones sobre los proyectos en cuestión.

- Paralelamente a esto, se creó una encuesta exploratoria dirigida a todo el personal del Gobierno del Estado de Jalisco y basada en los nueve objetivos del Programa de Cultura Institucional de Inmujeres para tener un primer retrato de los principales problemas en la vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras y, con ello, detectar las temáticas y actividades que se plantearían como parte del trabajo de diagnóstico.

- Una vez que se designaron a las y los enlaces, se procedió a la creación de una red de trabajo con participativo y se les solicitó apoyo con la aplicación de las encuestas exploratorias a todo el personal de su dependencia. A la vez, se instituyeron reuniones semanales donde cada enlace aportaba su propio punto de vista sobre los resultados de las encuestas.

2.3.2. Para la selección de técnicas que se utilizarían en este proceso de diagnóstico:

- En el diseño metodológico previo se decidió trabajar tanto con el instrumento cuantitativo –la encuesta– como otros cualitativos, considerando que serían imprescindibles para diagnosticar la cultura institucional con toda la complejidad que le caracteriza.

- Se llevaron a cabo 4 entrevistas a profundidad para brindar una mayor profundidad al análisis, con personas que fueron consideradas casos importantes por parte de las y los enlaces en algunas dependencias.

- Se trabajó con dos grupos focales por rangos laborales distintos (un grupo focal para personas con nivel operativo, otro grupo focal para rangos altos y medios) ya que las percepciones varían mucho dependiendo del nivel en el que el personal está inserto. Esta diferencia no aparecía de manera tan profunda en las herramientas cuantitativas, pero sí pudo observarse en las aportaciones de carácter cualitativo.

2.3.3. Elaboración de los instrumentos:

-Encuesta

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Con base en los objetivos del PCI Federal y de la lectura realizada por el equipo de trabajo sobre las cuestiones que atañen al análisis de las culturas organizacionales, se diseñó una encuesta en línea accesible para todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco; la cual fue revisada por personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres como la Licda. Maximina Bastida Cuevas y la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Licda. Mariana Fernández Ramírez. También se realizó un pilotaje previo a la aplicación del instrumento, tanto con un grupo de 18 personas, como con tres personas que hicieron comentarios al instrumento, de manera individual.

En la encuesta se abordaron preguntas relativas al conocimiento de los derechos laborales y a la aplicación de éstos en el lugar de trabajo, con la intención de revelar las primeras discrepancias entre lo que hay a nivel de reglamentación y lo que en verdad sucede en el espacio laboral, así como detectar problemas recurrentes en lo general.

- Instrumentos cualitativos

Como hemos comentado anteriormente, el análisis de la cultura institucional con perspectiva de género es complejo porque consiste en observar una serie de factores que pueden estar permeados por prejuicios o por límites en la percepción de la realidad social sobre los estados anímicos, las acciones y los procesos de desarrollo de las instituciones; por lo que exige instrumentos cualitativos para explorar cuestiones como las rutinas, las costumbres, las normas, las creencias y actitudes, los valores, el juego de reglas institucionales, los símbolos, las relaciones, los discursos y las metas de la comunidad institucional (Palomar, 2009, 58).

En coincidencia con Mumby y Stohl, Palomar propone que se piense la cultura institucional de género como “un fenómeno discursivo susceptible de ser leído como un texto compuesto de signos, pero también de prácticas [...] y puede ser también entendido como un sitio de poder que produce subjetividad (identidad) en una manera particular” (2009, 59). De acuerdo con Palomar y debido a la importancia de la dimensión subjetiva en la consolidación de la cultura institucional, se decidió no acotar la investigación desde una perspectiva meramente cuantitativa, para abrir la comprensión del problema desde una perspectiva que incluya el acercamiento con las percepciones y aportaciones de las personas que están insertas en la cultura institucional, a través de los instrumentos cualitativos anteriormente mencionados.

Con base en los objetivos del PCI, así como las lecturas realizadas sobre el tema y el cuestionario de cultura institucional elaborado, se diseñaron dos instrumentos para

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

completar la información y con la intencionalidad de profundizar sobre las cuestiones con la perspectiva subjetiva y cualitativa de quienes se viven inmersos e inmersas en la cultura institucional que estamos diagnosticando: la guía para grupos focales y la guía para entrevista semiestructurada.

-Guía para grupos focales

El primer instrumento cualitativo consiste en una guía para activar la discusión en los grupos focales con base en temas que se detectaron como prioritarios en las encuestas y de acuerdo a los objetivos del PCI, esto con la finalidad de profundizar en los elementos detectados en las encuestas y darle un carisma cualitativo.

- Guía para entrevista semiestructurada

El instrumento consiste en una guía para realizar las entrevistas con preguntas semi-abiertas, elaborada a manera de cuestionario y alineada con los temas y problemáticas surgidas de las anteriores herramientas y con los objetivos planteados en el PCI Federal, con la finalidad de obtener algunas respuestas que, por miedo o vergüenza, no pudieran ser comentadas en los grupos focales y que pudieran revelar algunos de los problemas más ocultos y experienciales del ambiente laboral de las dependencias.

- Formatos de vaciado de información

A través de formatos para el vaciado de información, así como la generación de gráficas que mostraran claramente tendencias, se le brinda claridad a la problematización y la generación de objetivos y líneas de acción, además de brindar pautas y material para el trabajo participativo durante las reuniones con los enlaces.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

3. Informe cuantitativo y cualitativo sobre recolección de la información ²

Con el propósito de garantizar información precisa referente a la situación particular de cada una de las distintas dependencias, se decidió implementar una estrategia incluyente y de participación activa para la recolección de información del Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco.

Primeramente, a través de un oficio firmado por la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres, la Licda. Mariana Fernández Ramírez, se contactó a las 17 Secretarías de Estado para informarles sobre el proyecto y solicitarles la asignación de personas que fungieran como Enlaces en los procesos participativos que implicaría la realización del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género. Las dependencias son:

1. Secretaría General de Gobierno, presidida por el Mtro. Arturo Zamora Jiménez.
2. Contraloría del Estado, presidida por el Mtro. Juan José Bañuelos Guardado.
3. Fiscalía General del Estado, presidida por el Mtro. Luis Carlos Nájera Gutiérrez de Velasco.
4. Procuraduría Social del Estado, presidida por la Dra. Felicitas Velázquez Serrano.
5. Secretaría de Cultura, presidida por la Dra. Myriam Vachez Plagnol.
6. Secretaría de Desarrollo Económico, presidida por el Sr. José Palacios Jiménez.
7. Secretaría de Desarrollo e Integración Social, presidida por el Lic. Salvador Rizo Castelo.
8. Secretaría de Desarrollo Rural, presidida por el Ing. Héctor Padilla Gutiérrez.
9. Secretaría de Educación, presidida por Lic. Francisco de Jesús Ayón López.
10. Secretaría de Infraestructura y Obra Pública, presidida por el Ing. Roberto Dávalos López.
11. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología, presidida por el Mtro. Jaime Reyes Robles.
12. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial, presidida por la Biol. María Magdalena Ruiz Mejía.
13. Secretaría de Movilidad, presidida por el Lic. Mauricio Gudiño Coronado.

² Una mirada más detallada sobre las acciones realizadas para la obtención de información puede encontrarse en el documento titulado “Relatoría de las acciones para la intervención”, adjuntado como anexo al presente Diagnóstico.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

14. Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas, presidida por el Mtro. Ricardo Villanueva Lomelí.
15. Secretaría de Salud, presidida por el Dr. Jaime Agustín González Álvarez.
16. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, presidida por el Lic. Jesús Eduardo Almaguer Ramírez.
17. Secretaría de Turismo, presidida por el Lic. Jesús Enrique Ramos Flores.

En el oficio se les informaba a quienes fungen como Secretarios y Secretarias en la Administración Pública Estatal que, en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2013, se iba a realizar el Diagnóstico de Cultura Institucional para detectar situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal. En el mismo oficio se les solicitó que designaran a una persona como enlace oficial de la dependencia para que apoyara en los procesos necesarios para la elaboración del diagnóstico. Esta persona de enlace tendría las siguientes funciones:

- Seguimiento a la aplicación de la Encuesta sobre Cultura Institucional al personal de la Secretaría, la cual iba a ser respondida a través de una liga de Internet.
- Apoyar en la difusión de la encuesta, además de apoyar para que el personal de la dependencia respondiera la encuesta.
- Participar en las mesas de trabajo, las cuales eran necesarias para hacer el diagnóstico y la interpretación de resultados de la manera más adecuada y según el Enfoque de Marco Lógico.

Con base en lo solicitado a través de los oficios enviados a cada una de las Secretarías del Gobierno del Estado de Jalisco, se designó a un enlace que fungió como contacto directo en cada una de las dependencias. Las personas asignadas como Enlaces son:

1. Secretaría General de Gobierno

Enlace principal: Lic. Alfonso Talavera García.

Enlace acompañante: Licda. Ingrid Magdalena Piña Torres.

2. Contraloría del Estado

Enlace principal: Lic. Oscar Ricardo Cárdenas Ruiz.

3. Fiscalía General del Estado

Enlace principal: Licda. Yadira Elizabeth López García.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

4. Procuraduría Social del Estado

Enlace principal: Ing. Rubén Enrique Tinajero Cortés.

5. Secretaría de Cultura

Enlace principal: Lic. Ángela Gómez Ponce.

Enlace acompañante: Lic. Rubén Anaya González.

6. Secretaría de Desarrollo Económico

Enlace principal: Licda. Gloria Aranzazú González Briseño.

7. Secretaría de Desarrollo e Integración Social

Enlace principal: Mtra. Edith E. Medina González.

8. Secretaría de Desarrollo Rural

Enlace principal: Licda. Teresa Núñez Cázares.

Enlace acompañante: Lic. Jesús Álvarez Martínez.

9. Secretaría de Educación

Enlace principal: Mtra. Magalli Pérez Lomelí.

Enlace acompañante: Mtra. Paula Bertha Vázquez Ávalos.

10. Secretaría de Infraestructura y Obra Pública

Enlace principal: Licda. Laura Elena Silva Martínez.

11. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología

Enlace principal: Mtro. Ricardo Acosta Torres.

12. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial

Enlace principal: Lida. Irma Venadero Flores.

Enlace acompañante: Licda. Karla Teresa Elizalde Trujillo.

13. Secretaría de Movilidad

Enlaces principales: Licda. Vania Machado Hernández.

Enlace acompañante principal: Licda. Mónica Elena Jiménez Solís.

Enlace acompañante: Lic. Ignacio Murillo Tornero.

Enlace acompañante: Lic. Miguel Ángel Trujillo Díaz.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

14. Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas

Enlace principal: Arq. Claudia Verónica Segura Villalvazo.

15. Secretaría de Salud

Enlace principal: Mtra. Claudia Patricia Trigo González.

Enlace acompañante: Dr. Hugo Alejandro Aldana Mendoza.

Enlace acompañante: Ing. Salvador Barbosa Ramírez.

16. Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Enlace principal: Licda. María de Lourdes León Madrigal.

Enlace acompañante: Licda. Johanna Janette Reyes Zaragoza.

17. Secretaría de Turismo

Enlace principal: Lic. Daniel Gámez Torres.

Una vez designados los y las Enlaces y con los instrumentos diseñados se procedió a recoger la información mediante encuestas. Con la intención de recabar la mayor cantidad de información posible, el equipo de trabajo decidió que la encuesta se aplicaría a todo el personal posible del Gobierno del Estado de Jalisco y para esto se realizó con apoyo del área de Sistemas Computacionales una encuesta en línea accesible para todas las personas que laboran en la administración pública estatal y se dio un periodo de diez días para su contestación.

La convocatoria para realizar la encuesta se hizo llegar a través de los y las Enlaces, de correos electrónicos y de pósters pegados en todas las dependencias del Gobierno del Estado. Al final del tiempo estipulado, se contó con la respuesta confiable de 6,815 personas encuestadas que laboran en el Gobierno del Estado de Jalisco, entre personal operativo, mandos medios y mandos directivos de primer y segundo nivel, para reportar la situación del total de personas laborando.

Posteriormente se realizaron grupos focales y entrevistas, conjuntamente con mesas de trabajo semanales con quienes fungieron como Enlaces de cada una de las dependencias convocadas. Para los grupos focales se les pidió a los y las Enlaces que sugirieran una persona de rango medio o alto y otra de rango operativo para que participaran en cada uno de los grupos, un hombre o una mujer de manera alternada y por sorteo, para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A dichas personas se les citó

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

por grupos de rango laboral, por lo que se trabajó un grupo focal exclusivamente con personal operativo, otro con mandos altos y medios.

Los grupos focales quedaron conformados de la siguiente forma:

Grupo focal 1 - Nivel directivo y medio

Dependencia	Sexo
Secretaría General de Gobierno	Mujer
Contraloría del Estado	Hombre
Fiscalía general del Estado	Hombre
Procuraduría Social	Mujer
Secretaría de Cultura	Hombre
Secretaría de Desarrollo e Integración Social	Hombre
Secretaría de Desarrollo Económico	Hombre
Secretaría de Desarrollo Rural	No asistió
Secretaría de Educación Pública	Mujer
Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Hombre
Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	No asistió
Secretaría de Movilidad	Mujer
Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas	No asistió
Secretaría de Salud	Hombre
Secretaría de Turismo	Hombre
Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	No asistió
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	No asistió
TOTAL	Mujeres - 4 Hombres - 8

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Grupo focal 2 - Nivel operativo

Dependencia	Sexo
Secretaría General de Gobierno	Hombre
Contraloría del Estado	Mujer
Fiscalía general del Estado	No asistió
Procuraduría Social	Mujer
Secretaría de Cultura	Mujer
Secretaría de Desarrollo e Integración Social	Mujer
Secretaría de Desarrollo Económico	Mujer
Secretaría de Desarrollo Rural	No asistió
Secretaría de Educación Pública	Hombre
Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Mujer
Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	Hombre
Secretaría de Movilidad	Hombre
Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas	No asistió
Secretaría de Salud	No asistió
Secretaría de Turismo	Mujer
Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	No asistió
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Mujer
TOTAL	Mujeres - 8 Hombres - 4

Por otra parte, las entrevistas se aplicaron en el formato semiestructurado, teniendo la guía elaborada previamente. La herramienta se utilizó con cuatro personas, quedando de la siguiente manera:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Rango	Sexo
Directivo I	Mujer
Directivo II	Mujer
Medio	Hombre
Operativo	Mujer
TOTAL	Mujeres - 3 Hombres - 1

Las preguntas y guías elaboradas para la aplicación de las herramientas de investigación tanto cualitativas como cuantitativas estuvieron destinadas a ahondar en las siguientes cuestiones:

I) Deberes institucionales

- Conocimiento o desconocimiento de los derechos de trabajadores y trabajadoras del Gobierno del Estado de Jalisco
- Conocimiento o desconocimiento sobre los reglamentos y normativas sobre equidad de género que existen en Jalisco
- Conocimiento o desconocimiento sobre la dependencia o dependencias que formulan u observan la política pública en materia de género en el Estado de Jalisco

II) Clima laboral

- Ambiente laboral
- Jerarquización, cargas laborales e igualdad de género
- Respeto a la autoridad con perspectiva de género

III) Comunicación incluyente

- Uso de lenguaje incluyente en la comunicación oficial del Gobierno del Estado de Jalisco
- Conocimiento o desconocimiento de conceptos básicos del lenguaje incluyente
- Comunicación vertical

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

IV) Selección de personal

- Claridad en los mecanismos de selección de personal
- Acceso igualitario a mandos medios y superiores
- Empoderamiento de las mujeres

V) Salarios y prestaciones

- Claridad y equidad en los salarios y prestaciones otorgados
- Respeto a los tabuladores de salario

VI) Promoción vertical y horizontal

- Claridad en los mecanismos de selección de personal
- Acceso igualitario a promociones
- Acceso igualitario a mandos medios y superiores

VII) Capacitación y formación de personal

- Claridad en los mecanismos para acceder a capacitaciones
- Acceso igualitario a capacitaciones
- Sistemas de capacitación con perspectiva de género para el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco

VIII) Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- Claridad en los derechos de trabajadores y trabajadoras
- Las madres trabajadoras en el entorno laboral
- Derechos de los padres para participar del cuidado de sus hijos
- Acciones y programas dirigidos a conciliar la vida familiar, laboral y personal
- Percepciones sobre los trabajadores y trabajadoras que tienen a su cuidado hijos o familiares enfermos

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

IX) Hostigamiento y acoso sexual

- Existencia o inexistencia de casos de acoso sexual u hostigamiento dentro del entorno laboral
- Atención y seguimiento a las denuncias por hostigamiento y acoso sexual
- Educación sobre hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo
- Prácticas comunes de hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo

Paralelamente a la realización de las encuestas, grupos focales y entrevistas a profundidad, se llevó a cabo una investigación documental y un análisis jurídico para determinar los ordenamientos legales y artículos aptos para nutrir el marco teórico, conceptual y normativo del PCI del Gobierno del Estado de Jalisco. Dichos documentos fueron:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Plan Estatal de Desarrollo 2013-2018.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

- Norma NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Norma Oficial Mexicana de la Secretaría de Economía referente a la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.

Una vez recabada toda la información se procedió a su sistematización con la intención de detectar problemas y objetivos principales en cuestión de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

4. Sistematización de la información

La sistematización de la información del Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco fue realizada considerando dos dimensiones de análisis. Por una parte, la observación de los fenómenos planteados en sí mismos por todo el personal que respondió la encuesta y sin diferenciación de respuestas de hombres y mujeres, las cuales serán expuestas a través de gráficas con porcentajes que acerquen a la observación de las realidades y problemáticas que emergen en torno a la consolidación de una Cultura Institucional con perspectiva de género. Por otra parte, hemos decidido correlacionar el análisis con la mirada o el lente de género, para observar el comportamiento de las respuestas de mujeres y hombres frente a la problemática; en tipo de gráficas aparecerán las consideraciones con perspectiva de género que permitan analizar de manera diferenciada las percepciones de ambos sexos sobre la misma cuestión. Para esta segunda dimensión del análisis usaremos mayoritariamente gráficas de barras, que permitirán la percepción comparativa de las respuestas de mujeres y hombres, así como el comportamiento paulatino de las respuestas de ambos sexos, considerando que muchas preguntas tenían opciones de respuestas con escalas de valoración.

4.1. Información cuantitativa

Se contó con la respuesta confiable de 6,815 personas encuestadas que laboran en el Gobierno del Estado de Jalisco, entre personal operativo, mandos medios y mandos directivos de primer y segundo nivel, para reportar la situación del total de personas laborando.

La proporción de personas encuestadas fue de 51% en el caso de las mujeres y 49% de hombres, con lo cual se garantizó la representación casi igualitaria de ambos sexos en la información. En la siguiente tabla se puede observar al personal encuestado por dependencia³:

3 En algunas Secretarías se llegó a delimitar un universo más acotable con el cual se trabajará el Programa de Cultura Institucional, razón por la cual el personal se encuentra basado en esa plantilla. Es el caso de Secretaría de Salud y Secretaría de Educación, esta última ya está operando la Red Equidad, con experiencias exitosas en los procesos de intervención para la promoción de la equidad de género en el ámbito educativo.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Dependencia	Personal total	Personas que contestaron la encuesta
Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	85 ⁴	142
Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	1031	862
Contraloría del Estado	340	250
Secretaría de Turismo	126	73
Secretaría de Movilidad	1148	656
Secretaría del Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	308	142
Procuraduría social	313	114
Secretaría de Desarrollo Económico	160	58
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	652	234

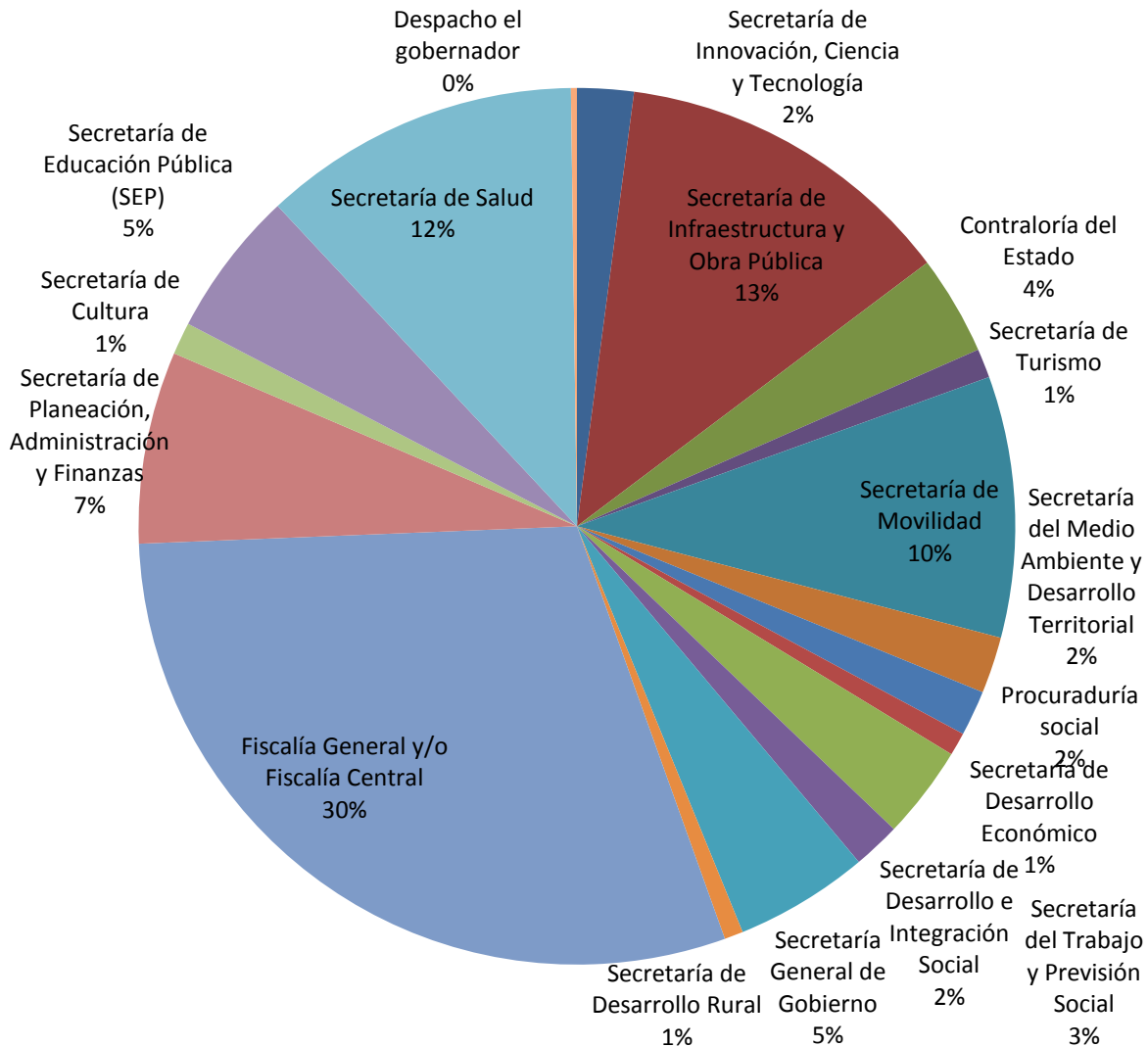
4 En el caso de la Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología, al ser de reciente creación, todavía tenían personal ubicado en otras dependencias que ya estaba asignado a esa Secretaría, por lo que al recibir la encuesta ese personal se asumió ya como parte de la Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología al contestar, aunque por nómina todavía dependen de otras áreas del Gobierno del Estado de Jalisco. De ahí la discrepancia de los números.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Secretaría de Desarrollo e Integración Social	412	119
Secretaría General de Gobierno	1274	337
Secretaría de Desarrollo Rural	250	47
Fiscalía General y/o Fiscalía Central	13000	2034
Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas	3773	483
Secretaría de Cultura	972	81
Secretaría de Educación Pública	55960	368
Secretaría de Salud	2368	800
Despacho del Gobernador	N/D	15
TOTAL DE ENCUESTAS CONTESTADAS		6815

Esta gráfica muestra el porcentaje de participación de cada dependencia en relación al universo total de personas que trabajan en el Gobierno del Estado de Jalisco:

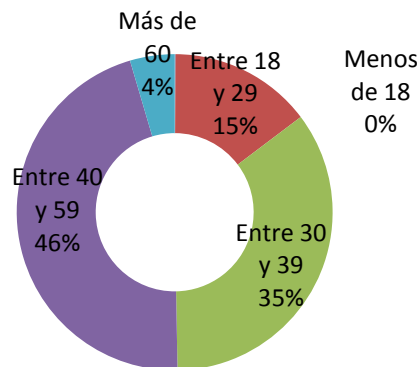
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



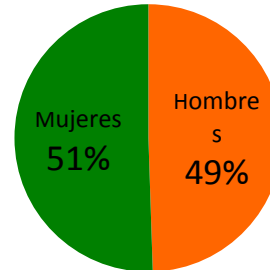
Para realizar una construcción sociodemográfica y laboral más precisa del personal, se hicieron una serie de preguntas introductorias en la encuesta para conocer su edad, sexo, tiempo de trabajo dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, entre otras cuestiones. Los resultados fueron los siguientes:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

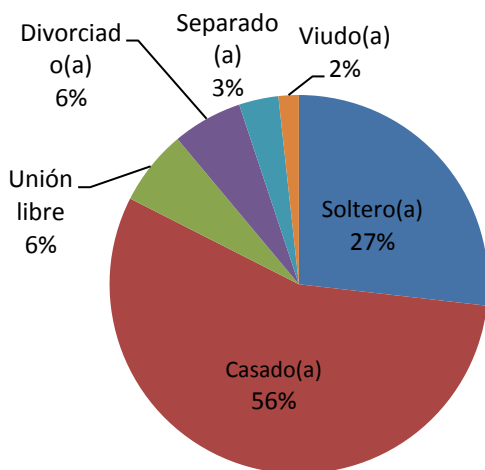
Encuestas contestadas por edad



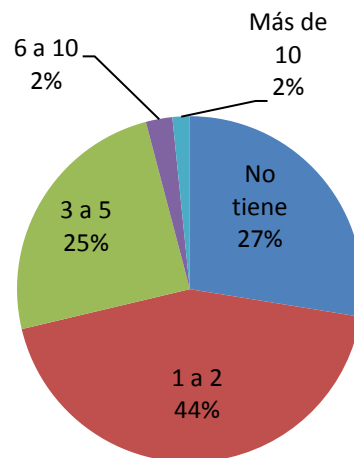
Encuestas contestadas por sexo



La aplicación de las encuestas arrojó que la mayoría de las personas que contestaron la encuesta se sitúa entre los 40 y 59 años, representando al 46% de la población encuestada. Las personas de entre 30 y 39 años representaron el 35%, las que tienen entre 18 y 29 años el 15%, las de más de 60 el 4% y, aunque había algunas personas menores de 18 años entre el personal, no llegaron a representar ni el 1% de la población. Se logró casi por completo que contestaran con la misma proporción de mujeres y hombres, al tener un 51% y 49% de representación respectivamente.



Encuestas contestadas por estado civil

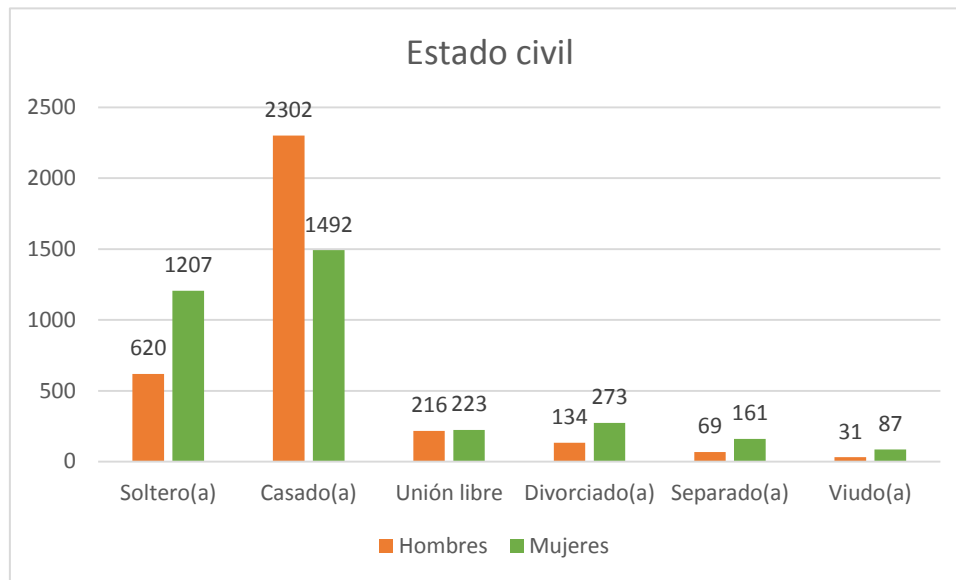


Cantidad de hijos e hijas

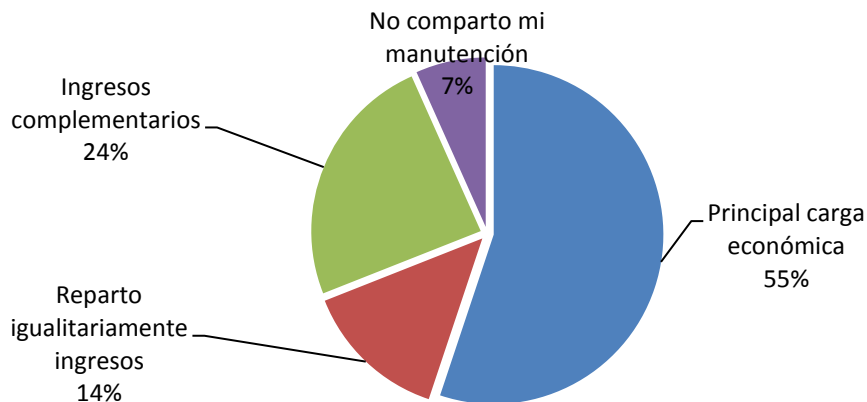
En cuanto a su vida familiar, el 56% del personal manifestó estar casado(a), el 27% soltero(a), el 6% vive en unión libre, un 6% de las personas encuestadas se han divorciado, un 3% se han separado y un 2% manifestaron haber enviudado. El 73% del

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

personal del Gobierno del Estado de Jalisco tiene hijos o hijas, de los cuales el 44% tiene 1 ó 2, el 25% tiene de 3 a 5, el 2% tiene de 6 a 10 y otro 2% tiene más de 10 hijos o hijas.

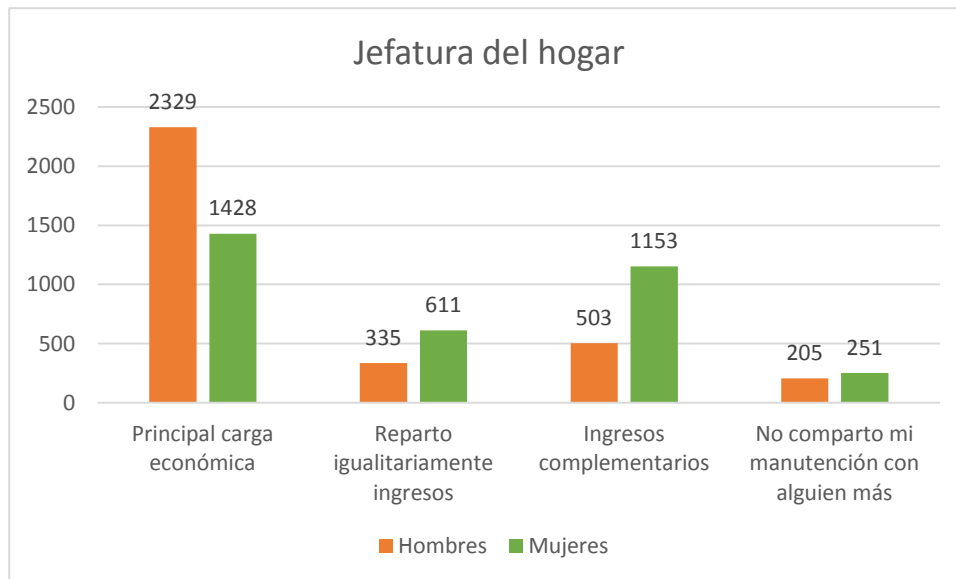


La información desagregada por sexo nos revela que es mayor el número de mujeres que son solteras (1207 frente a 620 hombres en la misma situación) y un número mayor de ellas se encuentran separadas o divorciadas (273 respecto a 134 hombres), mientras que el número de hombres casados es significativamente mayor al número de mujeres con el mismo estado civil (2302 hombres casados respecto a 1492 mujeres con el mismo estado civil).



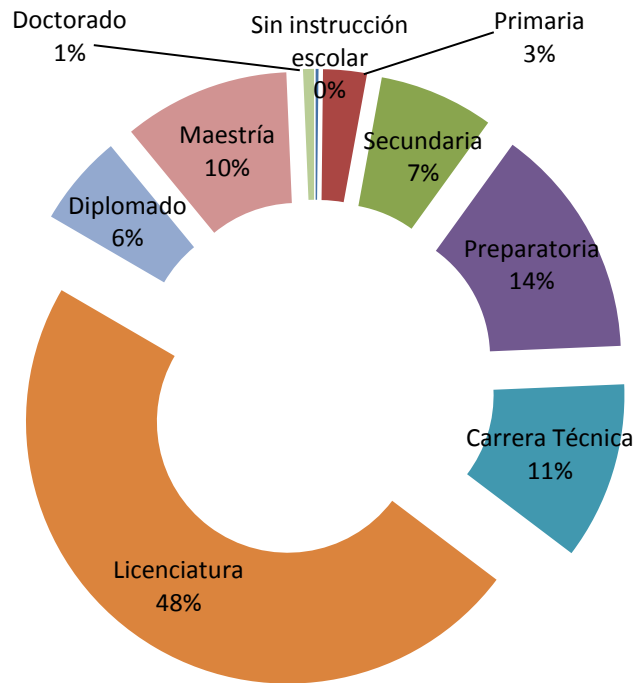
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Sobre la economía familiar, el 55% del personal manifestó ser la principal carga económica de su hogar, mientras que el 24% aseguró que sus ingresos son complementarios en el ingreso familiar, el 14% reparte igualitariamente ingresos con uno o más miembros de su familia y el 7% no comparte su manutención con nadie más.

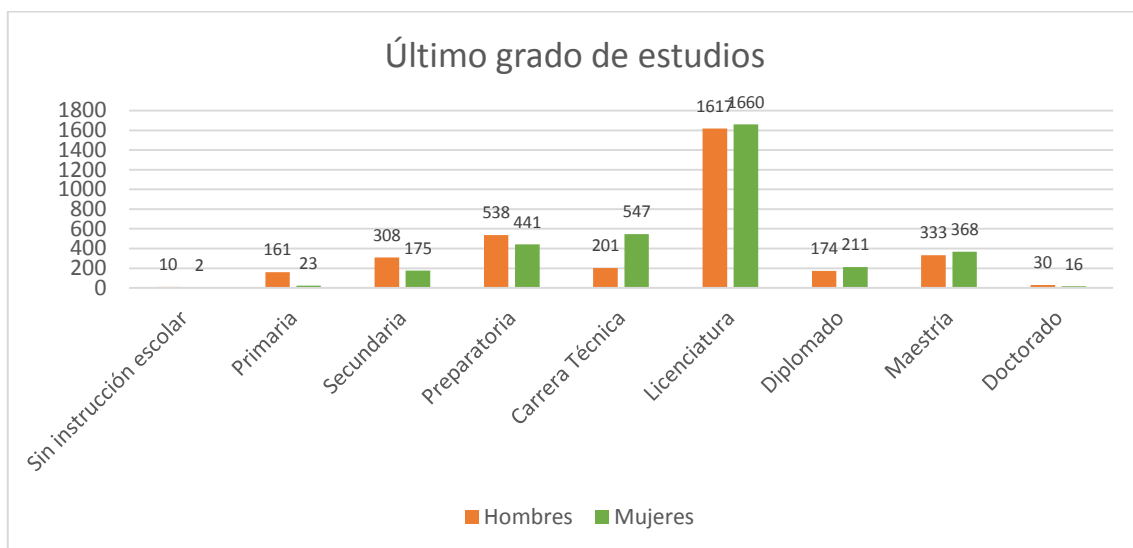


Cuando observamos los datos con perspectiva de género, podemos advertir que entre el personal del Gobierno del Estado hay una tendencia a perpetuar roles de género que colocan a los varones en condición de principales proveedores de sus hogares, mientras que hay una respuesta más alta de mujeres cuyos ingresos son complementarios (1153 respecto a 503 varones que dicen aportar complementariamente sus ingresos). También destaca hay más mujeres que hombres afirmando que en su familia se reparten igualitariamente los ingresos, pero un número considerable de empleadas (1428) tienen la principal carga económica en sus hogares, este dato puede ser de gran importancia para las políticas laborales e incluso salariales, considerando que aún persiste la idea de que los ingresos de las mujeres son sólo complementarios a los hogares mexicanos. En el caso de las mujeres que respondieron la encuesta del PCI, podemos observar que hay más mujeres que tienen la principal carga económica de sus hogares, respecto a las que tienen ingresos complementarios (1428 en contraste con 1153).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Sobre el último grado de estudios, el 48% del personal manifestó haber cursado la licenciatura, seguido por quienes llegaron a la preparatoria con un 14% de las personas encuestadas, quienes estudiaron carreras técnicas representaron el 11% de los resultados, quienes tienen una maestría el 10%, quienes registraron como último grado de estudios la secundaria representaron el 7%, seguidos por quienes llegaron hasta un diplomado con el 6%, el 3% tiene la educación primaria, el 1% tiene doctorado y poco menos del 1% no cuenta con instrucción escolar alguna.



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Desagregando la escolaridad por sexo, observamos que entre el personal que tiene hasta el grado de preparatoria predominan los hombres (538 respecto a 441 mujeres). Las mujeres con carrera técnica son más del doble que los hombres (547 frente a 201). La cantidad de hombres con licenciatura, diplomado o maestría es muy similar al de mujeres, aunque ellas tienen un ligero predominio. Finalmente, también es notar que el número de hombres con doctorado duplica al de mujeres con ese grado de estudios (30 frente a 16 mujeres con el mismo grado de estudios).

Sobre la forma de ingreso a la Administración Pública Estatal, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

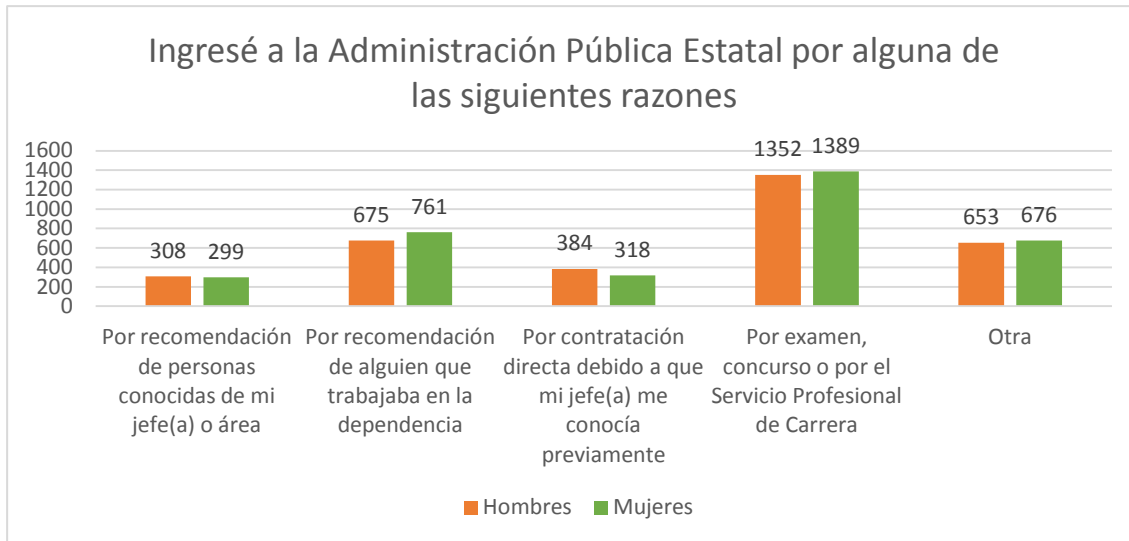


La mayor parte del personal (40%) aseguró que su ingreso fue por examen, concurso o por el Servicio Profesional de Carrera. Ya que este último no se usa de manera regular en el Gobierno del Estado de Jalisco y de acuerdo a las opiniones expresadas en las herramientas metodológicas cualitativas⁵, concluimos que la mayoría de estas personas entraron a través de un proceso regular de entrevistas y contratación. El 30% del personal

⁵ Cuando se consultó a los grupos participantes en procesos cualitativos de investigación, hubo una respuesta generalizada de que lo más recurrente es entrar por recomendación y contactos, se generalizaron las risas y los comentarios irónicos cuando se les compartieron los resultados en este rubro.

