

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

Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.

## Índice

### 1. Introducción

### 2. Marco teórico: Cultura Institucional con Perspectiva de Género

### 3. Marco conceptual y normativo: los objetivos estratégicos del PCI

### 4. Metodología

- 4.1. Delimitaciones espaciales y temporales
- 4.2. Universo de estudio
- 4.3. Herramientas metodológicas
  - 4.3.1. Determinación de las actividades y las temáticas
  - 4.3.2. Selección de técnicas que se utilizarían en el proceso de diagnóstico
  - 4.3.3. Elaboración de los instrumentos
  - 4.3.4. Aplicación de los instrumentos

### 5. Sistematización de los resultados

- 5.1. Deberes Institucionales
- 5.2. Clima laboral
- 5.3. Comunicación incluyente
- 5.4. Selección de personal
- 5.5. Salarios y prestaciones
- 5.6. Promoción vertical y horizontal
- 5.7. Capacitación y formación de personal
- 5.8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- 5.9. Hostigamiento y acoso sexual
- 5.10. Categorías de análisis

### 6. Problematicación, causas y efectos

- 6.1. Las causas
- 6.2. Los efectos

### 7. Objetivos, medios y efectos positivos

- 7.1. Los medios
- 7.2. Los efectos positivos



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

---

## **8. Análisis de alternativas**

## **9. Estructura programática**

- 9.1. Deberes Institucionales
- 9.2. Clima laboral
- 9.3. Comunicación incluyente
- 9.4. Selección de personal
- 9.5. Salarios y prestaciones
- 9.6. Promoción vertical y horizontal
- 9.7. Capacitación y formación de personal
- 9.8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- 9.9. Hostigamiento y acoso sexual

## **10. Matriz de Planificación del Proyecto**

- 10.1. Deberes Institucionales
- 10.2. Clima laboral
- 10.3. Comunicación incluyente
- 10.4. Selección de personal
- 10.5. Salarios y prestaciones
- 10.6. Promoción vertical y horizontal
- 10.7. Capacitación y formación de personal
- 10.8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- 10.9. Hostigamiento y acoso sexual

## **11. Conclusiones y recomendaciones**

## **12. Acrónimos y siglas**

## **13. Bibliografía**

## **14. Autorías y participación**

## **15. Anexos**



# Introducción



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

El Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género –en adelante PCI- es una estrategia gubernamental destinada a la transformación de las instituciones de la Administración Pública Estatal, para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres<sup>1</sup>. Impulsado a través del Instituto Jalisciense de las Mujeres, es un programa estratégico que integra el enfoque de género y está destinado al cambio organizacional en el Gobierno del Estado de Jalisco, para disminuir las brechas que inciden en la condición y posición desigual entre mujeres y hombres, en la realización de sus funciones y en el ejercicio del poder en la Administración Pública Estatal (APE).

Se trata de un Programa con vocación transformadora de la cultura institucional en el Gobierno del Estado de Jalisco, para que a través del cambio institucional orientado a través de cada uno de los objetivos del PCI, se garantice la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las condiciones laborales y en las prácticas intersubjetivas, de tal manera que se consolide una cultura democrática en cada una de las instituciones del Estado de Jalisco.

En coincidencia con el PCI Federal, el objetivo principal a nivel estatal es implementar un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, de tal forma que mujeres y hombres puedan aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y el gobierno, al planear mejor las acciones desde esta perspectiva, pueda asegurar que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres (Inmujeres, 2009a, 30).

Para realizar adecuadamente el PCI, fue necesario un profundo trabajo de diagnóstico y la elaboración participativa del documento, el cual está basado en nueve aspectos fundamentales, expresados como nueve objetivos:

- Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias estatales.

---

<sup>1</sup> Cuando hablamos de “igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”, la estamos confrontando con el mero concepto de igualdad formal, la cual sólo implica que la ley proteja a todas las personas sin distinción. En cambio, la igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material, tal como lo expone la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: “supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública” (<http://bit.ly/1e2ocbj>).

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

---

- Objetivo 2: Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados hacia el interior y exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
- Objetivo 3: Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
- Objetivo 4: Lograr una selección del personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
- Objetivo 5: Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre hombres y mujeres.
- Objetivo 6: Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en APE.
- Objetivo 7: Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
- Objetivo 8: Garantizar la correspondencia entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.
- Objetivo 9: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual y discriminación dentro de la APE.

En el Gobierno del Estado de Jalisco, el PCI es un programa que se ha desarrollado desde sus comienzos con el compromiso de todas las Secretarías del Gobierno del Estado de Jalisco para garantizar la existencia de una cultura institucional caracterizada por la igualdad y la justicia con perspectiva de género. Sus objetivos y líneas de acción están planteados de tal manera que se consolide un cambio estructural en el mediano y largo plazo, destinados a la paridad y la justicia en las relaciones laborales y políticas entre mujeres y hombres. Exige un trabajo participativo, continuo y sistemático para conseguir sus objetivos, el cual ha comenzado a implementarse desde la realización del Diagnóstico sobre Cultura Institucional, por medio de quienes han fungido como Enlaces de cada una de las Secretarías de Gobierno<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Como podrá observarse en la relatoría de la intervención, antes de comenzar a aplicar la encuesta, ya se había convocado –mediante oficio– a quienes fungieron como Enlaces, pidiendo a las y los Secretarios de Estado que asignaran a personas comprometidas con cuestiones de género y/o con la promoción del personal; consideramos que fueron idóneamente elegidas por la mayoría de las dependencias. Durante el proceso de aplicación de las encuestas, las y los Enlaces tuvieron una relevante actividad para conseguir que fueran contestadas por el mayor número de personas



---

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

---

La implementación del Programa de Cultura Institucional exige un trabajo interinstitucional dinámico y participativo, en el cual destaca el Instituto Jalisciense de las Mujeres –en adelante IJM-, debido a que es el organismo rector de la política en materia de igualdad de género y una de sus principales tareas consiste en insertar el *mainstreaming* o el enfoque integrado de género<sup>3</sup> en las institucionales gubernamentales.

En este trabajo interinstitucional para incorporar el Programa de Cultura Institucional en el Gobierno del Estado de Jalisco, el IJM es el responsable de coordinar a las dependencias del APE, para que a través de la ejecución del PCI avancen en el logro de cada uno de los objetivos planteados. Así, promueve que cada dependencia resuelva los propios problemas detectados durante las etapas de diagnóstico y seguimiento, para que se reviertan las condiciones que generan discriminación o violencia laboral contra las mujeres.

Por su parte, las áreas de Recursos Humanos de cada dependencia tienen un papel fundamental para aplicar las líneas de acción correspondientes a cada uno de los objetivos, según las posibilidades de la propia institución. También son un elemento fundamental para propiciar las sinergias necesarias con otras áreas dentro de la dependencia, para conseguir los objetivos de manera idónea. Por ejemplo, el área de Comunicación Social tiene un papel esencial en lo que se refiere a comunicación incluyente y la difusión de la perspectiva de género tanto a nivel interno, como en lo que concierne a la presencia de la institución en los medios de comunicación.

---

en sus propias dependencias. Cada Enlace usó diversos medios que propiciaron la participación de más de 7000 personas de todo el Gobierno del Estado de Jalisco: medios digitales como el reenvío personalizado de la invitación por correo electrónico, la difusión del póster e incluso la invitación personalizada a quienes laboran en sus propias dependencias. También participaron de manera comprometida, buscando los mejores perfiles para que participaran en los dos grupos focales que se realizaron, de los cuales se obtuvo información coincidente con los resultados cuantitativos y con la riqueza complementaria que aportan las discusiones de carácter cualitativo. Además, una vez que se aplicó la encuesta y se realizó la sistematización de resultados, las y los Enlaces participaron de manera activa y entusiasta en las mesas de trabajo destinadas a la elaboración de árboles de problemas y objetivos, además de hacer observaciones al avance de los documentos que se fueron elaborando paulatinamente. Participaron asimismo Enlaces acompañantes, quienes asistieron con un honesto interés de aportar a la discusión y el análisis, la mayoría de enlaces acompañantes eran de sexo masculino.

<sup>3</sup> El enfoque de integrado de género es “un enfoque de trabajo y una nueva modalidad para abordar la Igualdad de Oportunidades entre los sexos, que pretende integrar de forma sistemática la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana, tanto en las esferas públicas como en las privadas. Analizar el Enfoque Integrado de Género requiere examinar y distinguir conceptos como: incorporar (la Perspectiva de Género), transversalizar (la Perspectiva de Género) e integrar (la Perspectiva de Género). Términos a través de los cuales se traduce en castellano el término *Mainstreaming* de Género” (Likadi, S.L., 2000, 13). Generalmente se suele usar más “transversalización” para traducir al castellano la expresión de *gender mainstreaming*, pero como puede verse, este último implica un concepto más amplio e incidente que no está implícito en el término “transversalización”.





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

---

En su conjunto, cada una de las dependencias y de manera destacada quienes encabezan las Secretarías de Estado, tienen un papel protagónico fundamental para consolidar una auténtica cultura democrática y paritaria en cada una de las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, por medio del impulso del enfoque integrado de género como metodología de intervención o “estrategia comprometida con la Democracia, la Igualdad y el Desarrollo pleno de la ciudadanía para hombres y mujeres” (Likadi, 2000, 8).



# **Marco teórico, conceptual y normativo**

## 2. Marco teórico: Cultura Institucional con Perspectiva de Género

El PCI debe su nombre a la intencionalidad de incidir en los aspectos culturales que se revelan como formas o expresiones de una sociedad determinada o de una institución, entendiendo que la cultura “abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad. La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen”. Tiene dos niveles: uno explícito que se puede observar directamente y otro implícito que sólo se puede inferir por medio de la observación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas (2009, 21-22).

La cultura es una realidad dinámica que no puede describirse ni categorizarse en su totalidad. Los rasgos que en un momento la definen no son estáticos ni compartidos por quienes integran un mismo grupo, ni permanecen en ella con la misma intensidad; por lo tanto es posible modificarlos mediante esfuerzos de cambio planeados y sostenidos. De ahí la razón de ser de programas como el PCI, destinados a insertar el *Mainstreaming* de Género en las instituciones públicas. Es un conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas por las organizaciones que integran su funcionamiento y comportamiento, así como el de las personas que la conforman donde se integran visiones que generen la equidad comprendiendo la asimetría fundamental entre hombres y mujeres, distanciando los valores asignados a los sexos de los hechos biológicos (Inmujeres, 2009a, 22-23, 27).

Cultura institucional<sup>4</sup> se define en el marco del PCI como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que la integran y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una, así como en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional (Inmujeres, 2009a, 22-23). Por su parte, Cristina Palomar la define como:

---

<sup>4</sup> También se usa el término “Cultura organizacional”, considerado como la personalidad de la institución que se constituye por los valores y las creencias de los sujetos que la conforman y son predominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto, sus medios para ejercer influencia. No existen organizaciones sin cultura, sino organizaciones cuya cultura no ha sido explicada o no apoyan los objetivos organizacionales. La cultura organizacional tiene manifestaciones explícitas -simbólicas, conductuales, estructurales y materiales- e implícitas –valores vividos y proclamados- (Inmujeres, 2009a, 3).

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

---

Un fenómeno complejo que articula conflictos y que configura un espacio simbólico en el que por ocasiones se legitima, se desplaza o se ejerce el control por parte de quienes ocupan la posición de poder, en medio de tensiones y violencias, que buscan un equilibrio también simbólico, un contrato de compatibilidad y compromisos más o menos temporales que desembocan en la politización de las prácticas cotidianas institucionales. Agreguemos a esta definición que el género, como parte integral de toda cultura, se encuentra en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, al grado de que es posible afirmar que el género es un elemento consustancial de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a su naturaleza (Palomar, 2009. 57).

Palomar explica que la cultura institucional es un particular régimen de poder y de saber, constituye a los miembros de la comunidad de una manera particular y termina estableciendo un particular régimen de “verdad institucional”, con el cual cada integrante es objetivado y reconocido por sí mismo como sujeto en ella. Su existencia es difícil de percibir, porque como todo fenómeno cultural y de procesos ideológicos en una sociedad, existen en ella “mecanismos de naturalización y universalización que explican el hecho de que se dificulte la percepción de su existencia a pesar de constituir uno de los pilares del orden simbólico organizadores de su funcionamiento” (Palomar, 2009, 59).

Al contextualizar la noción de Cultura Institucional con la de género, es pertinente esclarecer el sentido polisémico con el cual se concibe este último término. Es común que se le identifique equivocadamente con “mujeres” porque no se refiere a las personas con ese sexo, también es usado para definir las relaciones sociales entre hombres y mujeres, como referente para analizar la compleja conexión entre naturaleza y cultura, o como una categoría transversal para el análisis social aplicable a cada esfera de lo humano (Díaz González, 2001). Esta última acepción es la que usaremos para analizar la Cultura Institucional con perspectiva de género, entendiendo que el género es una categoría analítica para analizar la realidad social con un enfoque revisionista sobre los diversos ámbitos en los que se desarrolla la vida humana: “Permite investigar la construcción y reproducción de roles basados en la diferencia de género [...] Permite examinar las implicaciones culturales de los arquetipos masculinos y femeninos en la cultura, a luz de cómo percibimos los procesos de construcción de dichas subjetividades” (Díaz González, 2001).

La perspectiva de género se ha integrado como una categoría analítica fundamental en el análisis de la realidad social, a raíz de la problematización sobre las diferencias –o

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

---

supuestas diferencias- biológicas que han colocado en el orden social a las mujeres en tareas socialmente estereotipadas como menos relevantes que las consideradas como “masculinas”. Cuando las diferencias entre mujeres y hombres se convierten en un pretexto para la exclusión y la discriminación, podemos hablar de la existencia de un paradigma androcéntrico o la creencia de que el desarrollo de la humanidad y la historia misma se debe sólo a lo que han hecho los hombres, es decir, se coloca a los varones en el centro del mundo y se les pone como punto de referencia: “el androcentrismo considera que el prototipo de persona es varón, adulto, capaz política e intelectualmente, occidental, instruido, burgués, con estatus alto y heterosexual. Excluye, por lo tanto, a mujeres, niños, ancianos, otras razas, otras tendencias sexuales, y otras clases sociales” (Morales y González, 2007, 444).

En coincidencia con Inmujeres, se considera la perspectiva de género una herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres, para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Su uso permite:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, y por tanto, puede y debe ser modificado.
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos (Inmujeres, 2009a, 27). Por eso el cambio en la cultura institucional implica la desnaturalización de aquello que se considera *determinado* por la naturaleza y que en realidad es una construcción cultural que puede ser modificada mediante un adecuado proceso de intervención, por ejemplo, en los roles o estereotipos sobre lo que identifica como femenino o masculino en una determinada cultura o institución.

Con base en la experiencia de Sofía Díaz (Díaz González, 2001) en su propuesta de PROEQUIDAD para generar cambios organizacionales con perspectiva de género, es posible observar que cada organización responden de distinta manera a la inserción de la perspectiva de género. Mientras que algunas responden negando el problema, pueden mostrar diferentes niveles de aceptación y entendimiento<sup>5</sup>. Mencionamos con la autora

---

<sup>5</sup> Específicamente en lo que respecta a resistencia al cambio, Díaz González comenta que ésta puede expresarse de distintas formas como trivializar o ridiculizar las situaciones que causan inequidad en la organización; negar la existencia



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

---

algunas de las actitudes dentro de las organizaciones, en lo que respecta al tema de género:

- Invisibilidad: El género no se ha pensado en lo absoluto.
- Negación: La inequidad se admite a nivel social, pero no se percibe como parte de ninguna institución en específico.
- Marginación organizacional: el problema es reconocido y se le concede cierta importancia, pero se considera que las acciones ya han sido tomadas.
- Marginalización programática: El problema es reconocido, pero se asume que puede resolverse a través de acciones aisladas, separadas del proyecto general de la organización o su funcionamiento.
- Enfoque por denuncia: El género es visto como algo de segunda importancia, un problema fácil de resolver haciendo que los empleados estén consientes de cierta información.
- Falta de información o habilidades: El problema es reconocido o sus efectos, pero no existe información específica para caracterizarlo, o esfuerzos para clarificar alguna estrategia de solución.
- Complejidad del problema: La equidad de género debe existir, pero sus efectos no son claramente discernibles.
- Problemas estructurales: la inequidad de género es reconocida, existe una noción general de la situación e incluso existen algunas herramientas, algunas personas o grupos han recibido algunas capacitaciones sobre género, pero éstas no han sido puestas en práctica por distintas razones (algunas económicas).

En una línea analítica coincidente con la de Hofstede, el PCI Federal afirma que la cultura institucional o cultura organizacional con perspectiva de género se aplica en las organizaciones de varias maneras, por ejemplo, en las ideologías institucionales y los objetivos generales, en los sistemas de valores organizaciones, en las estructuras organizacionales, en los estilos gerenciales, en las descripciones de los puestos, en los arreglos prácticos de espacio y de tiempo, así como en la expresión del poder. Las razones que exponen son las siguientes, para cada uno de los elementos anteriormente mencionados:

---

de la inequidad en general; culpar a un grupo específico, culpar a las mujeres solamente, culpar solamente a los hombres, admitir que existe el problema pero no puede hacerse nada al respecto o considerar las excepciones como muestra para argumentar que no existe el problema.



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

---

*En las ideologías institucionales y los objetivos generales:* Las ideologías se filtran y cristalizan en las estructuras y procesos de las organizaciones y reflejan las creencias y valores subyacentes y no siempre explicitados. La perspectiva de género ayuda al análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad hacia las mujeres.

*En los sistemas de valores organizacionales:* Éstos se refieren a la forma en que se priorizan ciertos aspectos de la organización debido a los valores que prevalecen en la organización, por ejemplo, los resultados rápidos versus su calidad, privilegiar un ambiente competitivo sobre otro más cooperativo, o elegir a personal del servicio público con base en sus capacidades o en su antigüedad.

*En las estructuras organizacionales:* Se relaciona con la manera en que se ordenan los procesos y funciones administrativas en las organizaciones y el estilo con que se ejerce la autoridad para llevar a cabo las tareas. En cuanto a los aspectos de género, será necesario analizar si las estructuras y los procesos son equitativos y si toman en cuenta las diferencias entre los sexos y realmente facilitan la igualdad de oportunidades para todas y todos.

*En los estilos gerenciales:* pueden ser ‘verticalistas’, orientados a la eficiencia, consultivos, participativos; que brindan apoyo, etc. Con respecto al género, se puede analizar si los estilos gerenciales que propician las estructuras y procesos dentro de las organizaciones permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos o si ambos son valorados de la misma forma o enriquecen a la organización.

*En las descripciones de los puestos:* se refiere a las tareas y responsabilidades asignadas a una posición en la escalera organizacional. En muchas de estas descripciones, las mujeres acaban en roles que extienden sus tareas domésticas en la esfera pública.

*En los arreglos prácticos, espacio y tiempo:* se refiere a la disposición/diseño de las oficinas; provisión/diseño de los comedores y sanitarios; facilidades a mujeres y hombres para el cuidado infantil; trabajo flexible; otorgamiento de permisos de maternidad y paternidad; a la posibilidad de viajar como parte de sus actividades, etcétera.

*La expresión del poder:* este aspecto se observa en dos vertientes, en las relaciones entre las y los servidores públicos de diferentes niveles, y en la distribución del poder de manera centralizada o compartida, y/o asignando los puestos de decisión y autoridad más a los hombres que a las mujeres dentro de la organización. Cuando el ejercicio del poder toma en cuenta e integra una perspectiva de género, es más probable que se busque el



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

---

bien común y la productividad, que cuando se ejerce con ceguera al género. En este caso es más probable que en su ejercicio se anteponga el bien personal al bien común.

*Imágenes y símbolos:* éstos son la expresión tangible de la cultura organizacional, con valores subyacentes que no son explicitados ni analizados y que tienen a reproducir, más que a eliminar, las relaciones de género y tienden a perpetuar los estereotipos. (Inmujeres, 2009a, 33-35)

Para el PCI Federal se toma como base el modelo de Hofstede, el cual establece un paralelismo entre la cultura y la cultura institucional, por lo que se considera que las instituciones deben analizar las valoraciones en términos de género que se observan en la cultura mexicana y su influencia en las instituciones públicas en lo que concierne a rasgos estructurales, estilos administrativos, ejercicio del liderazgo, toma de decisiones y administración del personal (Inmujeres, 2009a, 25).

En el modelo de Hofstede se comprende a la cultura con una estructura semejante a una cebolla con tres niveles o capas en los cuales se manifiesta sus elementos: individual, colectivo y natural. El primero conjuga la herencia y lo aprendido, el segundo lo aprendido y el último se conforma de lo heredado. Las instituciones corresponden al nivel colectivo, en el cual se manifiestan los valores del conjunto y en este ámbito se puede establecer un análisis de las instituciones y organizacionales; en el cual se pueden observar los símbolos, héroes, villanos, rituales, estructura jerárquica y procesos; los cuales son elementos que sirven para determinar los valores –valores vividos y valores proclamados- y principios fundamentales de la institución que inciden sustancialmente en el clima laboral o ambiente interno de cada organización (Inmujeres, 2009a, 24-26).

El PCI Federal toma como base para el *modelo de cambio* en la cultura organizacional este modelo de Hofstede, considerando que es necesario determinar los valores que rigen la toma de decisiones de las personas que la conforman, así como los elementos extrínsecos que se observan. Para conseguir un cambio en la cultura organizacional que transversalice adecuadamente la perspectiva de género, se deben considerar los elementos de la cultura mexicana y jalisciense que inciden en la conformación de las instituciones, para que a través de una adecuada planeación con perspectiva de género se considere redistribuir el poder en todas las instituciones sociales como los hogares, la sociedad civil, el Estado y el sistema global que tiene incluso pretensiones de carácter ético porque implica “la concientización de los individuos e instituciones sobre el tema de género y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis; y en segundo término, de un cambio de actitudes para la transformación social” para que todas las instituciones



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

implicadas puedan compartir nuevas valoraciones en términos de género (Inmujeres, 2009a, 28).