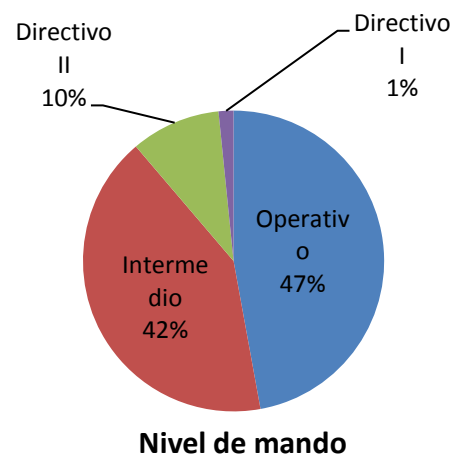
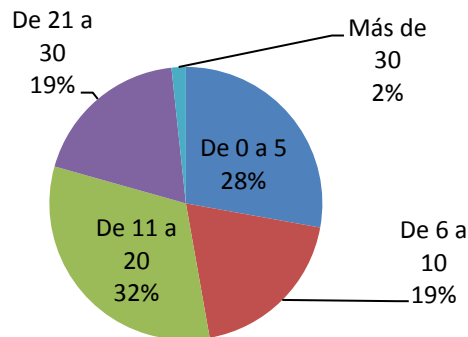
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

entró a trabajar por medio de recomendaciones, 21% por recomendación de alguien que trabajaba en la dependencia, mientras que el 9% restante por recomendación de conocidos del jefe o jefa o de otras dependencias. El 10% manifestó que conocía a su actual jefe o jefa previamente y que por eso entraron a trabajar ahí y el 20% aseguró que su forma de ingreso fue otra de las aquí descritas. Esta misma información se ve de la siguiente forma cuando separamos hombres y mujeres:



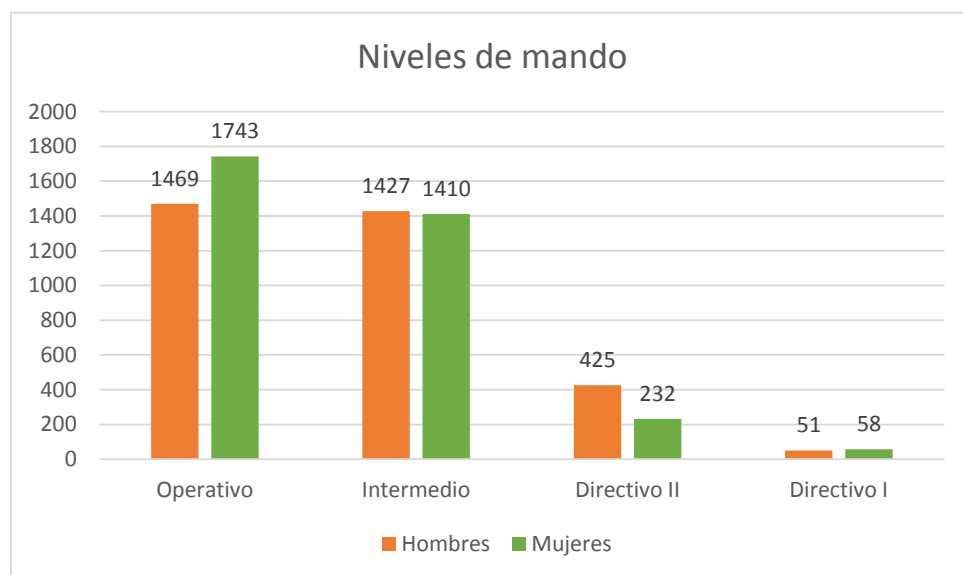
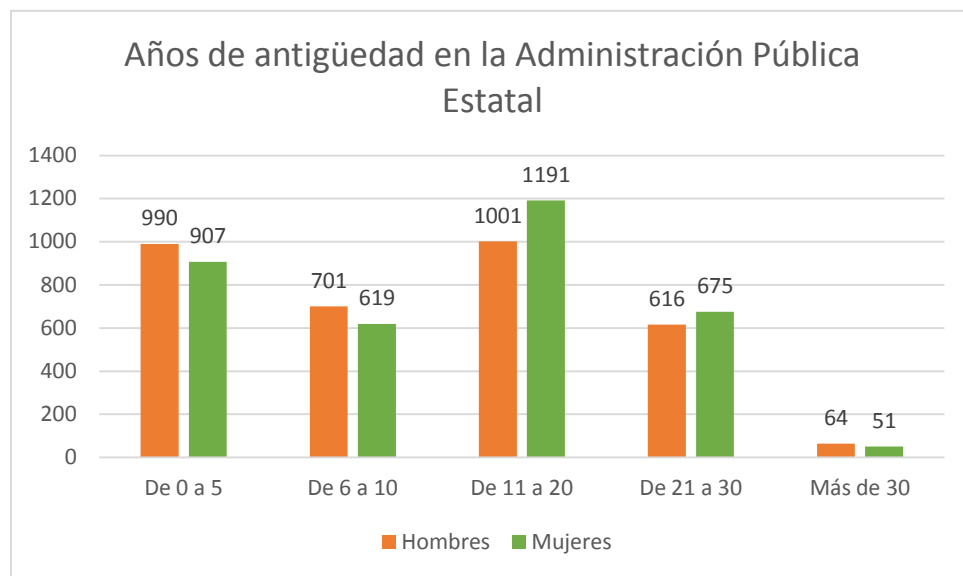
No se pueden observar diferencias significativas entre los modos de contratación de hombres y mujeres. Los hombres y las mujeres dicen entran a trabajar al Gobierno del Estado sustancialmente por los mismos mecanismos.

Años de antigüedad en la Administración Pública Estatal



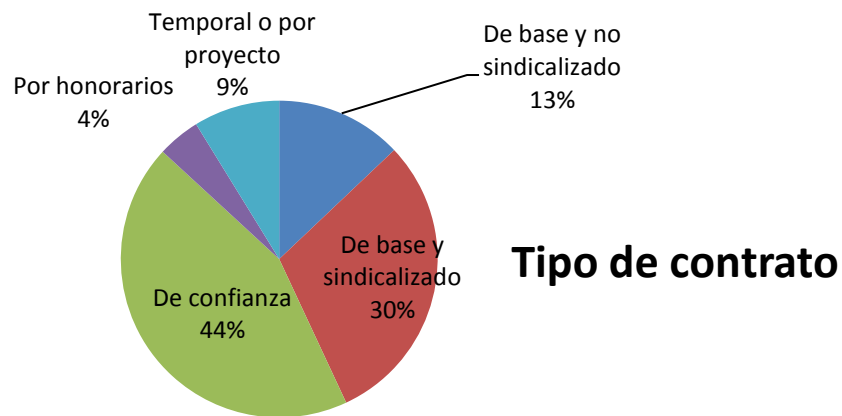
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Sobre su vida laboral, la mayor parte del personal entrevistado manifestó tener de 11 a 20 años trabajando en la administración pública estatal, seguidos por quienes son de recién ingreso o tienen hasta un máximo de 5 años con el 28% de las encuestas contestadas. Quienes tienen de 6 a 10 años y de 21 a 30 años representan cada uno el 19% de las encuestas contestadas y el 2% del personal tiene más de 30 años trabajando ahí. Del personal encuestado, el 47% manifestó tener un nivel Operativo dentro del escalafón del Gobierno del Estado de Jalisco, un 42% un nivel Intermedio, los de nivel Directivo II un 10% y los Directivos de primer nivel el 1% de las encuestas contestadas. Introduciendo la perspectiva de género a estas dos gráficas, podemos observar lo siguiente:

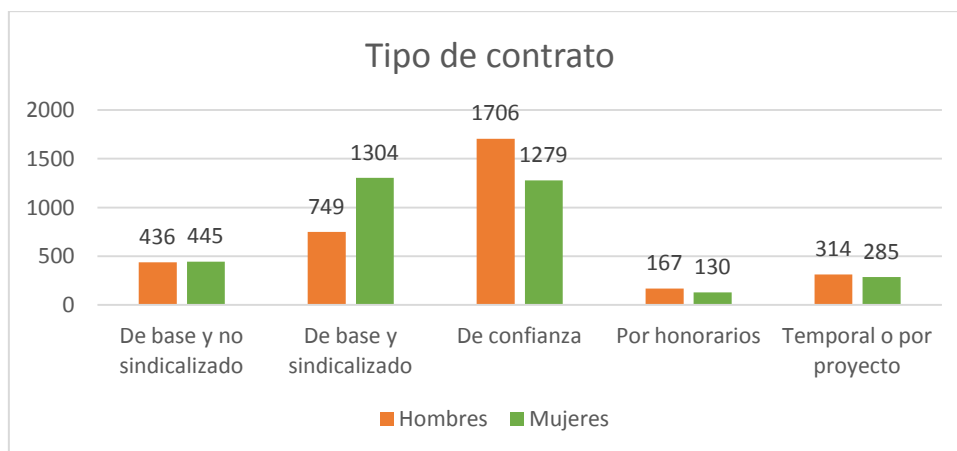


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
 “AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Claramente hay mayor proporción de personal operativo que son mujeres (1743 respecto a 1469 varones en nivel operativo), mientras que en niveles directivos hay una mayor preponderancia de hombres en términos generales, es decir, haciendo una conjunción entre directivo I y II, aunque en el directivo I participaron 7 mujeres más respecto a sus homólogos varones⁶. Si cruzamos esta información con la “experiencia acumulada por género” encontramos que las mujeres tienen mayor experiencia que los hombres (43,744 años de ellas contra 40,738 de ellos)⁷, pero esto no se traduce en más puestos directivos para mujeres.



Sobre el tipo de contrato, la mayoría de quienes contestaron la encuesta declaró ser personal de confianza, el 30% ser de base y sindicalizado, el 9% del personal es temporal o está contratado por proyecto, el 4% está contratado por honorarios y apenas el 1% es de base y no sindicalizado.



6 En este punto nuestra encuesta no coincide con el organigrama del Gobierno del Estado, el en cual puede verse la preponderancia de directivos varones: <http://www.jalisco.gob.mx/es/organigrama/consulta/136>.

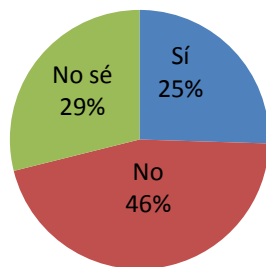
7 Estos números se calculan multiplicando la media de cada intervalo de experiencia laboral por el número de hombres y mujeres en el intervalo y después haciendo sumatorias separadas para hombres y mujeres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

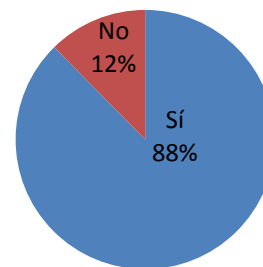
Cuando analizamos los tipos de contrato diferenciando la situación de mujeres y hombres, podemos percatarnos de que el personal sindicalizado es mayoritariamente femenino (1304 respecto a 749 de homólogos varones), mientras que el de confianza tiende a ser mayoritariamente masculino (1706 respecto a 1279). Es conveniente que crucemos en análisis de estos datos con los anteriormente expuestos en los que afirmábamos que no hay correspondencia entre el número de horas de experiencia acumuladas por las mujeres, con la asignación de puestos directivos. Con este hallazgo podemos observar que el *techo de cristal*⁸ en la Administración Pública Estatal se debe en gran medida a que los niveles directivos son de confianza y cambian en función del cambio de quien funja como titular del Poder Ejecutivo, mientras que el personal operativo suele ser de base y ahí es donde se cuenta con una mayoría de mujeres.

Respecto a los temas con perspectiva de género, en la encuesta se preguntó al personal brevemente sobre su conocimiento general sobre este tema, la dependencia que lo trabaja y las capacitaciones que han recibido al respecto.

En mi dependencia existe un área para tratar temas de género



Si respondiste no, ¿te gustaría que hubiese una?



De acuerdo a los resultados, sólo el 25% del personal encuestado sabe que existe un área para tratar temas de género dentro de su dependencia, sin embargo el 88% manifiesta que le gustaría que hubiese una, lo cual es alentador para el fortalecimiento de políticas institucionales con perspectiva de género, porque puede observarse una buena disposición del personal al respecto.

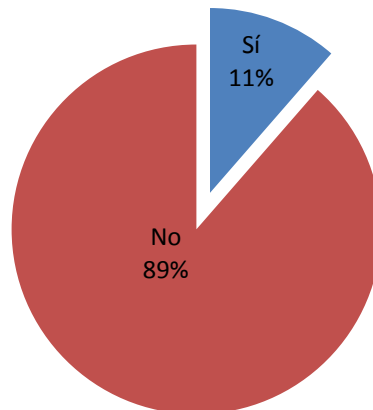
⁸ En coincidencia con Likadi (2000, 143) concebimos el techo de cristal como barrera “invisible” construida con los estereotipos de género que dificulta a las mujeres ocupar puestos de poder y desarrollar por completo sus capacidades. También en el organigrama del Gobierno del Estado de Jalisco puede observarse que la mayoría del personal directivo son hombres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Las mujeres están claramente más deseosas de tener un área de género en su dependencia de trabajo (2038 respecto a 1840 de hombres que respondieron que les gustaría contar con dicha área). Como veremos más adelante, esta tendencia se repite cuando se les pregunta si quisieran recibir capacitaciones sobre género.

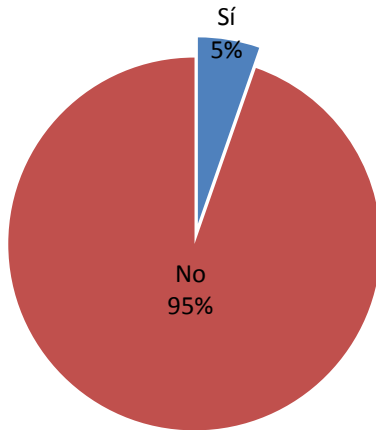
Me he sentido discriminado(a)



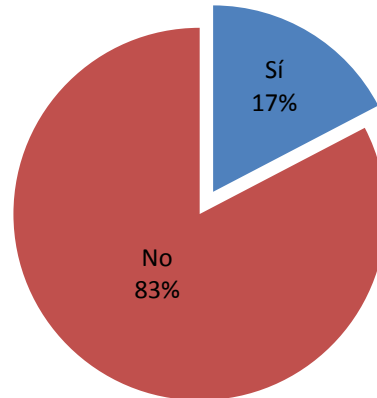
Del personal total entrevistado, el 89% asegura nunca haberse sentido discriminado dentro del espacio laboral del Gobierno del Estado de Jalisco. El 11%, sin embargo, dice haber sufrido alguna discriminación. Intentando ahondar un poco más en la problematización, se hizo la separación de esta respuesta por sexos, quedando de la siguiente manera:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

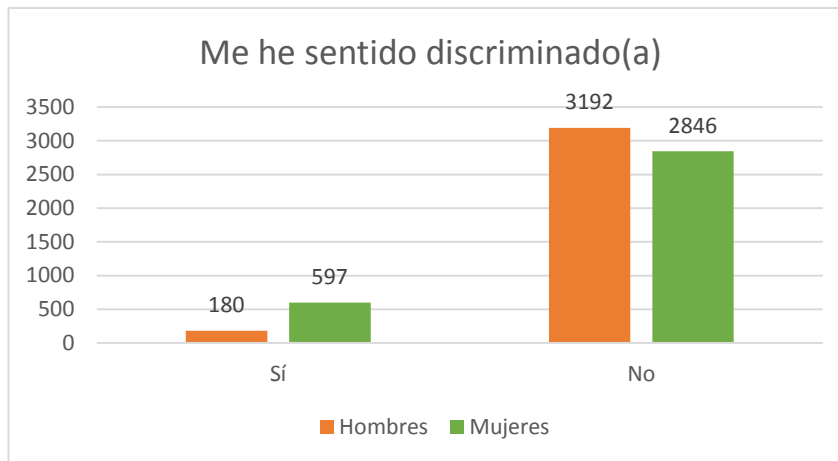
Me he sentido discriminado



Me he sentido discriminada



De acuerdo a las respuestas del personal, son más las mujeres que se han sentido discriminadas (un 17% asegura haber sufrido algún tipo de discriminación) que los hombres discriminados que llegan al 5% de la población encuestada. En la siguiente gráfica puede verse otra representación diferenciada de las respuestas:

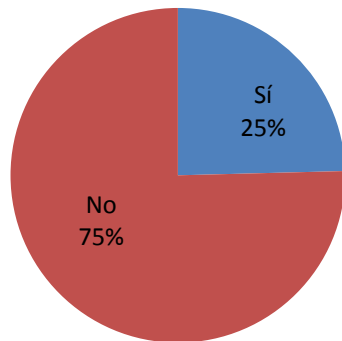


El número de mujeres que dice haberse sentido discriminada es más de tres veces que el número de hombres que se han sentido discriminados (597 mujeres respecto a 180 hombres que perciben discriminación), aunque la mayoría del personal respondió que no se ha sentido discriminado(a) debido a su género.

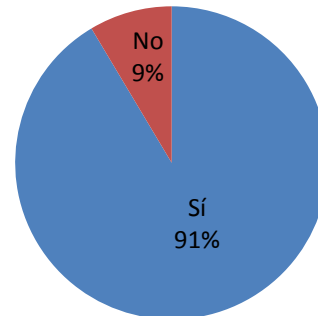
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Las respuestas de esta sección continuaron del siguiente modo:

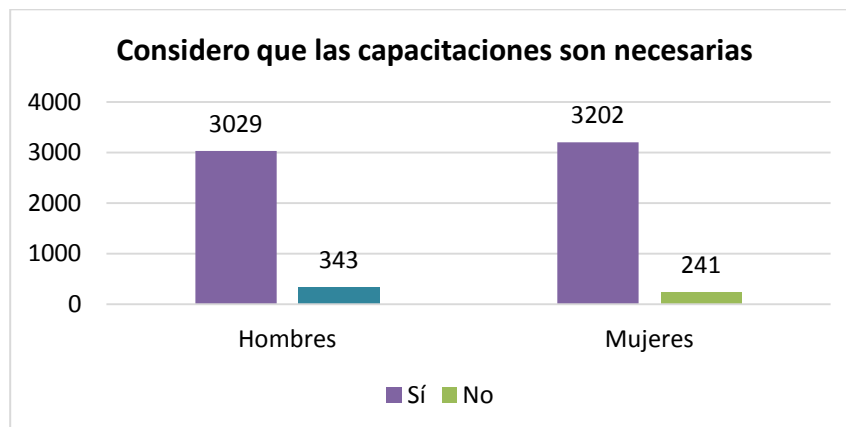
He recibido capacitaciones sobre cuestiones de género



Considero que las capacitaciones sobre cuestiones de género son necesarias



En cuanto a capacitación, el 75% del personal aseguró que jamás ha recibido alguna capacitación sobre cuestiones de género, sin embargo el 91% del personal percibe que dichas capacitaciones son necesarias, opinión que también se hizo presente en la sección final de comentarios adicionales de la encuesta, en la cual contabilizamos un total de 643 mensajes en los cuales pidieron capacitación sobre temas de género, solicitaron información para conocer más al respecto o consideraron necesario crear conciencia sobre el machismo que existe en su entorno laboral⁹. La desagregación por sexo no añade matices a esta información. Sin embargo, las mujeres que consideran necesarias las capacitaciones en materia de género son sensiblemente más numerosas que los hombres.



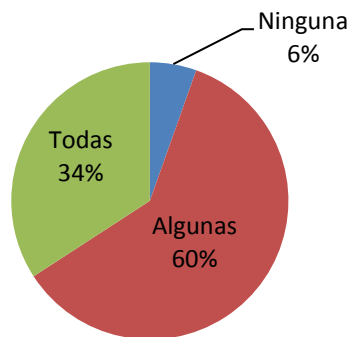
⁹ Personas que pidieron abiertamente capacitaciones y talleres en sus comentarios finales con perspectiva de género: 474, además 15 hicieron comentarios sobre el ambiente machista en la APE y 154 pidieron más información al respecto. En los grupos participantes se hizo más alusión al machismo como un rasgo característico del servicio público, comparándolo con el trabajo que varias personas habían realizado anteriormente en la iniciativa privada.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

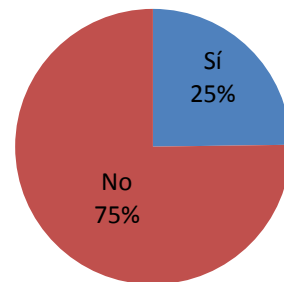
4.1. Deberes Institucionales

La primera sección de la encuesta aplicada se enfocó al conocimiento o desconocimiento del personal sobre los derechos generales y obligaciones que tenían por laborar dentro del Gobierno del Estado de Jalisco. También se ahondó sobre el conocimiento que tenían sobre los derechos y las obligaciones relacionadas con el imperativo de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; en particular el marco normativo, las dependencias y programas existentes en el Gobierno de Jalisco sobre el tema. Las respuestas fueron las siguientes:

Sé qué prestaciones otorga mi institución

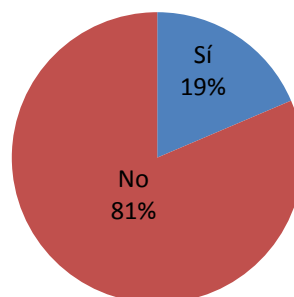


Conozco la ley o normatividad en materia de género



El 34% del personal encuestado admitió conocer todas las prestaciones que otorga su institución, el 60% aseguró conocer sólo algunas de ellas y el 6% dijo desconocer por completo qué prestaciones les otorgan por derecho. Además, del total del personal, el 75% aseguró desconocer la ley o normatividad que en materia de género rige al Gobierno del Estado de Jalisco.

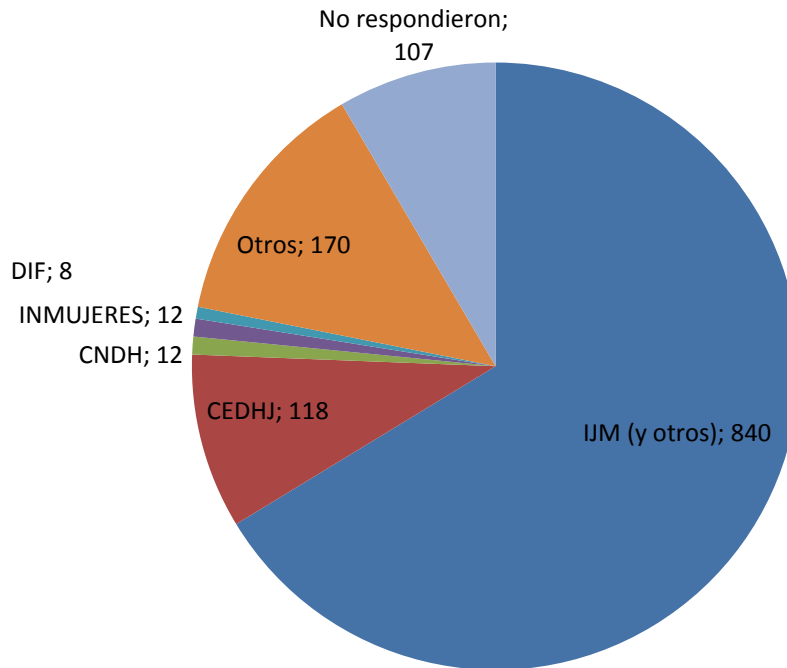
¿Sabe cuál es la dependencia en materia de igualdad de género?



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Al preguntar al personal sobre la dependencia que en el Gobierno del Estado de Jalisco se encargaba de hacer política pública en materia de género, la mayoría (el 81%) dijo desconocer cuál era dicha dependencia, mientras que el 19% aseguró conocerla.

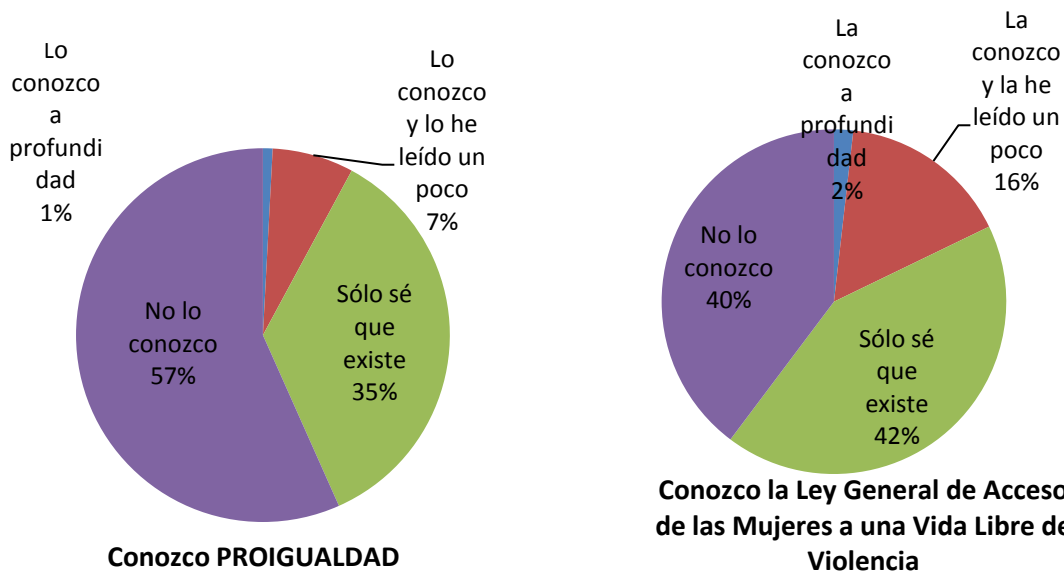
En caso afirmativo, poner el nombre de dicha dependencia:



A pesar de que se les pidió que sólo ese 19% contestara la siguiente pregunta, se recibieron un total de 3,442 respuestas sobre cuál era la dependencia que se encargaba de los temas de género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, de las cuales la mayoría sí nombró al Instituto Jalisciense de las Mujeres como dicha dependencia, pero entre las respuestas se nombró también a la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Inmujeres, el DIF, entre otros.

Posteriormente se les cuestionó sobre su conocimiento respecto al programa PROIGUALDAD y a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Las respuestas fueron las siguientes:

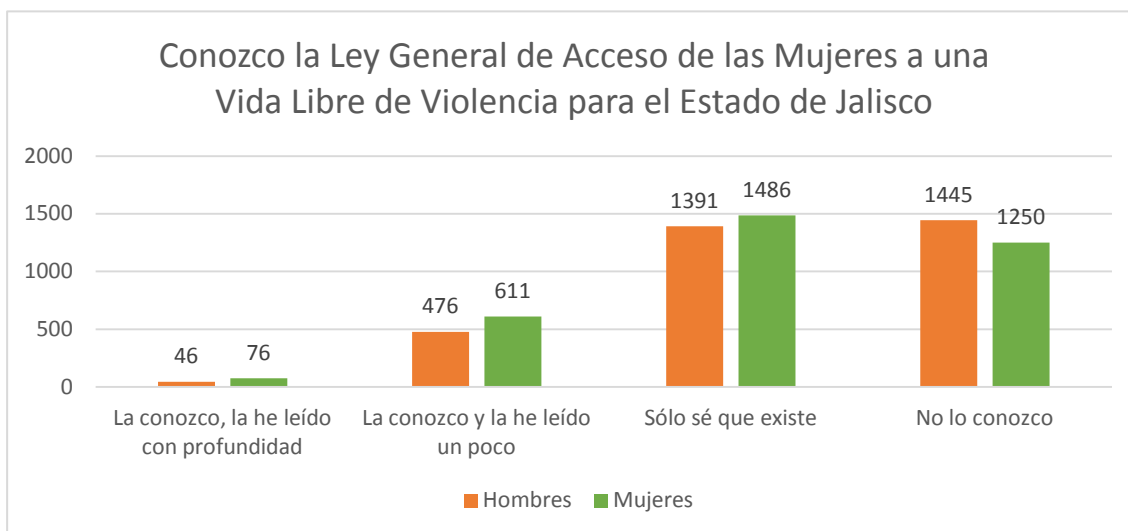
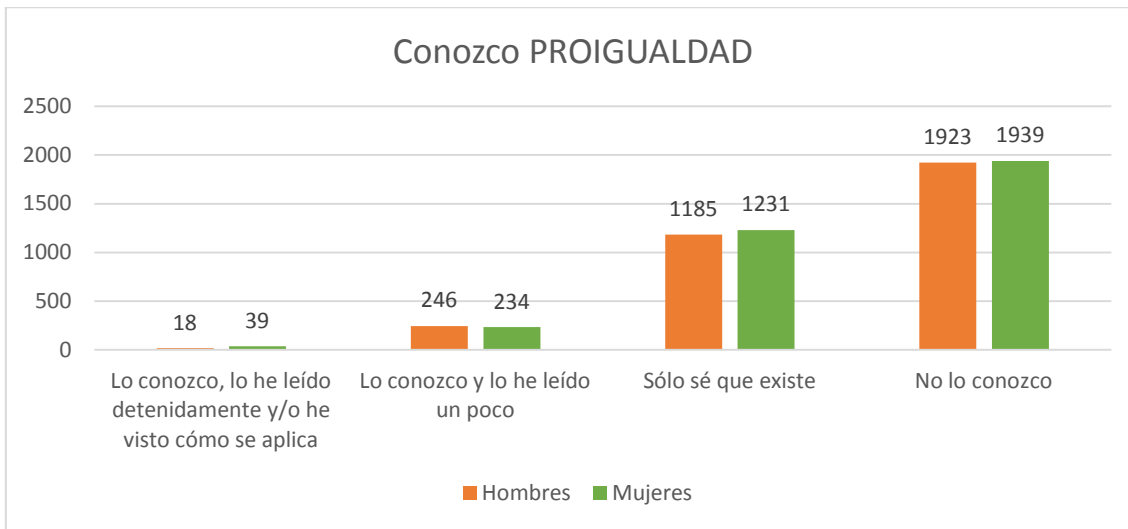
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



En estas respuestas se puede observar claramente el profundo desconocimiento que existe entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco sobre la legislación, los programas y las normativas que existen para asegurar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En el caso de PROIGUALDAD, el 57% aseguró desconocerlo por completo, el 35% dijo sólo saber que existía, el 7% lo conoce y ha leído un poco sobre él mientras que el 1% aseguró conocerlo, haberlo leído a profundidad y/o haber visto cómo se aplicaba. En el caso de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, el 40% dijo desconocerlo por completo, el 42% lo oyó nombrar o sabe de su existencia pero no más, el 16% dijo conocerla y haberla leído un poco y sólo el 2% dijo conocerla y haberla leído.

Como puede observarse en las siguientes gráficas, en las respuestas que indican conocimiento a fondo de los documentos, tanto hombres como mujeres manifiestan conocer poco la normatividad. Aunque las mujeres tienen más respuestas positivas (115 mujeres dicen haber leído con profundidad ambos documentos, frente a 64 hombres), en todas las demás opciones no hay mucha diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres y existe una pequeña tendencia ascendente en las respuestas de las mujeres respecto al conocimiento de la normatividad en materia de género:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

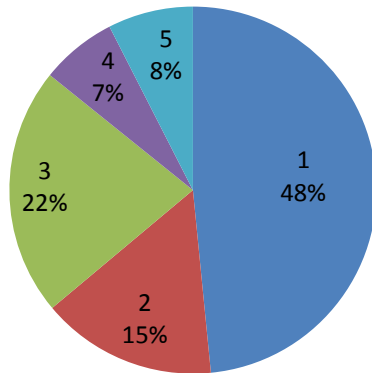


4.2. Clima laboral

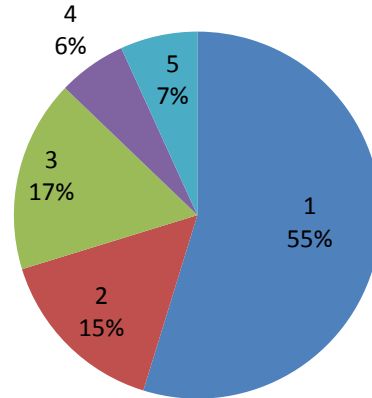
Para la sección del segundo objetivo, titulado Clima laboral, se hicieron una serie de preguntas sobre el ambiente en el espacio de trabajo y la vida diaria en él. Se creó una tabulación del 1 al 5 en donde el 5 significaba estar totalmente en desacuerdo y el 1 totalmente de acuerdo y sobre estas mediciones se generaron las respuestas, que son las siguientes:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Las cargas de trabajo son justas por igual



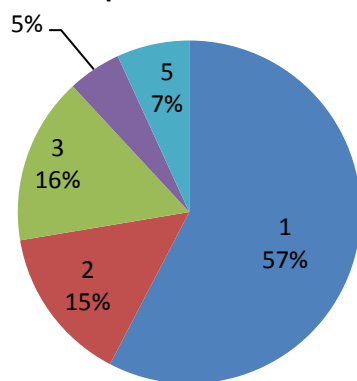
El espacio físico es igualmente cómodo



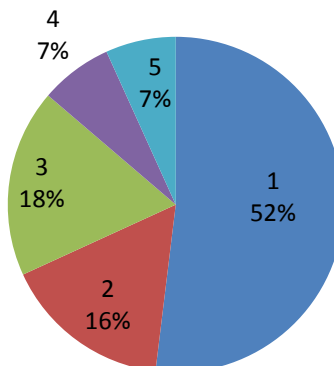
El 48% del personal asegura que las cargas de trabajo son justas por igual para hombres y mujeres al brindarle el número 1 a esta respuesta, el 15% le otorgó el número 2 al no estar completamente de acuerdo, el 22% se situó en un nivel intermedio con el número 3, el 7% respondió con el número 4 y el 8% aseguró estar completamente en desacuerdo con esta aseveración. Por tanto, se puede decir que, en mayor o menor medida, el 52% del personal no está totalmente de acuerdo con que las cargas de trabajo son justas por igual para hombres y mujeres.

En cuanto al espacio físico otorgado a hombres y mujeres el 55% del personal afirmó que era igualmente cómodo al ubicarse en el número 1, el 15% respondió con el número 2, el 17% se sitúa a la mitad del conteo con el número 3, el 6% contestó con el número 4 y el 7% manifestó estar totalmente en desacuerdo con esta aseveración. Al desagregar la información por sexo, las respuestas se ubican de la siguiente forma:

Respuestas hombres



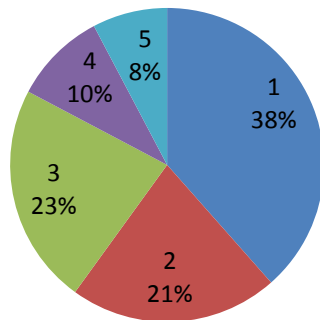
Respuestas mujeres



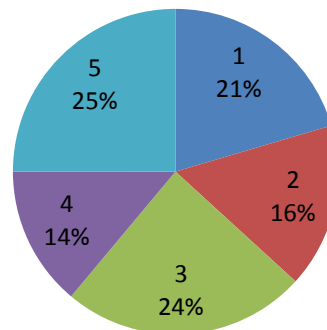
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Según las encuestas, hay un 5% más de hombres que aseguran que los espacios del área de trabajo son igualmente cómodos para hombres y mujeres, mientras que las opiniones de las mujeres están más divididas entre las respuestas con número 2, 3 y 4. Quienes estuvieron en desacuerdo con que los espacios son igualmente cómodos representaron en ambos sexos el 7% del personal.

Existe un agradable ambiente



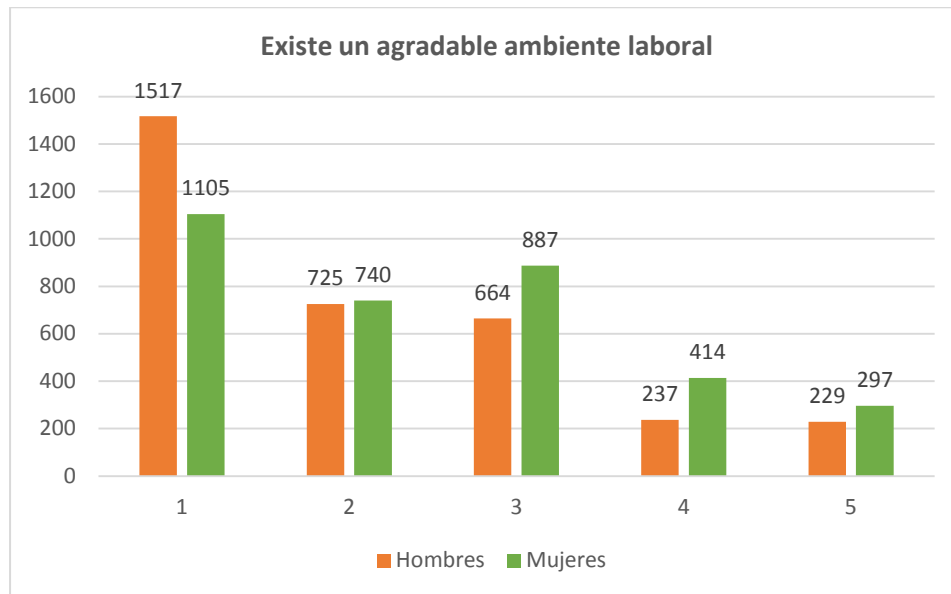
Suele haber más conflictos en donde predominan mujeres



En cuanto al ambiente en el área de trabajo, el 38% manifestó que existe un agradable ambiente al calificarlo con el número 1, el 21% lo situó en el número 2, el 23% se ubica a mitad de la tabla con el número 3, el 10% respondió con el número 4 y el 8% del personal afirmó que no existe un agradable ambiente laboral. En total, el 62% del personal, en mayor o menor medida, opinan que el ambiente laboral no siempre es agradable en sus dependencias.