La integración de la perspectiva de género implica la instrumentación de programas como el PCI para promover el cambio de actitud y creencias que impiden el desarrollo pleno del ser humano, así como un reordenamiento social de los roles de género para que éstos sean más justos y paritarios. El cambio es la acción, proceso o resultado de transformar un estado de cosas, por lo que es necesario un modelo que permita gestionarlo. En el caso del PCI Federal se utilizó el modelo de cambio de Kurt Lewin, el cual consta de tres etapas: descongelar, transicionar y recongelar, las cuales pueden observarse en el siguiente cuadro:



(Inmujeres, 2009a, 28)

Cada una de las etapas implica un proceso de cambio para conseguir el cambio planteado, además de una serie de acciones que lleven a la consecución de dicho fin:

- a) La *etapa de descongelamiento* es aquella en la que se induce la necesidad del cambio, para lo cual es necesario que se acumulen evidencias que presionen para conseguir el cambio, de tal manera que la propuesta sea reconocida y planteada por quienes tienen el poder.
- b) En la *etapa del cambio* se procura que una persona o institución con liderazgo, poder o prestigio asuma el papel de “agente de cambio”, el cual fija metas y objetivos precisos y

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

---

medibles, definiendo también los tipos de intervención que se requieren. Luego sigue una fase de sostenimiento que introduzca cambios en el preciso momento de la ebullición y la consecuente descongelación de la organización, mantenga cierto orden y con equipos de líderes mueva acciones para la consecución del objetivo. Por último, se busca que el cambio se filtre dentro del entramado social y fortalezca las motivaciones para el cambio.

c) En la última *etapa de recongelamiento* se busca la interiorización de los cambios en la estructura formal hasta que se integra en la institución por medio de normativas culturales y de estructura organizacional para que se refuercen los nuevos valores. En esta etapa, según el PCI Federal, se deben evaluar los resultados del cambio, reconsiderar la visión y plantear los próximos pasos.

No obstante, aunque es comprensible que se busquen modelos referentes para proponer la estabilización del cambio cultural en las instituciones y que garantice su permanencia en el tiempo, puede resultar problemático que se considere a las instituciones como entes congelados que se cambian y se vuelven a recongelar una vez que se genera una nueva cultura institucional. Aunque con la transversalización de la perspectiva de género se busca propiciar una cultura institucional más igualitaria y justa en la relación entre mujeres y hombres, es pertinente cuestionar críticamente si el referente metafórico de “recongelamiento” es lo deseable para estabilizar un cambio cultural generado, considerando que las instituciones están conformadas por personas y que es imposible congelar las acciones, las motivaciones, las percepciones y valores de los seres humanos<sup>6</sup>, quienes dan fundamento al actuar institucional.

La concepción de la cultura planteada en el PCI Federal coincide con la de Díaz González (2001) que también considera que las organizaciones operan aspectos tanto lo exterior – aspectos visibles, observables, medibles, cuantitativos y objetivos, conductas individuales, dinámicas colectivas, manuales, normas, procedimientos, formatos, documentos, valores declarados– como lo invisible o interior –aspectos no observables, no medibles y

---

<sup>6</sup> Consideramos que es pertinente hablar de nuevos ordenamientos normativos, culturales, estructurales y organizacionales que reestructuren idóneamente las instituciones para llevar a cabo los procesos del *mainstreaming* de género, pero también éstos suelen ser dinámicos, acordes a las necesidades y condiciones del contexto, e incluso de la época en la que se promulgan. De ahí la importancia de valerse de enfoques metodológicos como el Marco Lógico, para seguir suscitando un análisis participativo de los problemas que arroje nuevas propuestas para el abordaje de los nuevos retos que seguramente emergerán a raíz del cambio en la Cultura Institucional, cuando ésta comience a incorporar transversalmente la perspectiva de género. Aunque hablaremos del marco metodológico en otro apartado, consideramos necesario hacer estas observaciones, porque los conceptos de congelamiento y recongelamiento también inciden en el planteamiento metodológico de las intervenciones.

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

---

cualitativos<sup>7</sup>, como las creencias, los significados, actitudes, identidades, valores vividos<sup>8</sup>. La diferencia entre este enfoque y el de Lewin (citado por Inmujeres, 2009a) es radical desde su basamento, porque Díaz González (2001) comprende a las organizaciones como organismos vivientes y no como objetos, lo cual tiene implicaciones profundas en el modo como se integran las personas en el trabajo y en las decisiones de la organización, porque a diferencia de las cosas y las máquinas, un organismo viviente:

- No debe ser poseído por alguien, sin que haya consecuencias éticas en esa acción.
- No son controlables<sup>9</sup>, son “influenciables” a través de complejos procesos interactivos en los cuales pueden ser influenciado tanto el factor influenciador como el influenciado.
- Tiene sus propios propósitos que nunca serán sustituidos por las metas de otros.
- Crea sus propios procesos, tal como lo hace el organismo humano con sus propios sistemas, creando así la parte informal de las organizaciones.
- Evoluciona naturalmente.
- Tiene su propio sentido de identidad, su propia personalidad.
- Es capaz de regenerarse a sí mismo, de continuar como una entidad y con identidad a través de los cambios, es decir, conserva su identidad aún con los cambios de sus integrantes.
- En un organismo viviente el “todo” es más que la suma de las “partes”. El “todo” aporta cualidades no presentes en los miembros individuales. Sus integrantes son comunidades humanas de trabajo que pueden aprender mutuamente y crecer o transformarse, sin perder su identidad (Songe, 1997 citado por Díaz González, 2001, 10).

Por último, es importante considerar que desde la perspectiva de Morin (1995, 146 citado por Díaz González, 2001, 32) la cultura es un sistema que pone en comunicación dialéctica una experiencia existencial y un saber constituido. Como sistema de significados

---

<sup>7</sup> De ahí la importancia de contar no sólo con un instrumento de medición cuantitativo para diagnosticar la Cultura Institucional con perspectiva de género, tal como lo plantearemos en el marco metodológico.

<sup>8</sup> Según Díaz González (2001), a los valores los exteriores se accede mediante la observación y a los segundos mediante la interpretación, para analizar la cultura institucional es necesario considerar ambas dimensiones o aspectos, porque las organizaciones son sistemas dentro de sistemas, es decir, cada una de ellas es parte de sistemas mayores que afectan a su propio devenir, pero a su vez cada organización incide en su entorno inmediato y son capaces de generar efectos en el entorno más mediato.

<sup>9</sup> Creemos que la propuesta de recongelamiento de la cultura se acerca a esta idea de que ésta es “controlable”, más que a la de que las culturas son “influenciables” y dinámicas a través de procesos de aprendizaje.

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

---

compartidos entre quienes la integran, cada organización produce acuerdos sobre los que es un comportamiento correcto, pero no lo hace porque es un “todo” hegemónico y coherente; porque en una misma cultura existen diversas lógicas, así como pluralidad en los modos de concebir y hacer las cosas. De la diversidad emerge la riqueza, también los conflictos y las resistencias al cambio porque aunque existen ciertas tendencias más o menos fuertes o comunes por parte de la organización, éstas pueden coexistir con tendencias marginales o minoritarias respecto a ciertos temas críticos para la organización, por ejemplo, los procesos de toma de decisiones y de uso del poder, los cuales pueden observarse con perspectiva de género cuando se quiere promover un cambio en la cultura institucional prevaleciente:

Los modelos sólo sirven de orientadores y permiten percibir las tendencias al interior de la compleja interacción de las personas en las organizaciones. Los diferentes departamentos o las distintas divisiones de las organizaciones suelen generar sus propias dinámicas, valores y prácticas, mensajes y consecuencias sobre las relaciones de género. Los procesos de cambio en sí mismos, generan nuevas líneas de fragmentación con nuevas formas, imperativos y demandas (2001, 34-35).

Desde esta perspectiva moriniana propuesta por Díaz González, se afirma que la cultura no es algo que cada organización “tiene” como un paquete de atributos o características y tampoco las personas son recipientes pasivos de la cultura, sino más bien su co-creadoras activas de la misma cultura. Al entender la cultura como un “sistema de significaciones construidos y compartidos por sus integrantes” (Díaz González, 2001, p. 33), se propone trabajar sobre la cultura percibiendo las tendencias comunes y las divergencias en las interpretaciones así como en las creencias de las personas, considerando que ésta se encuentra constantemente en un proceso dinámico que a veces estará caracterizado por la apertura y a veces por el cierre al cambio.

### 3. Marco conceptual y normativo: los objetivos estratégicos del PCI

En esta sección se procederá a exponer el marco normativo que sustenta a cada uno de los objetivos que establece el PCI, así como el marco conceptual que ayuda a tener una mayor comprensión clara de los mismos, de tal forma que se observe, a través de la articulación entre ambos elementos, la importancia de cada uno, su alcance y contenido. En el marco normativo haremos alusión a los Tratados Internacionales, las legislaciones nacional y estatal, reglamentos, decretos, acuerdos y disposiciones relativas a la implementación de la perspectiva de género en la cultura institucional. En la parte introductoria también haremos alusión a los planes y programas que preceden y dan sentido al fortalecimiento del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género es fundamental para que el Gobierno del Estado pueda combatir la discriminación en sus prácticas institucionales. A nivel federal ha representado una de las estrategias más importantes para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales, para que sean más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres por medio de sus objetivos, estrategias y líneas de acción (Inmujeres, 2009a) responde a los compromisos adquiridos por México como Estado Parte en Naciones Unidas, por medio de la firma de Tratados Internacionales destinados a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará).

Cada uno de sus nueve objetivos corresponde a los aspectos en los cuales suelen llevarse a cabo prácticas en las que aún prevalece la discriminación contra las mujeres y por ende, se violan “los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país” (CEDAW, 1979). Además se dirige al cumplimiento del marco normativo nacional y estatal para la erradicación de la discriminación contra las mujeres y de algunas manifestaciones de la violencia laboral<sup>10</sup> que pueden suceder en el ámbito gubernamental.

---

10 La violencia laboral es conceptualizada como tal en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 10.

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

---

Por otra parte, el Programa de Cultura Institucional se encuentra en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-2018) el cual ha expuesto como objetivo general “llevar a México a su máximo potencial”. Derivado de este compromiso, además de establecer cinco metas nacionales para conseguir dicho objetivo, el Gobierno Federal ha planteado tres estrategias transversales para la consecución de las metas, siendo la última estrategia la Perspectiva de Género en todos los programas de la Administración Pública:

En la consecución del objetivo de llevar a México a su máximo potencial, además de las cinco Metas Nacionales la presente Administración pondrá especial énfasis en tres Estrategias Transversales en este Plan Nacional de Desarrollo: i) Democratizar la Productividad; ii) Un Gobierno Cercano y Moderno; y iii) Perspectiva de Género en todas las acciones de la presente Administración. (PND, 2013-2018, p.11)

En la justificación de la tercer estrategia transversal relativa a la incorporación de la Perspectiva de Género como principio esencial, el PND afirma el compromiso de la Administración Pública Federal para “garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres (...) es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación”<sup>11</sup>. El PND asume que el Estado Mexicano hará tangibles los compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de Planeación referentes a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional. A raíz del diagnóstico realizado para el PND se advirtió la persistencia de altos niveles de exclusión, privación de derechos sociales y desigualdad entre personas y regiones de nuestro país, razón por la cual:

Este Plan tiene como uno de sus ejes transversales la igualdad sustantiva de género, porque sin la participación plena de las mujeres, quienes representan la mitad de la población, en todos los ámbitos de la vida nacional, México será una democracia incompleta y enfrentará fuertes barreras en su desarrollo económico, político y social. Los retos en esta materia son aún muchos y muy complejos. (Diario Oficial de la Federación, mayo 2013, segunda sección, II.1. Diagnóstico).

---

11 Diario Oficial de la Federación, mayo 2013, segunda sección.



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

---

Entre las líneas de acción más relevantes del PND que se corresponden con la justificación de la realización de un Diagnóstico sobre Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal, destacamos las siguientes:

- Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.
- Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios.
- Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral.
- Fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar.
- Prevenir y atender la violencia contra las mujeres, con la coordinación de las diversas instituciones gubernamentales y sociales involucradas en esa materia.
- Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género.
- Armonizar la normatividad vigente con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.

El PCI es una estrategia para la consecución del tercer eje transversal del Plan Nacional de Desarrollo, en el cual se inserta transversalmente la perspectiva de género para el desarrollo nacional, orientando específicamente sus objetivos hacia la transformación prioritaria de la Administración Pública:

Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Éste es el primer *Plan Nacional de Desarrollo* que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

El objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. Lo anterior con el objeto de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los



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

---

roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas (PND, 12, segunda sección).

Por su parte, el Plan Estatal de Desarrollo ha planteado como primer eje transversal la igualdad de género, con la conciencia de que “Las desigualdades expresadas, como el trato diferenciado que enfrentan las mujeres en comparación con las que afrontan los hombres en la familia, la escuela y el trabajo, representan una pérdida de desarrollo para una sociedad” (2013, 682). Por ese motivo, en el Plan Estatal de Desarrollo encontramos que el Objetivo Estratégico 34 está orientado a promover una política transversal de género “que fomente la inclusión y evite la discriminación, al fomentar la igualdad de oportunidades y la equidad en los niveles de bienestar de mujeres y hombres” (PED, 2013, 690). El PCI responde concretamente a lo planteado en el indicador OD34O2E2, el que se propone “promover que las políticas de trabajo en el sector público y privado incorporen la perspectiva de género” (PED, 2013, 690).

El PCI también se encuentra en correspondencia con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual expresa el compromiso del Estado Mexicano en materia de igualdad, especificando en su artículo 15: “Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados” (2012).

Por su parte, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y hombres (PROIGUALDAD, 2008-2012) ha sido hasta ahora una de las acciones más importantes en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el cual establece líneas de acción y objetivos estratégicos que garanticen tanto los Derechos Humanos de las Mujeres, como la erradicación de prácticas discriminatorias, el acceso a la justicia y la seguridad, así como el desarrollo de las capacidades de las mujeres para garantizar la ampliación de sus oportunidades. El Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, también se dirige hacia el cumplimiento de dos objetivos estratégicos del PROIGUALDAD:

- Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Específicamente, se destina a construir una administración pública que brinde condiciones de igualdad a



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

---

mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad del gobierno (PROIGUALDAD, 6, primera sección).

- Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento<sup>12</sup> de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática. Implica la contribución para que las mujeres y los hombres vivan la democracia de manera igualitaria, con la posibilidad de acceder a cargos de toma de decisiones en todos los ámbitos del gobierno y poderes del Estado (PROIGUALDAD, 7, primera sección).

A continuación se presenta el marco conceptual y normativo para cada uno de los objetivos del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

***Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género (PG) en la cultura institucional para que guíe la Administración Pública Estatal (APE) hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias estatales.***

El filósofo Immanuel Kant afirma que el “deber” es la necesidad de realizar una acción por respeto a la ley. La máxima del ser humano es obedecer siempre la ley porque se trata de un mandato que se relaciona con la propia voluntad sólo como fundamento, que incluso puede llegar a dominar las propias inclinaciones por tratarse del imperativo del respeto de la ley en sí misma. Así, se considera que el deber es la acción gatillada por el respeto a la ley. Cuando en el PCI se habla de deberes institucionales podemos relacionarla con el concepto de deber anteriormente expuesto en la propuesta kantiana, por lo que desde esta perspectiva será menester comprender en el presente apartado cuáles son los contenidos de las leyes, normas, reglamentos, acuerdos, decretos y disposiciones, de tal forma que éste pueda ser ejercido (1990, 54-60).

El concepto “institución” es definido por el PCI federal (Inmujeres, 2009a, 42) como un conjunto de organizaciones –en este caso la Administración Pública Estatal- que bajo una visión común sostienen diferencias respecto a sus estructuras, normas y reglamentos internos.

En este contexto, el “deber institucional” será comprendido como todas aquellas acciones tomadas por las organizaciones particulares (APE) observando como eje de tales, las

---

12 El mismo PROIGUALDAD (art. 7, primera sección) aclara que “Empoderamiento” significa dar poder a las mujeres, pero no como un acto de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social, aumentando su capacidad para confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios de manera correlativa con el desarrollo de la autonomía, para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación u opresión, incluyendo la que sucede en la dimensión institucional.

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

---

leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones institucionales, de forma tal que el funcionamiento interno de las mismas no afecte la perspectiva mayor. Dentro del ámbito del PCI Jalisco, el “deber institucional” estará constituido por el conocimiento que se tenga respecto al marco normativo que establece la inclusión de una visión de equidad de género dentro de las prácticas organizacionales, entre los elementos que son sometidos a revisión se encuentra:

- 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 tratan el tema de la equidad de género en Jalisco.

El conocimiento de los derechos, reglamentos y normativas, así como de las dependencias que se encargan de trabajar la política pública en materia de género resulta de imperiosa necesidad, para establecer una perspectiva clara respecto al “deber institucional”.

Dado que el ejercicio del deber exige, como ya se observó con anterioridad, el conocimiento de la ley a fin de convertirse en vehículo de la acción política, para el personal encargado de llevar a cabo la gestión pública es necesario comprender con claridad los alcances y matices que brinda la perspectiva de género, no sólo en la práctica hacia el exterior, sino también hacia dentro de cada una de las dependencias que la conforman.

La revisión de estos elementos debe comprenderse como el resultado a los distintos compromisos adquiridos el ámbito internacional y nacional por el estado de Jalisco, a fin de gestar una práctica de la acción pública en la que se incluya la perspectiva de género. Ésta a su vez brindará claridad respecto a los elementos dentro de la organización que constituyen obstáculos para que las transformaciones en materia de género tengan lugar hacia fuera.

En el artículo 8, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Para) se lee:

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

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

---

- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer:
- c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;
- f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

En dicho artículo se observa en distinta medida la apelación a la transformación de la gestión pública por parte de cada uno de los Estados Parte, manifestando que las modificaciones que redunden en el estado de las cosas, deberán manifestarse antes, en la acción del Estado. El apartado “d” menciona: “Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia [...] así como del personal a cuyo cargo este la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”. El rol de una acción conforme al deber institucional, representa la condición necesaria para que esta premisa se cumpla.

Reconocer las leyes, instancias, normas y acuerdos es lo que antecede el cumplimiento de las mismas, por ello se recomienda la educación y capacitación para todas aquellas personas que teniendo un papel en la gestión pública, deberán desempeñarse con una perspectiva incluyente que consolide una Cultura Institucional con perspectiva de género. De esta manera se conseguirá erradicar en las prácticas institucionales aquellos roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, que generan desigualdad y discriminación.

En lo que concierne a la legislación nacional, también en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 6 apartados I, y II, el compromiso

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

---

hacia los gobiernos federales a consolidar y formular programas orientados hacia la consolidación de políticas públicas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres:

**Artículo 16.-** De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

Para vincular lo estipulado en la legislación nacional con la acción concreta en la Administración Pública Estatal, es necesario que las y los trabajadores reconozcan cuando padecen violencia laboral, que en el artículo 11 de la ley mencionada anteriormente se concibe como la “negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”. El personal de la APE debe contar con las instancias adecuadas para denunciar este tipo de violencia, así como el contenido de las normas formuladas para garantizar la igualdad de género, a fin de que al realizar su función, ésta se observe como el resultado de la articulación entre el conocimiento del marco normativo y del deber institucional.

El deber institucional se comprende entonces como el reconocimiento del marco normativo internacional y nacional que sirvan para establecer en el ámbito de lo concreto la erradicación de prácticas sexistas, garantizando que haya correspondencia en las políticas, tanto en el ámbito de la gestión pública como en otros ámbitos más amplios de la sociedad jalisciense. De manera semejante como hace una cascada, se comprende que las modificaciones en términos de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres deben formularse también dentro de las distintas dependencias, a fin de que se vean reflejadas en las políticas y las prácticas institucionales.

En el ámbito local, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en el artículo 52, apartados V y VII, la pertinencia del programas como el PCI, el cual sirve como un elemento destinado a erradicar las prácticas discriminatorias en términos laborales dentro de la función pública, así como la elaboración de indicadores estadísticos que contribuyan a un mejor conocimiento en cuestiones de igualdad de trato y

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

---

oportunidades entre mujeres y hombres. Esto implica el conocimiento por parte del personal que trabaja en el servicio público sobre estas cuestiones, para que sean capaces de detectar las prácticas discriminatorias dentro de la propia institución.

**Artículo 52.** En el ámbito de la vida económica y laboral, la política del Estado en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá los siguientes objetivos prioritarios:

V. Promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales;

VII. Elaborar indicadores estadísticos que contribuyan a un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;

***Objetivo 2: Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados hacia el interior y exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.***

El clima laboral o ambiente organizacional, se comprende como el ambiente interno total de una empresa, que consta de un conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades que son percibidas, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores de la organización (Brown, 1983).

En el PCI Jalisco, el clima laboral se constituye por la percepción de los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), y cómo éstos influyen en su desempeño (Inmujeres, 2009a, 42).

Dado que esta categoría permite establecer una relación dialógica entre las prácticas concretas y la vivencia que se tiene de las mismas, una perspectiva clara al respecto resulta necesaria para observar la forma en la que se aterrizan en la cotidianidad las premisas que forman parte del marco normativo en términos de equidad de género.