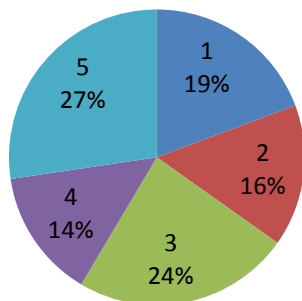
Cuando desagregamos las respuestas por sexo sobre el ambiente laboral, encontramos que un mayor número de hombres considera rotundamente que existe un agradable ambiente de trabajo en desproporción con 412 de mujeres menos que contestaron en el mismo ítem (1517 hombre frente a 1105 mujeres), las respuestas de las mujeres tienden a ser más altas en las opciones 3, 4 y 5, lo cual evidencia que los hombres se sienten mayoritariamente más cómodos en el ambiente de trabajo en la APE, respecto a las mujeres, las cuales tuvieron mayoría en la opción neutral de las respuestas (887 mujeres respecto a 664 hombres).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

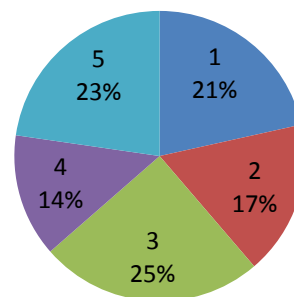


Una de las respuestas más interesantes sobre el ambiente laboral es aquella que emergió de la pregunta sobre la creencia de que en las áreas en donde predominan las mujeres suelen haber más conflictos laborales. El 21% dijo estar completamente de acuerdo con esta aseveración y el 25% completamente en desacuerdo, pero en los números intermedios hay un número muy equitativo de respuestas (16% en el 2, 24% en el 3 y 14% en el 4) siendo así una de las respuestas más diversas de la encuesta. Al realizar la separación por sexos de esta respuesta nos encontramos con lo siguiente:

Respuestas hombres



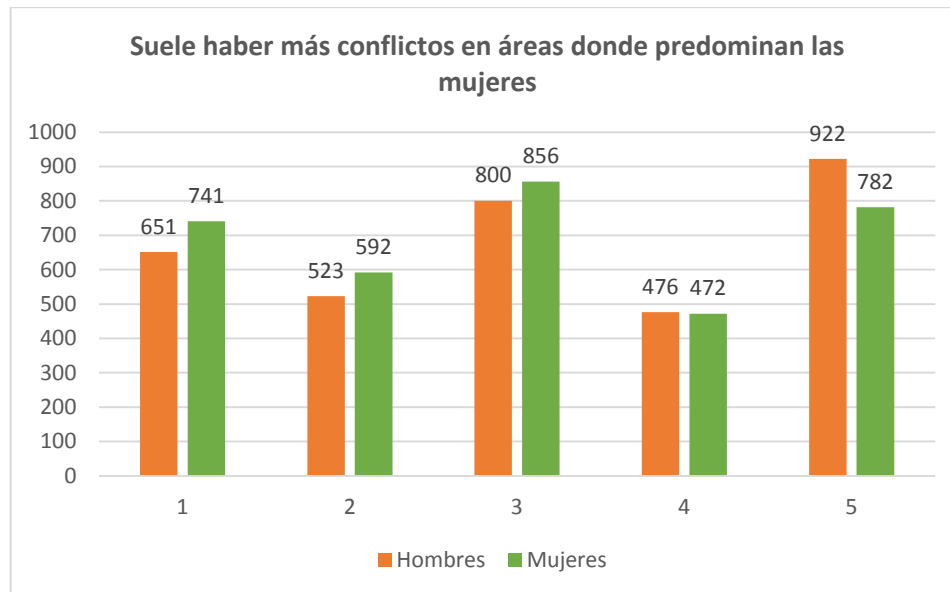
Respuestas mujeres



Las respuestas disgregadas por sexo arrojaron que la percepción de que las áreas donde había mujeres eran más problemáticas era generalizada, aunque son más las mujeres que aseguran estar completamente de acuerdo con esta aseveración (741 frente a 651 hombres que respondieron lo mismo) y son más los hombres que aseguran estar

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

completamente en desacuerdo con lo dicho (922 frente a 782), lo cual revela que las mismas mujeres han introyectado¹⁰ más profundamente la creencia de que las mujeres son problemáticas en sus relaciones interpersonales y laborales. Esto puede observarse más claramente en la siguiente gráfica comparativa entre mujeres y hombres, donde podemos ver desagregada por sexo la respuesta a la pregunta que hicimos sobre los conflictos en las áreas donde predominan las mujeres. Llama la atención que las primeras tres respuestas tienen clara mayoría de mujeres y sobre todo la opción en la que se manifiestan totalmente de acuerdo, es decir, 215 mujeres más respecto a los hombres conciben a las mismas mujeres como personas conflictivas. En el otro extremo de la tabla, se puede observar que más hombres que mujeres niegan categóricamente que las áreas donde predominan las mujeres son más conflictivas. En conclusión, las mujeres no sólo perciben a las mujeres como conflictivas, sino que además las perciben –y podrían percibirse a sí mismas- como más conflictivas de lo que sus compañeros varones las perciben.

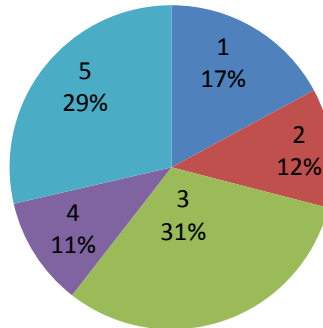


Aunada a esta respuesta, también se planteó si el personal prefería tener jefes en vez de jefas y estas fueron las respuestas:

¹⁰ “Introyecto” es según Zinker (1979) y Perls (2005) la incorporación de patrones, conductas y actitudes que en realidad no son propios, sino asimilados acríticamente del medio ambiente.

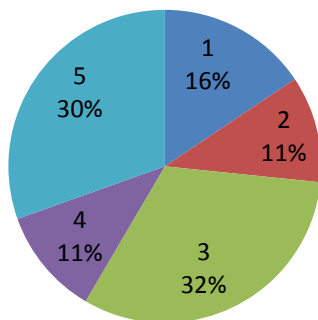
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

El personal prefiere tener jefes

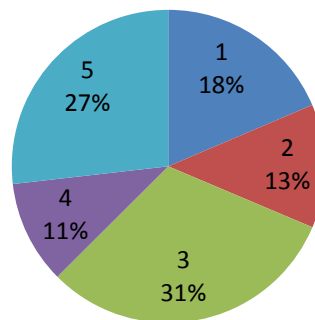


Si bien sólo el 17% del personal asegura que esto es cierto, la diversidad de respuestas que no están dentro del número 5 (29%) es de llamar la atención, obteniendo un 54% de respuestas intermedias. Al disgregar estas respuestas por sexo obtuvimos lo siguiente:

Respuestas hombres



Respuestas mujeres

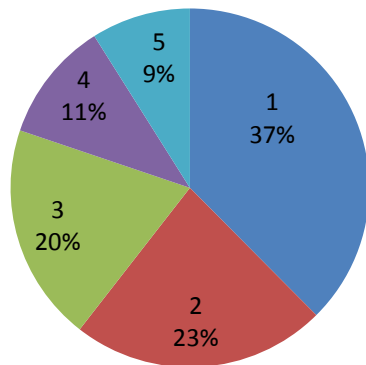


Al igual que en la pregunta anterior, las mujeres afirman mayormente que el personal prefiere tener jefes en vez de jefas, mientras que el 30% de los hombres están en desacuerdo en que esto sea una opinión generalizada. La mayor parte de las respuestas, sin embargo, siguen ubicándose entre la mitad de la tabla y la diversidad también es muy similar entre ambos sexos.

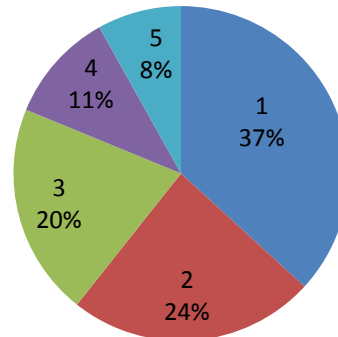
Siguiendo con las respuestas de esta sección se elaboraron los siguientes gráficos:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Mis jefes(as) valoran mi trabajo

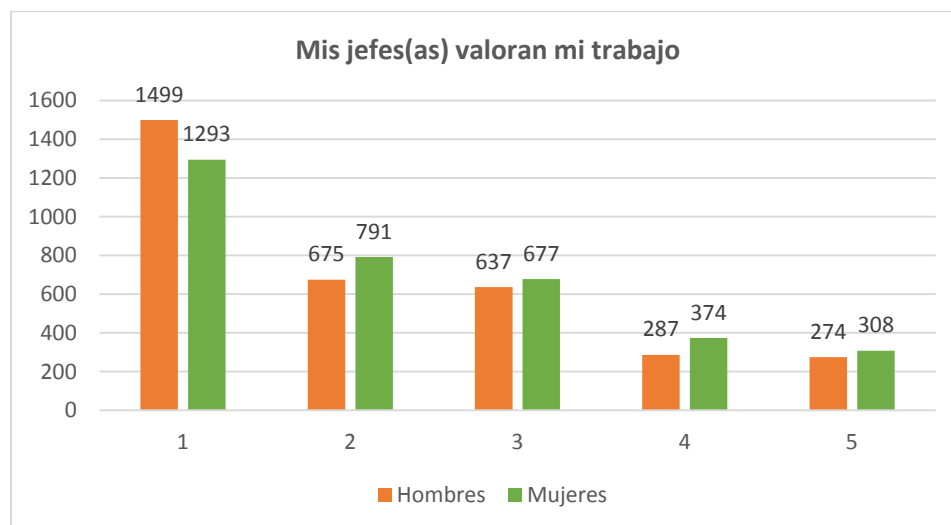


Mis jefes(as) respetan mis aportaciones

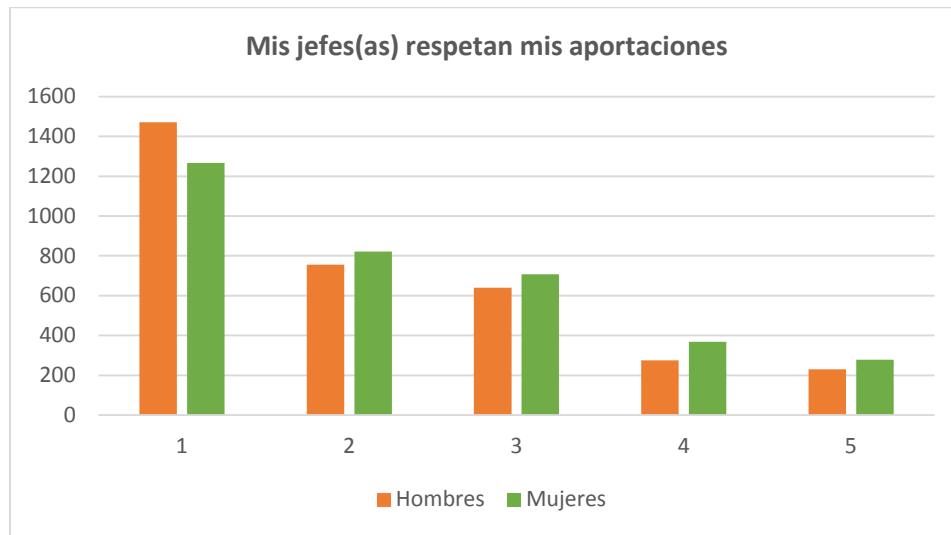


Abordando el tema del liderazgo en el área de trabajo, el 37% del personal aseguró que sus jefes o jefas valoraban su trabajo y respetaban sus aportaciones. El resto del personal se situó principalmente entre los números 2 y 3 en sus opiniones respecto a esta aseveración. En ambas preguntas, las respuestas fueron casi idénticas, encontrándose que el 63% del personal no cree del todo que sus jefes o jefas valoren su trabajo o respeten sus aportaciones.

Cuando analizamos las respuestas con perspectiva de género, observamos que las respuestas rotundamente negativas a las dos siguientes preguntas tienen mayoría de mujeres. Menos mujeres que hombres perciben reconocimiento por su trabajo y más mujeres que hombres perciben menos valoración de sus superiores respecto a sus aportaciones en el ámbito laboral.

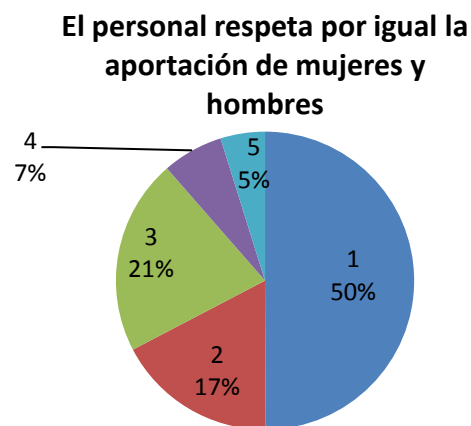
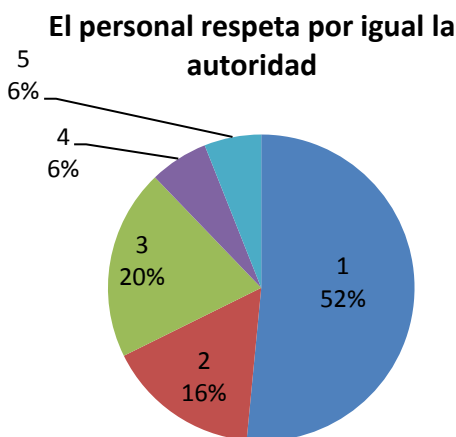


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Podemos observar que hay una mayor tendencia de los hombres a las respuestas rotundamente afirmativas respecto al hecho de que valoren su trabajo (1499 frente a 1293 mujeres que respondieron lo mismo), mientras que las respuestas negativas de las mujeres aumentan sutil pero ascendentemente respecto a sus homólogos varones, hasta llegar a 161 mujeres más que consideran que su trabajo no es suficientemente valorado por sus jefes o jefas. Como podrá observarse paulatinamente, esta tendencia será constante en la mayoría de las respuestas que serán analizadas de manera desagregada por sexo.

Continuando con las respuestas de esta sección, se elaboraron las siguientes gráficas sobre el respeto a la autoridad y al trabajo de las demás personas en función de su género, en los espacios de trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco:

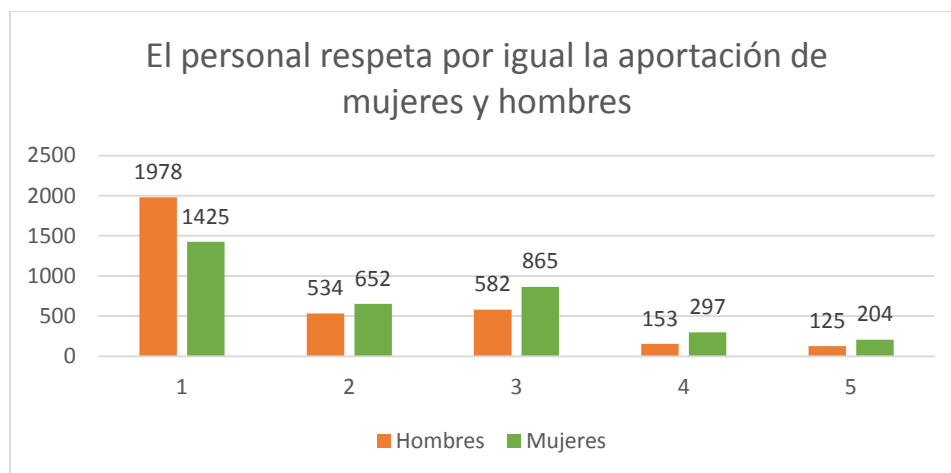
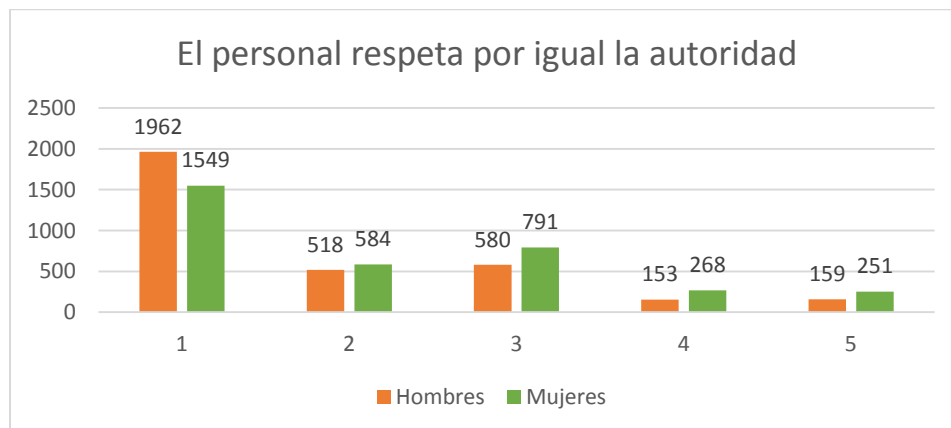


De acuerdo a la encuesta, el 52% del personal está totalmente de acuerdo con que la autoridad se respeta por igual, sean hombres o mujeres, otorgándole el número 1 a su

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

respuesta. El 16% respondió con el número 2, el 20% con el número 3, el 6% con el número 4 y otro 6% con el número 5. En cuanto al respeto en las aportaciones de hombres y mujeres, la mitad de las respuestas aseguran que este respeto existe y se ubicaron en el número 1, el 17% respondió con el número 2, el 21% con el número 3, el 7% con el número 4 y el 5% con el número 5. Estas preguntas fueron las que más respuestas con número 1 obtuvieron en esta sección.

Cuando desagregamos las respuestas por sexo sobre si el personal respeta por igual la autoridad mujeres y hombres cuando tienen un puesto de mando, podemos observar discrepancias entre las respuestas, considerando que la respuesta de los hombres se cargó mayoritariamente a la opción 1 (1952 respecto a 1549 mujeres con respuestas semejantes), mientras que las de las mujeres tendieron a ser mayoría en las respuestas más cercanas al “desacuerdo” con dicha afirmación (251 frente a 159 hombres), lo cual denota una mirada considerablemente distinta entre mujeres y hombres.



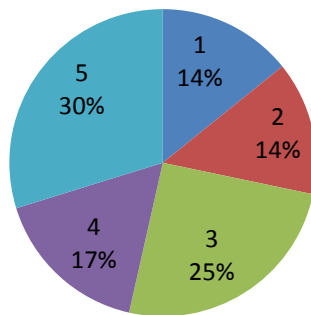
Cuando desagregamos la información por sexo sobre si el personal respeta por igual la aportación de mujeres y hombres, encontramos nuevamente que la opción 1 es

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

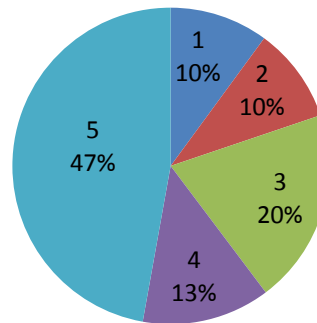
mayoritariamente masculina (1978 frente a 1425 mujeres), mientras que las opciones más cercanas al desacuerdo son mayoritariamente femeninas (406 en total). Esta respuesta evidencia un problema respecto a la percepción del reconocimiento que sienten las mujeres respecto a las aportaciones que hacen en su ámbito laboral.

Continuando con las respuestas de esta sección se elaboraron los siguientes gráficos:

Es común que se hagan bromas pesadas



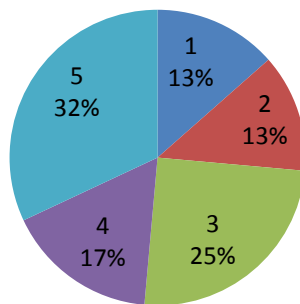
Existe la creencia de que las decisiones políticas son "cosa de hombres"



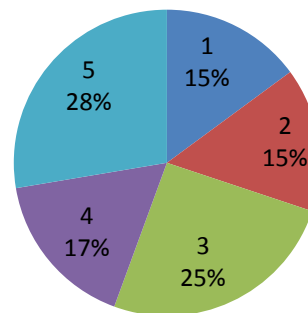
En cuestiones más relacionadas al ambiente laboral, se les preguntó sobre la percepción de las bromas pesadas en la oficina. El 14% del personal aseguró que esta práctica es común en el área laboral otorgándole el número 1 en el tabulador, el 14% le otorgó el número 2, el 25% ubicó su respuesta en el número 3, el 17% en el número 4 y el 30% del personal afirmó que las bromas pesadas no son una práctica común en el espacio laboral.

Al desagregar las respuestas por sexo encontramos los siguientes resultados:

Respuestas hombres



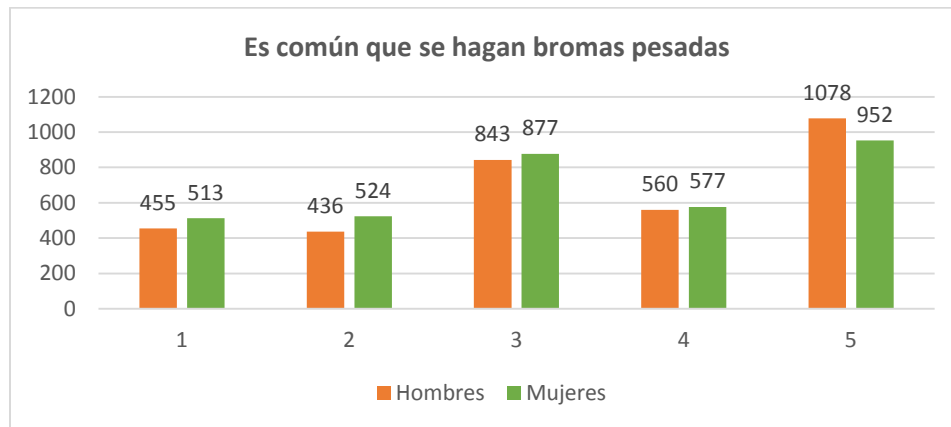
Respuestas mujeres



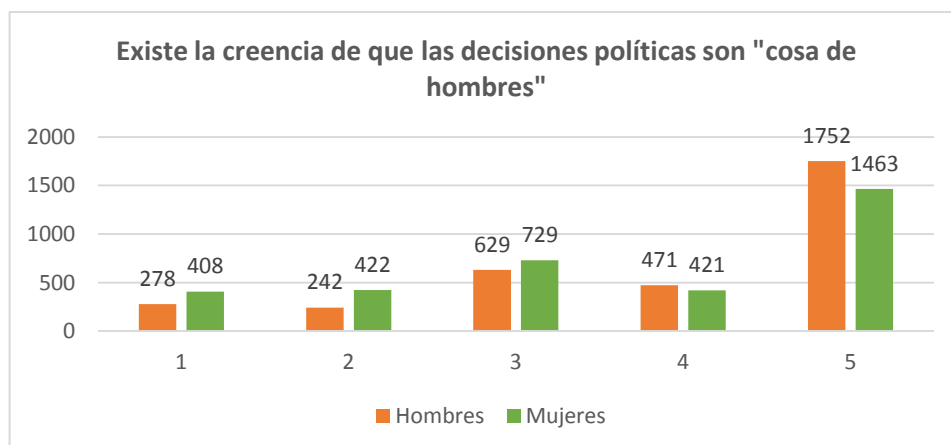
Si bien las tendencias son similares, en las respuestas de las mujeres encontramos un poco más de orientación a que las bromas pesadas, en efecto, suceden cotidianamente en la

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

oficina. Asimismo, quienes están totalmente en desacuerdo con que esto pase son, en su mayoría, los hombres (un 5% más). El resto de los números aparece casi inalterado, pero las respuestas están mucho más polarizadas al hacer la desagregación por sexo y la respuesta mayoritaria es, tanto para hombres como para mujeres, la que se muestra en desacuerdo con la afirmación. En esta gráfica se muestra más claramente la anterior información, resultando 186 mujeres menos respecto a los hombres, quienes afirman estar en desacuerdo con la información:



También se les hizo una pregunta de percepción sobre el poder y las decisiones políticas, en particular si éstas se consideraban “cosa de hombres”. La mayoría del personal se mostró en desacuerdo con esa aseveración, ubicando el 47% de éste su respuesta en el número 5. Quienes estuvieron de acuerdo con esta afirmación y le otorgaron el número 1 fue el 10% del personal y también otro 10% ubicó su respuesta en el número 2, el 20% en el número 3 y el 13% en el número 4. Así luce la desagregación por sexo de esta respuesta:

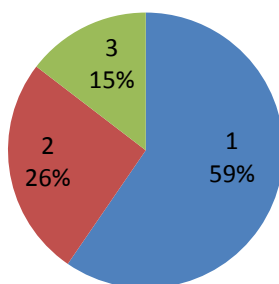


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

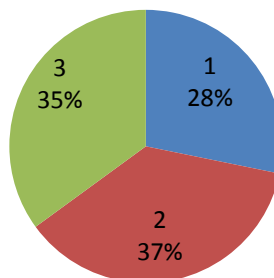
Cuando analizamos la respuesta con perspectiva de género, podemos percatarnos de que son más los hombres que afirman rotundamente en desacuerdo con esta afirmación (1752 frente a 1463 mujeres). Las respuestas de las mujeres tienden a ser discretamente superiores en la opción 1 y 2 (310 mujeres más respecto a los hombres), mientras que la tendencia baja cuando la respuesta se acerca al desacuerdo (339 mujeres menos respecto a los hombres), lo cual revela una percepción de exclusión de las mujeres respecto a su propio papel en la toma de decisiones políticas y de la posibilidad de ejercer liderazgo en este ámbito.

En la última pregunta de este objetivo se le pidió al personal que calificara del 1 al 3, siendo el 1 el más importante y el 3 el menos importante, las razones por las cuales estaban trabajando donde actualmente lo hacían. A pesar de que se les pidió que sólo dieran un número 1, un número 2 y un número 3 a las opciones, las reglas no se siguieron y de ahí que las respuestas aparezcan de este modo:

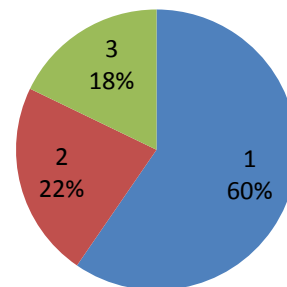
Un medio imprescindible para resolver las necesidades económicas propias y/o de mi familia



Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas



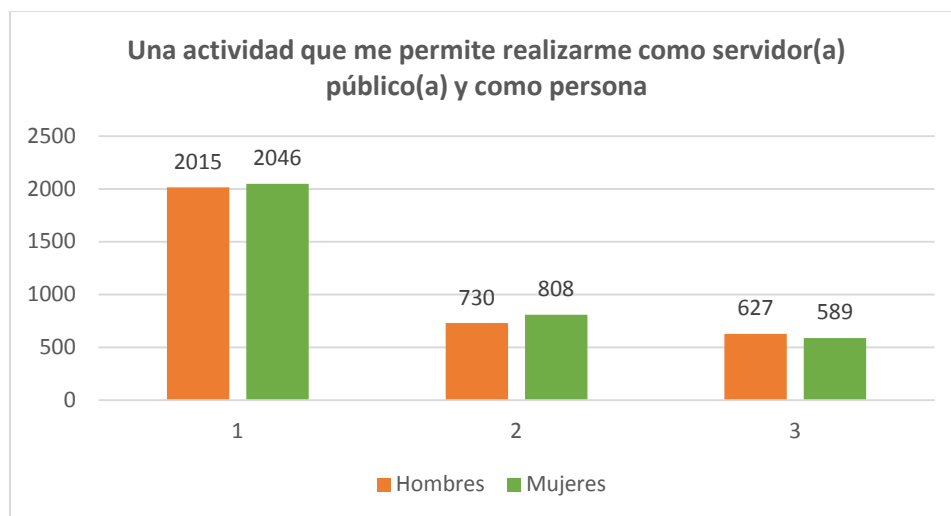
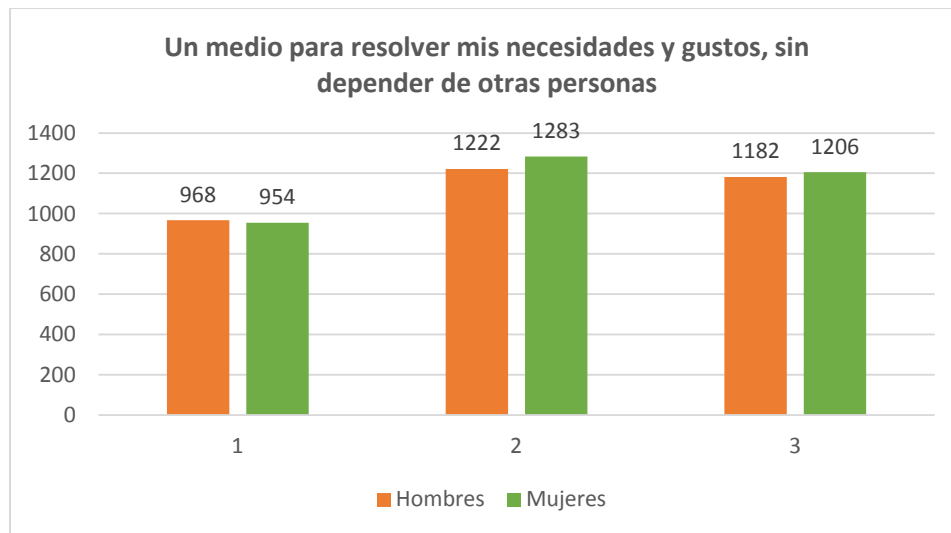
Una actividad que me permite realizarme como servidor(a) público(a) y como persona



A pesar de que las reglas no se siguieron del todo, las respuestas igualmente son reveladoras: la mayor parte del personal calificó como lo más importante que su empleo actual era una actividad que le permitía realizarse en el servicio público y como persona, inmediatamente seguido por quienes encuentran en su trabajo un medio imprescindible para resolver las necesidades económicas propias o de la familia. La menor cantidad de respuestas con el número 1 se encuentran entre quienes piensan que su empleo actual les brinda una cierta independencia, al ser un medio para resolver sus necesidades y gustos sin depender de alguien más.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Separando las respuestas de hombres y mujeres tenemos las siguientes gráficas:



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

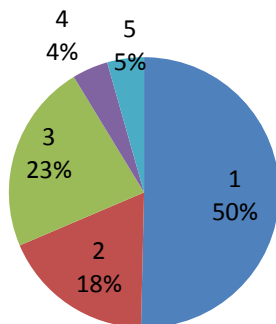
No se reconocieron diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres, pero puede observarse que la respuesta que más destaca en las mujeres es aquella en la que manifiestan que el trabajo es mayoritariamente concebido de manera idealista, es decir, como una actividad que les permite realizarse personal y profesionalmente (2046 frente a 2015 de hombres); sin embargo, también es igualmente alta la respuesta en la que consideran su trabajo un medio imprescindible para resolver las necesidades económicas (2017 frente a 2043), información que nuevamente pone en cuestión la creencia de que las mayoría de las mujeres trabajan prioritariamente para cumplir sus gustos o complementar el gasto del hogar (954), considerando también que la pregunta sobre concebir el trabajo como un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas, fue respondida como primera opción por 968 hombres.

4.3. Comunicación incluyente

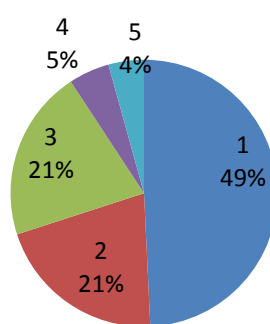
En la tercera sección del cuestionario, relacionada con el tercer objetivo del PCI, se abordó el tema de la comunicación incluyente. En ella se realizaron preguntas sobre la comunicación interna de las dependencias y en general del Gobierno del Estado de Jalisco y se les cuestionó si consideraban que era igualmente incluyente para hombres y mujeres, tanto en el uso del lenguaje como en el manejo de los contenidos. Al igual que en la sección anterior las respuestas eran de opción múltiple y se podían ubicar entre los números 1 y 5, siendo el 1 el nivel de total acuerdo y el 5 el de total desacuerdo.

Las respuestas fueron las siguientes:

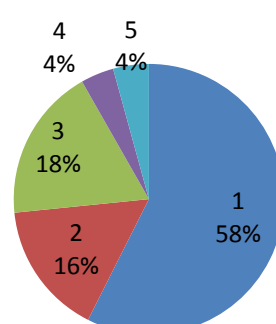
En las campañas se utiliza lenguaje igualitario



La comunicación se realiza de una manera incluyente



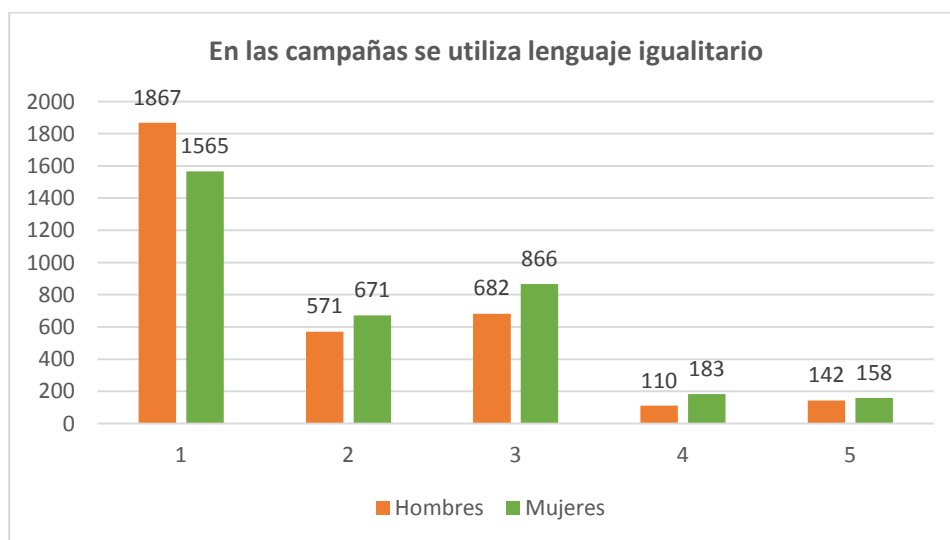
Las imágenes que se utilizan incluyen hombres y mujeres



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

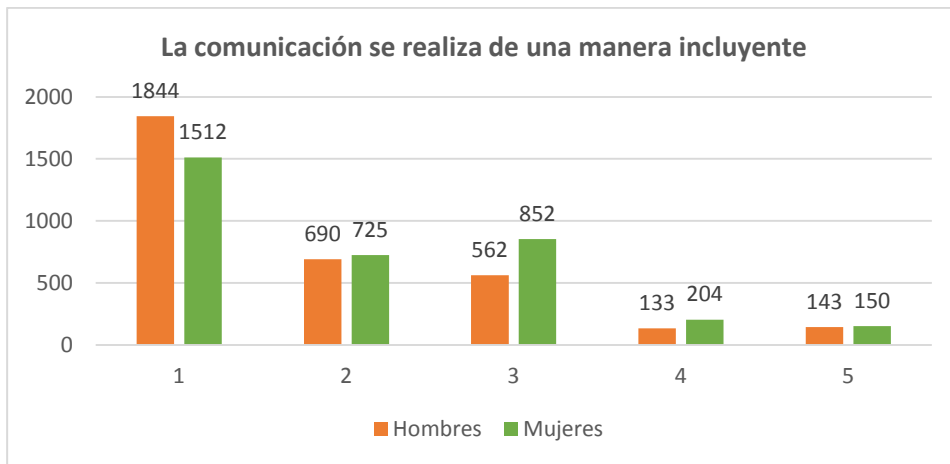
A decir del personal que trabaja en el Gobierno del Estado de Jalisco, la comunicación es en su mayoría incluyente pero todavía quedan algunas áreas de oportunidad. En cuanto al uso del lenguaje igualitario, el 50% del personal estuvo completamente de acuerdo con que su utilización en las campañas es común y bien hecha, ubicando su respuesta en el número 1. En este mismo tema, el 18% prefirió otorgarle el número 2, el 23% el número 3, el 4% el número 4 y el 5% del personal opina que el lenguaje igualitario no está presente en las campañas internas del Gobierno del Estado de Jalisco. En cuanto a si la comunicación en sí es incluyente o no, el 49% opinó que sí lo era y se ubicó en el número 1, el 21% le otorgó un número 2, el 21% el número 3, el 5% el número 4 y otro 5% opinó que la comunicación dentro del Gobierno del Estado de Jalisco no se realizaba de una manera incluyente. Sobre el contenido de dicha comunicación, específicamente el contenido gráfico, el 58% del personal afirmó que las imágenes utilizadas en la comunicación interna incluyen por igual a hombres y a mujeres, ubicando su respuesta en el número 1. El 16% le dio el número 2 de la tabla, mientras que el 18% le otorgó un número 3 a esta pregunta. Los números 4 y 5 tuvieron un total de 4% de las respuestas cada uno.

Observando la respuesta diferenciada de hombres y mujeres, las tres siguiente gráficas vuelven a mostrar un fenómeno que podemos decir que es recurrente: la respuesta contundentemente afirmativa tiene clara mayoría de hombres y mientras más nos acercamos a la respuesta contundentemente negativa van apareciendo más y más las mujeres. Es decir, los hombres perciben más inclusión las mujeres. Las mujeres perciben más exclusión que los hombres, en lo que se refiere a la comunicación misma, al uso del lenguaje y de las imágenes que se usan sobre mujeres y hombres.

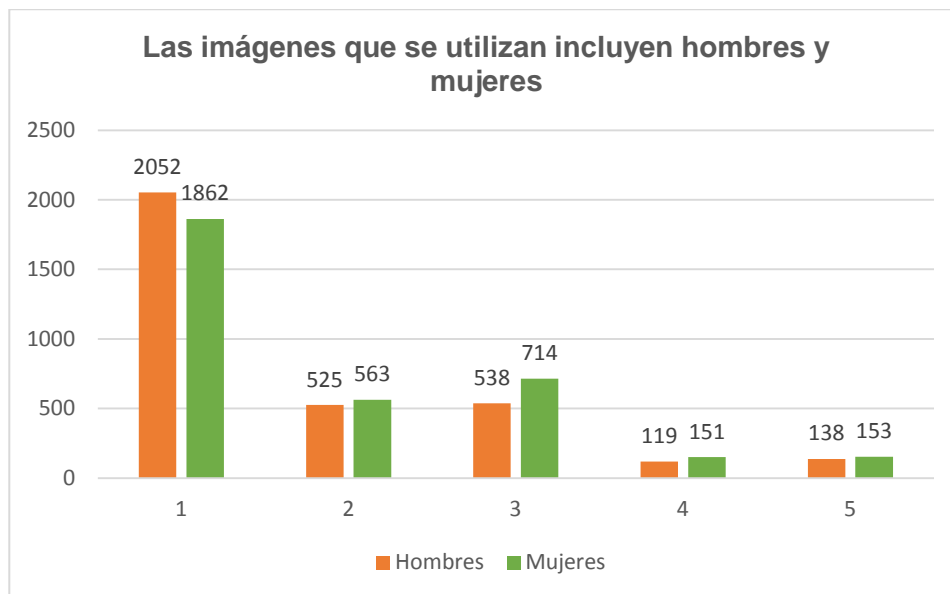


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En esta gráfica observamos que 302 hombres más con respecto a las mujeres respondieron de manera contundente que en las campañas se utiliza lenguaje igualitario. Las respuestas de las mujeres ascienden cuando las respuestas son medianamente positivas y superan a las de los hombres cuando el juicio sobre el lenguaje usado en las campañas es negativo (273 mujeres respecto a los hombres).



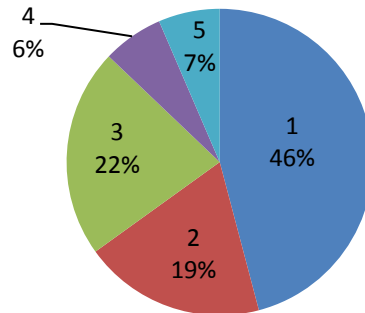
El comportamiento de esta gráfica es semejante al anterior. Puede observarse cómo las respuestas de los hombres sobre si la comunicación se realiza de manera incluyente es claramente mayoritaria en la primera opción más positiva (1844 frente a 1512 mujeres) y las respuestas de las mujeres se decantan paulatina y sutilmente hacia las opciones más negativas, llegando a ser 368 mujeres más quienes optan por respuestas negativas en este rubro de análisis.



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En esta gráfica se repite el mismo comportamiento en las respuestas, aunque las respuestas positivas de hombres y mujeres tienen en este rubro las respuestas más altas, si las comparamos con las 2 gráficas anteriores.