El acercamiento a clima laboral se observa en el PCI Jalisco, en el análisis de las siguientes cuestiones:

- Ambiente laboral
- Jerarquización, cargas laborales e 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”**

---

- Respeto a la autoridad

La realidad se constituye por la conjugación entre la percepción (subjetivo) y lo establecido (objetivo), por lo que para responder a los acuerdos y normativas en materia de género, es necesario que los elementos subjetivos se confronten, a fin de lograr reconocer cómo el clima laboral establece correspondencias entre la percepción sobre el mismo, con el deber institucional que se concibe como un mandato para consolidar una Cultura Institucional con perspectiva de género.

Lo anterior se encuentra establecido en el marco normativo que da lugar a la realización del PCI Jalisco, observando la importancia central que tiene el clima laboral para la consolidación de una Cultura Institucional con perspectiva de género, el cual debe estar caracterizado por el trato igualitario y respetuoso entre las personas, libre de discriminación y violencia laboral, con estereotipos convencionales que colocan disyuntivamente los roles e incluso el estatus de mujeres y hombres dentro de las instituciones.

En el artículo 4 apartado J de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Para) se expresa: “el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”.

La posibilidad de garantizar igualdad de acceso a las funciones públicas, sobre todo en puestos claves para la toma de decisiones, depende de elementos que tienen origen en el clima laboral, dado que las brechas de género se originan en las percepciones que se tienen sobre las mujeres y los hombres. El hecho de estar facultado para tomar decisiones no implica que dentro de la práctica continua pueda realizarse, dado que puede percibirse que ciertas funciones o niveles de cargo son más acordes a determinado género, por ejemplo, el hecho de considerar que los hombres son mejores jefes o líderes que las mujeres en puestos de alto nivel, lo cual puede constituir un obstáculo para algunas mujeres cuando intentan alcanzar posiciones de poder.

Por otra parte, en el apartado segundo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece:

**Art. 38**

II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de

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

---

prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres;

La transformación sociocultural y la formulación de programas que puedan prevenir en los distintos ámbitos las conductas estereotipadas, dependerán de la posibilidad de las instituciones públicas para gestarlas. Es necesario por lo tanto, que estas mismas posean las estructuras formales y no formales necesarias que reflejen la eliminación de las visiones estereotipadas de género. Es decir, la transformación del clima laboral es necesaria en tanto que es el reflejo de la percepción de las personas que integran la institución, e incide en las prácticas laborales cotidianas. Un ambiente sano reflejaría prácticas igualitarias que derivan en la posibilidad de estas instituciones de servir como modelo, en aras de las transformaciones que en términos de género se manifiestan como un reto en el marco normativo de los ámbitos internacional, nacional y local.

***Objetivo 3: Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.***

Desde la perspectiva del PCI federal, la comunicación incluyente se concibe como aquella en la que los mensajes que transmiten en la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género (Inmujeres, 2009, p. 42).

La comunicación puede comprenderse como la transmisión o intercambio de ideas, opiniones o información mediante el habla, la escritura, la postura corporal o los signos. Cuando hablamos de comunicación incluyente, ésta implica además que dicha transmisión o intercambio se dé a través de símbolos, signos y palabras que conciban equitativa o paritariamente a hombres y mujeres, evitando cualquier rasgo discriminatorio.

Para analizar críticamente las implicaciones de la comunicación con perspectiva de género es necesario reconocer que en la mayoría de las culturas, incluyendo la occidental, lo masculino se concibe como el referente central, mientras que lo femenino se considera marginal. “El efecto más nocivo de lo anterior es el sexismo, es decir, la discriminación de un sexo por considerarlo inferior al otro. Las mujeres han sido históricamente discriminadas bajo el argumento de que sus características biológicas y fisiológicas, íntimamente relacionadas con la menstruación, gestación, parto y lactancia, las vincula estrechamente y las sujeta a las leyes de la naturaleza; mientras que los hombres, precisamente por lo contrario, estarían más cercanos a la creación de cultura y a las leyes del pensamiento” (Cosme, 2007, 5).

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

---

El lenguaje es sexista fomenta el empleo de estereotipos insidiosos y de asimetrías semánticas o sintácticas, generando una imagen de la mujer que desestima su contribución a la sociedad e incluso su presencia misma en ciertas áreas. También se la representa como alguien fundamentalmente incompleta, que se define necesariamente por su relación con los hombres, su sexualidad y sus funciones reproductivas (Héctor, 2007, 29-33).

Sexismo es una actitud caracterizada por el menosprecio y desvalorización de lo que son, hacen y representan las mujeres, la ocultación sistemática de lo femenino y el uso del supuesto genérico masculino. Incurrimos en sexismo lingüístico, según García (1998), cuando emitimos un mensaje, ya sea oral, escrito, o de señas, que debido a su forma, sus características léxicas, morfológicas, sintácticas, pragmáticas resulta discriminatorio por razones de sexo. Aunque no se usa exclusivamente para describir la discriminación hacia la mujer, es el género femenino quien ha sufrido, sistemáticamente, su eliminación o vulgarización a través de la historia (Morales y González, 2007, 444).

El uso de un lenguaje incluyente en las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco es de suma importancia para establecer prácticas igualitarias y equitativas, para erradicar paulatinamente la distancia que se ha dibujado a través del lenguaje sexista en las relaciones sociales entre mujeres y hombres. En el PCI Jalisco este objetivo tendrá como principal finalidad observar cómo se llevan a cabo todas las prácticas institucionales y desde todas las perspectivas que abarca el término “comunicación”, para que éste fomente una comunicación adecuada y contribuya a erradicar tanto la discriminación como las relaciones desiguales entre mujeres y hombres.

Entre los elementos sometidos a este aspecto en la revisión para el PCI, se encuentran:

- 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.

Para instaurar adecuadamente una cultura institucional con perspectiva de género en el Gobierno del Estado de Jalisco, es necesario que se observen los elementos formales y no formales que operan en el mismo desde una perspectiva de género. También es necesario realizar modificaciones en distintos niveles, entre los que destaca la



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

---

comunicación formal e informal, incluyendo la erradicación del uso del lenguaje, para que éste tenga perspectiva incluyente y no sexista.

El lenguaje es el vehículo a través del cual comunicamos nuestros pensamientos y percepciones, incluso nuestros prejuicios. A través del lenguaje exteriorizamos nuestras ideas y manifestamos nuestra subjetividad. Cuando nos comunicamos a través del lenguaje, éste adquiere un carácter social que relaciona a las personas con su entorno, las cuales llegan a establecer dinámicas sociales diversas que de manera colectiva aportan a la creación de una determinada cultura institucional, porque ésta se construye con la acción adaptativa o crítica respecto a la dinámica que establecen quienes la integran.

Aunque el lenguaje nos es dado, es importante que en las instituciones se analice críticamente la importancia de las palabras y los símbolos en la gestación de prácticas discriminatorias, porque existe una carga valorativa en las palabras, los símbolos y su organización. Dado que el lenguaje manifiesta los pensamientos, es necesario modificarlo cuando su uso imposibilita el trato respetuoso, igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

Las prácticas discriminatorias dentro de una organización se pueden y deben analizar críticamente a través del lenguaje utilizado en los documentos oficiales, así como en la comunicación vertical<sup>13</sup>, en el uso de expresiones o imágenes que pueden estar impidiendo a la organización que tenga políticas o prácticas igualitarias en el trato hacia mujeres y hombres, dando a estos últimos un reconocimiento o condición privilegiada por su condición de género.

Para que una cultura institucional se consolide con perspectiva de género, es necesario que la gestión pública se realice conforme a los distintos marcos normativos establecidos a nivel internacional, nacional y estatal.

En el artículo 5 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Para) se lee:

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

---

<sup>13</sup> Se llama comunicación vertical a aquella que se da de forma ascendente o descendente entre superiores y subordinados.

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

---

El uso de un lenguaje sexista, según refiere Héctor Islas Azaïs (2007), implica el no reconocimiento –implícito o explícito- de los derechos de las mujeres anteriormente mencionados-, también genera la segregación y gesta una figura de cultural del “ser mujer” concebida como algo –no alguien- incompleto, débil y dependiente de la figura masculina. El lenguaje se configura como uno de los medios más arraigados para la perpetuación de estereotipos que dan mayor reconocimiento social a los hombres respecto a las mujeres, propiciando así un estado de relaciones sociales entre los sexos que puede derivar en prácticas discriminatorias, porque se construyen desde la premisa de la falsa supremacía del hombre: “El sexismo ha oprimido, subordinado y negado los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de las relaciones humanas; suele reflejarse en expresiones que invisibilizan, estereotipan, desvalorizan y humillan a las mujeres” (Cosme, 2007, 5).

También en el artículo 1º de la CEDAW, se concibe la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Por esta misma razón, la CONAPRED, al analizar este artículo de la CEDAW, también justifica la importancia de la erradicación del lenguaje sexista en la Administración Pública, tal como puede leerse en la siguiente afirmación:

No es gratuito que el lenguaje sexista haya sido elegido como tema central en las diferentes mesas de trabajo de las sesiones de la CEDAW en 1987. Se le ha reconocido tal importancia al tema que ha sido planteado, con diferentes matices, en otros foros igualmente relevantes; por ejemplo, las sesiones 25 (1989), 26 (1991) y 28 (1995) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Cosme, 2007, 6).

El lenguaje como vehículo de la discriminación representa un obstáculo para generar las condiciones culturales necesarias que permitan erradicar la violencia de género. Como se observa en el presente objetivo, el lograr una comunicación incluyente es determinante para promover de manera efectiva la igualdad y la no discriminación. Modificando las prácticas comunicativas dentro de las organizaciones públicas y privadas, se puede propiciar una cultura institucional caracterizada por el uso del lenguaje incluyente, en el cual se reconozca la aportación de las mujeres en el ámbito público, para erradicar

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

---

aquellas prácticas comunicativas que dificultan el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

En el marco normativo nacional, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se observan imperativos programáticos para transformar modelos socioculturales que sirvan como vehículo para establecer roles estereotipados entre hombres y mujeres:

**Artículo 38**

El Programa (PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES) contendrá las acciones con perspectiva de género para:

- I. Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres;
- II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres;
- III. Educar y capacitar en materia de derechos humanos al personal encargado de la procuración de justicia, policías y demás funcionarios encargados de las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres;
- IV. Educar y capacitar en materia de derechos humanos de las mujeres al personal encargado de la impartición de justicia, a fin de dotarles de instrumentos que les permita juzgar con perspectiva de género;
- VI. Fomentar y apoyar programas de educación pública y privada, destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres;
- VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;

La comunicación y el lenguaje constituyen parte del universo sociocultural, los cuales han contribuido como parte de los elementos no formales en la educación y la instrucción, para establecer una percepción respecto a las implicaciones que tiene “ser hombre” o “ser mujer”. El lenguaje contribuye al mantenimiento o el cambio del *status quo*, por lo que para realizar los cambios en la realidad concreta, es necesario que se observe el uso



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

---

de la comunicación incluyente como una especie de foco que sirva para irradiar desde el lenguaje la igualdad que se plantea como fin último en una Cultura Institucional con perspectiva de género.

En el marco normativo para el estado de Jalisco se observa también la importancia de la comunicación incluyente como condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos que en distintos marcos normativos se observan. Por ejemplo, en la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dentro del artículo 74 en sus apartados I, IV Y V se observa la importancia que tiene esta categoría para establecer prácticas equitativas dentro y fuera del ámbito de la Administración Pública.

**Artículo 74.** Los Poderes Públicos del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, deberán:

- I. Promover la erradicación de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera;
- IV. Establecer medidas para eliminar cualquier tipo de discriminación; y
- V. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Las palabras importan y moldean nuestras percepciones tal como afirma Héctor Islas Azaïs (2007) porque el lenguaje influye en nuestra percepción de la realidad y condicionan nuestro pensamiento, determinando nuestra visión del mundo. Desde esta perspectiva, el lenguaje y las formas de comunicación se transforman en agentes que generan y perpetúan formas de discriminación hacia la mujer a través de los usos instituidos del mismo, por ejemplo: considerar el uso de generalizaciones en masculino como presunto genérico, la concordancia entre participios y adjetivos, nombres y tratamientos con perspectiva de género y el menoscabo semántico al referirse a las mujeres.

Para que la Administración Pública establezca el principio de igualdad como rector de la Cultura Institucional, es perentorio que erradiquen todas las formas de discriminación hacia la mujer. También implica el reconocimiento institucional de que el lenguaje y la comunicación son vehículos que permiten que las visiones estereotipadas se perpetúen; mientras que una comunicación incluyente consolida una cultura institucional con perspectiva de género, propiciando una observación crítica de las prácticas discriminatorias o sexistas. Una institución comprometida con la erradicación de la

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

---

discriminación, deberá hacer análisis crítico constante sobre el uso del lenguaje tanto a nivel formal como informal, no de manera esporádica, sino como una práctica de evaluación periódica y constante.

***Objetivo 4: Lograr una selección del personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.***

Los criterios utilizados para la selección de personal, así como el conocimiento respecto a dicho proceso, poseen gran importancia dentro del análisis establecido por el PCI Jalisco, dado que es desde ellos que pueden observarse acciones o percepciones, que no sean convenientes para generar la equidad dentro de la organización.

La transparencia en los procesos de ingreso, así como en los procesos de reclutamiento son fundamentales, para no generar costos en términos de tiempo de capacitación y económicos, tener a sujetos sin habilidades para desempeñar una función en su realización.

El conocimiento de estos elementos brinda a los miembros de la organización una relación clara entre las relaciones, jerarquías y actividades que realiza cada uno de los trabajadores. La selección de personal tiene importancia que el PCI Federal describe a través de la relación que guarda con el establecimiento de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres así como de las acciones generadas a favor del personal (Inmujeres, 2009, p. 43)

La selección de personal es un subproceso en el proceso de dotación de recursos humanos. Dicho proceso incluye una serie de etapas que agregan tiempo y complejidad a la decisión de contratación. Esta etapa se encuentra antecedida por la fase de reclutamiento, que consiste en escoger candidatos que reúnan los requisitos de la vacante. Dicho proceso debe ser ad hoc a las necesidades de la organización, coincidir con sus normas éticas y su oferta laboral (Rodríguez, 2007, pp. 150-155).

La etapa de reclutamiento consiste en atraer personas suficientes, con competencias adecuadas, para solicitar la posición que se oferte. (Mondy & Noe, 2005)

Según señala Sofía Díaz González en el texto “*Género y cultura organizacional*” Las mujeres tienen exigencias distintas, existe una distinción en tanto a los requisitos que estas deben cumplir para realizar las mismas actividades que los hombres. Las mujeres se encuentran bajo las actividades estigmatizadas bajo el término de “femeninas”, por lo

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

---

que generalmente tienen que estar sobre-calificadas para ser prospectos viables a cualquier puesto (Díaz González, 2001).

Una perspectiva incluyente en términos de género es vital para garantizar que estos procesos se lleven a cabo de forma equitativa dentro de la gestión pública del estado de Jalisco, un proceso de reclutamiento que no parta de dicha visión, podría basar la fase de reclutamiento y selección en visiones estereotipadas sobre las habilidades y posibilidades de mujeres y hombres para desempeñar las tareas que se impliquen en el puesto que se oferta. Es por esto que el PCI Jalisco aborda este objetivo a través de los siguientes elementos de análisis.

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

El empoderamiento a su vez se comprende como el aumento en los sujetos para ejercer y adquirir poder en distintos ámbitos sociales a fin de generar transformaciones, en este caso el de las mujeres, y su habilidad para posicionarse y ejercer acciones dentro del ámbito laboral.

El establecimiento de prácticas de selección de personal con perspectiva de género responde a lo establecido dentro los acuerdos internacionales, la legislación nacional y estatal.

En el ámbito de los acuerdos internacionales adoptados por México en términos de equidad de género, se observa dentro de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación la necesidad de establecer un análisis minucioso de los procesos en el reclutamiento y la selección de personal:

**Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

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

---

El establecimiento de medidas propias que eliminen la discriminación en la esfera del empleo dentro de la función pública y el ámbito privado, exige una revisión de los procesos de reclutamiento y selección, en la primera a través del reconocimiento de las mujeres como prospectos posibles a realizar las tareas que demanda el puesto, en el de selección en observar que su condición de género no se convierta en un obstáculo para lograr obtener cualquier vacante. Se trata por lo tanto de evitar que ninguna de las visiones tradicionales producto de la construcción cultural de género repercuta dentro de dichos procesos.

En lo pertinente a la legislación nacional en materia de género puede observarse dentro de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 46 Bis, la necesidad de impulsar desde el ámbito laboral acciones que generen una situación de equidad entre mujeres y hombres:

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- I. Impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social;

Para establecer líneas de acción que eliminen las prácticas discriminatorias en los procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de la función pública, es necesario detectar y observar cuáles son las fortalezas y debilidades de los sistemas actuales, determinando si existe de facto alguna práctica que no beneficie a la gestación de la equidad. La revisión de estos procesos generará la posibilidad de establecer desde el reclutamiento una situación de equidad que promueva el posicionamiento de cualquier miembro en la organización exclusivamente a través de sus habilidades para desempeñar la tarea que le sea asignada al puesto, sin que la apreciación de las mismas se encuentre ceñida a visiones que perpetúen los roles tradicionales asignados por género (la identificación de los hombres como mejores prospectos a puesto donde existe toma de decisiones, la asignación de trabajos “delicados” o que exigen mayor cuidado para las mujeres, etc.).

En la legislación para el estado de Jalisco también se encuentran elementos que muestran la importancia del alcance del objetivo V del PCI Jalisco. Dentro de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se lee:

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

---

**Artículo 52.** En el ámbito de la vida económica y laboral, la política del Estado en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá los siguientes objetivos prioritarios:

- I. Fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo local y promover el principio de igualdad en el mercado laboral público y privado;
- II. Impulsar medidas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y para erradicar cualquier tipo de discriminación; (...)
- V. Promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

La igualdad de oportunidades sólo puede generarse una vez que los criterios que determinan a hombres o mujeres como más aptos para desarrollar ciertas actividades se eliminan, es decir existe la necesidad de revisar los principios en los que subyacen la creación de perfil de puesto, reclutamiento, selección de personal. De tal forma que puedan detectarse todos aquellos que no correspondan con elementos objetivos, y si con apreciaciones producto de la tradición que pretende ser superada a través del marco normativo señalado.

***Objetivo 5: Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre hombres y mujeres.***

Según se describe en el PCI federal, el objetivo que se ocupa de los salarios y las prestaciones, busca la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera). (Inmujeres, 2009, p. 43)

El término salario, se define como la remuneración que se percibe a cambio de un servicio que se ha prestado. En algunos contextos se realiza una distinción entre sueldos y salarios a través de las actividades remuneradas, el salario con actividades manuales y el sueldo con trabajos intelectuales, administrativos o de oficina (Reyes, 2004).

Las prestaciones en cambio, son consideradas como una forma de compensación económica, sin embargo estas son indirectas. Dentro de las prestaciones se encuentran aquellas valoradas y estipuladas de forma legal por el Estado y las voluntarias, determinadas por cada organización (Mondy & Noe, 2005).



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

---

Para el PCI Jalisco, este objetivo observa la relación que existe entre los salarios, las prestaciones y la condición de género, es decir, analiza de forma detallada las prácticas discriminatorias que pudiesen tener lugar en el ámbito de lo económico, ya sea en una forma de remuneración directa o indirecta. De tal manera que estas puedan corregirse en aras de lograr una Cultura Institucional incluyente.

Según se refiere en el texto “Género y cultura organizacional” (Díaz González, 2001) existen grandes sesgos en la pirámide salarial, determinados por el sexo. Las mujeres que desempeñan el mismo cargo que un hombre, ganan en promedio salarios menores. (Díaz González, 2001, p. 13)

Estas distinciones generan que en términos normativos, se establezcan legislaciones nacionales y federales que al adoptar la perspectiva de género acordada en las distintas convenciones internacionales, para evitar que esta práctica se perpetúe, ya sea en el ámbito público o privado.

El PCI Jalisco toma como puntos centrales para su análisis en lo que a este objetivo refiere a través de las siguientes categorías:

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

En el primero con innegable relación respecto a lo abordado en el apartado de clima laboral, la claridad respecto a los salarios y prestaciones que corresponden a cada puesto, establece la eliminación de percepciones, por parte de los y las trabajadoras, de que existe alguna práctica discriminatoria en términos de género. Es necesario que los miembros de la organización conozcan qué salarios corresponden a qué puestos, esto permitirá contrastar el puesto frente a las tareas del mismo, las tareas que se realizan y la remuneración que le corresponde.

Dentro de lo estipulado durante la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, se observa la necesidad por parte de los países que la conforman de adoptar algunas medidas para eliminar la discriminación a la mujer, como se observa en el artículo 11:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

[...]

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

---

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo

El artículo observa como responsabilidad del Estado proveer a mujeres y hombres de las mismas posibilidades para conseguir una profesión o un empleo, así como de obtener una remuneración igual, sin que su género influya sobre ellos.

El derecho a igual remuneración y prestaciones, se plantea dentro del marco internacional a fin de reducir los porcentajes que según los indicadores globales señalan un rezago económico generado a través de la distinta remuneración a las mismas tarea entre mujeres y hombres según señala Sofía Díaz (Díaz González, 2001).

La legislación nacional dentro de la Ley federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación determina, para lograr lo determinado por los objetivos plantados por la convención, la eliminación de las prácticas discriminatorias en términos económicos, así como a reconocer las habilidades de ambos géneros para realizar todas las actividades, por lo que se propone que las determinaciones en remuneración o prestaciones correspondan a los puestos que se desempeñan y las habilidades de los que les ostentan, de forma transparente y bajo ninguna circunstancia a distinciones establecidas a través del género.

**Artículo 9.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

....

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

En el marco normativo que corresponde al estado de Jalisco dentro de Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se encuentran también establecidos imperativos que corresponden a la gestación de una situación de equidad en términos salariales para hombres y mujeres, ya sea en el ámbito laboral que corresponde a la gestión pública o a la industria privada.