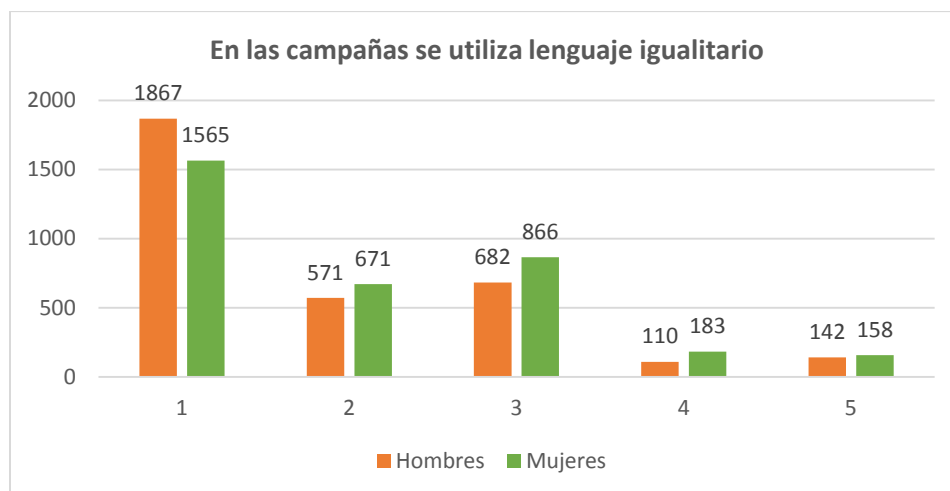
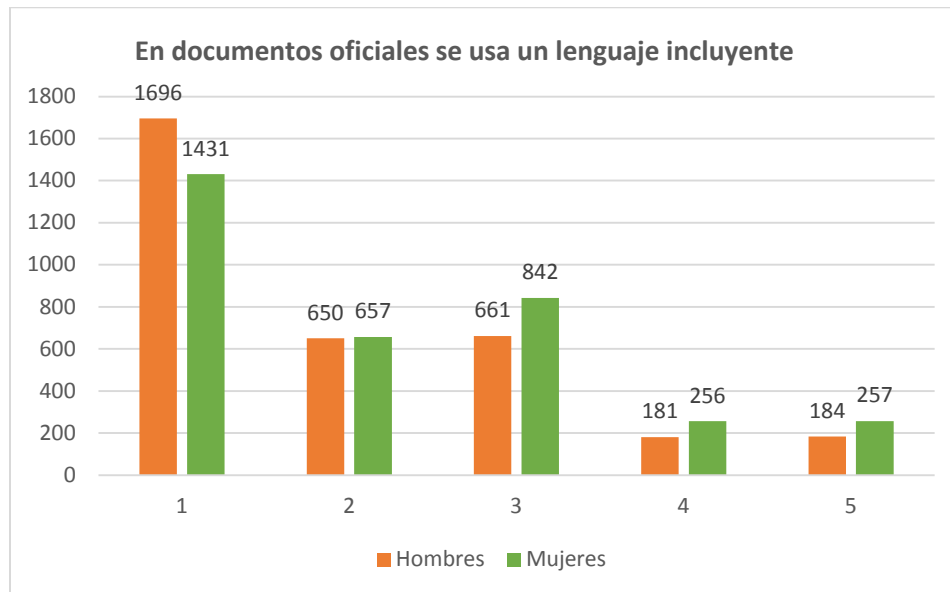
En documentos oficiales se usa un lenguaje incluyente



En cuanto al uso del lenguaje incluyente en documentos oficiales, el 46% asegura que sí se utiliza y ubica su respuesta en el número 1, el 19% le otorgó un número 2, el 22% un número 3, el 6% un número 4 y el 7% del personal afirma que no se utiliza un lenguaje incluyente en documentos oficiales. Esta respuesta y las tres anteriores contrastan con las respuestas de la primera sección en donde se afirma que hay un desconocimiento de las normatividades, reglamentos y programas con perspectiva de género, entre los cuales se encuentra el lenguaje incluyente y cómo se debe utilizar propiamente, por lo que a pesar de que la mayoría afirma que sí se utiliza, esta cuestión pudo problematizarse más adecuadamente con el uso del resto de las herramientas metodológicas.

Cuando desagregamos la información por sexo, podemos observar que a pesar de que se considera mayoritariamente que la comunicación sí es incluyente, hay una percepción más crítica por parte de las mujeres de la APE en lo que respecta al uso del lenguaje en los documentos oficiales, tal como puede observarse en la siguiente gráfica donde existe una tendencia de las mujeres a contestar con menor frecuencia en la opción 1 (1431 frente a 1696 hombres), mientras que la frecuencia de sus respuestas sube respecto a las de los hombres conforme se avanza en las opciones intermedias, hasta llegar a 329 mujeres que no optaron por las respuestas positivas.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

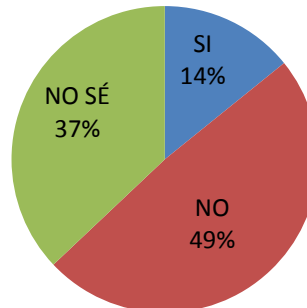


Una tendencia semejante a la gráfica anterior puede observarse en las respuestas de mujeres y hombres, respecto al lenguaje que se utiliza en las campañas. Mientras que 1867 afirmaron que en éstas se usa un lenguaje igualitario, 1565 mujeres optaron por esta respuesta y 273 respondieron de manera más cercana al desacuerdo con la afirmación.

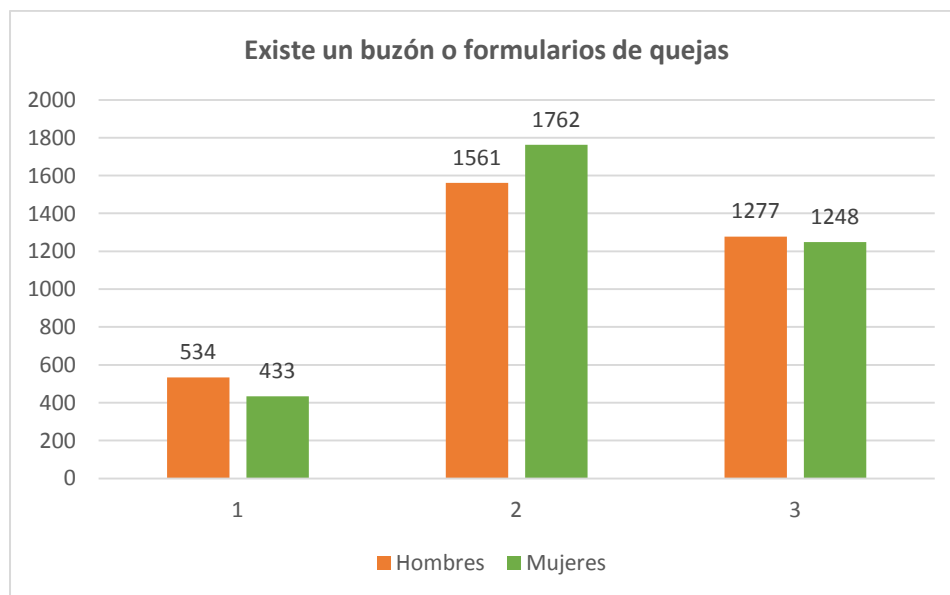
Por último, en cuanto a comunicación vertical y horizontal dentro del espacio laboral, se preguntó al personal si existía en sus dependencias un buzón de quejas y sugerencias. El 14% aseguró que en su dependencia o área de trabajo sí existía dicho buzón, el 49% dijo que tal buzón no existía y el restante 37% no sabía si existía o no el buzón.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Existe un buzón o formularios
de quejas



Como puede observarse en la siguiente gráfica, nuevamente la respuesta afirmativa tiene mayoría de hombres y la negativa mayoría de mujeres. Es decir, la percepción sobre la existencia de los buzones y formularios de quejas es distinta para mujeres y hombres.

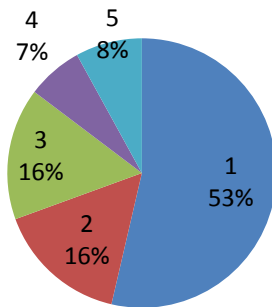


4.4. Selección de personal

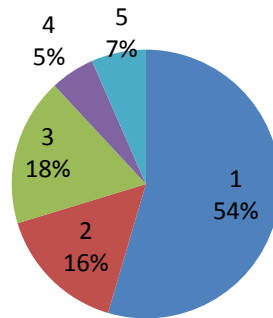
La cuarta sección de la encuesta explora los mecanismos para la contratación de personal dentro del Gobierno del Estado de Jalisco. En ella se ahonda no sólo sobre los criterios generales, sino específicamente con aquellos directamente relacionados con los mecanismos para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

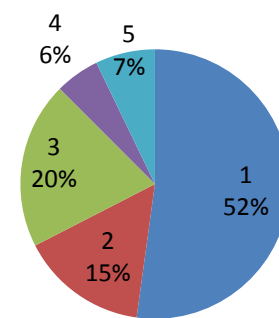
Se permite por igual el acceso a puestos de mandos



En las entrevistas de trabajo no hay distinción



Se difunden los criterios en la selección de personal

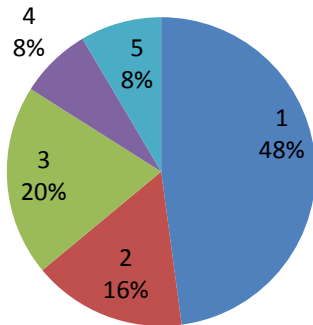


Siguiendo los mismos criterios, en donde el número 1 indica que se está totalmente de acuerdo y el 5 que está totalmente en desacuerdo, el 53% del personal manifestó que en el Gobierno del Estado de Jalisco se permite por igual a hombres y a mujeres el acceso a puestos de mandos. El 16% concuerda en mayor parte con esa aseveración pero no está totalmente de acuerdo, por lo que se ubicó en el número 2. Otro 16% se situó a mitad de tabla con el número 3, un 7% eligió el número 4 y un 8% del personal está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que el acceso a puestos de mandos es igualitario para hombres y mujeres.

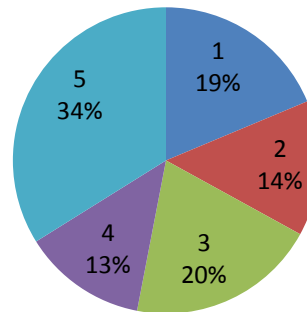
En la siguiente pregunta que tiene que ver directamente con la entrevista de trabajo, el 54% del personal afirmó que en dicha actividad no hay distinción entre hombres y mujeres, eligiendo el número 1 en su respuesta. El 16% del personal se ubicó en el número 2, el 18% en el número 3, el 5% en el número 4 y el 7% aseguró que sí existe distinción entre hombres y mujeres al momento de hacer las entrevistas de trabajo. Por último, en cuanto a la difusión de los criterios para la selección de personal, el 52% del personal afirmó que dicha difusión se realiza eficientemente y ubicó su respuesta en el número 1, mientras que el 15% le otorgó el 2, el 20% el número 3, el 6% el número 4 y un 7% afirmó que dichos criterios no se difunden.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Se asegura la igualdad al acceder a puestos

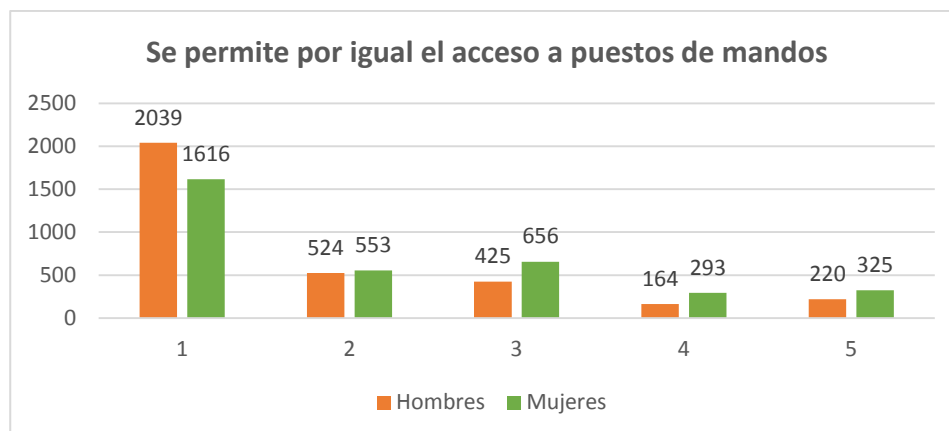


Se da preferencia a hombres para cargos directivos



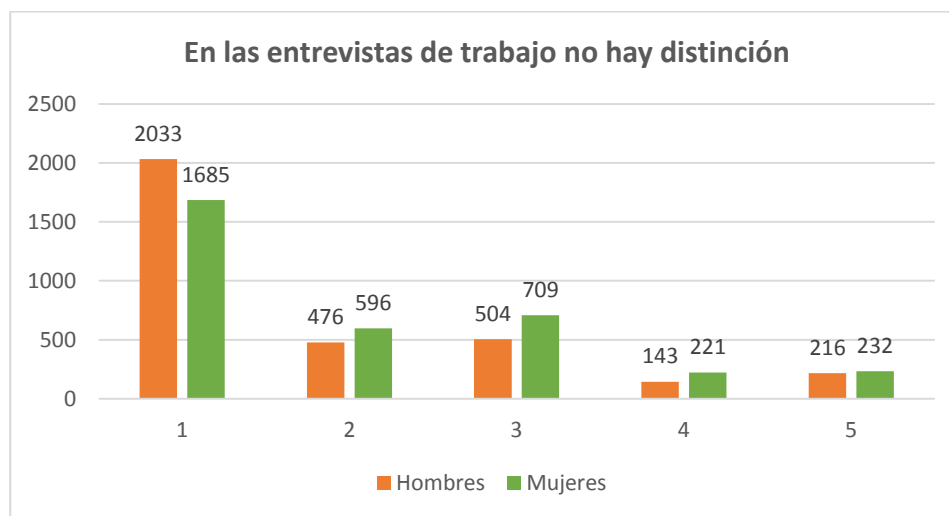
En cuanto el acceso a puestos de trabajo, el 48% del personal asegura que el acceso es igualitario para hombres y mujeres y ubicó su respuesta en el número 1. El 16% del personal encuestado decidió utilizar el número 2, el 20% el 3, el 8% el 4 y otro 8% manifestó estar en desacuerdo con esta afirmación y cree que hay una desigualdad entre hombres y mujeres para acceder a puestos. Esto se vuelve más claro en la siguiente pregunta cuando se pregunta específicamente por los cargos directivos ya que las respuestas se vuelven más variadas. En esta pregunta, el 19% del personal afirma que, en efecto, se le da preferencia a los hombres para los cargos directivos, mientras que el 34% del personal afirma justamente lo contrario. El resto del personal que se sitúa en las respuestas 2 (14%), 3 (20%) y 4 (13%) y que conforman el 47% del personal no está ni totalmente de acuerdo ni totalmente en desacuerdo con la afirmación de que se da preferencia a los hombres para los cargos directivos.

Si observamos las respuestas con el lente de género, podemos advertir que en ciertos rubros las mujeres perciben que no hay una promoción igualitaria para el ascenso de mujeres y hombres:



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

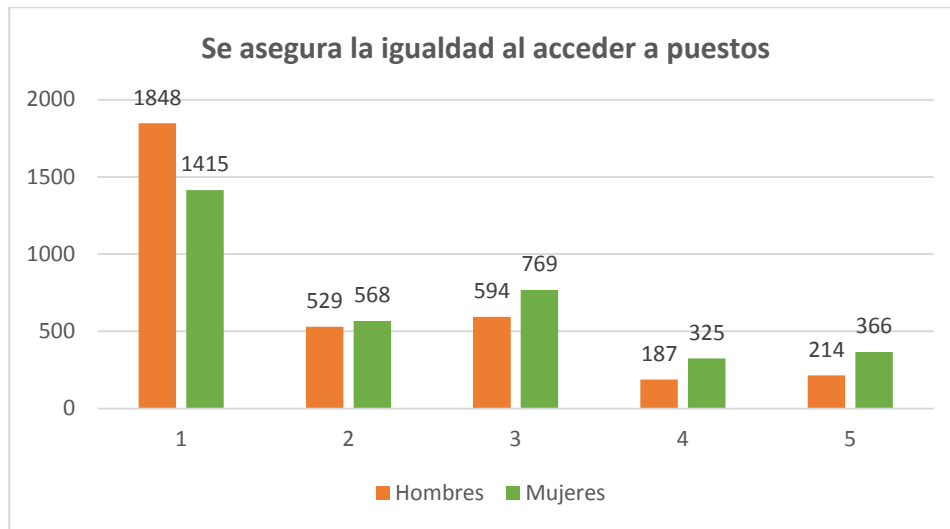
Nuevamente la tendencia a la respuesta totalmente positiva es mayor cuando responden los hombres, mientras que las respuestas de las mujeres tienden a ser mayores en las opciones más cercanas al desacuerdo con la afirmación. Mientras que 2039 hombres afirmaron que se permite por igual el acceso a puestos de mando, 1616 mujeres coincidieron en dicha percepción. Las respuestas negativas de las mujeres ascienden a 659 y se dispara respecto a preguntas anteriores que tenían la misma tendencia, pero con casi la mitad de mujeres respondiendo negativamente. Esta percepción puede compararse con la primera sección del análisis estadístico, en la que se observa que la mayoría de mujeres que concentra en personal operativo y la mayoría de hombres en personal directivo.



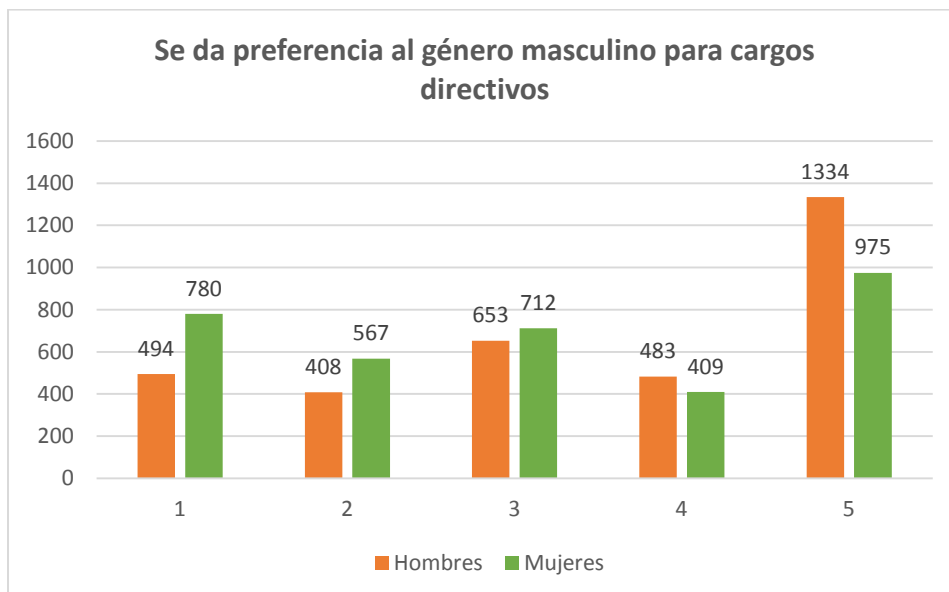
En la pregunta sobre las entrevistas de trabajo, nuevamente los hombres responden con mayoría en la opción rotundamente positiva. Las respuestas de las mujeres son semejante, pero con menor frecuencia (2033 frente a 1685) y nuevamente hay una tendencia en las respuestas de las mujeres en las opciones no positivas (410 mujeres respecto a los hombres), siendo la neutral la opción más elegida.

En las siguientes respuestas también puede observarse que si la pregunta sobre la igualdad de oportunidades de ascenso se hace directamente, crece la tendencia de los hombres a responder afirmativamente y también crece la tendencia de las mujeres a responder negativamente:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



En este caso, 433 hombres más respecto a las mujeres respondieron positivamente (1848 frente a 1415 mujeres), aunque hubo mayoría de mujeres que respondieron en la opción positiva 2 (568 respecto a 529), pero nuevamente la frecuencia de las respuestas de las mujeres aumenta a partir de la opción neutral, sumando 465 mujeres que prefirieron opciones no positivas en la respuesta y revelan su descontento ante el hecho de que no existan mecanismos para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres para acceder a los puestos.



En esta última gráfica puede observarse que aunque hay una tendencia mayoritaria de los hombres a afirmar rotundamente que no se da preferencia al género masculino para

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

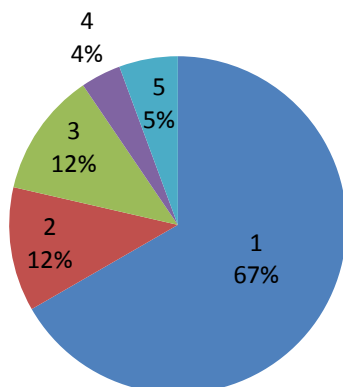
acceder a cargos directivos, mientras que hay una evidente mayor tendencia de las mujeres a manifestarse de acuerdo con la afirmación propuesta (1334 frente a 975 mujeres), mientras que los hombres cargan su respuesta hacia la negación de una realidad que es patente en la Administración Pública Estatal, dado que tanto en el diagnóstico de cultura institucional como en el organigrama de Gobierno del Estado es evidente la abrumadora presencia de varones en puestos directivos, mientras que hay muy pocas mujeres ocupando dichos cargos. En esta pregunta puede observarse que las mujeres fueron mayoría al afirmar rotundamente que se da preferencia al género masculino para ocupar cargos directivos (780 frente a 494 hombres), lo cual puede afectar al clima organizacional por la conciencia de la discriminación y el techo de cristal que padecen las mujeres en la APE.

Como conclusión de este apartado podemos decir que las mujeres trabajadoras de la APE perciben discriminación cuando se accede a los puestos de mando, cuando hay ascensos o cuando se trata de ejercer el poder con puestos directivos.

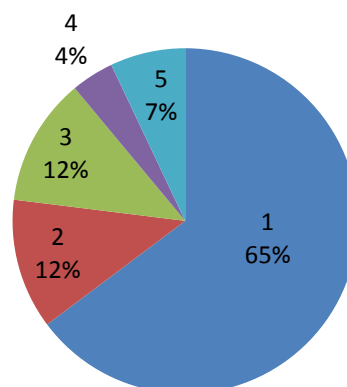
4.5. Salarios y prestaciones

La sección quinta de la encuesta aplicada al personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco se relacionó con el objetivo del PCI que aborda la cuestión sobre los sueldos y las prestaciones del personal de la APE. Las preguntas aquí presentadas intentaron ahondar en el tema de la paridad en los sueldos que se otorgan a hombres y mujeres, así como el otorgamiento de prestaciones para reflexionar si éstas se otorgan de manera igualitaria. Las respuestas fueron las siguientes:

Las prestaciones se otorgan de manera igualitaria



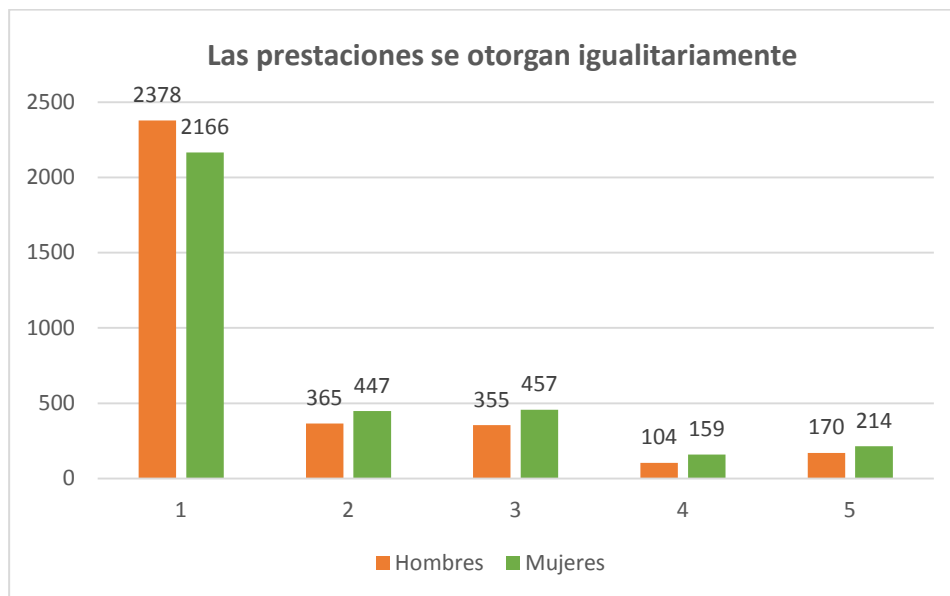
Mismo sueldo para puestos iguales



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

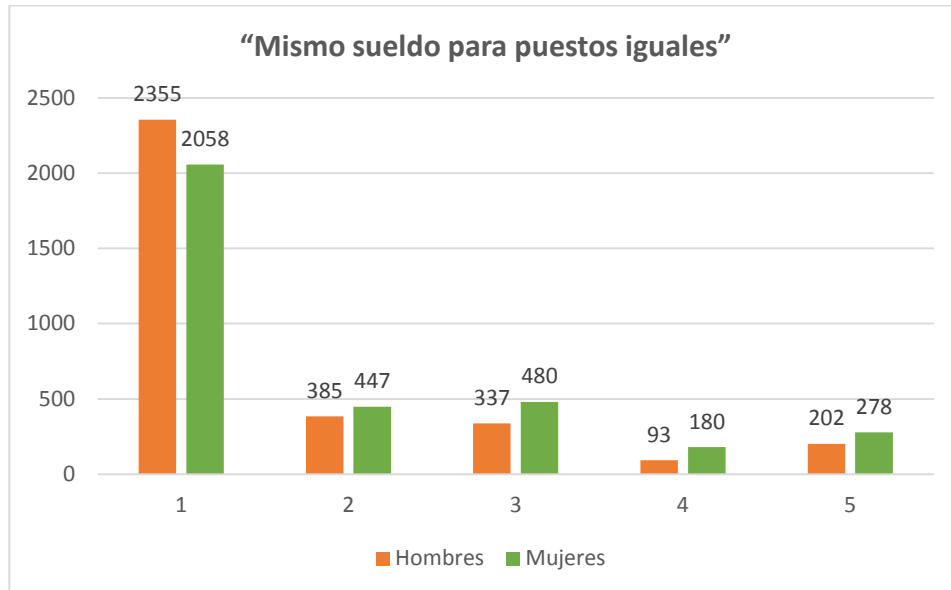
Siguiendo la misma lógica en donde el número 1 representa estar totalmente de acuerdo y el 5 totalmente en desacuerdo, podemos decir que en la sección quinta es donde encontramos más respuestas positivas y acordes a lo que se presentaba en la pregunta. En la primera de ellas en donde se cuestiona sobre si las prestaciones se otorgan de manera igualitaria entre hombres y mujeres, el 67% del personal afirmó que así es y le otorgaron el número 1 a la pregunta, el 12% se ubicó en el 2, otro 12% en el 3, un 4% en el 4 y un 5% se mostró completamente en desacuerdo con esta afirmación. Al cuestionarles sobre si los puestos iguales recibían el mismo sueldo un 65% del personal contestó que, en efecto, así era, ubicando su respuesta en el número 1, mientras que el número 2 se quedó con el 12% de las respuestas, el 3 con otro 12%, el 4 con un 4% y quienes estuvieron completamente en desacuerdo con que el sueldo era igual para puestos iguales constituyeron el 7% del personal.

Poniendo nuevamente la mirada con perspectiva de género, encontramos que las respuestas de mujeres y hombres tienen la misma tendencia, pero hay una ligera diferencia en las afirmaciones de las mujeres, que tienden a responder menos positivamente y cargan más sus respuestas hacia el desacuerdo con las afirmaciones propuestas en la encuesta, lo cual confirma que existe una considerable percepción de discriminación en varios sentidos, por parte de un sector de mujeres que trabaja en la APE y que considera que las prestaciones no se otorgan igualitariamente, además de que no se da el mismo sueldo para quienes tienen el mismo puesto:



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

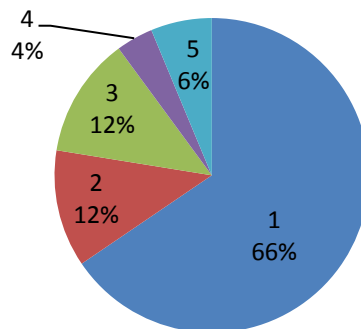
Cuando se hace alusión a las prestaciones, con el cuestionamiento sobre si se otorgan igualitariamente, podemos observar que 212 mujeres respecto a los hombres respondieron menos rotundamente positivo, mientras que un total de 201 mujeres más optaron por respuestas negativas respecto al otorgamiento de prestaciones. Si se compara con la siguiente gráfica, podemos observar que la respuesta de las mujeres es aún menor cuando se hace la afirmación de que hay un “mismo sueldo para puestos iguales” (2058 mujeres respecto a 2355 hombres, 108 mujeres menos respondieron en la opción 1 respecto a la pregunta anterior) y un total de 306 mujeres optaron por las respuestas negativas, lo cual equivale a 105 mujeres más juzgando que no se aplica dicho principio básico para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:



En la siguiente pregunta se cuestionó su percepción sobre el tabulador de sueldos, un sistema oficial dentro del Gobierno del Estado de Jalisco que marca cuánto debe ganar cada trabajador o trabajadora con base en su nivel dentro del organigrama. La pregunta sobre si el tabulador era o no respetado fue respondida de la siguiente manera:

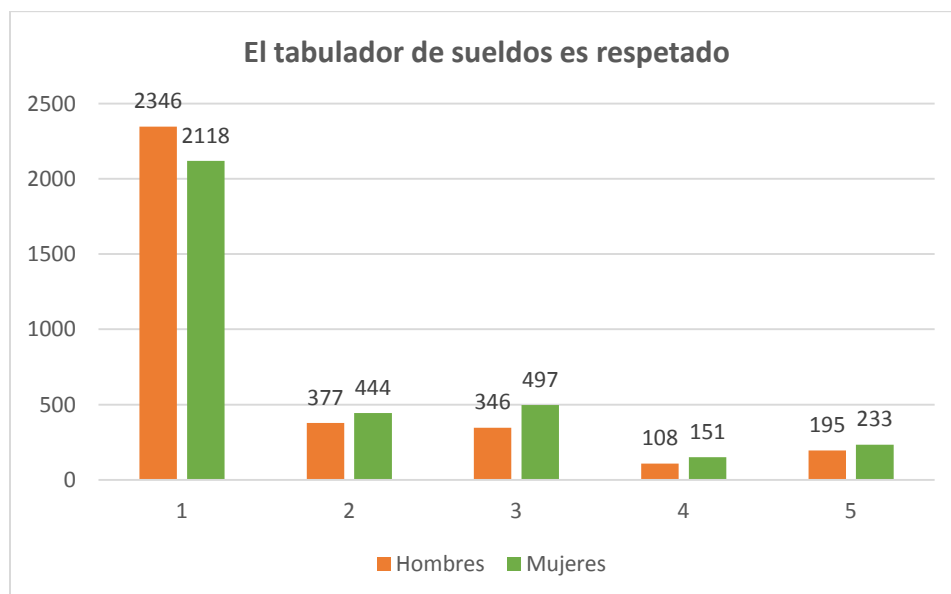
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

El tabulador de sueldos es respetado



De acuerdo al personal, el tabulador de sueldos es respetado siempre, por lo que se le otorgó el 66% en número 1 en las respuestas. El 12% del personal respondió con la opción número 2, otro 12% en la respuesta número 3, un 4% en la respuesta número 4 y por último quienes opinaban todo lo contrario, es decir, que el tabulador de sueldos no se respeta y por tanto es discrecional se conformó por el 6% de la población total.

Analizando las respuestas con perspectiva de género, podemos observar que aunque la tendencia de las respuestas es semejante en mujeres y hombres, nuevamente hay una tendencia de las mujeres a advertir una tendencia a la discrecionalidad en el uso del tabulador de sueldos, ya que mientras 1246 hombres respondieron rotundamente que así sucede, la misma respuesta fue elegida por 2118 mujeres); por otra parte, las respuestas negativas de las mujeres fueron 232 en total.

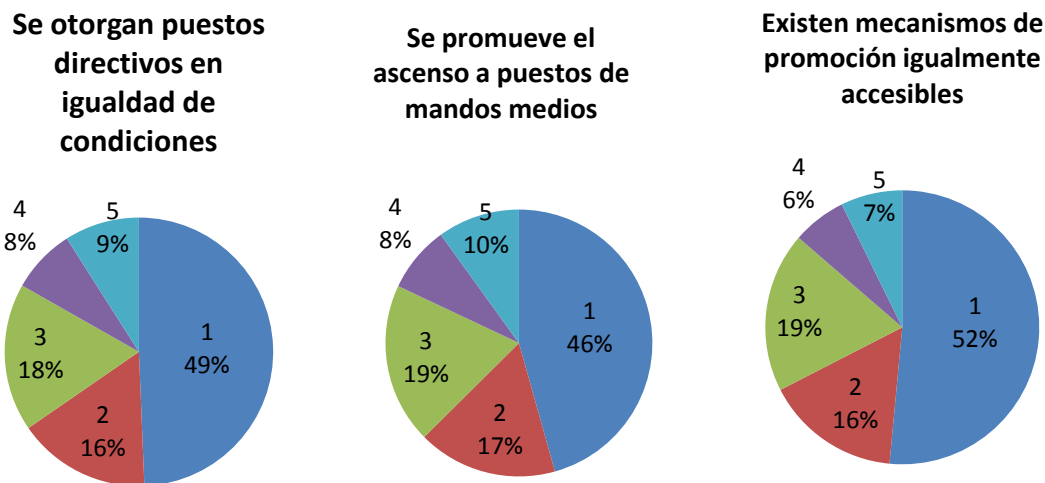


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

4.6. Promoción vertical y horizontal

La promoción vertical y horizontal se refiere a los mecanismos que se utilizan dentro del Gobierno del Estado de Jalisco para mover o promover a una persona dentro del organigrama de trabajo, ya sea dentro de su dependencia o en otra de las dependencias que la conforman. Las preguntas se orientaron a ahondar sobre dichos mecanismos, la claridad de éstos y las prácticas que se realizan en esos procesos.

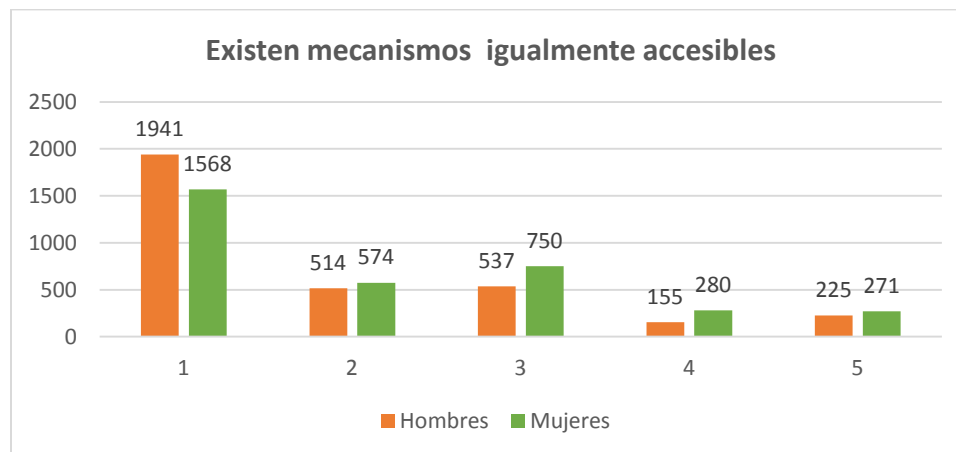
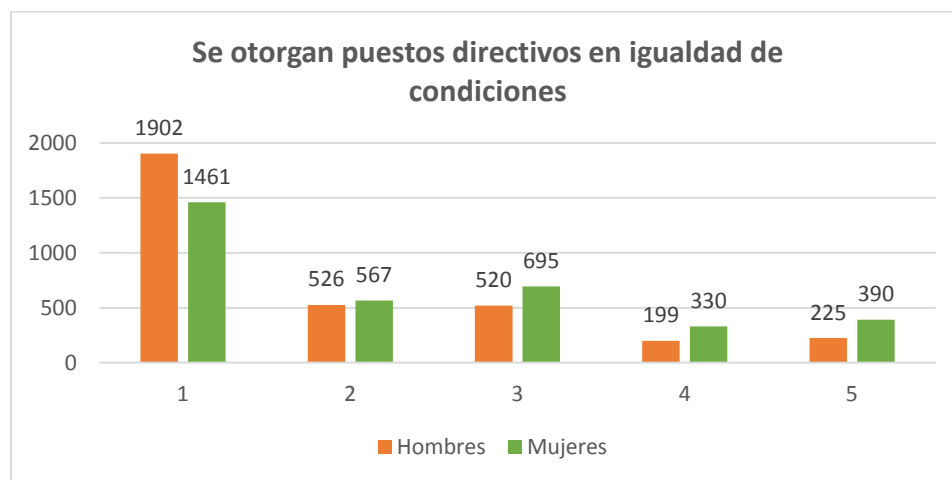
Las respuestas fueron las siguientes:



En cuanto al otorgamiento de puestos directivos, el 49% del personal afirmó que dichos puestos se otorgaban en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, ubicando su respuesta en el número 1. El 16% calificó su respuesta con el número 2, el 18% con el número 3 y el 8% con el número 4. Por último, quienes creen que no existe igualdad de condiciones en el otorgamiento de dichos puestos constituyeron el 9% de la población total. Sobre el acceso a los mandos medios, el 46% del personal aseguró que dichas promociones se realizaban respetando la paridad de género por lo que les otorgaron el número 1. El 17% del personal lo calificó con el número 2, el 19% con el número 3, el 8% con el número 4 y el 10% manifestó estar en total desacuerdo con que las promociones fueran igualitarias. En cuanto a los mecanismos de promoción y desarrollo profesional, el 52% opinó que son igualmente accesibles para hombres y mujeres por lo que ubicaron su respuesta en el número 1, el 16% en el número 2, el 19% en el número 3, el 6% en el número 4 y un 7% manifestó estar en desacuerdo con que estos mecanismos sean igualmente accesibles.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Las respuestas desagregadas por sexo nuevamente nos ofrecen un panorama diferenciado sobre las percepciones de mujeres y hombres respecto a los mecanismos de promoción existentes en la APE, porque las mujeres tienden a responder con menor frecuencia en las opciones positivas y con mayor frecuencia en las opciones de desacuerdo, tal como puede verse en las siguientes gráficas. Las diferencias en la primera opción de las siguientes gráficas son evidentes, considerando que hay 441 y 373 mujeres que respectivamente no responden con la misma contundencia en comparación con los hombres, cuando se trata de estar de acuerdo con las afirmaciones sobre la igualdad de condiciones y acceso a la información sobre las promociones:



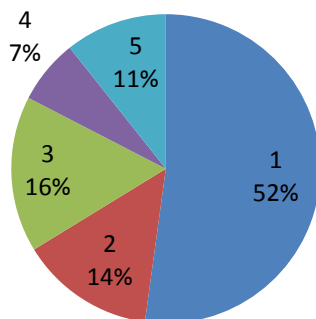
Nuevamente en las dos gráficas de arriba, sólo la respuesta rotundamente positiva tiene mayoría de hombres. En todas las opciones que expresan algún grado de reserva la mayoría es de las mujeres respecto a la igualdad de condiciones para otorgar puestos directivos a mujeres y hombres, así como respecto a la accesibilidad de los mecanismos

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

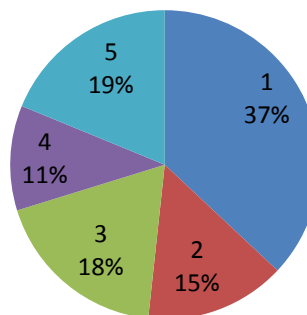
para las promociones verticales. En estos casos, la suma de respuestas negativas por parte de las mujeres fue de 471 ante la afirmación de que se otorgan puestos directivos en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, mientras que ascendió a 694 cuando se les cuestionó sobre si existen mecanismos igualmente accesibles para hombres y mujeres que les permitan lograr su desarrollo profesional.