**Artículo 52.** En el ámbito de la vida económica y laboral, la política del Estado en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá los siguientes objetivos prioritarios:

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

---

- I. Fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo local y promover el principio de igualdad en el mercado laboral público y privado;
- II. Impulsar medidas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y para erradicar cualquier tipo de discriminación;
- III. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos;
- IV. Promover programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos para ellas;
- V. Promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales;

En el artículo se observa la necesidad sensibilizar a la sociedad respecto a sus derechos, esta sensibilización establece un cambio de perspectiva respecto a las capacidades, de las mujeres para desempeñarse en el ámbito laboral sin distinción alguna a la existente para un hombre.

Este objetivo sostiene una relación directa con el objetivo 4 que determina la igualdad de derecho de las mujeres a participar en procesos de selección y reclutamiento. Es necesario pues, no sólo la integración al ámbito laboral en igualdad de circunstancias, sino también la integración al económico a través de salarios que correspondan a las tareas que desempeñan alejados de visiones estereotipadas.

La Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres observa dentro del artículo 52 apartado V lo siguiente:

Artículo 52.

En el ámbito de la vida económica y laboral, la política del Estado en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá los siguientes objetivos prioritarios:

[...]

- V. Promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

El establecimiento de la igualdad de retribución está sujeto a distintas condiciones de carácter subjetivo, es decir, si no existe una información clara y específica respecto a las

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

---

funciones de los miembros de la organización, la justicia en términos retributivos queda conferida al ámbito de la percepción.

Las visiones tradicionales respecto a los roles entre hombres y mujeres, generan una serie de prácticas que pueden ser interpretadas como formas discriminatorias, incluso en elementos que parecieran tan objetivos como la retribución económica del trabajo, por ejemplo, dar un sueldo más bajo a las mujeres por el prejuicio de que no son consideradas socialmente como proveedoras de los hogares mexicanos. Por lo tanto, es necesario que se establezcan sistemas que erradiquen las brechas de género en este aspecto en las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco. También es necesario observar, diagnosticar y modificar no solamente las prácticas, sino también la percepción que se tiene de las mismas y cómo éstas percepciones compartidas se convierten en motor de las prácticas comunes no reglamentadas que pueden consolidar sistemas de sueldos y prestaciones asignados injustamente por razones de género.

***Objetivo 6: Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en APE.***

El objetivo según lo determinado por el PCI Federal (Inmujeres, 2009, p. 43) mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Para ahondar en la pertinencia y relevancia será menester esclarecer, a través de una breve aproximación definicional a qué se le llama promoción vertical u horizontal.

Desde el marco legal en el que se encuentra sustentado el PCI Jalisco desde lo establecido por la norma NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres los términos se comprenden como:

**Movilidad funcional (horizontal):** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

**Movilidad jerárquica (vertical):** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera descendente o ascendente. Para efectos de la

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

---

presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores.

Desde la perspectiva de Ballesteros (Ballesteros, 2006) la movilidad vertical constituye un cambio de una escala o un puesto a un inmediato superior, mientras la movilidad horizontal, consiste en la posibilidad para acceder a vacantes de la administración en la que se prestan servicios, en otras áreas.

Dentro del contexto del PCI Jalisco, la movilidad vertical se comprende, a través de lo mostrado, como un movimiento ascendente inmediato dentro de una organización, mientras que la horizontal consiste en realizar un movimiento en el cambio de funciones dentro de la misma organización, sin que este tenga ninguna repercusión jerárquica, pero si en el cambio de las funciones que se realizan.

El establecimiento de un análisis con perspectiva de género respecto a los movimientos verticales y horizontales dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, implica poner en relación la capacidad de movilidad entre mujeres y hombres, lo cual se desarrolla a través de los siguientes ejes de análisis:

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

La claridad en los mecanismos de selección, como ya se observó en el objetivo 4, constituye un punto importante para verificar que los que aspiran por una vacante comprendan los criterios de discriminación, evitando así generar en los postulantes percepciones que no correspondan con la realidad del proceso.

Según refiere Díaz: *“Las mujeres se especializan más en un campo y experimentan menor movilidad de cargo que los hombres”* (Díaz González, 2001, p. 16). Esta dificultad de las mujeres representa un freno para realizar las transformaciones en términos de equidad de género que se plantean en los acuerdos Internacionales y en los marcos normativos nacionales y estatales. Continúa Díaz describiendo:

Los puestos de decisiones están ocupados principalmente por hombres, mientras que los puestos de subordinación y servicios son ocupados mayoritariamente por mujeres (Díaz González, 2001, p. 18)

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

---

Esta afirmación se sustenta en las concepciones estereotipadas que se perpetúan en todos los ámbitos (económico, laboral, político) respecto a los roles, y lo que constituye “ser hombre” o “ser mujer”, para lograr generar la igualdad de posibilidades en lo que respecta a la movilidad vertical, es necesario derribar el imaginario que envuelve la identidad de los sujetos determinándolos por su género.

Es en esta tónica que las normatividades resultantes de los acuerdos internacionales y de las leyes nacionales que buscan establecer un sistema de equidad respecto a la posibilidad para acceder a promociones laborales implica en todo momento lo observado en los objetivos anteriores, la sensibilización en temas de equidad, la transparencia en procesos de selección, el acceso equitativo a salarios por realizar las mismas funciones, etc.

En el marco de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer México, dentro del artículo 15, adopta un compromiso a reconocer a la mujer derechos iguales para firmar contratos y administrar bienes. Al dotar a la mujer de igual derecho para ejercer estas acciones se le reconoce la capacidad para desarrollar estas mismas facultades en el contexto laboral, asignándosele así la misma posibilidad a aspirar a puestos de altos mandos, que impliquen la toma de decisiones, tanto en el ámbito de la administración pública como en el de la industria privada y el hogar:

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

[...]

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

Para lograr dotar a la mujer de estos derechos, será necesario transformar la visión que determina que su “naturaleza” favorece las tareas delicadas u operativas. Dentro del ámbito legal nacional, se dibuja también la promoción de la igualdad en el trabajo y la necesidad de establecer liderazgos igualitarios.

Los liderazgos igualitarios consideran la superación de las visiones estereotipadas para aceptar la habilidad de las mujeres para tomar decisiones, y establecer pautas de acción

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

---

en el ámbito público o privado, como se observa dentro de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres:

**Artículo 33.-** Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

[...]

III. Impulsar liderazgos igualitarios.

El liderazgo y la administración de bienes, son elementos que al transformarse a través de una visión que reconozca con igualdad a mujeres y hombres, representan la condición necesaria para garantizar que tanto la movilidad vertical como la horizontal, se dé exclusivamente en función de las competencias de los y las postulantes por una vacante, sin que intervengan factores que pueden comprenderse como discriminatorios.

El reconocimiento del liderazgo femenino como igualitario al masculino y la legislación al respecto, pueden identificarse también dentro del campo normativo del estado de Jalisco. La ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Jalisco, Asigna a la Secretaría del Trabajo, la supervisión de las normas en materia de igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

**Artículo 32.** Corresponde a la Secretaría del Trabajo, además de lo establecido en otros ordenamientos:

I. Promover políticas y programas que promuevan los derechos humanos de las mujeres y fomenten el desarrollo de sus capacidades y habilidades en el desempeño laboral;

II. Supervisar el cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso, la remuneración, y la permanencia de las mujeres;

.El acceso al empleo comprende las promociones (movimiento vertical), o a la posibilidad de competir para la realización de nuevas funciones en un mismo sistema (movimiento horizontal).

Al reconocerse la igualdad en el derecho a la movilidad laboral, el Gobierno del Estado de Jalisco, deberá observar que los puestos que implican la toma de decisiones, administración y liderazgo sean asignados de forma equitativa y en exclusiva relación a las



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

---

habilidades para desempeñarlos, excluyéndose, por lo tanto, cualquier práctica fundada en no reconocer la igualdad que establecen los distintos marcos normativos

***Objetivo 7: Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.***

Desde la perspectiva del PCI Federal este objetivo evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional (Inmujeres, 2009, p. 45).

La capacitación se define como la preparación brindada por la organización para sus colaboradores, con la finalidad de que estos tengan las habilidades que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria (Siliceo, 2004, p. 19).

La capacitación según refiere Siliceo (2004), es fundamental para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización, sin esta preparación del personal, la organización tienden a volverse obsoleta, pues no responde a los cambios externos.

Frente a los distintos marcos normativos internacionales a los que se adscribe México, la transición hacia las prácticas sociales que parten de una consideración de equidad entre hombres y mujeres se vuelve paulatinamente cuestión de primer orden.

La capacitación que atienda a criterios de género dentro de la administración pública federal y estatal es menester a fin de sensibilizar a los que se harán cargo de las políticas públicas que resuelvan las brechas reconocidas, producto de las visiones estereotipadas de género.

El PCI Jalisco reconoce la perspectiva de Siliceo, respecto a la capacitación como base a la resolución de los retos que son impuestos de forma externa hacia las organizaciones, y la necesidad de que a través de estas no se las prácticas no devengan obsoletas.

La capacitación en temas de género para los integrantes del Gobierno del Estado de Jalisco es vital para establecer líneas de acción que correspondan al reto que se lanza a nivel, nacional e internacional, respecto a la búsqueda en la erradicación de conductas, discriminatorias hacia las mujeres, en los distintos ámbitos, económico, laboral, etc.

Por lo anterior las categorías de análisis que se siguen son las siguientes:

- Claridad en los mecanismos para acceder a capacitaciones
- Acceso igualitario a capacitaciones



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

---

- Sistemas de capacitación con perspectiva de género para el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco

La claridad en los mecanismos de acceso a las capacitaciones refiere al conocimiento por parte de todos las y los colaboradores respecto a los requisitos o formas en las que debe solicitarse la asistencia a las capacitaciones, así como de los criterios que se utilizan para determinar la asistencia a las mismas. Dichos elementos no deben corresponder o basarse en visiones estereotipadas de las habilidades de mujeres y hombres, sino en las competencias y en la pertinencia de las mismas, es decir, la relación que guarda la capacitación con las tareas que se desempeñan.

La necesidad de establecer sistemas efectivos de capacitación para el personal se observan dentro de las normativas internacionales, nacionales y estatales.

En el ámbito internacional la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en el artículo 8, apartado c), muestra el compromiso de los Estados Parte a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en derechos y oportunidades, elegir la profesión, el empleo, etc. Parte de este reconocimiento de los derechos observa en el artículo la igualdad en el derecho a la formación profesional y adiestramiento, incluido el aprendizaje:

Artículo 11

- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

El readiestramiento así como el adiestramiento periódico corresponden a lo que en este apartado se determina como capacitación y formación personal. El PCI para Gobierno del Estado de Jalisco, de acuerdo a lo establecido con los objetivos planteados, observa las conductas que representan formas discriminatorias, desde una perspectiva crítica.