Continuando con las respuestas de esa sección, se elaboraron las siguientes gráficas:

Se informan las bases y requisitos para competir



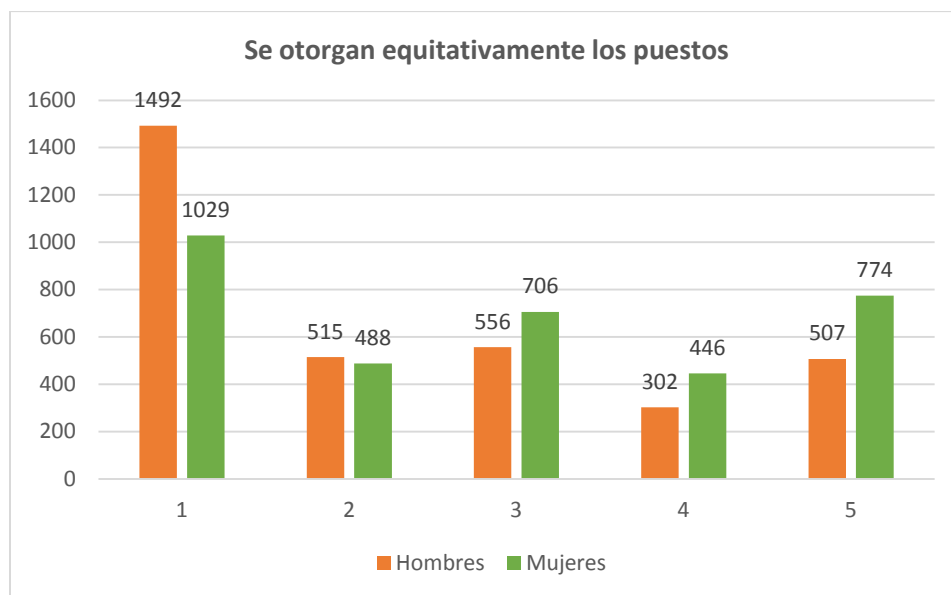
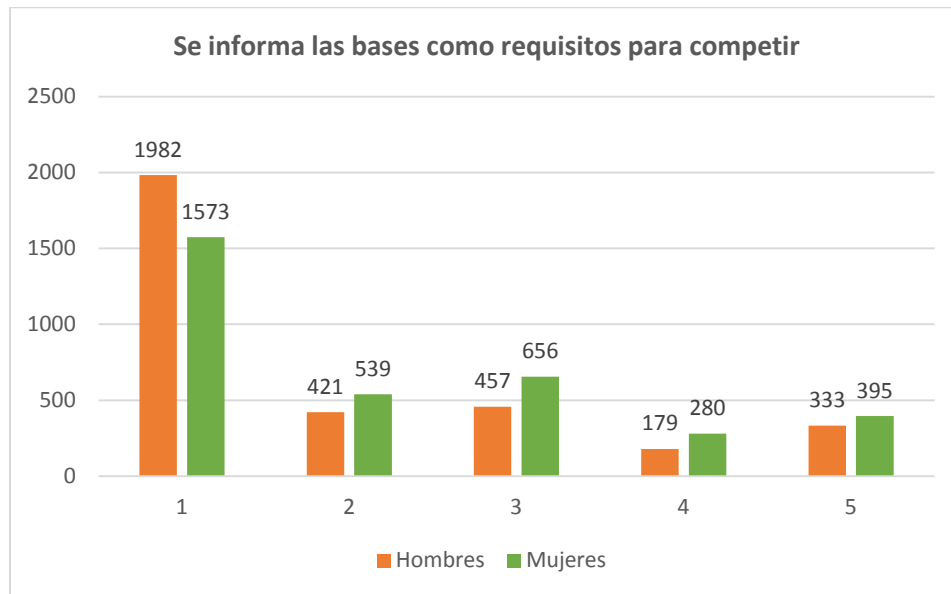
Se otorgan equitativamente los puestos



Dentro de la misma sección, el 52% del personal afirmó que en el Gobierno del Estado de Jalisco se informa igualmente a mujeres y hombres tanto las bases como requisitos para competir por los puestos disponibles, ubicando su respuesta en el número 1. Mientras tanto, un 14% eligió el número 2, un 16% el número 3, un 7% el número 4 y un 11% está en completo desacuerdo con esta afirmación.

Igualmente podemos observar que en el caso de las mujeres hay una mayor percepción de inequidad en lo que respecta a la información sobre las bases y requisitos para competir por algún puesto (395 frente a 333 hombres que lo manifiestan de manera rotunda, aunque es una respuesta minoritaria respecto a las 1573 mujeres que están totalmente de acuerdo con la información, frente a 1982 hombres que superan la respuesta de las mujeres) y la tendencia es mucho más clara cuando las mujeres responden respecto al otorgamiento mismo de los puestos:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

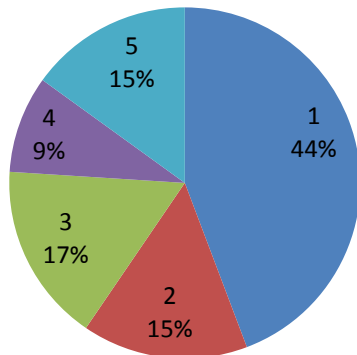


La enorme disparidad entre hombres y mujeres que respondieron “1” en la pregunta anterior es más que llamativa, porque se trata de 463 hombres más que afirman está de acuerdo con la afirmación, mientras que 561 mujeres optaron por respuestas negativas. Esta misma gráfica la analizamos desde la óptica de los porcentajes. En ella, un 37% del personal afirmó que en el Gobierno del Estado de Jalisco se otorgan equitativamente los puestos sin importar la apariencia física, relaciones afectivas o algún tipo de influencia. Por otra parte, nos encontramos con un amplio 19% que opina completamente lo

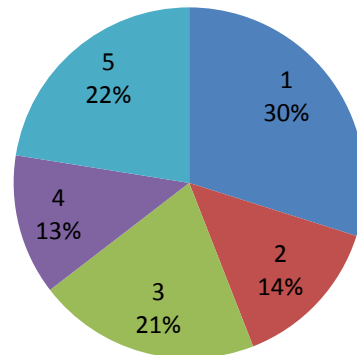
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

contrario, y otra buena parte del personal (un 44%) está en mayor o menor medida en desacuerdo con esta afirmación:

Respuestas hombres



Respuestas mujeres



Es evidente que las mujeres están más en desacuerdo que los hombres con la afirmación de que se otorgan equitativamente los puestos sin importar la apariencia física, relaciones afectivas o algún tipo de influencia, llegando al 22% del personal femenino en la respuesta número 5 mientras que en la 1 sólo alcanzan el 30%, yéndose también una buena parte de estas respuestas a los números 3 y 4. En el caso de los hombres un 44% (14% más que las mujeres) opinó que los puestos sí se otorgan equitativamente, muy por encima de la media. Al igual, las respuestas del personal masculino que se marcaron con el número 5 (15%) son menos que las que se encontraron en la media (19%), por lo que también son menos los que están en desacuerdo con la afirmación. Esta tendencia también apareció de manera constante en los comentarios que se vertieron al final de la encuesta de manera opcional, confirmándose que son más las mujeres que opinan que no es igualitario ni gusto el otorgamiento de puestos en las promociones laborales que se realizan dentro del Gobierno del Estado de Jalisco.

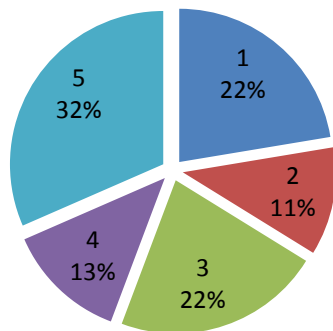
Comenzando a ahondar en la relación entre carga de trabajo, posibilidades de ascenso laboral y conciliación del trabajo con la vida personal, se realizaron dos preguntas orientadas a conocer la situación de los trabajadores y trabajadoras que tienen dependientes familiares. En la primera de las preguntas se cuestionó sobre si existen lugares y condiciones adecuadas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, a lo que sólo el 22% del personal contestó que sí existían, mientras que el 32% respondió que dichas condiciones no existen, ubicando su respuesta en el número 5. El resto de las

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

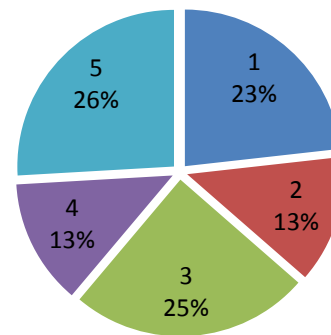
respuestas se ubicó en el 2 (11%), a media tabla con el número 3 se ubicó un buen porcentaje (22%) y el 13% restante respondió con el número 4.

En cuanto a la última pregunta de esta sección sobre si se apoya y promueve laboralmente a quienes atienden a familiares con enfermedades, discapacidad o necesidades especiales, el 23% del personal contestó que en efecto sí se apoya a quienes tienen esta situación, ubicando su respuesta en el número 1. En contraste quienes manifestaron estar en completo desacuerdo con esto y respondieron con el número 5 alcanzaron el 26% de las respuestas. Una cuarta parte del personal (25%) se ubicó a mitad de la tabla con el número 3 y el restante 28% se dividió por mitad entre el número 2 (14%) y el número 4 (14%). Estas respuestas también fueron respaldadas por una serie de comentarios vertidos en la parte final de la encuesta de la cual se rescataron una serie de quejas por la imposibilidad de acceder a promociones horizontales y verticales por el hecho de tener una vida familiar complicada.

Existen condiciones para mujeres embarazadas

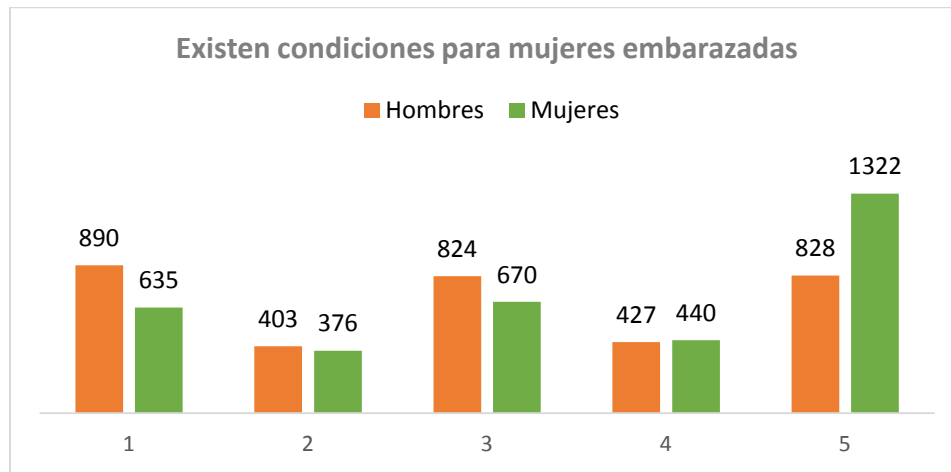


Se apoya a quienes atienden a familiares con enfermedades

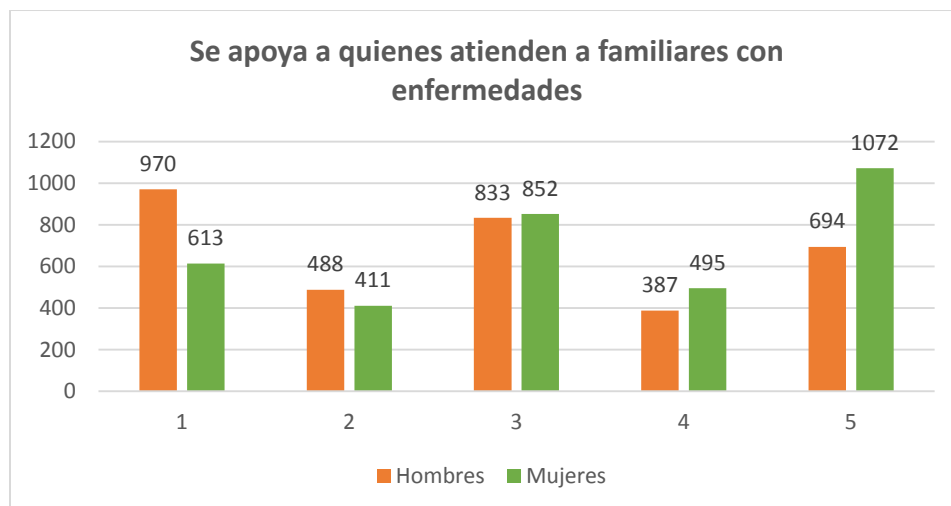


La respuesta desagregada por sexo en este rubro revela que las mujeres observan más críticamente estas cuestiones, dado que en esta sección de respuestas se encontró una relevante tendencia a responder en desacuerdo con la afirmación sobre el apoyo a mujeres embarazadas y personas que atienden a familiares con enfermedades, ambas actividades que suelen ser realizadas mayoritariamente por mujeres.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



En esta pregunta hay un claro desacuerdo con las políticas existentes en la APE para apoyar a las mujeres embarazadas, respecto a la percepción de los varones al respecto (1332 frente a 828, lo cual significa una disparidad de 494 mujeres más que están totalmente en desacuerdo con esta situación). También llama la atención que aunque en menor proporción, la opción más positiva fue nuevamente más respondida por los varones (890 frente a 635 mujeres) y esta gráfica no tiene el mismo comportamiento que suelen tener el resto de los apartados de análisis estadístico. Como puede también observarse, también la respuesta intermedia tiene una considerable elevación en el nivel de respuesta si se le compara con el resto de las gráficas. El comportamiento de esta gráfica es semejantemente alto –respecto al resto de las gráficas de este apartado– cuando se pregunta sobre al apoyo a quienes atienden a familiares con enfermedades, pero la respuesta negativa de las mujeres no es tan rotunda (1073) como en el caso del cuestionamiento sobre el apoyo a madres embarazadas (1322), mientras que las respuestas positivas tienen una mayor preponderancia masculina en la siguiente gráfica:

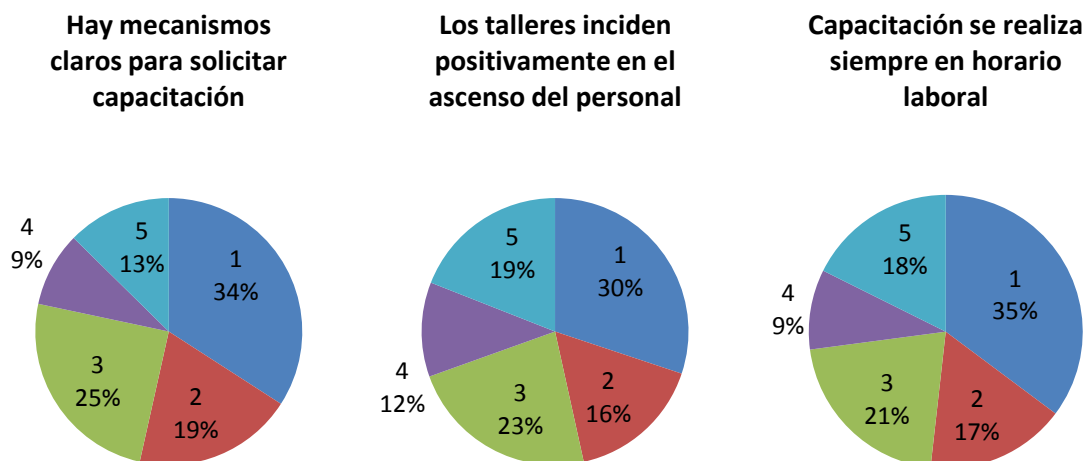


PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Como se puede ver, es en la parte de la corresponsabilidad con otras actividades de la vida fuera de la laboral donde se polemiza más sobre el acceso igualitario a las promociones verticales y horizontales dentro del Gobierno del Estado de Jalisco y dicha cuestión será abordada más a profundidad en la octava sección del cuestionario. Con estas respuestas se puede evidenciar que la maternidad y las tareas de cuidado de personas vulnerables en el hogar, siguen siendo relevantes causales de discriminación laboral que afectan principalmente a las mujeres, debido a que culturalmente siguen teniendo más carga de trabajo en este tipo de tareas.

4.7. Capacitación y formación de personal

La sección de la encuesta dedicada a la capacitación y formación de personal se relaciona con el séptimo objetivo del PCI y se diseñó para obtener un panorama general sobre los mecanismos de solicitud de capacitación, la utilidad de éstas, su percepción dentro del Gobierno del Estado de Jalisco y el acceso igualitario a obtenerlas; ya sea para profesionalizar al personal o para informarlo y sensibilizarlo en temas importantes para el clima laboral, como lo son los temas de género. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:



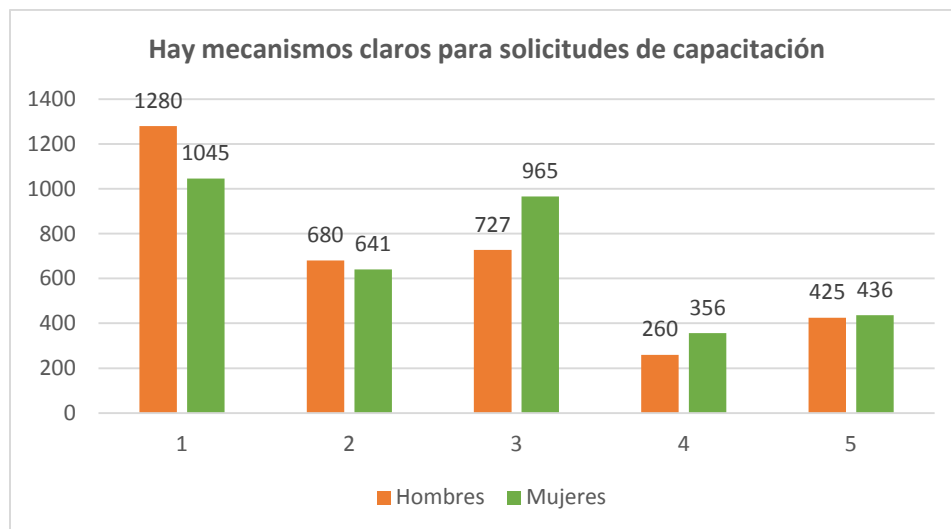
De entrada, las gráficas nos arrojan que el tema de la capacitación es percibido de formas muy diferentes, esto debido a la diversidad de respuestas que se registraron en la encuesta: no hay una mayoría absoluta, ni siquiera un 51%, en alguna de las respuestas. Sobre los mecanismos para solicitar una capacitación, el 34% del personal afirma que dichos mecanismos son claros, mientras que el 66% cree, en mayor o menor medida, que

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

no lo son. El 19% le otorgó a su respuesta el número 2, el 25% el número 3, el 9% el número 4 y un 13% está en absoluto desacuerdo con que estos mecanismos sean claros.

Hay una creencia generalizada entre el personal del Gobierno del Estado de Jalisco acerca de que los talleres y capacitaciones no inciden en las promociones y ascenso de todo el personal, es decir, son una pérdida de tiempo. Esto se encontró no sólo en la sección de comentarios finales, sino que también se refleja en las respuestas de esta sección en la cual sólo el 30% del personal cree que las capacitaciones sí tienen incidencia en su vida profesional dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, ubicando su respuesta en el número 1. Un 19% piensa todo lo contrario, ubicando su respuesta en el número 5. El resto se divide entre quienes calificaron esta afirmación con el número 2 (16%), el 3 (23%) y el 4 (12%). El 70% del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco, entonces, no cree, en mayor o menor medida, que los talleres y capacitaciones -al menos las otorgadas ahí- incidan en las promociones y ascensos que obtendrán.

Desagregando por sexo, de inmediato llama la atención que la respuesta “1” tiene notoriamente menos frecuencia en las mujeres respecto a los hombres (1280 frente a 1045 mujeres) y que aunque la diferencia no es tan grande, la tendencia se repite en la respuesta “2” (680 respecto a 641 mujeres).

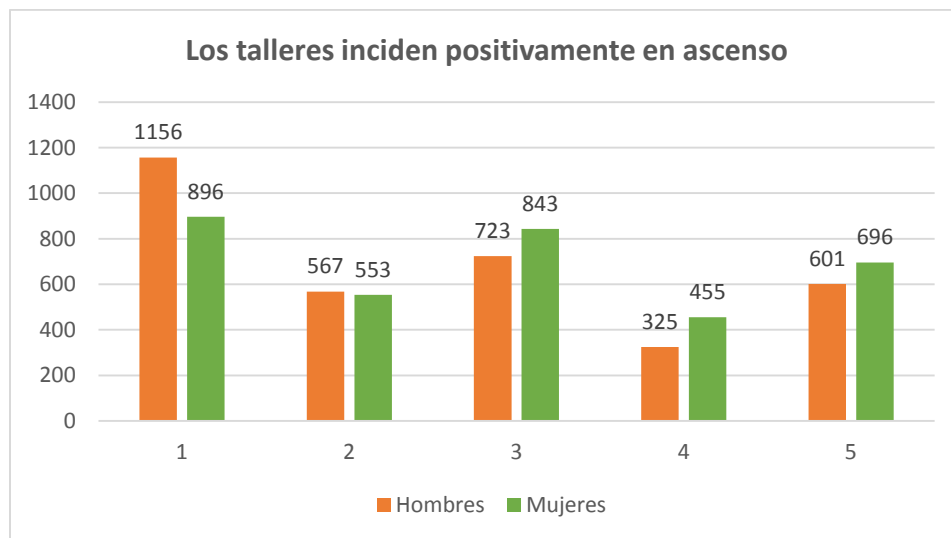


Si a esto sumamos el hecho de que las respuestas en el otro extremo, es decir la “4” y la “5” tienen mayoría de mujeres, la conclusión es clara: la información sobre los mecanismos para solicitar capacitación ha llegado mejor a los hombres que a las mujeres, con una diferencia de 345 mujeres más que optaron por las respuestas negativas.

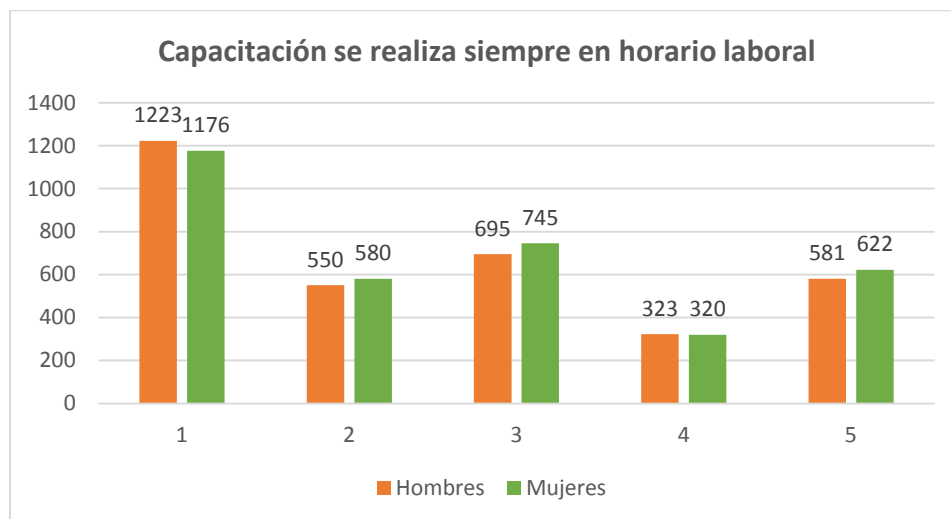
En cuanto a la incidencia de los talleres de capacitación en los ascensos de puestos, analizando con perspectiva de género descubrimos que se repite la tendencia de la gráfica

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

anterior, es decir, que las respuestas positivas tienen mayoría de hombres, mientras que las negativas de mujeres (260 mujeres menos optando por la respuesta positiva respecto a los varones, respecto a 345 mujeres más optando por respuestas no positivas). Esto significa que las mujeres perciben que recibir capacitaciones no representa una ventaja para ser ascendidas que las capacitaciones como sí lo es para sus compañeros de trabajo.



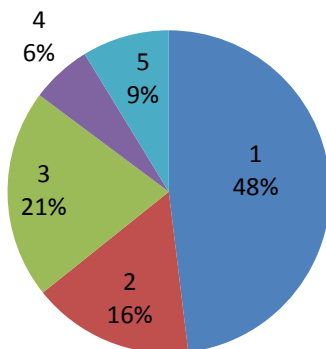
Un tema importante en las capacitaciones son los horarios, ya que existen muchas opiniones al respecto. Según el PCI, las capacitaciones deberían ser siempre en horario laboral, respetando el tiempo libre del personal. A este respecto, no se observa una tendencia clara que diferencia la opinión de hombres y mujeres, la respuesta con mayor frecuencia es aquella en la que se manifiestan totalmente de acuerdo, tanto hombres como mujeres.



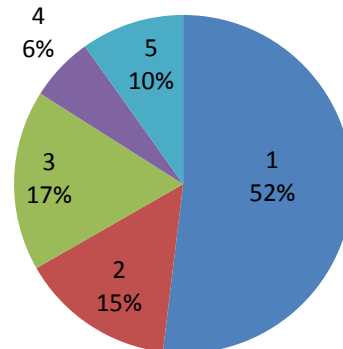
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Sobre el acceso a dichas capacitaciones y la oferta que presentan se realizaron dos preguntas, estos son los resultados:

Se elaboran programas considerando sólo las competencias



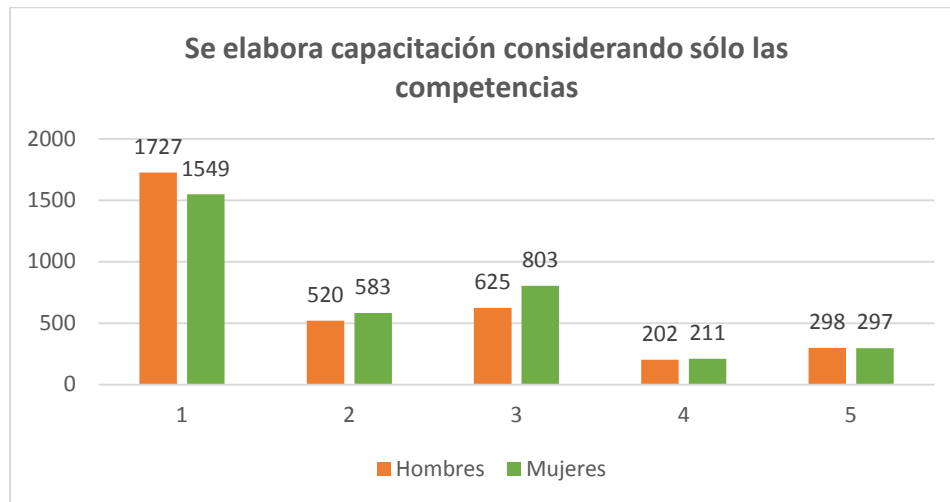
Las ofertas de capacitación se hacen sin distinción



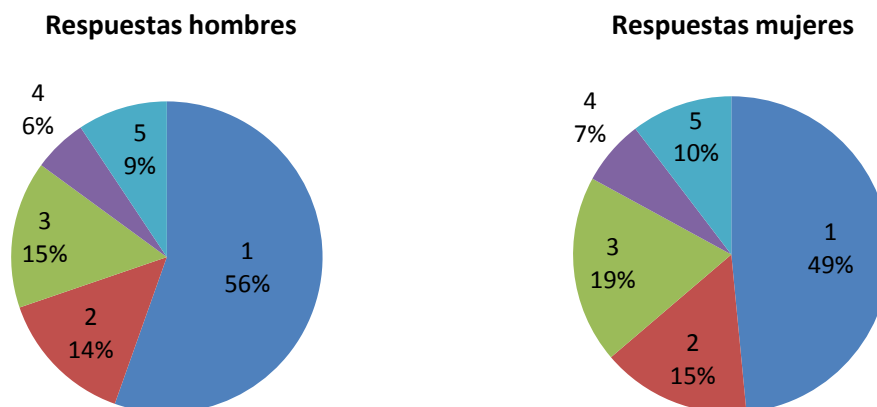
De las más de 6,000 personas que respondieron la encuesta sólo el 35% afirma que esto sucede con las capacitaciones que les otorga el Gobierno del Estado de Jalisco, con lo cual existe un 65% que no está de acuerdo con que esto sea lo que pasa. El 17% del personal respondió con el número 2, el 21% con el número 3, el 9% con el número 4 y un 18% está en completo desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones se brindan actualmente en el horario laboral y ubicó su respuesta en el número 5.

Para el 48% del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco, los programas de capacitación se elaboran considerando sólo las competencias del personal, sin discriminación por razones de género, ubicando su respuesta en el número 1. Un 16% consideró que el número 2 representaba mejor su opinión, un 21% se ubicó a media tabla eligiendo el número 3, un 6% se ubicó en el número 4 y un 9% del total de personal encuestado considera que no se consideran sólo las competencias del personal para hacer los programas de capacitación, sino que el género sí es un elemento central y discriminatorio dentro de éstos. Sin embargo, si desagregamos estos resultados por sexo, descubrimos que la respuesta número 1 de las mujeres es menor que la de los hombres (1549 mujeres frente a 1727 hombres). Es decir, las mujeres tienden ligeramente a considerar que hay discriminación al elaborar las capacitaciones, aunque la respuesta mayoritaria de las mujeres es neutral (803 frente a 625 varones):

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Por otro lado, al momento de ofertar dichas capacitaciones, el 52% del personal manifestó que las ofertas de capacitación se hacen de manera transparente y sin distinción por razones de género, eligiendo para representar su respuesta el número 1, mientras que un 15% decidió ubicarse en el 2, un 17% en el 3, un 6% en el 4 y un 10% afirmó estar en total desacuerdo con dicha afirmación y que la oferta de capacitación, en realidad, no era transparente y sí discriminatoria. Al momento de diferenciar esta respuesta por sexo obtuvimos los siguientes resultados:



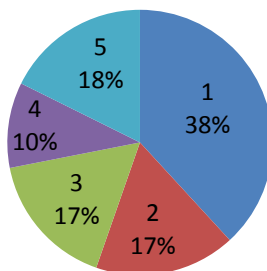
En la desagregación por sexo, podemos ver que son mayoritariamente los hombres los que afirman que las ofertas de capacitación se hacen de manera transparente y sin distinción por razones de género, con un 56% de las respuestas frente a un 49% de las mujeres que hicieron la misma afirmación. Por otro lado, un 10% de las mujeres está completamente en desacuerdo con la afirmación hecha en el cuestionario, mientras que en los hombres el número 5 representó sólo el 9% del total de las respuestas. El resto de las respuestas aparecieron de manera más o menos similar en ambas gráficas.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

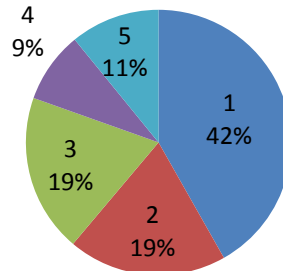
4.8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

En la octava sección de la encuesta se rescata el objetivo número 8 del PCI donde se cuestiona la capacidad del espacio de trabajo de la administración pública de brindar herramientas para que su personal pueda conciliar su vida familiar, laboral y privada. En esta sección se abordaron los horarios de trabajo, la carga laboral y la igualdad de género en las posibilidades que se brindan al personal de equilibrar su vida familiar con la laboral y la privada.

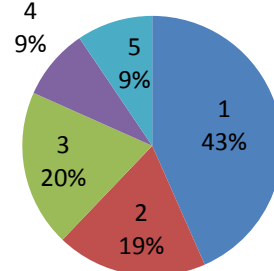
Se respetan los horarios laborales



El manejo de tareas permite conciliar



Se otorgan permisos para compromisos

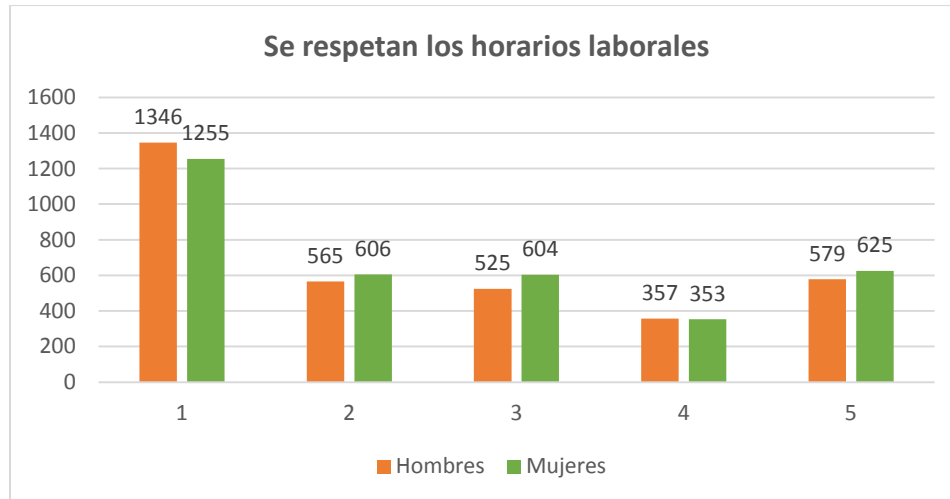


Sobre el respeto a los horarios, el 38% del personal considera que en el Gobierno del Estado de Jalisco se respetan los horarios laborales para no interferir en la vida familiar o en las expectativas personales de la vida de quienes laboran ahí y le dieron a su respuesta el número 1. Sin embargo, un 62% del personal considera que estos horarios no siempre se respetan y ubicaron sus respuestas en el número 2 (17%), el número 3 (17%), el número 4 (10%) y un 18% considera que estos horarios jamás se respetan y se ubicó en el número 5. Para el 42% del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco el manejo de tareas y actividades permite que concilien su vida personal y laboral, independientemente del sexo y/o nivel de puesto y por tanto le otorgaron a su respuesta el número 1. Un 19% concordó con la mayoría de la afirmación y se ubicó en el número 2, mientras que otro 19% se ubicó justo a mitad de la tabla con el número 3. Un 9% respondió con el número 4 y un 11% con el número 5 al estar en desacuerdo o total desacuerdo respectivamente con dicha aseveración. Sin embargo, nuevamente tenemos del lado de las mujeres al sector que considera que existen dificultades en la dinámica laboral, para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

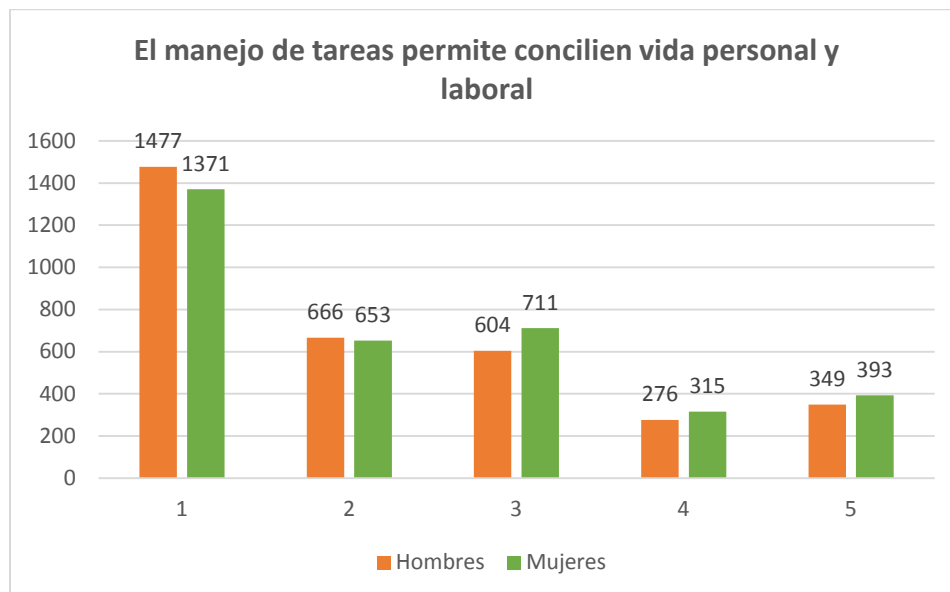
En la desagregación por sexo podemos ver que son menos mujeres que hombres quienes afirman taxativamente que sí se respetan los horarios (1255 respecto a 1346 hombres),

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

mientras que en las respuestas negativas tienen una relativa superioridad respecto a los hombres (121 más respuestas no positivas):



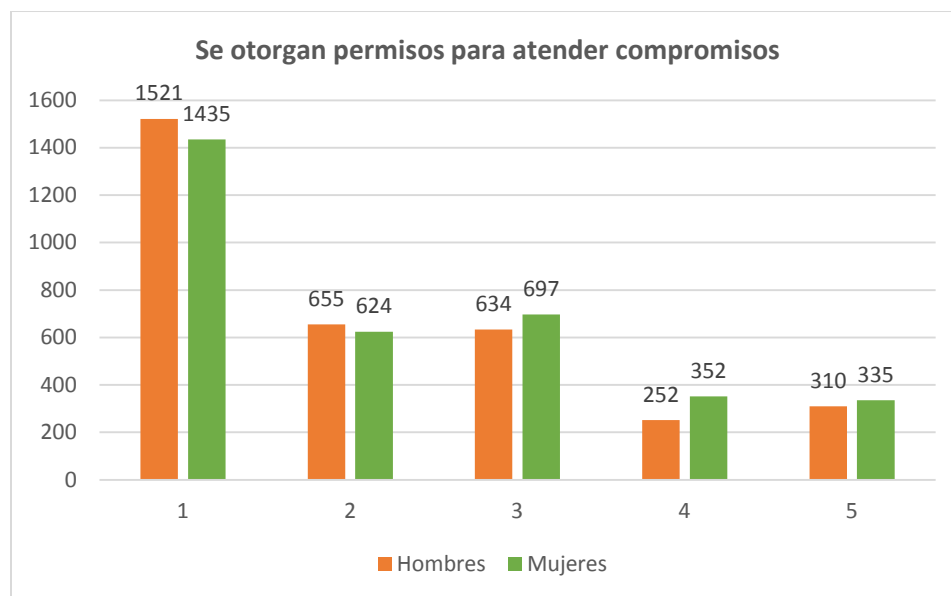
En la siguiente gráfica puede observarse que la mayoría de mujeres y hombres de la APE considera que con el ejercicio de su trabajo es posible conciliar la vida personal y laboral, pero nuevamente hay una pequeña pero interesante tendencia de un sector de mujeres que responden menos rotundamente en la opción afirmativa (1371 frente a 1477), mientras que la afirmación de que no es posible conciliar la vida personal y laboral suma un total de 742 respuestas, con 44 mujeres más respecto a los hombres haciendo dicha afirmación. También destaca la mayoría de respuestas neutrales por parte de las mujeres cuando hacen el juicio sobre la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal (711 mujeres frente a 604 hombres):



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En cuanto al otorgamiento de permisos para atender compromisos familiares o personales, el 43% del personal afirma que dichos permisos se otorgan sin problema y respondió utilizando el número 1, mientras que un 57% del personal no está totalmente de acuerdo con que esto sea cierto. Un 19% le brindaron a esta afirmación el número 2, un 20% el número 3, un 9% el número 4 y otro 9% del personal manifestó estar en total desacuerdo con que dichos permisos se otorguen. Debido a los comentarios que del tema surgieron en la parte final del cuestionario, se perfila que esta diversidad de resultados podría darse por motivos de nivel de puestos, ubicándose la mayoría de los números 1 y 2 entre los puestos medios y altos y la mayoría de los números 4 y 5 entre los puestos operativos.

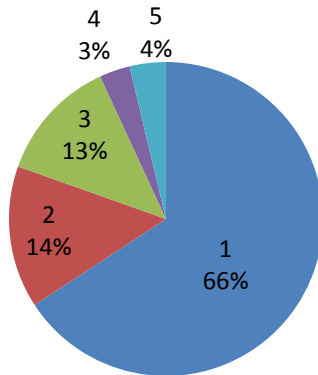
Como puede observarse en la siguiente gráfica, la cantidad de mujeres que considera que se otorgan los permisos para atender compromisos es menor a la de los hombres cuando se trata de estar totalmente de acuerdo con la afirmación (1435 frente a 1521 hombres), mientras que es ligeramente superior a la respuesta de los hombres en la opción totalmente en desacuerdo (335 frente a 310 en el caso de los hombres, sumando un total de 188 mujeres más con respuestas negativas):



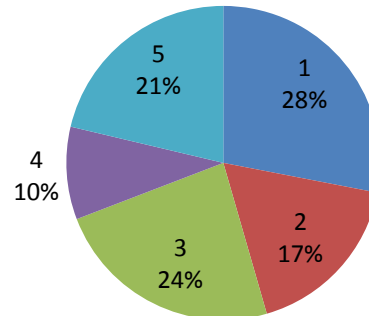
Un par de preguntas se hicieron dirigidas al caso específico de las mujeres embarazadas y con hijos. Las respuestas fueron las siguientes:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

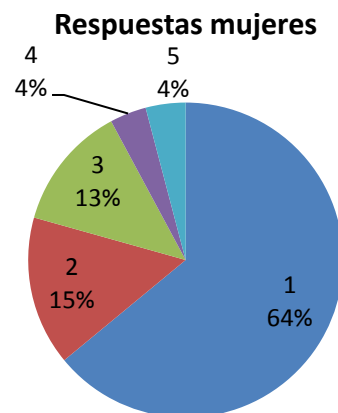
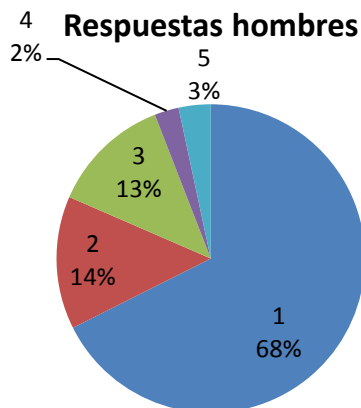
Se apoya a mujeres tras licencias de maternidad



Las mujeres sin hijos tienen más posibilidades de conciliar su vida laboral y personal



En la primera de ellas se cuestionó al personal si en el Gobierno del Estado de Jalisco se apoya y reincorpora laboralmente a las mujeres que hacen uso de sus licencias de maternidad y el 66% del personal afirmó que en efecto esto sucedía, mientras que un 14% prefirió responder con el número 2, un 13% prefirió ubicarse a mitad de la tabla con el número 3, un 3% optó por el número 4 y un 4% se mostró en total desacuerdo con que esto sea cierto. Al realizar la desagregación por sexo para ver si las distintas visiones cambiaban mucho las respuestas, esto fue lo que se obtuvo:



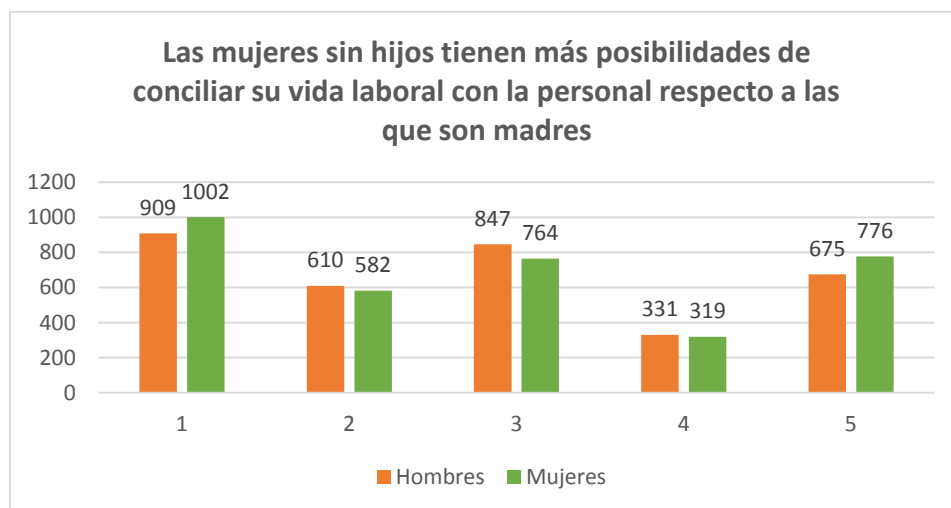
Al hacer la desagregación por sexo nos encontramos con que los números son muy parecidos entre hombres y mujeres, e incluso la mayoría de las mujeres (64%) manifiesta que sí hay una reincorporación idónea al ámbito laboral de las mujeres que hacen uso de sus licencias de maternidad y un 68% de los hombres afirma lo mismo, mientras quienes

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

se encuentran en total desacuerdo son sólo el 4% en el caso de las mujeres y el 3% de los hombres.

En la pregunta sobre la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal para las mujeres sin hijos respecto a las que son madres nos encontramos una gran variedad de respuestas y no hay una mayoría absoluta en ninguna de las distintas opciones. Sólo el 28% del personal afirmó que, en efecto, era más posible conciliar la vida laboral para una mujer sin hijos y ubicó su respuesta en el número 1, un 17% la ubicó en el número 2, un 24% en el número 3, un 10% en el 4 y un 21% del personal manifestó estar en total desacuerdo con esta aseveración, dando a entender que tanto las mujeres con hijos como las que no tienen las mismas posibilidades de conciliar la vida laboral y la personal.

Al realizar la desagregación por sexo obtuvimos estas respuestas, donde puede observarse que hay mujeres que consideran quienes no son madres tienen más posibilidades de conciliar la vida personal y laboral respecto a las que sí tienen descendencia (65 mujeres más respecto a los hombres que respondieron afirmativamente), aunque 101 mujeres afirmaron rotundamente en contra de esta afirmación. En el balance de respuestas por parte de las mujeres, podemos encontrar que 1859 consideran que ser madre no es impedimento para conciliar la vida laboral con la personal, aunque 1584 opinan que sí lo es. Eso significa que las respuestas de las mujeres estuvieron muy divididas y que 275 mujeres más no correlacionan sus funciones reproductivas y de cuidado con las dificultades para conciliar la vida personal y laboral:



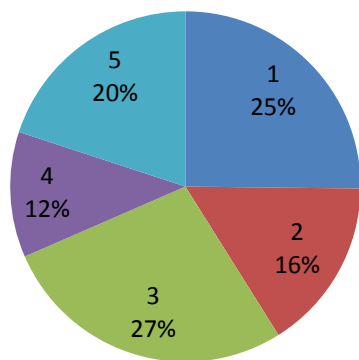
Aunque en este caso tampoco difieren mucho las respuestas entre ambos sexos, es evidente que coinciden en la mayoritaria afirmación de que las mujeres sin descendencia pueden conciliar mejor su vida personal con la laboral, también hay un 2% mayor de mujeres que lo afirman pero también un 3% de mujeres que afirman exactamente lo

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

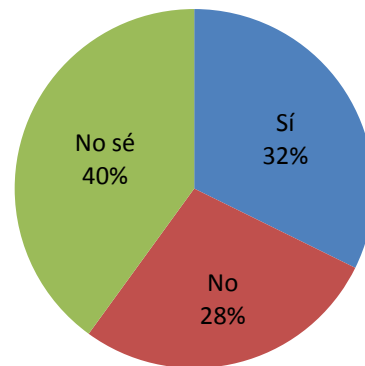
contrario. Esta respuesta se vuelve sumamente interesante cuando nos damos cuenta del hecho que de las 3,443 mujeres que respondieron a la encuesta, solamente 1,104 (el 32%) no tienen hijos.

Pasando al caso de los padres, se exploró la posibilidad de éstos de acceder al cuidado de sus hijos o hijas y las respuestas fueron las siguientes:

Se apoya a padres para que participen en cuidado de hijos e hijas



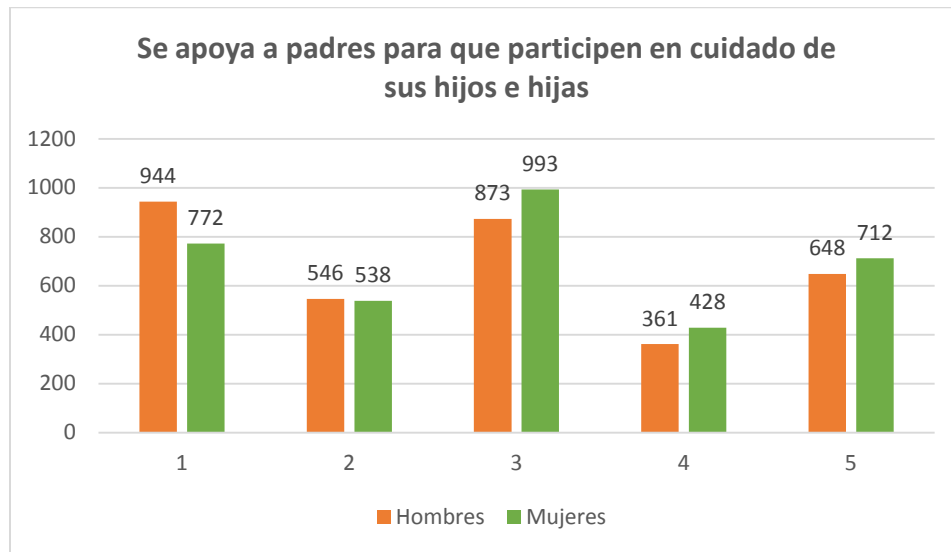
Se otorga un permiso o licencia por paternidad



En cuanto al apoyo que se brinda a los padres para que participen en el cuidado de sus hijos e hijas, las respuestas muestran una gran diversidad en la cual sólo una cuarta parte del personal (25%) afirma que existen dichas condiciones y respondió con el número 1, mientras que la mayoría (27%) prefirieron ubicarse en mitad de la tabla. Un 16% escogió el número 2 para su respuesta y un 12% el número 4. Por último, un 20% del personal afirma que no existen las condiciones laborales para que los padres participen del cuidado de sus hijos e hijas.

Al realizar la desagregación por sexo para saber si estas percepciones se orientaban más al personal femenino o masculino, obtuvimos los siguientes resultados que revelan cómo para los hombres es más suficiente el apoyo que se les otorga para participar con las tareas de cuidado de sus hijos e hijas:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

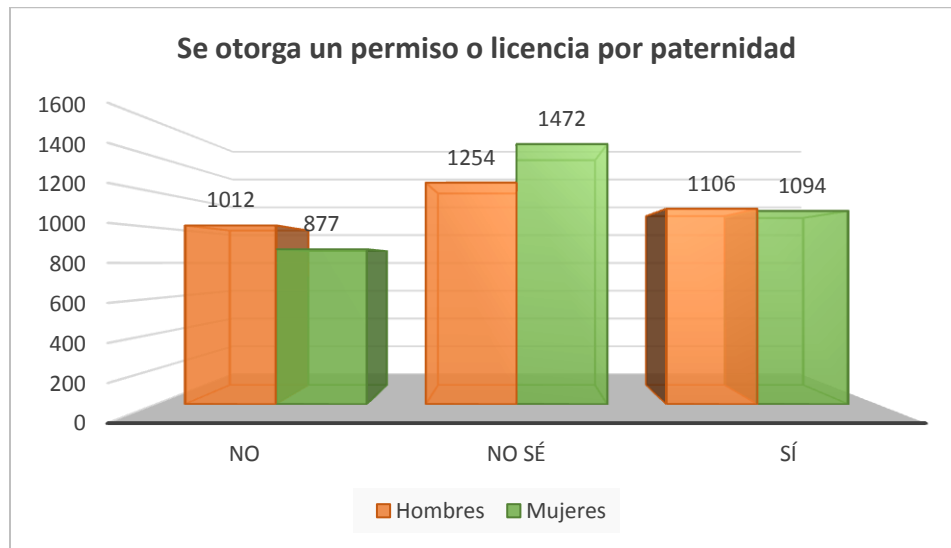


De acuerdo a las gráficas anteriormente expuestas, la percepción de que no se apoya a los hombres para que participen en el cuidado de sus hijos e hijas es muy similar entre ambos sexos, pero se da principalmente entre las mujeres con 222 respuestas de diferencia (712 respuestas negativas por parte de las mujeres, frente a 648 de los hombres). El lado positivo, por el contrario, en el cual se afirma que sí se apoya a los padres para que se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas, son más los hombres con 131 respuestas de diferencia (944 respuestas positivas de los hombres, respecto a 772 de las mujeres). En ninguno de los dos sexos existe, sin embargo, una mayoría absoluta de respuestas. También hay que notar que las respuestas positivas tiene mayoría de hombres, mientras que las negativas tienden a congregarse más mujeres. Es decir, las mujeres tienden a pensar más que los hombres que no se apoya suficientemente a los padres para que participen en el cuidado de los hijos.

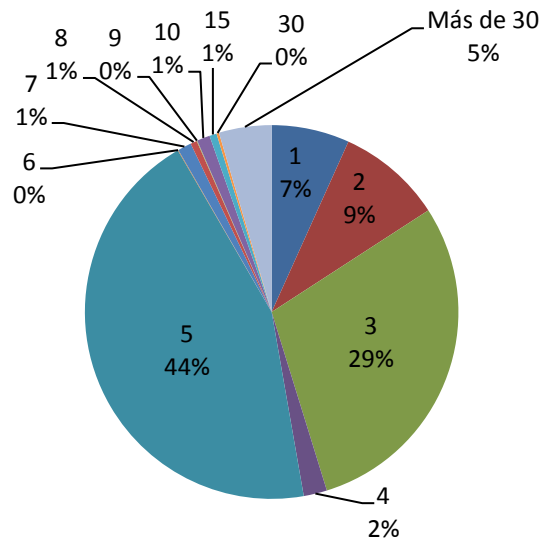
También se cuestionó al personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco, sobre los permisos de paternidad al momento del nacimiento de un nuevo hijo o hija. Del total de las respuestas, sólo el 32% afirmaron que dicho permiso sí se otorgaba, mientras que un 28% contestó que no y un 40% no sabía si se hacía o no. Este último dato es interesante al saber que de los 3,372 hombres que contestaron la encuesta sólo el 23% que equivale a 774 personas no tienen hijos. Por tanto, una buena parte del personal masculino que sí tiene hijos desconoce aún si dichos permisos se otorgan o no.

A continuación se pueden ver las respuestas desagregadas por sexo:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Después se les pidió que, si contestaron que sí, dijeran cuántos días eran los que se les otorgaba. La respuesta fue la siguiente:

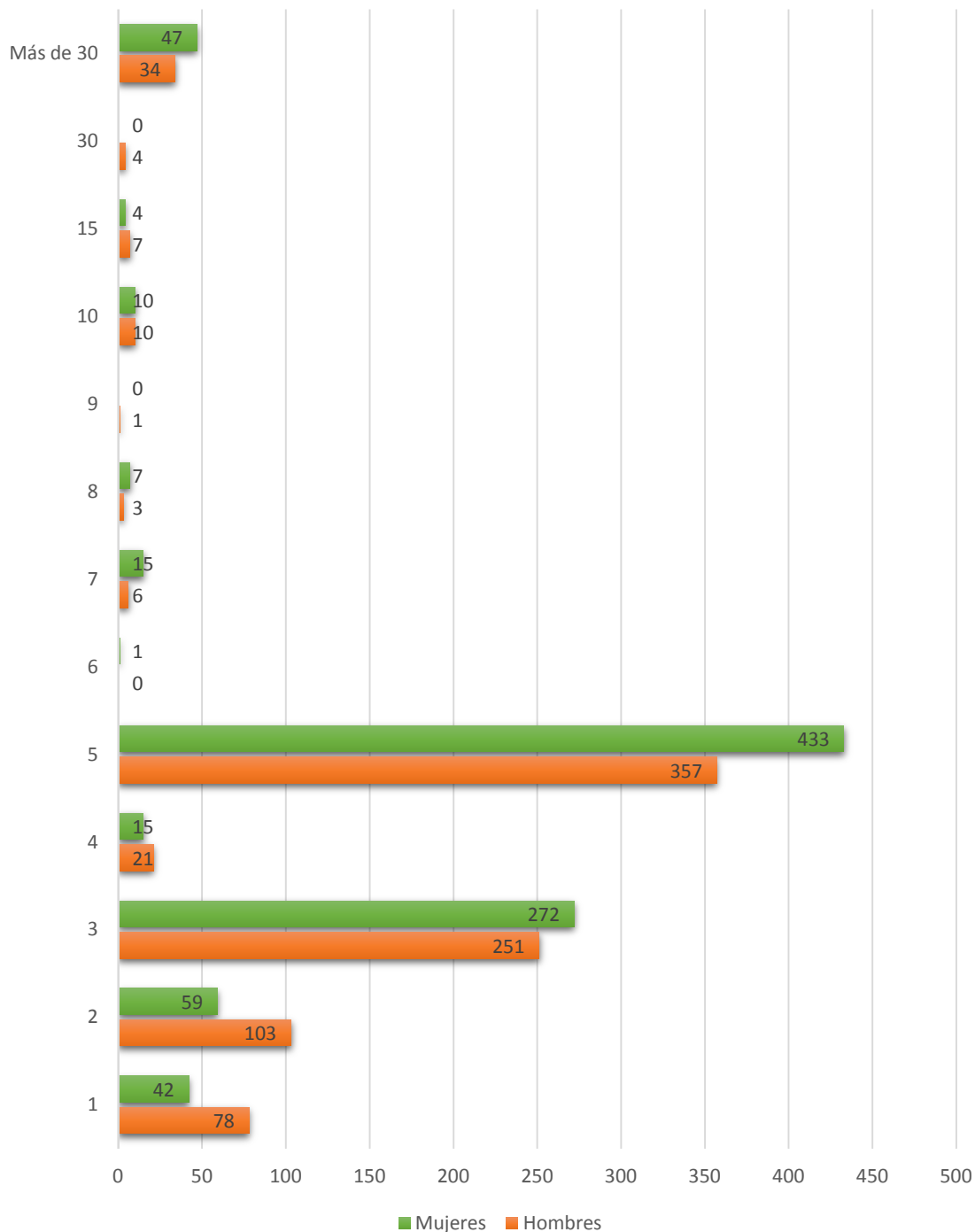


La diversidad de respuestas es inmensa y van desde un día hasta más de 30 días. La mayoría (44%) convino en que se les otorgaba un total de 5 días, seguidos por un 29% que aseguró que se otorgaban 3 días, un 9% que afirmó que eran 2 días, un 7% que dijo que sólo un día y un 5% que manifestó que se otorgaban más de 30 días de permiso por paternidad. El resto de las respuestas alcanzan un máximo de 2% (4 días) y algunas otras no alcanzan ni siquiera el 1%. Ya que en ocasiones este permiso obedece a reglamentos internos de cada dependencia, es posible que una buena parte de la diversidad de las

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

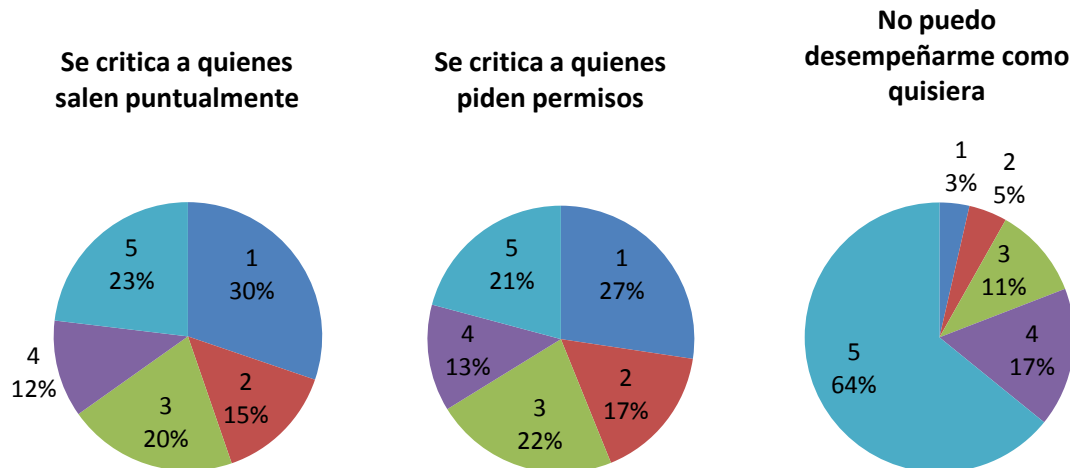
respuestas se deba a esta cuestión. Al desagregar por sexo descubrimos que las mujeres creen que la licencia por paternidad implica más días de lo que los hombres creen:

Si su respuesta es afirmativa,
anote el número de días



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

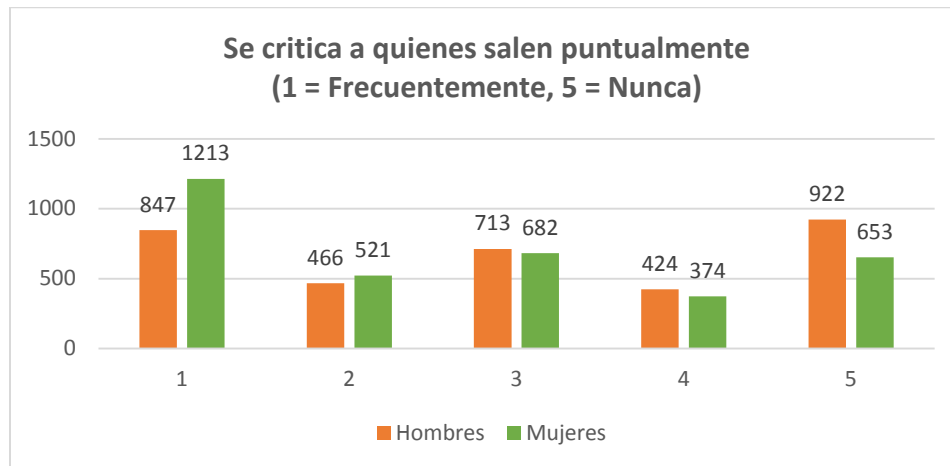
Por último se desarrolló una sección en la cual se pidió al personal que contestara con números del 1 al 5, en donde el 1 significaba “frecuentemente” y el 5 “nunca” y se realizaron una serie de preguntas relativas a actitudes en el espacio de trabajo o posibles dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar. Las respuestas fueron las siguientes:



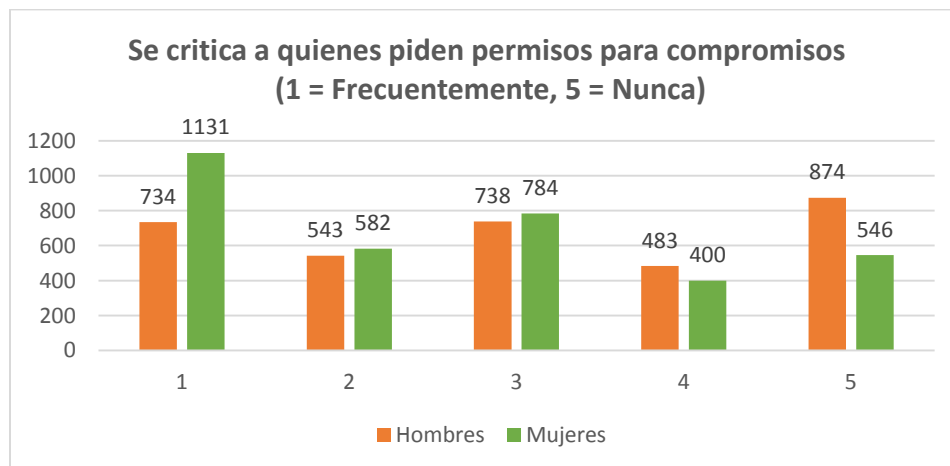
Hay una percepción generalizada entre el personal del Gobierno del Estado de Jalisco que quien sale temprano o pide permiso es criticado, tal y como lo demuestran las respuestas. En cuanto a la salida puntual, sólo el 23% del personal manifestó que no se criticaba a quienes salían a la hora pautada, mientras que el 77% restante afirma que es una práctica que sí sucede dentro del espacio laboral, divididos entre quienes respondieron que era algo frecuente (30%) y le dieron a su respuesta el número 1, un 15% que optó por el número 2, un 20% que ubicó su respuesta en el número 3 y un 12% que lo hizo en el número 4. En cuanto a los permisos solicitados, un 21% del personal dijo que jamás se criticaba a quien los pedía mientras que el 79% restante aseguró que era algo que sí sucedía: el 27% lo concibe como algo que sucede frecuentemente y respondió con el número 1, un 17% con el número 2, un 22% con el número 3 y un 13% con el número 4.

Viendo estas respuestas con perspectiva de género se evidencia que las mujeres son mucho más propensas que los hombres a pensar que se critica a quienes salen puntualmente del trabajo (1213 mujeres frente a 847 de hombres en la opción 1) y que al mismo tiempo están menos inclinadas que los hombres a pensar que no existe tal crítica (653 mujeres afirman rotundamente en contra de esta respuesta, respecto a 922 hombres).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Lo mismo sucede en la pregunta sobre quienes piden permisos para compromisos, aunque se eleva el nivel de respuestas de las mujeres en las que se manifiestan totalmente de acuerdo con la afirmación (1131 mujeres frente a 734 hombres), aunque 81 mujeres y 113 hombres menos optaron por la opción 1, respecto a la pregunta anterior. De cualquier modo, al combinar el análisis de las respuestas desagregadas a las preguntas 8.8 y 8.9, podemos concluir que también en esta respuesta cambia la tendencia de las gráficas precedentes en el análisis estadístico, revelando que las mujeres perciben mucho más la crítica que los hombres y este factor puede estar incidiendo profundamente en el clima laboral de la APE.

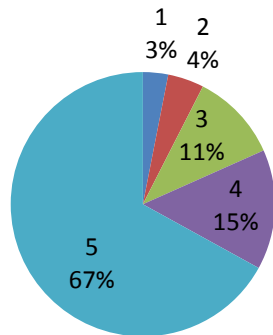


Sobre el desempeño laboral, un 64% del personal afirmó que nunca ha sentido la imposibilidad de desempeñarse como quisieran en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. Del personal restante, un 17% aceptó que en ocasiones le sucede y contestó con el número 4, un 11% dice que llega a suceder y se ubicó en el

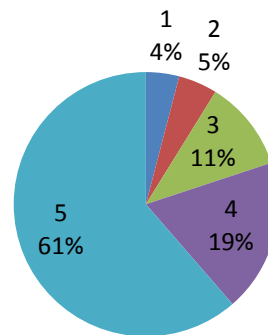
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

número 3, un 5% prefirió el número 2 y un 3% del personal afirmó que frecuentemente se siente de ese modo. Al hacer la desagregación por sexo, obtuvimos estos resultados:

Respuestas hombres



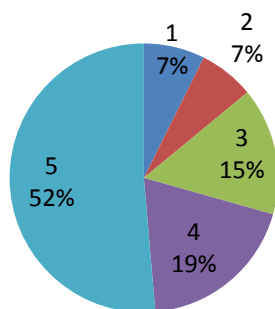
Respuestas mujeres



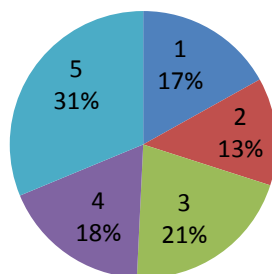
De acuerdo a los resultados desagregados, es más común que las mujeres tengan el sentimiento de que no pueden desempeñarse como quisieran en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares, sin embargo, es algo que no se percibe como común o frecuente en ninguno de los dos sexos.

Para las últimas tres preguntas de esta sección el equipo de trabajo consideró interesante presentarlas de manera desagregada debido a los anteriores datos en donde se deja de manifiesto que los roles tradicionales de género influyen en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Primero presentamos las respuestas de manera general:

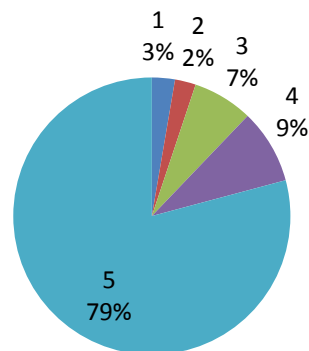
Siento conflicto entre el tiempo que paso en el trabajo y el que quisiera pasar con mi familia



He dejado de asistir a actividades familiares



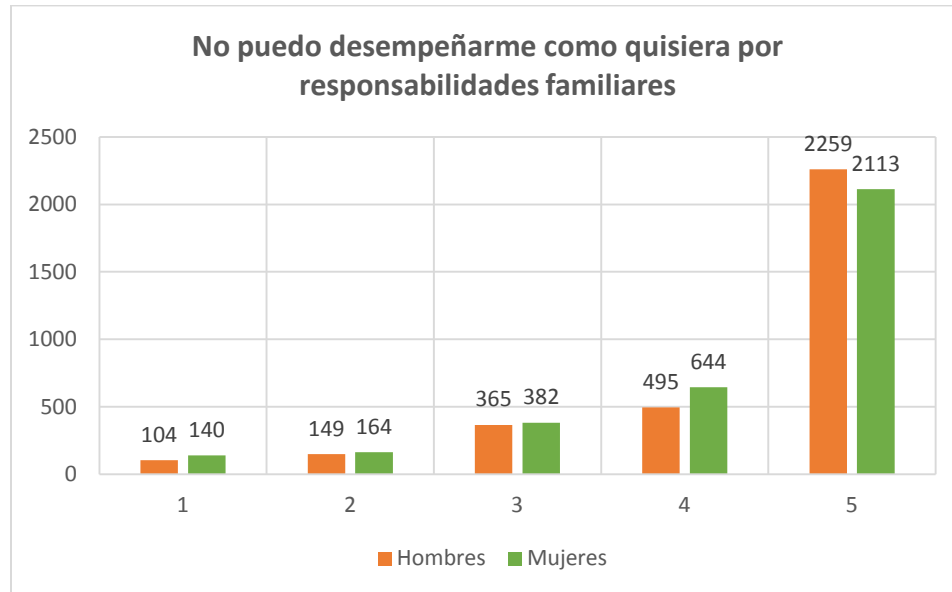
He pensado renunciar por mis responsabilidades



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

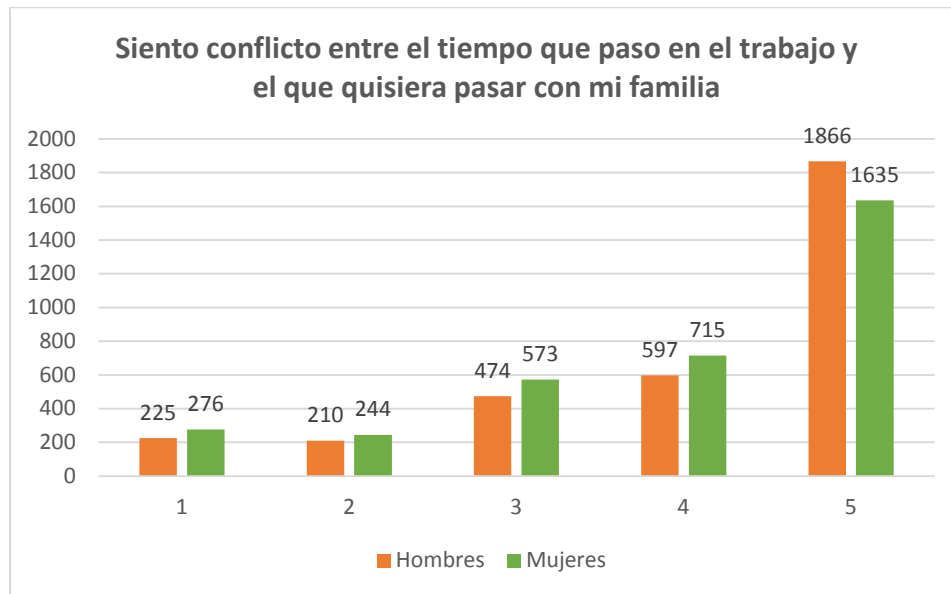
De acuerdo a estas gráficas, el 52% del personal que trabaja en el Gobierno del Estado de Jalisco nunca siente conflictos entre el tiempo que pasa en el trabajo y el que quisiera pasar con su familia. Un 19% respondió que casi nunca le sucede y se ubicó en el número 4, un 15% se quedó a media tabla con el número 3, un 7% eligió el número 2 y un 7% manifestó sentir estos conflictos frecuentemente. Por otro lado, un 31% dijo que nunca ha dejado de asistir a actividades familiares por compromisos de trabajo, mientras que un 69% restante sí ha tenido que dejar de lado esas actividades por cumplir con sus labores: un 18% contestó con el número 4, un 21% con el número 3, un 13% con el número 2 y un 17% del personal manifestó que frecuentemente deja de asistir a dichas actividades por atender compromisos de índole laboral.

Desagregando por sexo encontramos lo siguiente:

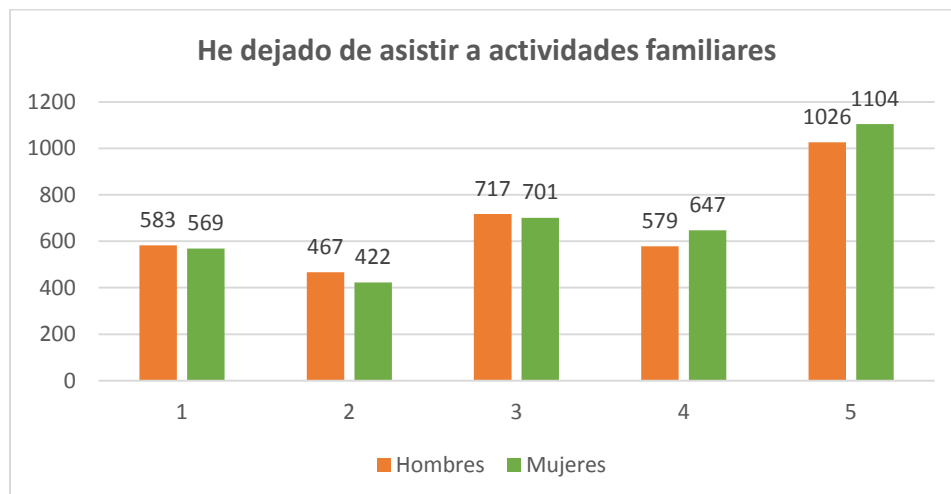


Como podemos observar, no hay diferencias sustanciales en las respuestas de hombres y mujeres, el comportamiento de la gráfica revela que la percepción de imposibilidad de desempeñarse como quisieran en sus responsabilidades familiares es prácticamente nula, aunque 340 mujeres y 253 hombres revelan tener frecuentemente este dilema.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Como puede observarse, se eleva el número de personas –una mayoría de mujeres- que responden afirmativamente ante el cuestionamiento sobre si sienten conflicto entre el tiempo que pasan en el trabajo y el que quisieran pasar con su familia, siendo un total de 520 mujeres y 435 hombres; mientras que hay una pequeña mayor tendencia de los varones a percibir que más frecuentemente dejan de asistir a actividades familiares debido a la carga laboral (1050 hombres frente a 991 mujeres). No obstante, predominan las respuestas más cercanas a la opción “nunca” (1751 mujeres respecto a 1605 hombres, es decir, 146 más mujeres reportan que siempre asisten a las actividades familiares).

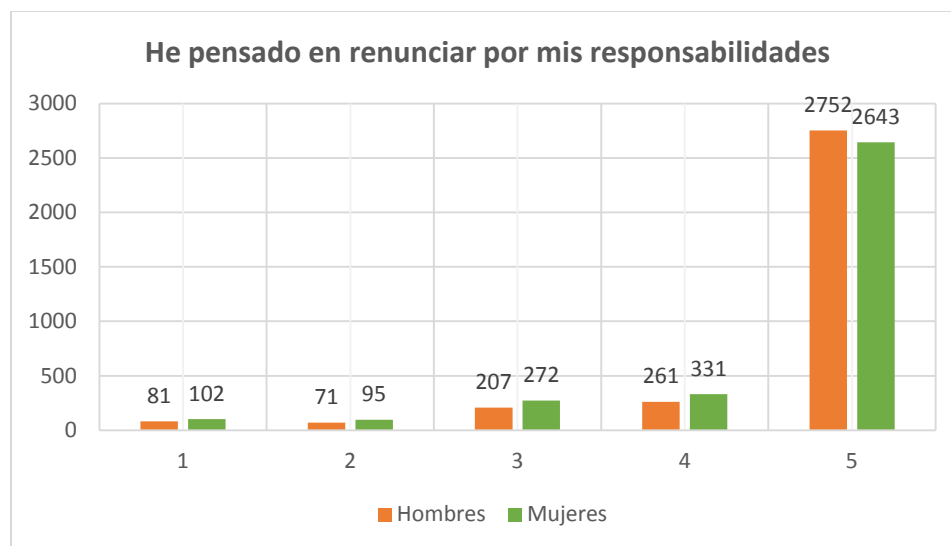


Como puede observarse en las gráficas anteriores, tanto hombres como mujeres en la APE consideran que con una tendencia semejante que pueden desempeñarse adecuadamente en sus actividades familiares y laborales, también que sienten muy poco conflicto respecto

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

al tiempo que pasan en el trabajo y el que dedican a su familia. No obstante, las mujeres piensan ligeramente más que los hombres que no pueden desarrollarse como quisieran, también sienten más conflicto que los hombres entre el tiempo dedicado a la familia y el tiempo dedicado al trabajo y reportan más que los hombres haber dejado de asistir a actividades familiares por estar en el trabajo. También es importante considerar que la mayoría de mujeres que respondieron la encuesta se encuentran en niveles intermedios y operativos, lo cual puede ayudar a hacer cruces analíticos posteriores sobre las posibles causas de las limitaciones en la promoción vertical de las mujeres que laboran en la APE.

Por último, se les cuestionó si alguna vez han pensado en renunciar a su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. La mayoría del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco afirmó que nunca les ha pasado esto por la mente, llegando a ser hasta el 79% del total de personas encuestadas. El 11% restante se repartió entre los que casi nunca piensan eso y se ubican en el número 4 (9%), quienes eligieron el número 3 para responder (7%), quienes dicen que sucede con cierta frecuencia y respondieron con el número 2 (2%) y quienes afirman que a menudo piensan en dejar su trabajo debido a sus compromisos familiares que alcanzan el 3% del total del personal.



En esta pregunta encontramos que las mujeres tienden a pensar en renunciar con mayor frecuencia que los hombres, aunque las diferencias son pequeñas (45 mujeres más respecto a los hombres) y también la tendencia de las respuestas es mayoritariamente positiva, es decir, no predominan las respuestas que revelan la tentación del personal para renunciar a sus trabajos, sino que se trata de una opción minoritaria. Esto revela que en términos generales, el trabajo en la APE permite una adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de su personal, ya que la opción “nunca” es la que tiene más

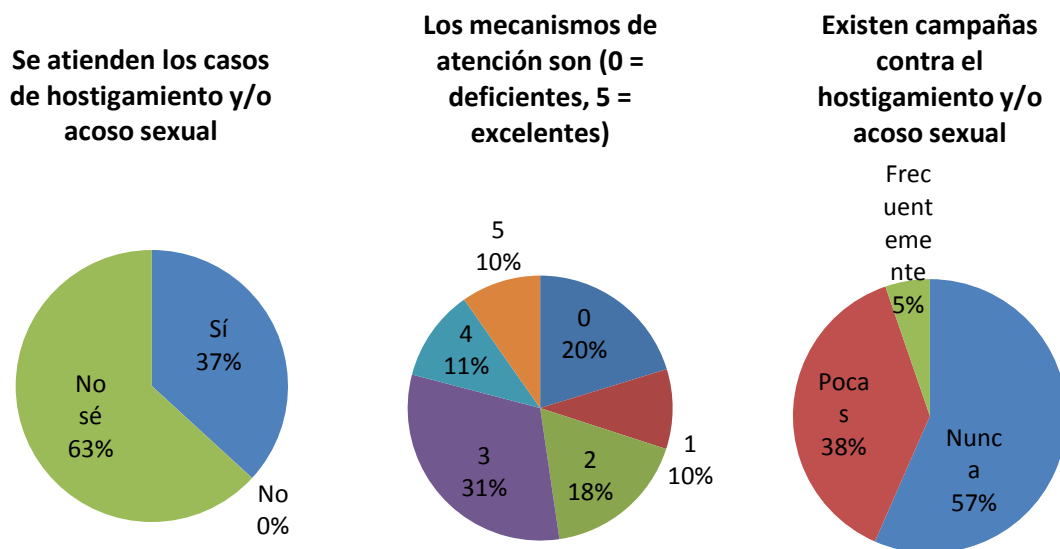
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

respuestas (2752 hombres respecto a 2643 mujeres, es decir, una diferencia de 109 hombres más que nunca se ha planteado renunciar).

4.9. Hostigamiento y acoso sexual

La última sección de la encuesta está dedicada al hostigamiento y acoso sexual en correlación con el noveno objetivo del PCI. En esta sección se ahonda en el conocimiento que tiene el personal sobre estas prácticas, así como su percepción sobre la frecuencia con que esto sucede y los mecanismos que hay para denunciarlo. En esta encuesta se concibe el *hostigamiento* como el acto de asediar reiteradamente con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose de una posición jerárquica privilegiada; mientras que *acoso sexual* es la conducta de naturaleza sexual no recíproca y toda otra conducta — tanto verbal como no verbal, física y no física— basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

La percepción sobre la atención de los casos y la promoción de campañas en torno al problema del acoso y el hostigamiento sexual es la siguiente:

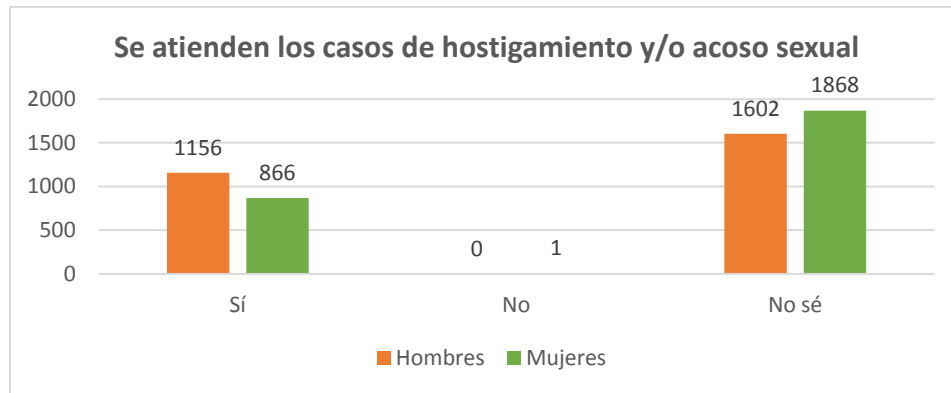


Lo primero que destaca en las gráficas de los resultados es la poca información que se tiene con el tema del hostigamiento y el acoso sexual. En la primera pregunta el 63% del personal acepta no saber si se atienden o no los casos de hostigamiento y acoso sexual, frente a un 37% que afirma que sí se atienden y un porcentaje que no llega siquiera a un 1% del total del personal que dice que no se atienden. Sin embargo, al momento de calificar dichos mecanismos de atención del 0 al 5 (siendo el 0 el nivel “deficiente” y el 5 el nivel “excelente”) el 20% del personal le otorgó la más baja calificación, otro 10% le dio un

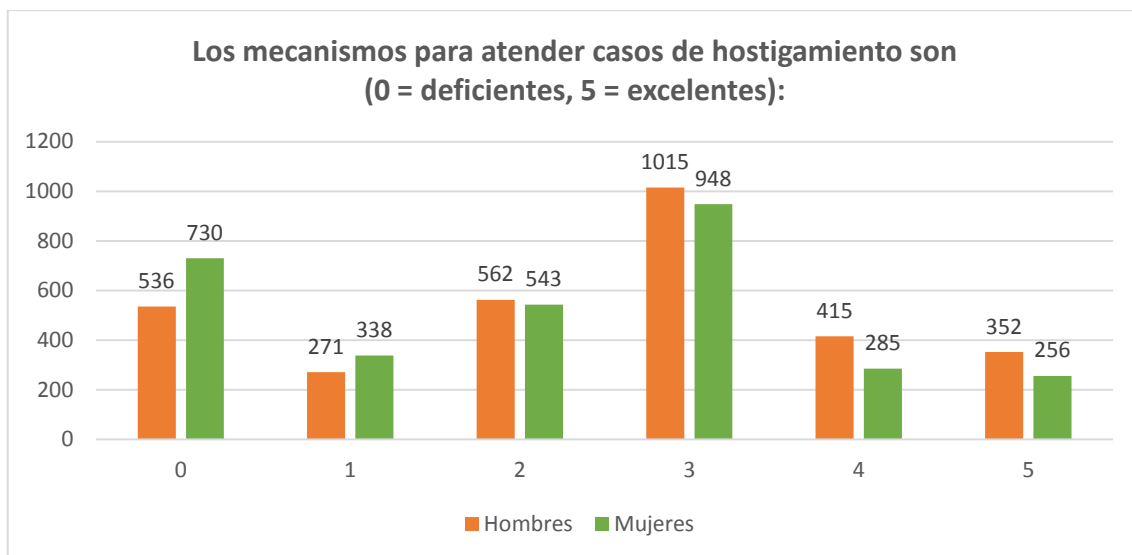
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

1, un 18% le dio un dos, un 31% un 3, un 11% un 4 y sólo el 10% del total del personal opinó que los mecanismos de atención son excelentes. Por último, el 95% del personal afirma que las campañas contra el hostigamiento y acoso sexual son pocas o nulas, mientras que sólo el 5% asegura que son frecuentes.

La desagregación por sexo nos arroja los siguientes resultados:

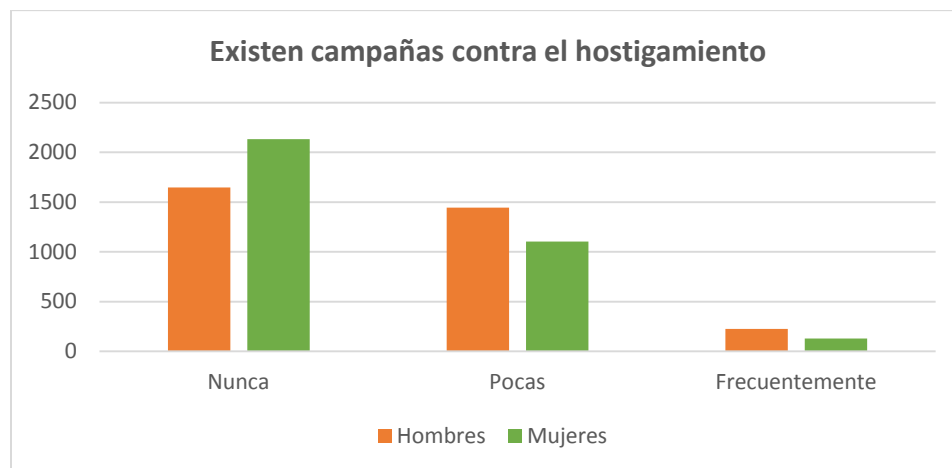


De entrada llama la atención cuando se observa la información desagregada que el desconocimiento sobre la atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, ya que un mayor número de mujeres afirmaron no saber si se atienden o no (1868 frente a 1602). También llama la atención que entre las personas que dicen que los casos de hostigamiento y acoso sexual sí se atienden hay mayoría de hombres (1156 respecto a 866). Es decir, un relevante número de mujeres no están informadas sobre el modo como se procede cuando se dan, además en su inmensa mayoría recelan sobre la atención que se da a esos casos.



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En cuanto a la valoración de mujeres y hombres sobre los mecanismos de atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual, ambos sexos consideran que en general éstos son deficientes, ya que solo una pequeña proporción de las empleadas y los empleados de la APE dieron la mejor calificación a esos mecanismos (respuesta 5). Observando la gráfica correspondiente, también salta a la vista que las mujeres tienen peor opinión de los mecanismos de atención para esos casos que los hombres (2559 respuestas de las mujeres, frente a 2384 de los hombres). El comportamiento de esta gráfica es semejante a la mayoría de las precedentes, es decir, aunque las tendencias entre las respuestas de mujeres y hombres son semejantes en términos generales, hay un sector de mujeres que no coincide con las percepciones positivas sobre los mecanismos para la atención de la problemática del hostigamiento y el acoso sexual, mientras que las respuestas de las mujeres aumentan cuando las opciones se acercan a la valoración negativa, lo cual se confirma al observar que la opción “deficiente” fue elegida por 730 mujeres respecto a 536 hombres.



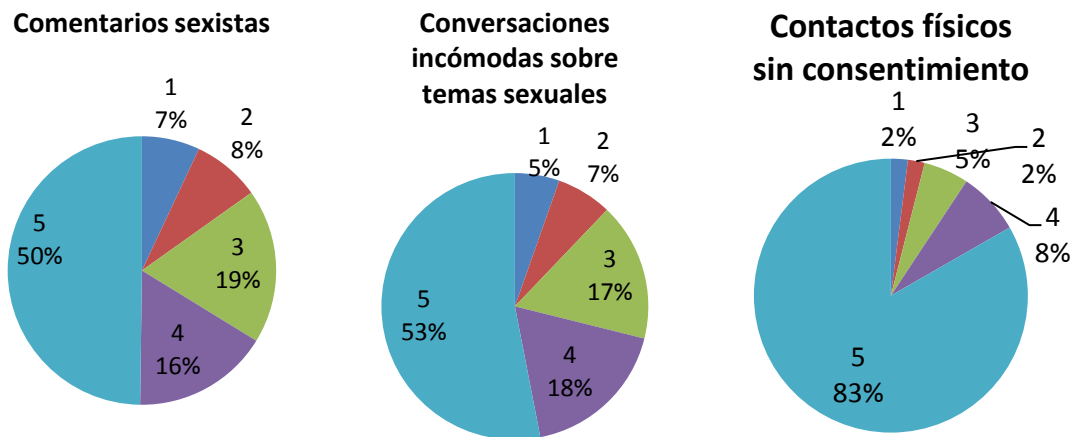
Por último, la opinión separada de hombres y mujeres sobre las campañas contra el acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo nos indica que tanto hombres como mujeres las consideran insuficientes, aunque las mujeres son mucho más severas que sus compañeros en este juicio. Puede observarse que la afirmación de que nunca se realizan campañas es más rotundamente respondida por las mujeres (2131) respecto a los hombres (1647).

El análisis de las respuestas expuestas hasta el momento, nos indica claramente que el Gobierno del Estado de Jalisco tiene una enorme área oportunidad en este campo: es apremiante implementar mecanismos eficientes y creíbles para combatir el hostigamiento y acoso sexual; además de desarrollar efectivas y constantes campañas de comunicación

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

interna para combatir y desterrar estas condenables prácticas de dominación que suelen llevarse a cabo mayoritariamente contra las mujeres.

Siguiendo en la misma tónica de calificar con el número 1 a las cosas que suceden frecuentemente y con el 5 a las que nunca suceden, se realizaron una serie de preguntas sobre algunas de las más comunes acciones del hostigamiento y el acoso sexual en el espacio de trabajo. Las respuestas fueron las siguientes:

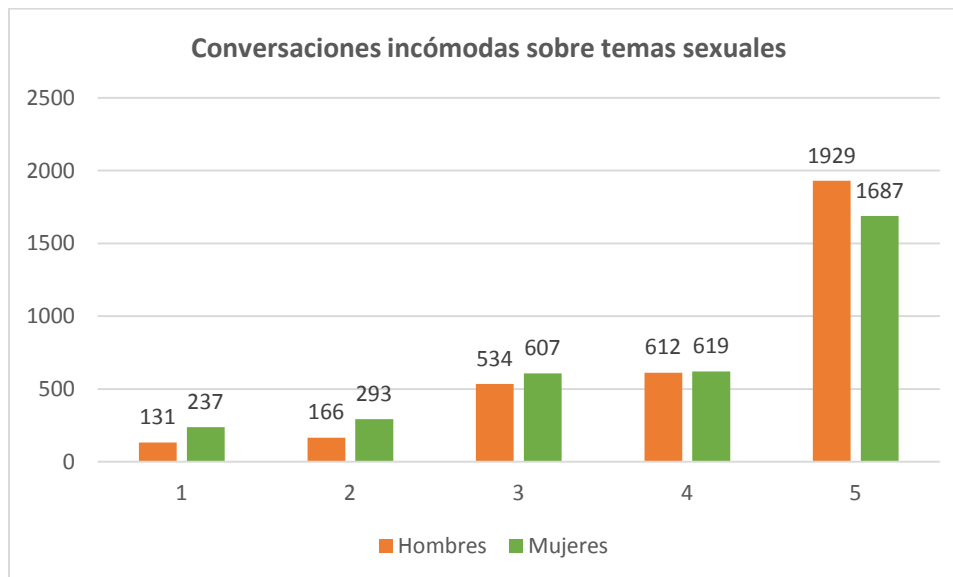
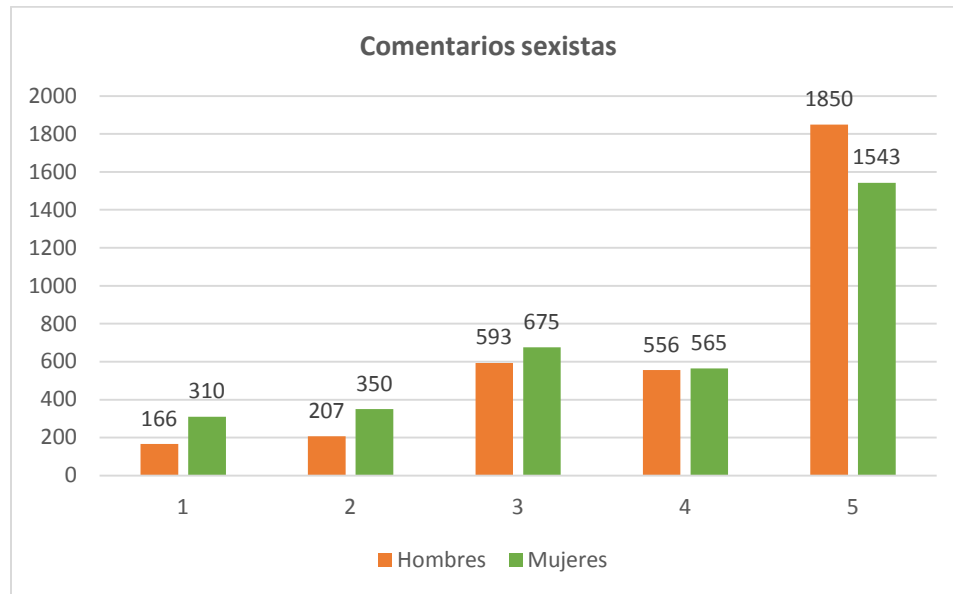


El 50% del personal asegura que jamás se escuchan comentarios sexistas en el área de trabajo y respondió utilizando el número 5, un 16% eligió el número 4, un 19% el 3, un 8% el 2 y un 7% el número 1. En cuanto a las conversaciones incómodas sobre temas sexuales un 53% asegura que éstas nunca se dan y utilizó el número 5, un 18% admitieron que en ocasiones suceden y usaron el número 4, un 17% el número 3, un 7% el número 2 y un 5% el número 1. Esto quiere decir que el 50% del personal cree que los comentarios sexistas se dan, en mayor o menor frecuencia, en el espacio laboral y un 47% manifiesta también que se dan conversaciones incómodas sobre temas sexuales. En la parte del contacto físico las respuestas cambian mucho y son más compactas, con el 83% del personal que asegura que jamás se dan contactos físicos sin consentimiento y utilizó el número 5 para responder. Un 8% prefirió usar el número 4, un 2% el 2, un 5% el 3 y un 2% el número 1.

Como se puede apreciar en las siguientes gráficas desagregadas por sexos, en la pregunta sobre los comentarios sexistas, el no rotundo (respuesta 5) tiene claramente menos fuerza de lado de las mujeres (1850 hombres, respecto a 1543 mujeres). Lo mismo sucede con las conversaciones incómodas (1929 hombres, frente a 1687 mujeres). En el extremo opuesto de las gráficas, la respuesta afirmativa, aunque es minoritaria, tiene casi el doble de

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

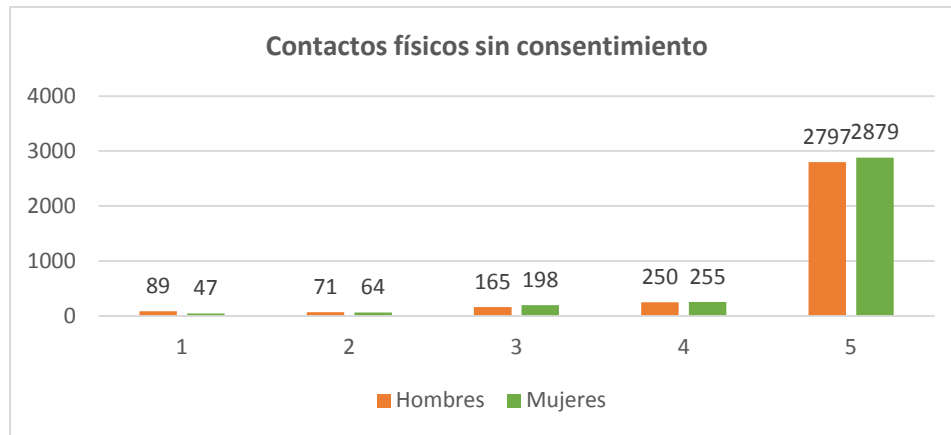
mujeres en ambas gráficas (310 respuestas de mujeres respecto a 166 hombres sobre los comentarios sexistas, mientras que 237 mujeres respondieron con esta opción respecto a 131 hombres respecto a las conversaciones incómodas sobre temas sexuales). Es decir, las mujeres que rechazan que haya comentarios sexistas y conversaciones incómodas lo hacen con menos fuerza que los hombres, y las mujeres que afirman categóricamente que sí existen esas prácticas lo hacen con mucha más fuerza que los hombres:



En la pregunta sobre contactos físicos no consentidos, el número de mujeres que rechaza tajantemente que existan (respuesta 5) es ligeramente inferior al de hombres (1687 mujeres respecto a 1929 hombres). Por el contrario, entre las pocas personas que afirman

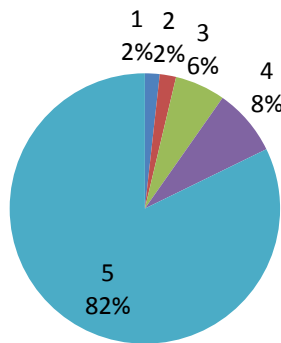
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

con fuerza que sí se dan tales contactos (respuesta 1) hay cerca del doble de hombres que de mujeres (89 frente a 47, respectivamente); aunque también debe reconocerse que la tendencia generalizada de ambos géneros es negar rotundamente que existen dichas prácticas:

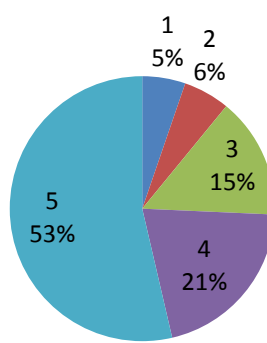


Las respuestas de esta última sección continuaron de este modo:

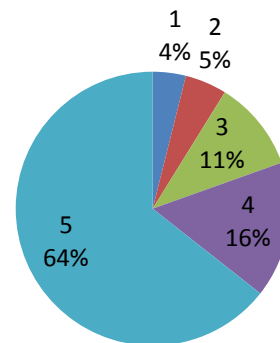
Proposiciones sexuales inesperadas



Comentarios con contenido sexual



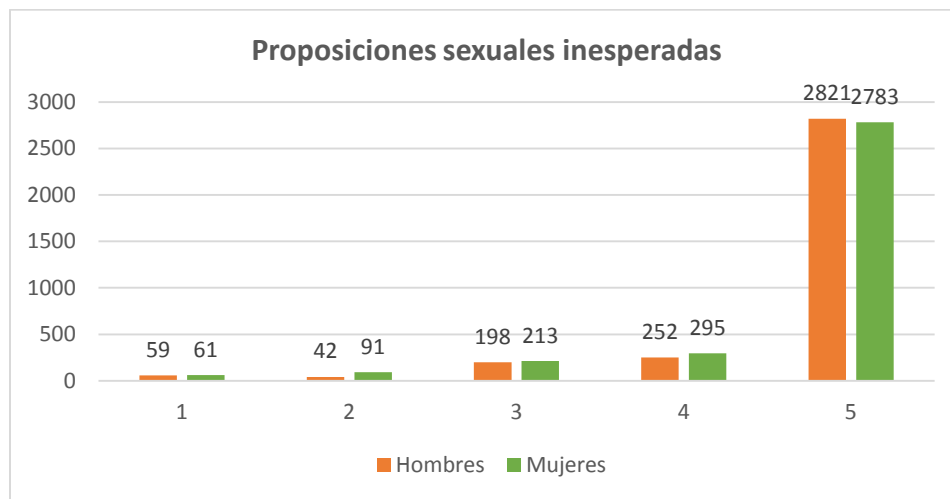
Insinuaciones, coqueteos o flirteos



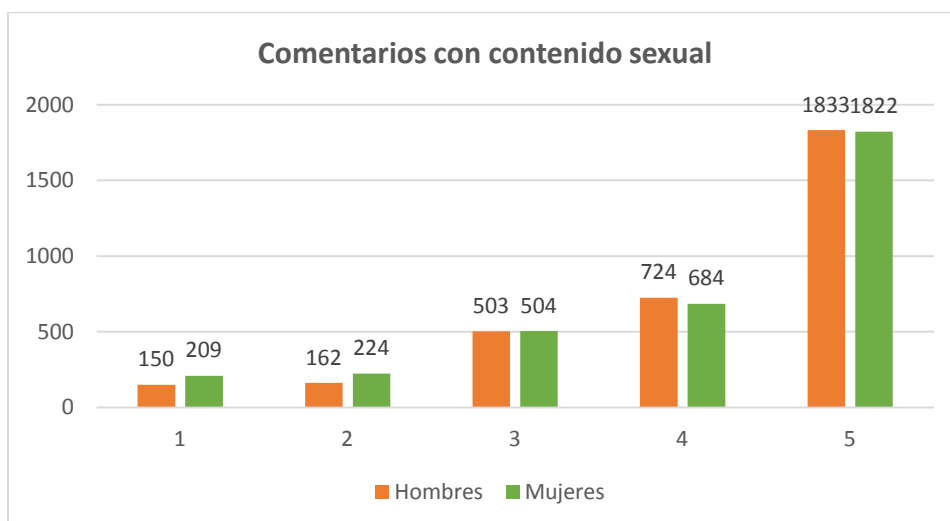
De acuerdo a las percepciones del 82% de las personas que contestaron la encuesta, las proposiciones sexuales inesperadas nunca ocurren en el espacio de trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco. Un 8%, sin embargo, cree que ocurren aunque muy raramente y calificó su respuesta con el número 4, un 6% con el número 3 y un 2% eligió la respuesta número 2. Otro 2%, sin embargo, afirmó que dichas propuestas suceden frecuentemente en el área de trabajo. Los comentarios con contenido sexual son poco frecuentes en el lugar de trabajo según los resultados, pero existen. El 53% del personal afirmó que esto nunca ocurre y se ubicó en el número 5, pero un 21% decidió contestar con el número 4, un 15% con el 3, un 6% con el 2 y un 5% con el 1, con lo cual un 47% manifestó que, en

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

mayor o menor medida, dichos comentarios sí se hacen. También se les cuestionó sobre las insinuaciones, coqueteos o flirteos en el área laboral, a lo que el 64% respondió con el número 5, afirmando que esto jamás ocurría. Sin embargo, un 16% contestó con el número 4, un 11% con el número 3, un 5% con el número 2 y un 4% con el número 1, con lo cual se tiene un 36% del personal que afirma que, en mayor o menor medida, sí hay insinuaciones, coqueteos o flirteos en el espacio de trabajo. La desagregación por sexos quedó de la siguiente forma:

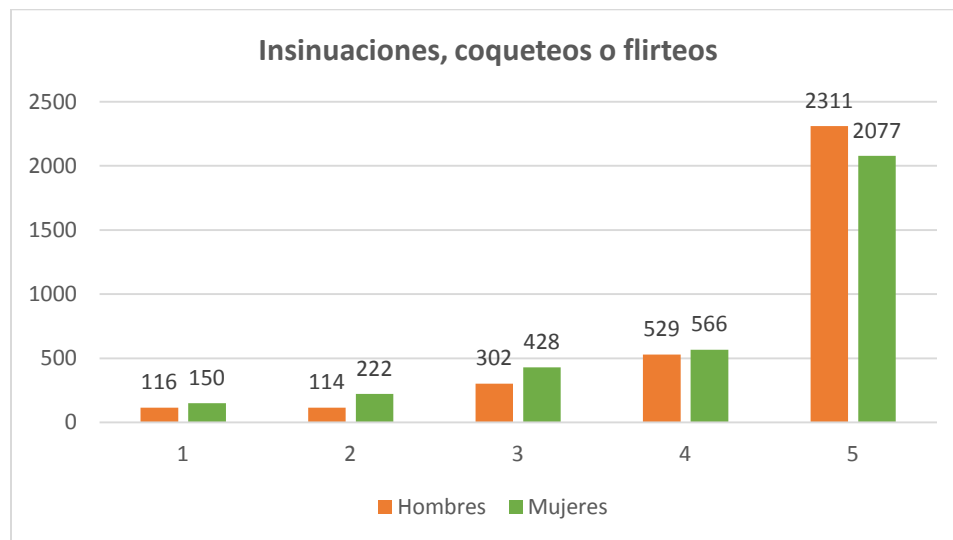


Como puede observarse en esta gráfica, las respuestas mayoritarias de ambos sexos revelan que las proposiciones sexuales inesperadas son prácticamente poco comunes, aunque nuevamente las respuestas de las mujeres en este rubro son ligeramente inferiores (2783 respecto a 2821 respuestas de los hombres).



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

El comportamiento de las gráficas cambia respecto a la gráfica anterior, cuando la pregunta sólo se refiere a comentarios con contenido sexual y no a propuestas sexuales directas. Las opciones que revelan mucha frecuencia de estas prácticas son superiores en el caso de las mujeres (433 frente a 312 de los hombres), mientras que las respuestas que tienden a la negación de que existen estas prácticas tienden a ser más comunes en los hombres (3060 hombres respecto a 3010, es decir, 50 hombres más). Por último, la alusión de hombres y mujeres respecto a los coqueteos, insinuaciones y flirteos tiene también respuestas con comportamientos parecidos, pero un número considerable de mujeres tuvo más reservas para responder rotundamente que esas prácticas nunca se realizan (2077 respecto a 2311 hombres). En que en las demás opciones, incluyendo la que afirma que esto sucede muy frecuentemente, las respuestas de las mujeres tuvieron una relativa pero constante mayoría:



De acuerdo a las respuestas desagregadas por sexo, son los hombres los que más afirman que estas acciones no suceden en el área de trabajo. Por otro lado, son las mujeres las que más manifiestan que las proposiciones, comentarios, insinuaciones y coqueteos ocurren frecuentemente y las calificaron con el número 1, aunque la frecuencia de las respuestas es bajo. El resto de las respuestas tienen repartidos pequeños porcentajes, sin embargo, es con las mujeres donde esa diferencia va orientada hacia la afirmación de que estas actividades ocurren, con mayor o menor frecuencia, en el espacio de trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco.

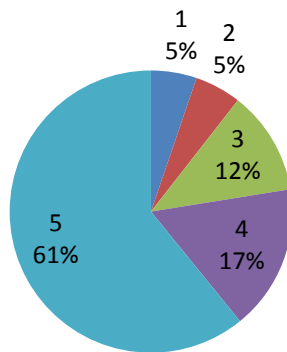
Es interesante señalar que las prácticas que podríamos llamar “duras” de acoso y hostigamiento, como son los contactos físicos no consentidos, las proposiciones sexuales inesperadas o los comentarios con contenido sexual, son rechazadas tajantemente con

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

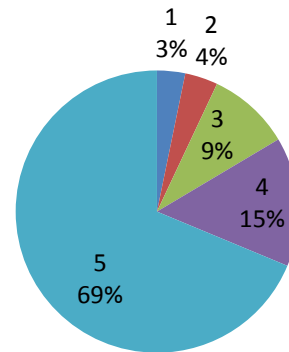
valores similares entre hombres y mujeres, pero que lo que sería un acoso u hostigamiento “blando” representado en las insinuaciones, coqueteos, flirteos, etc., no tienen el mismo índice de rechazo-negación, sobre todo entre las mujeres. Esto revela que los fenómenos de acoso y el hostigamiento, se dan con baja intensidad y por lo mismo es a veces difícil identificarlos. Una persona que es tocada sin su consentimiento no puede tener dudas sobre si es hostigada o no, pero cuando solo son comentarios sutiles puede darse la duda de si se trata de una situación de acoso o no. En este hecho se hace evidente la necesidad de campañas y capacitaciones que concienticen al personal de la APE las formas que pueden tomar tanto el acoso como el hostigamiento sexual. En las dependencias donde haya alta incidencia de estos fenómenos se debería también capacitar para que las víctimas potenciales aprendan a documentar el acoso u hostigamiento y luego lo puedan denunciar con contundencia.

Las siguientes respuestas se refieren a cuestionamientos sobre comentarios o piropos incómodos en el área de trabajo y los resultados son los siguientes:

Comentarios incómodos sobre mi cuerpo

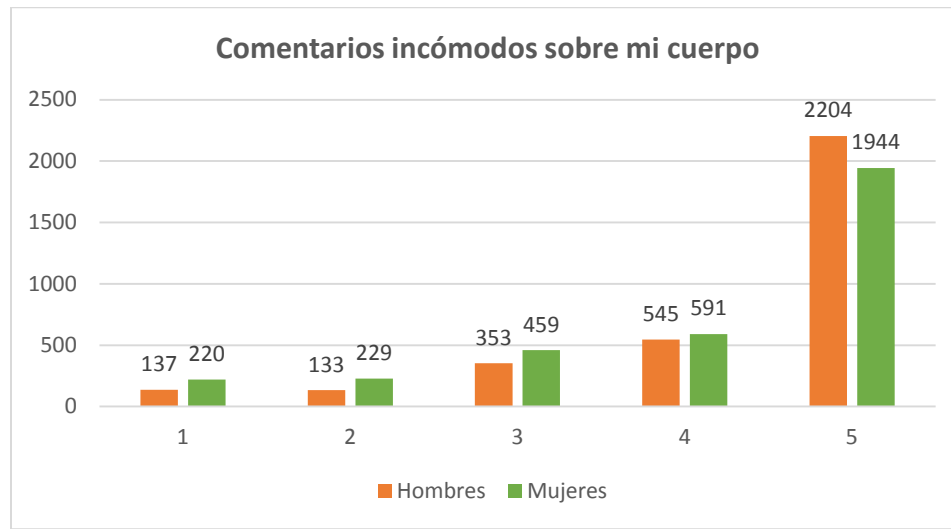


Piropos que considero incómodos



De acuerdo con las gráficas, los piropos y comentarios incómodos sí ocurren con mayor o menor regularidad dentro del espacio de trabajo. En el caso de los comentarios, un 61% afirmó que esto jamás sucedía y ubicaron su respuesta con el número 5, pero el 39% restante manifestó que sí ocurre y respondieron con el número 4 (17%), el 3 (12%), el 2 (5%) y el 1 (5%). En el caso de los piropos, el 69% del personal contestó que nunca se daban en el espacio laboral y respondió utilizando el número 5, mientras que el 31% afirmó que sí ocurren y calificó su respuesta con el número 4 (15%), el 3 (9%), el 2 (4%) y el número 1 (3%). Las respuestas desagregadas quedaron de este modo:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

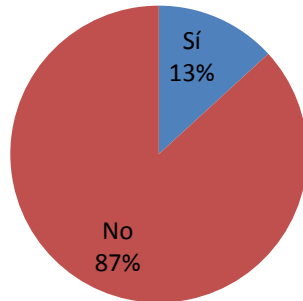


De acuerdo a las respuestas del personal que participó en la encuesta, es visiblemente mayor la cantidad de mujeres que opinan que, en mayor o menor frecuencia, los comentarios y piropos incómodos se dan en el espacio laboral. En el caso de los comentarios, los hombres contestaron más que éstos nunca se daban en el área de trabajo (2204 hombres respecto a 1944 mujeres), mientras que las mujeres que afirmaron que ocurrían frecuentemente son cerca del doble de los hombres que dicen lo mismo (449 mujeres respecto a 220 hombres). En el caso de los piropos, 760 mujeres y 362 hombres manifestaron que, con mayor o menor regularidad, los piropos están presentes en el espacio laboral.

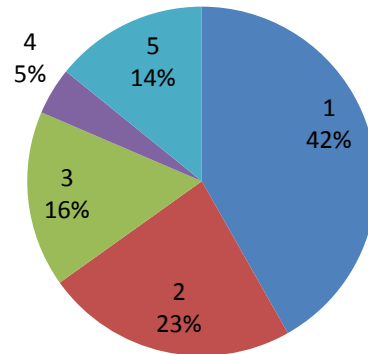
Por último, se cuestionó sobre el conocimiento de algún caso de acoso sexual u hostigamiento y estas fueron las respuestas:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Conozco algún caso de hostigamiento y/o acoso sexual en mi trabajo

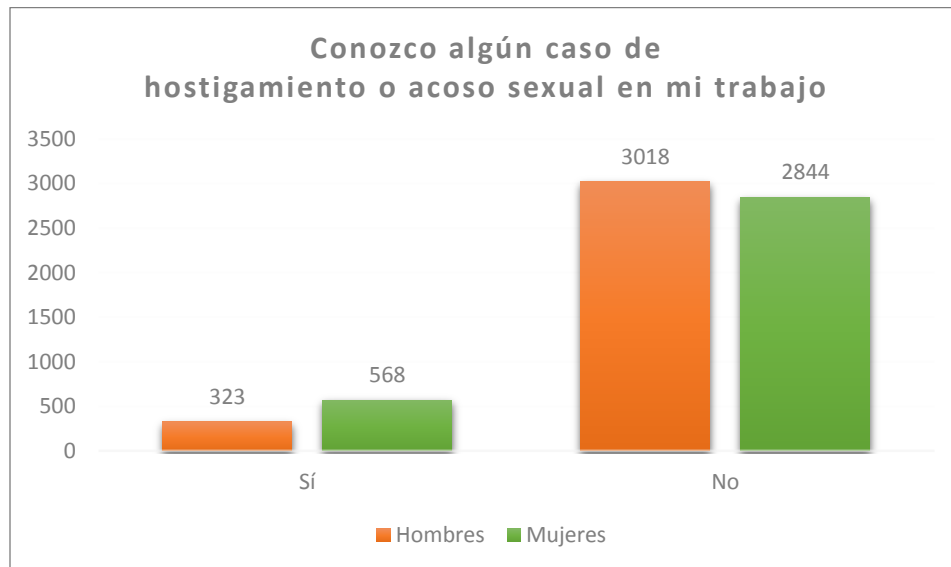


¿Cuántos casos conoce?

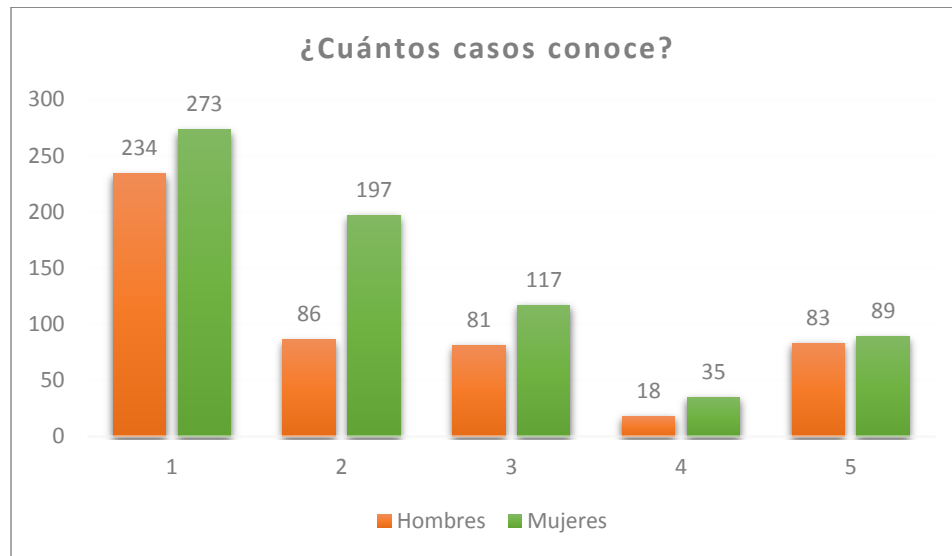


En cuanto a respuestas el 13% del personal afirmó conocer al menos un caso de hostigamiento y acoso sexual en el área de trabajo. Sin embargo, al cuestionar a este 13% sobre cuántos casos conocía, los resultados obtenidos revelaron que varias de las personas que respondieron conocen más de un caso, incluso hasta cinco de ellos. El 42% sólo conoce uno, el 23% conoce dos, el 16% conoce tres, el 5% conoce cuatro y el 14% afirma conocer hasta cinco casos de hostigamiento y acoso sexual.

Al desagregar las respuestas por sexo obtuvimos lo siguiente:



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



En la desagregación se aprecia que más mujeres conocen casos de acoso u hostigamiento sexual en el espacio laboral que hombres (568 mujeres frente a 323 hombres). Además, las mujeres dicen conocer en promedio más casos que los hombres (1603 casos que dicen conocer las mujeres, frente a 1136 casos que dicen conocer los hombres, lo cual suma 2739 casos de hostigamiento conocidos). A este último respecto, podemos observar una cierta contradicción en las respuestas, dado que al cuestionarles sobre el conocimiento de algún caso de hostigamiento o acoso sexual, sólo 891 personas reportaron conocer alguno; pero cuando se les preguntó –con una respuesta opcional y no obligatoria–cuántos casos conocen, lo hicieron 1213 personas y el número de casos es muy relevante, aunque probablemente varios casos sean comunes en las respuestas de personal de una misma dependencia.

Como conclusión de esta sección, es patente que estos temas afectan de modo más intenso a las mujeres que a los hombres y que también ellas muestran más interés que sus homólogos varones sobre estas cuestiones. La información de este apartado se puede cruzar con la relativa al clima laboral agradable. En esa sección quizá también se hable indirectamente del acoso y el hostigamiento sexual.

Para finalizar este apartado, es importante observar que al sistematizar los resultados de esta encuesta sobre Cultura Institucional las respuestas de hombres y mujeres suelen tener semejantes tendencias al manifestar sus percepciones positivas o negativas respecto a los rubros de análisis o las problemáticas planteadas. Sin embargo, hemos observado a lo largo de nuestro análisis sobre los resultados que generalmente las respuestas de mujeres y hombres suelen tener sutiles diferencias en las que los varones suelen responder con más contundencia cuando se trata de manifestar una valoración

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

positiva sobre las cuestiones y las mujeres se acercan a dichas tendencias, pero en un nivel sutilmente más bajo. Paralelamente puede observarse que cuando las opciones se acercan a la valoración negativa de las temáticas planteadas, la respuesta femenina se hace paulatinamente más ascendente, en algunos casos es evidentemente más alta la valoración negativa de las mujeres, por ejemplo, cuando se aborda el apoyo a las mujeres embarazadas, así como el apoyo a los padres para que participen en las tareas de cuidado de su descendencia o cuando se cuestionaron los mecanismos y campañas para atender la problemática del hostigamiento y el acoso sexual.

4.2. Información cualitativa

Con la finalidad de combatir las prácticas de discriminación por razones de género y para establecer prácticas laborales, justas e igualitarias entre las y los servidores públicos, como parte del Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco se realizaron grupos focales y entrevistas.

Al cuestionar a los y las participantes respecto a lo que significa para ellos ser hombre o ser mujer, los mismos respondieron identificando el “ser mujer” con un privilegio, identificando este privilegio con el dar vida y la fortaleza.

Se conciben hombres y mujeres como “complementos”, al ahondar explican:

¿Ser complemento ¿se refiere a que a uno le falta algo? No, es más bien buscar un equilibrio y ser parte de él. Los hombre y mujer solos y aislados uno del otro no funcionan. (Testimonio 1, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Respecto a la identificación de elementos con la palabra “mujer” los asistentes le identificaron con: madre, hermana, novia, amante. La palabra “hombre” en cambio con fuerza y respaldo.

Los y las asistentes consideran que existen avances en las actividades que pueden desempeñar hoy en día hombres y mujeres, al igual que los juegos que realizan actualmente niños y niñas dentro de su contexto, considerando que en otros estas diferencias persisten:

Yo no sería tan terminal, creo que depende del contexto y de la cultura de cada. Sí hay lugares donde todavía se ve esto. (Testimonio 2, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Existen distinciones claras entre las ocupaciones que desarrollan hombres y mujeres participantes diariamente, presentando estas últimas días que inician más temprano con responsabilidades que se relacionan con el cuidado de la casa o de los hijos:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Me levanto a las 6:15 AM. Tengo dos hijos. Cumpló con el rol de mamá, las escuelas, el desayuno, los uniformes. Hago 20 minutos de ejercicio. Me voy a la oficina. Tengo sesión 4 veces a la semana de juntas por la mañana y también reuniones del programa estatal para ver lo regional; a las 3-4 PM como con la familia en casa. A las 5:30 PM regreso dos horas más a trabajar como hasta las 8 PM. Tengo la mala costumbre de llevarme cosas para leer después de la cena. Ceno, leo, recreación, veo la tele [...] Organizo mi agenda del día siguiente. Me duermo a la 1-1:15 AM (Testimonio 3, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Me despierto a las 5:45 AM. Checo medios de comunicación, desde las 6 AM; escucho noticias, la radio. Me baño y salgo a trabajar. Llego 9-10 AM a la oficina. Tengo reuniones, salgo a los municipios o a DF. Salgo de trabajar a las 5-6 PM. Tomo cursos [...] hago ejercicio. Termino a las 10-11 PM viendo noticias. Leo los periódicos, informes, análisis (Testimonio 4, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Respecto a la cuestión respecto a cómo influye su ser hombre, o ser mujer, dentro de las prácticas laborales, las y los participantes consideran que si, existen diferencias, sin embargo, estas no son consideradas negativas. Una de las participantes observa que podría ser una ventaja ser mujer debido a que los hombres tienen que tener mayor cuidado, respecto a su trato con las mujeres:

Creo que esto es un tema para la reflexión. Generalmente se acusa al hombre de excederse. Ser mujer ayuda un poco porque no es muy penado que ellas apapachen a todo el mundo. El jefe no puede ser tan paternalista (Testimonio 5, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Según lo referenciado en el grupo focal, las capacitaciones de género que han recibido, en su mayoría han sido pocas o nulas, considerando que estas muchas veces se quedan “cortas”.

1) Deberes institucionales

Al cuestionar a los y las participantes respecto al conocimiento que poseen del programa PROIGUALDAD, estos refirieron conocerlo, pero no a profundidad. Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es conocida por los y las participantes con mayor profundidad. Al cuestionarse la causa de esta distinción entre la información que tienen, respondieron que la diferencia radicaba en la difusión de los mismos. Manifiestan además interés por conocer, lo que de ambos elementos desconocen. Desde sus distintas áreas laborales identifican la utilidad de conocer de forma más profunda el programa y la Ley.

Creemos que no se da cuando nos damos cuenta que Puerto Vallarta es uno de los lugares con mayor trata de personas a nivel mundial. Los jueces necesitan estar sensibilizados en equidad de género. La mujer no tenga capacidad de defenderse de abusos. Equidad de género del juzgador (Testimonio 6, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

II) *Clima laboral*

Las y los participantes consideraron que la carga de trabajo no siempre es justa, sin embargo, esto no corresponde a cuestiones de género, sino a falta de personal para realizar las actividades. Un asistente considera que la distribución no es justa, dado que las diferentes responsabilidades que desempeñan hombres y mujeres deberían también determinar, diferentes condiciones laborales.

Las mujeres son la cabeza de familia. El hombre se aísla de la carga del hogar. Admiro a la mujer trabajadora, que lleva una vida laboral, de casa, y es educadora. Los papás dejan esa carga a ellas. Hace falta consideraciones específicas para alivianar carga. A veces, las mujeres destinan la mitad del sueldo para que le cuiden a los hijos. El sistema debe de pensar en ellas, guarderías cuidado de hijos. La carga debe de ser diferente (Testimonio 6, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Cuando se desempeñan tareas que no corresponden a su cargo, los y las participantes refieren, que estas mismas se determinan a través de sus habilidades y no de su género. También manifiestan tener conocimiento sobre las tareas que les corresponden.

La mayoría de los y las participantes afirma tener jefe (hombre), también consideran que esto no representa ninguna distinción, no sienten preferencia hacia tener jefe o jefa, distinguiendo entre tipos de liderazgo que nada tienen que ver con el género. Al ahondar en la cuestión tres participantes afirman que es más complicado trabajar bajo el mando de una mujer.

Tuve una jefa por 3 meses mujer, después lo cambiaron a hombre. Es muy diferente el trato. Se reservaba la mujer, desconfiaba, eso a veces hacía más lentos los procesos y los hombres son más abiertos, no tienen ese miedo de confianza. No es a todas las mujeres pero es más común (Testimonio 7, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Trabajé con una mujer [como jefa]. Y me fue muy mal. Su educación era muy mala. Déspota, humillaba, fue muy difícil. Estuve en dos administraciones con hombres, muy respetuosos, a gusto, no sé si por respeto a ser mujer, y esa barrera que existe (Testimonio 8, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Es cultural, de educación, de circunstancia. Ambos casos, ahorita está cambiando la sensibilización estos conceptos están cambiando para bien. Tuve una mujer jefa, que antes de ser mi jefa éramos amigas, y al ser jefa, se dio una competencia enfermiza. En vez de sumar, era un celo porque nos conocimos en otro escenario. El hombre es menos complicado en sus conceptos. La mujer es más de sentimientos. Ahorita tengo una jefa, que es todo lo contrario, propositiva, dinámica, es cultural. Los jefes hombres muy bien, te dejan pensar y ser (Testimonio 9, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

III) Comunicación incluyente

Los y las participantes, afirman que es parte del “humor del mexicano” hacer bromas de todo, características físicas, sexo y preferencias, sin embargo esto nunca se hace de forma “mal intencionada” por lo cual representa para ellos un caso de discriminación:

Son las bromas por ser gordo, pelón, güero; no en específico por ser homosexual (Testimonio 10, del grupo de enfoque 23 de Octubre)

En lo laboral no tanto. Los mexicanos somos creativos y chuscos. En cortito, bromas, pero no dañan. En lo escolar sí, *bullying*, es cultural es educación. Hemos mejorado. Se hacen bromas pero no maliciosas (Testimonio 11, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Cuando se solicita a los y las participantes expresar si han sido alguna vez como hombres o mujeres víctimas de discriminación estos afirman que no, añadiendo que dichas prácticas (discriminatorias) no se dan en función del género, sino de las capacidades de los sujetos para desempeñar sus trabajos. Al cuestionar respecto al conocimiento de algún caso uno de los participantes afirmo:

Sí, en el DIF. Varios casos, como tres, porque el 80% son mujeres. Las mismas jefas no las dejaban subir, las hacían menos (Testimonio 12, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Las y los asistentes mencionan el “favoritismo” como alternativa a la “discriminación”

Creo que aquí debemos de diferenciar entre favoritismos y condición de género. Favoritismo es cuando se ayuda al que está cerca, lo otro está muy dirigido (Testimonio 13, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

Considerando que aunque existe un avance, muchas estructuras permanecen sexistas, haciendo de los puestos más altos algo poco accesible para las mujeres en la práctica (el llamado fenómeno “techo de cristal”).

IV) Selección de personal

La mayoría de las y los asistentes afirmaron ignorar los procesos de selección de personal, sin embargo expresan que no existe ninguna distinción entre hombres y mujeres para acceder a un puesto y que la única determinación está en las habilidades para desempeñarlo. Además, establecen que existen ciertos puestos o actividades que por cuestiones de seguridad es preferible que desempeñe un hombre a una mujer:

Por ejemplo, los de tramoya por los horarios los técnicos tienen que ser hombres. Sales de madrugada, por ser mujer no puedes exponerte (Testimonio 14, del grupo de enfoque 23 de Octubre).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

V) Salarios y prestaciones

Todos los y las participantes afirman conocer sus prestaciones y tener claridad al respecto, sin embargo al cuestionar respecto a las licencias por paternidad se observa que no existe conocimiento al respecto por parte de la totalidad de los asistentes. Las prestaciones parecen variar entre dependencias: “En el Gobierno del Estado cada quién se rige por condiciones distintas” (Testimonio 15, del grupo de enfoque 23 de Octubre). Respecto a los salarios se afirmó que no existe diferencia dado que son asignados a través de un tabulador, mismo que aseguraron conocer.

VI) Promoción vertical y horizontal

Respecto a la posibilidad de hombres y mujeres para acceder a puestos de alto mando, se afirma que ésta existe, sin embargo al verificar que la mayoría de sus jefes son varones vacilan pero igual consideran que el avance a mandos como los que poseen es un avance.

Respecto a los criterios para asignar promociones todos los y las participantes afirman que se dan en relación a relaciones afectivas o apariencias físicas, sin embargo esto no se hace de forma oficial: “Oficialmente no. Pero es un secreto a voces, radio pasillo” (Testimonio 16, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Esta práctica, sin embargo, no es catalogada como algo negativa para algunos de los asistentes que la observan con naturalidad: “Es natural, los equipos de trabajo se integran por afinidad” (Testimonio 17, grupo de enfoque 23 de Octubre). A su vez, no es considerado que exista alguna distinción de género en la asignación de estas promociones.

En el caso de la maternidad las asistentes que han tomado dicha licencia afirman que no han encontrado ningún problema para reintegrarse a sus actividades una vez que ésta termina.

VII) Promoción vertical y horizontal

Los y las asistentes consideran que las razones para cambiar de puesto corresponden a otros criterios que no tienen que ver directamente con la capacidad para ejercer una labor, por lo que las capacitaciones que les son ofertadas no tienen ningún valor en este rubro. Sin embargo en el ámbito educativo se afirma que existen algunas que tienen valor curricular, bajo la figura de “carrera magisterial”.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

“Unos son obligatorios. O me inscribo y no voy, y así las faltas están justificadas” (Testimonio 18, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Para los mandos medios y altos, las capacitaciones que son ofertadas representan la mayoría de las veces una pérdida de tiempo y recursos, ya que consideran que sólo sirven a su personal subordinado como oportunidades para ausentarse de forma justificada. Muchas veces estos no toman la capacitación sólo se presentan a firmar su asistencia:

“Nos enfrentamos a que el personal se inscribe y no van o sólo firman y se salen” (Testimonio 19, grupo de enfoque 23 de Octubre).

También consideran que éstas no corresponden a sus necesidades y los horarios son inapropiados, dado que si estos se tomasen a contra turno no generarían un rezago en el trabajo y los participantes tendrían un interés real en participar si estos se llevaran a cabo durante este tiempo.

“Debería de haber menú de cursos. Que sea contra turno” (Testimonio 20, grupo de enfoque 23 de Octubre).

VIII) Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Al cuestionar a los y las asistentes respecto a la dificultad para conjugar la vida laboral y la vida familiar, estos afirman que existe mayor dificultad para las mujeres, determinando esto a su condición de madres:

“Existe más dificultad para la mujer por la maternidad. No dudo que los hombres ayuden, pero la panza, la recuperación, sí es chamba extra” (Testimonio 21, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Otro de los determinantes que identifican es el rol que juega la madre dentro del núcleo familiar, considerando que debido a la importancia de éste hay mayor dificultad para desempeñar ambos papeles:

Tiene que ver con la naturaleza, por más que lo intentas, jamás ibas a igualar el calor que genera la mujer en el ambiente familiar. La función del hombre es otra. La mujer es eje (Testimonio 22, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Respecto a los permisos para cumplir con compromisos familiares, los y las participantes de niveles de mandos medios y superiores consideran que muchas veces estos son usados de manera incorrecta por parte de sus subordinados, categorizando como “problemático” el tema con el sindicato.

Es una lucha, porque a veces la flexibilidad cae en el abuso. Soy buena compañera, jefa pero el abuso subestima tu inteligencia y te haces cómplice [...] hay una inflexibilidad muy grande.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Se pide que todo lo médico lo hagan a contra turno. Debemos de ver nuestro trabajo como responsabilidad (Testimonio 23, grupo de enfoque 23 de Octubre)

Uno de los participantes afirma que los permisos que se otorgan a mujeres y hombres debería ser distinto dada la responsabilidad que ejercen sobre el hogar:

“Yo en cuestiones de salud sí soy laxo con las mujeres cuando sus hijos están enfermos. Legalmente debería de tenerse consideraciones hacia las mujeres” (Testimonio 24, grupo de enfoque 23 de Octubre).

IX) Hostigamiento y acoso sexual.

Algunas de las personas que participaron relacionaron inicialmente el término hostigamiento con el “favoritismo”, descrito por el mismo grupo como el brindar a una persona la capacidad de crecer laboralmente y a otra no cuando ambos poseen las mismas habilidades.

“Sí, se da mucho el favoritismo. Hay muchas quejas al respecto. Que por qué el jefe trae a fulanita y lo ayuda a crecer y al otro con capacidades no le da el mismo trato (Testimonio 25, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Consideran que el ambiente es propicio para que se den ciertas “bromas” sin embargo estas no derivan en hostigamiento:

“Todos sabemos con quién te puedes llevar y con quién hay mayor respeto. Pero un caso de hostigamiento más intenso no” (Testimonio 26, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Entre la información que se obtuvo, se observa la asignación de la culpabilidad del hostigamiento a la víctima del mismo, debido a que, según afirman, la información e instancias para denunciar son muchas, de tal forma que el ser víctima es considerado como una decisión personal:

A estas alturas cuando sucede algo así es porque ya hay aceptación por parte de la víctima. Tú puedes hacer el mínimo comentario en RH y éstos actúan de inmediato (Testimonio 27, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Según se refiere, existe claridad respecto a las instancias y procesos para realizar una acusación por hostigamiento, sin embargo no se conocen casos en los que estos se hayan resuelto por la vía institucional. En lo referente al hostigamiento, una de las participantes afirmó que los más vulnerables a sufrir acusaciones de este tipo son los hombres:

“Es un arma que utiliza la mujer pero es un mecanismo para fregarte” (Testimonio 28, grupo de enfoque 23 de Octubre).

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En lo referente al acoso sexual se percibe que muchas veces esta figura es utilizada por las mujeres para desprestigiar a sus jefes, dos de las participantes narraron casos y sus resoluciones:

[...]En Contraloría, una chica acusó al director. Se fueron a jurídico, la chica quería aumento de sueldo, él no quiso, lo acusó de acoso. Ella fue la sancionada. Él salió del puesto por vía propia. Ella siguió por lo de la sindicalización (Testimonio 29, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Una chica abusa por ser sindicalizada. Es muy floja, la pongo a hacer cosas y se queja. Entonces le propones que la cambiamos de área a una donde tendría mucho más trabajo, cuando vio que no le convenía hasta pidió perdón. Al entrar a un trabajo tú sabes las condiciones y el sueldo, tú aceptas eso (Testimonio 30, grupo de enfoque 23 de Octubre).

Hombres y mujeres consideran que son igualmente propensos a sufrir acoso sexual, sin embargo es menos común que un hombre presente una queja, esto por razones culturales, muchas veces son las mismas mujeres las que generan estos rumores para desprestigiar a otras mujeres.

4.3. La sistematización a través del EML

Tal como está planteado en la metodología, 6,815 personas respondieron satisfactoriamente la encuesta de Cultura Institucional, mientras que cerca de 40 personas más formaron parte del proceso de recogida de datos a través de otros medios como mesas de trabajo, entrevistas y grupos focales. De acuerdo al Enfoque del Marco Lógico, el siguiente paso consistió en sistematizar esta información a través del Árbol de Problemas¹¹ para así detectar los principales problemas de la Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco, sus causas y los efectos que tiene dentro del ambiente laboral. En el siguiente capítulo presentamos la sistematización problematizada que se realizó a través del Árbol de Problemas y algunas recomendaciones construidas a través del Árbol de Objetivos.

5. Diagnóstico: problemas detectados

¹¹ Mismo que se puede encontrar como anexo de este documento.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

En este apartado se expone cada uno de los problemas, causas y efectos que fueron sistematizados a través del Árbol de Problemas, herramienta del EML que permite analizar los problemas, ordenar la información e identificar un problema central y en torno a él sus causas y sus efectos. Como explica Gómez, el Árbol de Problemas es un modelo extraído de la realidad para aproximarse a los fenómenos que acontecen alrededor del problema, para relacionar todo con todo y con él se pretende “reordenar el material acumulado en el diagnóstico situacional que hemos realizado, pero, en esta ocasión, no sobre la base de los diferentes agentes sociales, sino en función de los problemas o, mejor dicho, de un problema concreto que consideramos central dentro de la información recopilada” (2008, 152). En el presente diagnóstico se trabajó con todos los objetivos del PCI, mismos que fueron cubiertos de acuerdo con el Enfoque del Marco Lógico a en esta etapa de problematización, planteando de manera coherente y participativa sus causas y efectos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se considera que la ausencia de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es el problema central que luego deviene en una serie de causas y efectos, por lo tanto así se planteó y sistematizó la información obtenida.

5.1. Las causas

Como ya se explicó anteriormente, el problema central de este diagnóstico es la inexistencia de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que pudiera solucionar los problemas relacionados a la deficiente igualdad sustantiva entre hombres y mujeres que trabajan en el Gobierno del Estado de Jalisco. Por tanto, se puede asentar que el problema central a resolver es el siguiente: *Deficiente cultura institucional con perspectiva de género entre el personal del Gobierno del Estado de Jalisco.*

De las encuestas al personal se deducen las siguientes tres causas primarias:

- a) *Insuficiente información y capacitación sobre temas de género en el lugar de trabajo.*
- b) *Inexistentes reglamentos, leyes, procedimientos, manuales o normatividades para la selección de personal, promoción de éste o para garantizar sus derechos.*
- c) *Indiferencia por parte de altos mandos sobre la importancia de la perspectiva de género en el lugar de trabajo.*

Por su parte las herramientas cualitativas (grupos focales y entrevistas) revelaron una cuarta causa primaria:

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

d) Percepciones estigmatizadas y estereotipadas de los roles de mujeres y hombres.

A continuación se detallará el proceso por el que se llegó a cada una de las causas primarias numeradas anteriormente.

a) Insuficiente información y capacitación sobre temas de género en el lugar de trabajo.

El equipo de trabajo llegó a esta conclusión porque el 81% del personal desconoce la dependencia responsable en materia de igualdad de género dentro del Gobierno. Incluso, un porcentaje de quienes aseguraron conocer la dependencia nombraban a otras dependencias como la CEDHJ, el DIF o al IJM pero mencionando otro nombre, por lo que sólo 840 personas lograron ubicar al Instituto Jalisciense de las Mujeres como la dependencia que de manera oficial se encarga de las políticas públicas en materia de igualdad de género en el Estado de Jalisco.

Aunado a esto, el 75% del personal manifestó desconocer la normatividad en materia de género que rige al Estado de Jalisco, tanto en el caso de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco como en el caso de PROIGUALDAD, que también rige en nuestro Estado.

Existe entonces un desconocimiento casi total de las personas que laboran en el Gobierno del Estado de Jalisco sobre los temas de género como el lenguaje incluyente, la normatividad que lo rige, la dependencia que lo vigila o incluso sobre la normativa y las políticas públicas existentes para asegurar un acceso igualitario a las oportunidades laborales. Esto se hace aún más evidente cuando se encuentra que el 75% del personal nunca ha recibido una capacitación en materia de género y desconocen si hay un área donde ésta pueda solicitarse.

La falta de capacitación y de información, por ende, es una de las causas principales de la deficiente cultura institucional con perspectiva de género en la administración pública del Estado de Jalisco. Dicha deficiencia es clara entre el personal ya que el 91% del éste cree que es necesario más y mejor capacitación en materia de género, ya que la que hay es escasa o nula. En los comentarios de las encuestas, la mayoría también apuntaba a la necesidad de capacitaciones y de información a la mano para asegurar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres que trabajan para el Gobierno del Estado de Jalisco.

b) Inexistentes reglamentos, leyes, procedimientos, manuales o normatividades para la selección de personal, promoción de éste o para garantizar sus derechos.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Una de las principales causas de la deficiente cultura institucional con perspectiva de género dentro del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco, se asentó en prácticas comunes que tienen que ver con la selección de personal, la promoción de éste o la garantía de sus derechos laborales, debido a que hay una inexistencia de reglamentos, leyes, procedimientos, manuales o normatividad con perspectiva de género o incluso no se conocen las existentes -como ya se asentó en la causa anterior- y por tanto no se hacen valer.

Esto conduce a que el 76% del personal afirme, por ejemplo, que en mayor o menor grado se da preferencia a hombres para puestos directivos, siendo las mujeres quienes observaban más críticamente esta problemática. Esto quedó aún más claro en los grupos focales al darnos cuenta que entre más alto era el rango de los y las participantes, menor era el número de ellos y ellas que tenían jefas, dándose el famoso efecto conocido como “techo de cristal”, en donde a pesar de que en teoría las mujeres sí tienen acceso a puestos directivos de primer y segundo nivel la mayoría de ellas se queda en los niveles medios solamente.

Esta causa primaria se sustenta también en que la mitad del personal percibe, en mayor o menor grado, una inequidad entre hombres y mujeres en asignación de puestos, accesibilidad a promociones y capacitaciones y en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En cuestión de asignación de puestos y accesibilidad a promociones las personas que participaron de este proceso de diagnóstico aseguran que los puestos —ya sea para contratación o para promoción— no se asignan de acuerdo a la cualificación de quienes lo buscan, sino que son el resultado de negociaciones entre el gobierno y los sindicatos, de “amiguismos”, “compadrazgos” o simplemente se asignan discrecionalmente de manera directa. Cuando a esto se le agrega que el 78% del personal afirma, en mayor o menor grado, que no hay condiciones laborales justas para mujeres debido a causas relacionadas a su capacidad de embarazarse, se perfilan claramente algunos rasgos de desigualdad y discriminación dentro del lugar de trabajo en contra de las mujeres.

Por último, el 50% del personal afirma que, en mayor o menor grado, existe desigualdad en la asignación de cargas de trabajo a hombres y mujeres. A través de las herramientas cualitativas se pudo entrever que eso va muy ligado a la cuarta causa, ya que aseguran que a las mujeres se les da una mayor carga laboral dentro su horario de trabajo por cuestiones de estereotipos, es decir, se les asignan tareas que en ocasiones no se encuentran relacionadas con sus puestos de trabajo, pero sí con roles de género estereotipados para las mujeres, como hacer de edecanes en los eventos , realizar

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

servicios de limpieza, ayudar a servir comidas o bebidas en eventos e incluso en reuniones de trabajo entre iguales.

c) Indiferencia por parte de altos mandos sobre la importancia de la perspectiva de género en el lugar de trabajo.

Las herramientas cualitativas ofrecieron puntos de vista y claridad en una cuestión diferencial que vale la pena considerar: la experiencia laboral del personal operativo es abismalmente distinta a la de los mandos medios y altos, ya que en niveles operativos se arraigan los problemas de manera más grave y evidente. Específicamente se detecta el hecho de que el 63% del personal afirma, en mayor o menor grado, que hay una ineficiente comunicación vertical y debido a ello consideramos que esta causa aparece enlistada como una de las principales. Por eso se pudo observar que la información y capacitación sobre temas con perspectiva de género sí llegan a los mandos altos e incluso medios, pero no a los rangos operativos; también se observó que las denuncias y solicitudes de éstos últimos no llegan suficientemente a los mandos superiores.

De acuerdo con los resultados obtenidos en los grupos focales, los y las participantes con mando alto afirman que las capacitaciones son sólo pretextos para ausentarse de forma justificada, relacionándose esto con la primera causa del problema. Quienes tienen mandos directivos o medios, manifiestan que existe un abuso por parte del personal en la solicitud de permisos, mientras que el personal de niveles operativos percibe que dichos permisos difícilmente se otorgan. Otros de los comentarios arrojados a través de esta herramienta mostraron que los mandos altos tienen una menor percepción de los problemas de hostigamiento y acoso sexual respecto a los rangos operativos; incluso el personal de mandos medios y directivos manifiesta que los mecanismos para denunciar y atender estos casos son claros y eficientes, cuestión que se percibe de manera completamente opuesta en el personal operativo, quedando de manifiesto en que el 79% del personal piensa, en mayor o menor grado, que los mecanismos para atender casos de hostigamiento y acoso sexual son deficientes.

d) Percepciones estigmatizadas y estereotipada de los roles de mujeres y hombres.

El 75% del personal piensa, en mayor o menor grado, que hay más conflictos laborales en áreas donde predominan mujeres, sustentándose así el hecho de que tanto las relaciones en el lugar de trabajo como las percepciones están altamente influidas por estereotipos y en este caso en prejuicios culturales de género, que dejan ver a la mujer como una

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

compañera y jefa conflictiva en el espacio laboral. Entre las causas que justificaban sus afirmaciones, destaca el argumento de que consideran como determinante la influencia del periodo menstrual en sus conductas y actitudes, hasta la reproducción introyectada de dichos como: “Mujeres juntas, ni difuntas” según los comentarios del personal que participó de este diagnóstico. Al analizar de manera separada este tema —se sistematizaron por un lado las respuestas de los hombres y por otro el de las mujeres— se descubrió que gran parte de estas opiniones venían de las mismas mujeres, por lo que se percibe una tendencia entre mujeres a que existan celos y con ello a impedir el desarrollo y crecimiento laboral de sus compañeras y subordinadas. Así, de acuerdo a las herramientas de investigación, 71% del personal, en mayor o menor grado, prefiere tener jefes y no jefas.

Otro dato que sustenta esta cuarta causa es que el 50% del personal afirma, en mayor o menor grado, que hay comentarios sexistas en el lugar de trabajo. Esta causa se cruza con la segunda cuando entre los comentarios de las personas que participaron en el diagnóstico se afirmó que la distribución de roles en los eventos protocolarios asigna generalmente a mujeres en niveles medios y operativos para realizar actividades estereotipadas como femeninas o de servicio, que van desde ser edecanes hasta encargarse de servir el café.

Un último dato que respalda esta cuarta causa es que el 80% del personal afirma, en mayor o menor grado, que no hay apoyo para que los padres se involucren en el cuidado de sus hijas e hijos, dejando toda la responsabilidad de la familia a las mujeres. En este punto, esta causa también se relaciona con la segunda que afirma que no hay igualdad sustantiva entre hombres y mujeres para conciliar la vida familiar, laboral y personal y al hecho de que las mujeres no puedan acceder con facilidad a los mandos superiores, dándose en mayor o menor medida prioridad a los hombres para los cargos directivos como asegura el 66% del personal encuestado.

Resumiendo todo lo dicho hasta este punto, en el Gobierno del Estado de Jalisco y entre su personal existe:

- a) *Insuficiente información y capacitación sobre temas de género en el lugar de trabajo.*
- b) *Inexistentes reglamentos, leyes, procedimientos, manuales o normatividades para la selección de personal, promoción de éste o para garantizar sus derechos.*
- c) *Indiferencia por parte de altos mandos sobre la importancia de la perspectiva de género en el lugar de trabajo.*
- d) *Percepciones estigmatizadas y estereotipadas de los roles de mujeres y hombres.*

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Puntos que propician el problema central identificado que es una deficiente cultura institucional con perspectiva de género entre el personal del Gobierno del Estado de Jalisco.

5.2. Los efectos

El problema central de la deficiente cultura institucional con perspectiva de género entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco y sus cuatro principales causas, generan una serie de efectos en el espacio laboral que afectan no sólo al desempeño dentro de este espacio sino también a la vida familiar y personal de las personas que ahí trabajan.

Uno de los principales efectos de esta deficiente cultura institucional es el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, mismo que se da por varias causas entre las que se enumeraron el mismo desconocimiento de qué es y cómo identificar el hostigamiento y el acoso sexual hasta la falta de mecanismos claros y seguros para denunciar estas prácticas. Esto, aunado a la discrecionalidad en la asignación de puestos y promociones, hace que por desgracia estas prácticas sucedan entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco, según manifestó el 13% de la población entrevistada.

La misma discrecionalidad en la asignación de puestos de trabajo y promociones es un efecto en sí derivado del problema central y que genera a su vez un deficiente empoderamiento de las mujeres en el espacio laboral, relegándolas a puestos operativos y en algunos contados casos a mandos medios y permitiendo que los hombres tengan mejores puestos y mejores salarios. Este efecto da pie a otro que es el abuso laboral y la discriminación en el lugar de trabajo. Según la información recogida en las entrevistas y en los grupos focales, cuando surge algún trabajo extra o de última hora –generalmente dentro del horario laboral- se le suele asignar a una mujer, ya que paradójicamente se les considera más entregadas y abiertas para realizarlos, pero al final lo que se les genera es una mayor carga laboral, por el atraso que implica en la realización de las funciones que son propias de sus puestos. También se manifestó una percepción compartida de que se les asignan más a las mujeres las tareas de servicio y que “la mujer tiene que trabajar más para ganarse su puesto”.

Debido a la incapacidad del Gobierno del Estado de Jalisco de proveer mecanismos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, en el cual las labores de cuidado de hijos e hijas recae mayoritariamente en las mujeres, existe un mayor ausentismo de éstas en el lugar de trabajo respecto al de los hombres, por lo cual también muchas veces son

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

discriminadas, según se observa en afirmaciones de que: “las mujeres faltan más que los hombres”. Por esta razón y según las respuestas recogidas a través de las herramientas cualitativas, se les niega el ascenso a puestos medios y directivos, construyéndose así un círculo vicioso que impide el desarrollo profesional de las mujeres dentro del entorno laboral del Gobierno del Estado de Jalisco.

Otro de los efectos detectados es el deficiente desempeño laboral y relaciones tensas en el lugar de trabajo, ya que, según la información proporcionada en las herramientas cualitativas, es mal visto por el personal que alguien llegue a faltar a trabajar, pedir permisos e incluso dejar el lugar de trabajo puntualmente a la hora de salida. Este efecto conlleva un estrés laboral y una inestabilidad al sentirse —especialmente las mujeres— incapacitadas para conciliar su vida laboral con su vida familiar y personal y creer, por lo tanto, que su trabajo peligra. Asimismo, se genera entre las personas que laboran en un mismo espacio un ambiente de crítica a quienes que se considera que trabajan menos y el resto del personal.

La deficiente cultura institucional con perspectiva de género que existe en el Gobierno del Estado de Jalisco también ha hecho efecto en la comunicación interna al existir un desconocimiento generalizado del lenguaje igualitario, su evidente falta de uso y en general un desinterés en crear mecanismos de comunicación horizontal y vertical oficiales, accesibles y seguros para que la igualdad sustantiva de género sea garantizada en el lugar de trabajo. Incluso los conceptos clave de los temas relacionados con cuestiones de género son desconocidos por la mayor parte del personal.

Otro de los efectos revelados en este diagnóstico es la desincentivación en la participación del personal en la mejora continua del ambiente laboral. Incluso en el proceso de aplicación del diagnóstico sobre cultura institucional con perspectiva de género, algunos de los comentarios vertidos en esta encuesta eran negativos, asegurando que esto ya se había hecho muchas veces y que ya sabían que no iba a terminar en algo realmente útil. Esta apatía genera, por tanto, una disminución en la participación de actividades de mejora del ambiente laboral, motivada en gran parte por la deficiente comunicación entre los mandos altos y los operativos en donde estos últimos, que son mayoría, no se sienten representados ni tomados en cuenta en sus quejas, denuncias y propuestas.

En las herramientas cualitativas también se manifestó como evidencia de esta disminución en la participación, la desincentivación que siente el personal para denunciar específicamente los casos de hostigamiento y acoso sexual, debido al temor a las represalias o simplemente a que se iban a exponer para participar de un proceso que no

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

terminaría en una resolución justa e imparcial, porque el mismo personal de la dependencia atendería los casos.

El deficiente sistema de capacitación y desarrollo profesional del personal del Gobierno del Estado de Jalisco es otro de los efectos causados por la deficiente cultura institucional con perspectiva de género que existe. Debido al poco interés en este rubro, las escasas capacitaciones son otorgadas de manera discrecional y en horarios no laborales para “no perder el tiempo”, como se comentaba en los grupos focales de mandos medios y altos. Un deficiente sistema de capacitación no abona a mejorar la cultura institucional con perspectiva de género entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco ni a su desarrollo profesional, dándose así un estancamiento tanto laboral como personal en el espacio de trabajo. Uno de los efectos adyacentes a éste se da cuando las capacitaciones se otorgan en horario no laboral, impidiendo a las madres de familia —a las que se les relega en su rol tradicional de género— asistir a ellas, coartándose así su desarrollo personal y profesional, además de provocar que muchas de ellas al final renuncien o simplemente que se queden atascadas en el mismo puesto y sin posibilidades de promoción.

Finalmente, es importante mencionar que tanto las causas como los efectos detectados a través de las herramientas cualitativas y cuantitativas demostraron que todos están íntimamente ligados entre sí y que, por ende, una sola causa o un solo efecto puede atenderse e insertarse desde múltiples objetivos del PCI federal, dándose así una riqueza relevante de información que servirá para trazar los medios y las líneas de acción necesarias para solucionar el problema central.

6. Recomendaciones

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

De acuerdo con el Enfoque de Marco Lógico (EML), el siguiente paso después de la problematización es el planteamiento de objetivos claros con medios y efectos positivos que resuelvan los efectos negativos planteados en el Árbol de Problemas. Metodológicamente, este paso se realiza a través del Árbol de Objetivos, una estructura analítica que muestra el objetivo central —concordante con el problema central planteado en el Árbol de Problemas—, los medios para lograrlo y los efectos positivos esperados. La redacción del Árbol de Objetivos es hecha a futuro y redactada como si el objetivo ya es una realidad en el presente. Así, con este tipo de árboles se hace un ejercicio de visualización los efectos positivos de los objetivos y medios planteados dentro de un escenario ideal en el que se pretende “dejar planteadas las diferentes estrategias posibles que conducen a la resolución del problema central y establecer un panorama en el que sea posible posteriormente la discusión de la alternativa más deseable” (Gómez, 2008, 158).

Para efectos de este Diagnóstico y de acuerdo a los resultados obtenidos y al problema central planteado en el Árbol de Problemas, la primera recomendación y más importante se transformó en el objetivo central del Árbol de Objetivos. Esta primera y más importante recomendación es **poner en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Gobierno del Estado de Jalisco**. Estableciendo este objetivo como el principal, se resuelve el problema central y además se cumplen los objetivos planteados para el Gobierno del Estado de Jalisco en el Programa Estatal de Desarrollo, el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres y las estrategias coincidentes con PROIGUALDAD.

Además, se rescataron tanto las experiencias como las solicitudes de cambio por parte de las personas que participaron en los grupos focales y en las entrevistas, los comentarios finales vertidos en las encuestas que se aplicaron a todo el personal y las propuestas de quienes participaron como enlaces durante las mesas de trabajo semanales. A continuación se detallan las recomendaciones emanadas de este diagnóstico:

a) Poner en marcha un sistema de capacitación obligatorio con perspectiva de género para todo el personal

Uno de los temas principales que surgió de las herramientas metodológicas, tanto cuantitativas como cualitativas, es la falta de un sistema de capacitación que posibilite al personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco el acceso al conocimiento generalizado de los temas con perspectiva de género y que inciden en la consolidación de la cultura institucional existente, para conseguir la reflexión crítica sobre cuestiones

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

relativas a los problemas de discriminación por razones de género, así como dilucidar los retos para conseguir la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como los Derechos Humanos de las Mujeres. De manera sumamente explícita, la solicitud de este sistema de capacitación se evidencia en los comentarios vertidos en las encuestas en línea y en los grupos focales, principalmente en aquellos donde se trabajó con el personal operativo. Es por ello que se considera perentoria la creación de un sistema de capacitación que sea obligatorio, para lograr el objetivo central.

Este sistema de capacitación deberá ser diseñado con el objetivo de que sea promueva una efectiva transversalización de la perspectiva de género en la Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Jalisco, procurando que las sesiones se realicen en un horario socializado previamente para que el total del personal pueda asistir. A través de este sistema de capacitación el personal podrá conocer y hacer uso correcto del lenguaje incluyente y además desarrollar liderazgos con perspectiva de género, dos de los principales puntos a trabajar en el espacio laboral. Se sugiere, además, que existan POAs que exijan por lo menos 2 capacitaciones con temas de género por dependencia, para asegurar la obligatoriedad de estas actividades, generando metas de capacitación por puesto e institución con indicadores claros para hacer los seguimientos correspondientes.

b) Generar una campaña interna y un sistema de información y sensibilización con perspectiva de género para todo el personal

Al igual que la necesidad de crear un sistema de capacitación, la deficiente información que circula sobre las cuestiones de género en el entorno laboral del Gobierno del Estado de Jalisco fue un punto que emergió constantemente en las herramientas metodológicas de este diagnóstico. Debido a esto y a su alineación con los objetivos del PCI es que se propone la puesta en marcha de una campaña interna y un sistema de sensibilización e información para todo el personal como uno de los medios principales para lograr el objetivo central.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este diagnóstico, la campaña debe tener un lenguaje conciso, fácil de entender, directo y simple que permita que la información se difunda a todo el personal sin importar el rango. Es importante que esta campaña de información aborde temas centrales como el hostigamiento y el acoso sexual, así como la normatividad con perspectiva de género que rige en la República Mexicana y en el Estado de Jalisco.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Se recomienda, además, crear protocolos por dependencia para promover la adecuada comunicación vertical y horizontal, tales como una línea de atención oportuna para casos de hostigamiento y acoso sexual, de tal forma que se asegure la comunicación incluyente y la denuncia efectiva en todos los niveles de gobierno. La difusión sobre las capacitaciones y los mecanismos de denuncia de hostigamiento y acoso sexual pueden realizarse por medio de folletos anexos en los recibos de nómina, para garantizar que todo el personal conozca oportunamente la información que se les proporcione. También se sugiere el cambio de nombre del Instituto Jalisciense de las Mujeres al Instituto de Jalisciense para la Igualdad de Género, ya que de esta manera se asegura la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y se mejoraría la percepción de los alcances de esta dependencia entre los hombres.

c) Modificar las Condiciones Generales de Trabajo respecto a los mecanismos de asignación de puestos, promoción y derechos de los trabajadores y trabajadoras

El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para las personas que trabajan en el Servicio Público establece las normas que regulan lo que se refiere a la jornada de trabajo, los días de descanso, las obligaciones del personal, las obligaciones de la Entidad Pública, las sanciones, los estímulos y prestaciones, a fin de lograr un justo equilibrio entre la Entidad Pública y el personal que trabaja dentro de ella.

Las Condiciones Generales de Trabajo son inherentes y exclusivas de cada dependencia del Gobierno del Estado de Jalisco, por lo que varían de una a otra. Aunado a esto, muchos de los procesos referentes a los derechos y obligaciones de trabajadores y trabajadoras son establecidas por la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Jalisco. Por ello, es importante que los Reglamentos de Condiciones Generales de Trabajo se revisen en todas las dependencias y se asegure la claridad y vigilancia de los mecanismos para asignar puestos, además de incorporar la perspectiva de género tanto al otorgar promociones verticales y horizontales, como a procurar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. También implica una revisión particular a los reglamentos que rigen a los puestos de confianza y una evaluación a los criterios laborales emanados de la Secretaría de Administración, así como la posterior implementación de cambios normativos necesarios para asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La instauración del Servicio Civil de Carrera y del Procedimiento de Escalafón se perfiló entre el personal que participó del proceso de diagnóstico como una forma eficiente de asegurar el acceso igualitario a los puestos y promociones dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, especialmente en lo que concierne al ascenso en cargos directivos. Asimismo se

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

propone poner especial énfasis en la revisión y alineación a la perspectiva de género de la normatividad respecto a cuidados maternos y paternos de los trabajadores y trabajadoras, además de incluir derechos laborales que consideren a las familias uniparentales dentro del esquema normativo.

A raíz del análisis participativo sobre los problemas en este rubro, también se sugiere la homologación de puestos en la función pública estatal (que puestos iguales ganen lo mismo) con la vigilancia constante y las auditorías del área de Contraloría, para que garantice la paridad y la equidad tanto en los sistemas de selección de personal, como en las promociones verticales y horizontales dentro del espacio laboral del Gobierno del Estado de Jalisco.

d) Generar un programa de acompañamiento, supervisión y evaluación por medio de una consultoría externa multidisciplinaria y con amplia experiencia para detectar y resolver problemas con perspectiva de género en el espacio laboral

Uno de los principales problemas detectados en la fase participativa del análisis de problemas –que fue realizado con el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco– es que cuando surgen problemáticas o conflictos laborales e incluso éticos, el mismo personal funge como juez y parte, en muchas ocasiones se limita la denuncia debido al miedo a las represalias, tanto por parte de quien quiere denunciar como de quienes proceden a la atención de las quejas, porque puede tratarse de personal con relaciones de amistad o subordinación respecto a la persona denunciada. Debido a que muchos de los problemas relacionados con los temas de género son sumamente delicados, es importante que existan personas o instituciones ajenos a éstos que puedan acompañar, supervisar y evaluar los casos y la situación de las dependencias en las cuestiones problemáticas que impiden la consolidación de una Cultura Institucional con perspectiva de género, tal como lo propone el PCI.

Por ello, una acción trascendental para lograr el objetivo central es asegurar la imparcialidad total en la detección, supervisión y resolución de conflictos en el espacio laboral. Esto se puede lograr a través de una consultoría externa multidisciplinaria que sea la encargada de acompañar, supervisar, evaluar, detectar y resolver los problemas ocasionados los deficientes mecanismos para procurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como los casos que se pudieran atender con perspectiva de género entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Esta acción permitiría contar con personal idóneo para la resolución de todos los problemas descritos en el Árbol de Problemas porque garantizaría la imparcialidad en los procesos, el seguimiento a los casos de principio a fin, el cumplimiento de los procedimientos de selección de personal y de asignación de puestos y promociones, la generación de mejores mecanismos de denuncia de hostigamiento y acoso sexual que eviten las represalias y aseguren la imparcialidad en las resoluciones, además de evaluar el ámbito laboral del Gobierno del Estado de Jalisco con base en los nueve puntos del PCI federal. Esta supervisión se recomienda por lo menos dos veces al año.

7. Anexos

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

- 7.1. Cuestionario para el diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco
- 7.2. Guía para la entrevista semiestructurada
- 7.3. Guía para los grupos focales
- 7.4. Relatoría de las acciones para la intervención
- 7.5. Sistematización de las herramientas cuantitativas
- 7.6. Sistematización de las herramientas cualitativas
- 7.7. Sistematización de la encuesta por sexo: hombres
- 7.8. Sistematización de la encuesta por sexo: mujeres
- 7.9. Gráficos cuantitativos por dependencia del Gobierno de Jalisco
- 7.10. Árbol de Problemas
- 7.11. Árbol de Objetivos
- 7.12. Autorías y participación