En términos de capacitación, para adaptarse a los retos que implementa el marco normativo nacional e internacional, las distintas instancias del Gobierno del Estado de Jalisco no sólo tendrán como responsabilidad la capacitación de su personal, sino que tendrá que asegurarse que las posibilidades de ingresar a la capacitación ofertada sean las mismas para todos los y las colaboradoras e incluir temas que sensibilicen respecto a la equidad de género para erradicar las diferencias surgidas de las visiones tradicionales.

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

---

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en el artículo 34 señala la incorporación de las mujeres en los contextos de educación de los que ha sido excluida:

Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

....

II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

....

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

El apartado segundo establece el sexo como causa de relegación en términos educativos y de formación, mientras el sexto destaca la importancia de la concientización en el proceso de transformación y eliminación de las brechas sociales dibujadas por las diferencias establecidas a través de las visiones estereotipadas de género.

Ambos apartados forman elementos centrales para el análisis del PCI Jalisco, no se pretende sólo instalar a las mujeres en realidades a las que no solían pertenecer, sino de generar, a través de una educación continua, un proceso de sensibilización que lleve al reconocimiento de mujeres y hombres como iguales en derechos y oportunidades para desempeñarse en cualquiera de los ámbitos que decidan.

En la Ley Estatal para la igualdad entre Mujeres y hombres se asignan al Instituto Jalisciense de las Mujeres funciones específicas que se dirigen hacia el fortalecimiento de todas las pautas ya mencionadas, este organismo tendrá como tarea impulsar a la participación de la sociedad civil en la promoción de igualdad de trato oportunidades entre hombres y mujeres, así como promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad, este último teniendo cabida dentro del ámbito de la gestión pública.

**Artículo 44.** Entre sus funciones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, al Instituto Jalisciense de las Mujeres le corresponde, además de lo establecido en otros ordenamientos, 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”**

---

II. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;

III. Servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades y la lucha contra la discriminación;

....

V. Promover la impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades;

VI. Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;

El PCI Jalisco busca generar la construcción de prácticas laborales dentro del Gobierno del Estado de Jalisco que permita el desarrollo de los y las colaboradoras en igualdad de circunstancias. Sin que su condición como hombres o mujeres representen algún obstáculo para continuar capacitándose, así como afirmar la importancia de las capacitaciones que sirvan para sensibilizar a todos los que participan de la Institución a fin de gestar una cultura institucional con perspectiva de género.

***Objetivo 8: Garantizar la correspondencia entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.***

Según el PCI Federal la conciliación de la vida laboral, familiar y personal observa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra (Inmujeres, 2009, p. 43)

La norma NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres lo refiere como la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Para comprender como la conciliación de estos factores constituye una problemática con implicaciones en la totalidad de los colaboradores podemos observar que un balance errado por parte de los mismos, podría gestar fuertes pérdidas privadas, la disolución del núcleo familiar así como procesos que pueden catalogarse como depresión.



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

---

Sin embargo, aunque afecta a todos los miembros de una organización, una revisión del objetivo bajo la perspectiva de género establece formas en las que la misma problemática se vive a través de los roles establecidos.

Según refiere Ma. Del Carmen Martínez (2009), a través de la visión respecto a la domesticación se establecen roles sociales, basando el femenino en la maternidad. Aunque estas prácticas se han modificado permanece el castigo del sistema laboral a la acción del cuidado domestico.

La asignación del cuidado domestico a través de las categorías de género establece que para las mujeres resulte complejo y "castigado" presentarse también como una parte activa al ser proveedora del hogar.

La domesticación de la figura femenina establece un impedimento para que el rol asignado como masculino pueda integrarse de forma equitativa en las labores familiares o domésticas. Al no poderse alterar en función de las necesidades familiares, la carga laboral, debido a la carga ideológica de la domesticación, la necesidad de la mujer para buscar empleos con jornadas limitadas o la forma de evadir la actividad laboral por completo.

Las mujeres debido a las visiones estereotipadas, se catalogan dentro del ámbito doméstico del cuidado, esto genera que la posibilidad para establecer una sana correlación entre su trabajo, su vida personal y su familia se confronte con una serie de problemáticas distintas a las que tiene que afrontar un hombre.

El PCI Jalisco para el análisis de este objetivo se centra en:

- 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, hijas o familiares enfermos

El establecimiento de un equilibrio entre estas distintas dimensiones de los sujetos depende, en gran medida, de la posibilidad para disipar las visiones de los roles tradicionales. Esto permitiría generar una carga equitativa de las labores del hogar entre mujeres y hombres, de tal forma, que el conflicto con el trabajo sea menor para ambos.

Dentro de las actividades que se realizan en el Gobierno del Estado de Jalisco por parte de los trabajadores, podrá mostrar que la forma en la que se logra o no se logra generar este

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

---

equilibrio tiene repercusiones en el desempeño, al igual que dentro de cualquier otra organización.

Frente a esta problemática será necesario establecer horarios, normas y acciones que permitan a todos los colaboradores mantener una vida laboral sana, sin que esto signifique el daño a su persona o a su familia.

Dentro del Artículo 11 apartado 2 sección c) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer se establece el acuerdo a generar las condiciones laborales que sirvan para permitir que los trabajadores combinen sus actividades laborales con el cuidado de la familia, también dentro del mismo apartado se observa la finalidad de eliminar el estereotipo de lo “doméstico” y su identificación con lo femenino, afirmando que las cuestiones que competen a la maternidad o embarazo no habrán de interferir en la posibilidad de su desarrollo laboral:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

.....

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

.....

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

El establecimiento de servicios destinados al cuidado por parte del Estado resulta una medida efectiva para la reinversión del imaginario entre hombres y mujeres, los trabajadores del Estado al igual que los del sector privado deberán poseer la posibilidad de combinar las actividades, personales, laborales y familiares, a fin de desarrollarse íntegramente dentro y fuera de las instituciones. El PCI Jalisco dentro de este objetivo

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

---

integra la percepción del trabajador como un elemento, si bien subjetivo, no con menor importancia, pues como se observó en el apartado destinado al clima laboral la percepción de las y los trabajadores repercute directamente sobre su desempeño y su forma de establecer relaciones con sus colaboradores y compañeros. Debe comprenderse que la flexibilidad está sujeta a un marco normativo por lo que el referente objetivo, será siempre una barrera a la que deberá ceñirse.

El artículo 38 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la responsabilidad del Estado de sensibilizar a todos sus miembros respecto a la igualdad de responsabilidades en la atención a las personas dependientes de ellos, por esto podemos comprender que a distinción de lo que se observa en lo mencionado en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer, este solicita la responsabilidad no solamente sobre los niños, sino cualquiera que solicite de cuidados:

Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

....

IV. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;

VI. Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud, y

VII. Promover campañas nacionales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos.

En la legislación del Estado de Jalisco se encuentran también elementos que corresponden a la mejora de la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. En este caso se encuentra dirigido a determinar la responsabilidad de los entes públicos a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres como se muestra en la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dentro del artículo 30 en su apartado segundo, donde se establecen la convivencia armónica y equilibrada en los distintos ámbitos de la vida como vías para alcanzar el pleno desarrollo en mujeres y hombres:

Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º. de la Constitución Política del Estado de Jalisco, para lo cual, deberán garantizar:

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

---

....

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de mujeres y hombres.

El PCI Jalisco recupera este principio y busca que sea vívido desde la administración misma, a fin de que el Gobierno del Estado de Jalisco, comprendido como los miembros que lo conforman y operan los distintos ámbitos de la gestión pública del estado, posean este equilibrio, necesario para un desarrollo integral, que desde la normatividad estatal, se establece como muestra de las prácticas de una cultura incluyente.

***Objetivo 9: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual y discriminación dentro de la APE.***

El PCI Federal busca, dentro de este objetivo la evaluación respecto a la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen (Inmujeres, 2009, p. 43).

La dificultad para determinar una acción de acoso sexual frente a una que no lo sea, es algo que aún se encuentra en disputa, la norma NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Frente a la naturaleza polisémica del término “violencia” se establece la problemática para determinar qué casos pueden ser caracterizados bajo esta figura y cuáles no. Es por esto que el objetivo del PCI Federal plantea la revisión respecto a las políticas, de tal forma que sean estas las que dentro del contexto en el que dichas actitudes se desarrollan.

La categorización del “acoso sexual” representa también la necesidad de el establecimiento de una cultura institucional con perspectiva de género, de tal forma que lo que se denomine “acoso” no corresponda a visiones estereotipadas de los roles.

Dentro de este tipo de visiones se observa el categorizar como acoso sexual a la conducta de una persona en una posición de autoridad solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones de trabajo, el acoso sexual puede surgir también cuando no existe dicha relación de poder. (Picos, 2001, pp. 5-8)

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

---

Esta definición del acoso establece la asignación de actores dentro de la dinámica

- El actor que solicita el favor (activo)
- Un actor que recibe la demanda del favor (pasivo)
- Las ventajas ofrecidas a cambio de la concesión del favor.
- La existencia de una posición de autoridad del solicitante.
- La presencia de una amenaza (que puede o no ser velada).

Cuando se establecen los actores, se cae sobre una visión estereotipada, que impide casi por completo la denuncia de estos actos, puesto que la presencia de la amenaza puede ser velada o implícita, lo que haría de un caso de acoso una réplica entre la afirmación y la negación de quien afirma haber sido acosado y quien afirma no serlo.

El acoso sexual comprendido desde un marco más amplio de análisis puede observarse en los elementos objetivos, subjetivos y simbólicos de una organización, en la que no existe la necesidad de una amenaza directa, sino de manifestaciones que atenten contra la dignidad de las personas de un mismo contexto a través de apelaciones directas o indirectas a su sexualidad.

A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento laboral se dibuja como una conducta mejor tipificada, en la que se determina una diversidad de factores que se dirigen hacia generar la salida de quién se encuentre en el rol de víctima.

La palabra *mobbing* se acuña como el anglicismo que sirve para nombrar al acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo, sin embargo no ha logrado consolidarse un término en el español. Consiste según refiere Heinz Leyman, en la situación en la otra persona o varias ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistémica y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo. Esto con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las víctimas, dañar su reputación, dañar el ejercicio de sus labores para lograr que abandonen el trabajo. A esta definición posteriormente se le han acuñado otros factores como el daño en la dignidad o la integridad física del individuo (Rojo, 2005, p. 22).

Según la norma NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres el acoso laboral se define como una forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías



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

---

superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

Mientras que el acoso sexual no requiere ser reiterado para ser considerado de tal forma, el hostigamiento laboral requiere de actitudes violentas constantes para asignarle dicho término.

Para el análisis de dichas categorías el PCI Jalisco propone los siguientes ejes:

- 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

México en respuesta a los compromisos adquiridos a nivel Internacional, formula legislaciones nacionales y estatales que operan sobre esta problemática a fin de erradicarla de cualquier contexto el acoso sexual y el hostigamiento laboral, de los cuales tanto hombres como mujeres son víctimas, sin ignorar que es la inequidad lo que origina al fenómeno en ambas manifestaciones.

En la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Para) México se compromete en el artículo 8 apartados e) y f) a establecer programas de apoyo para concientizar y evitar o tratar a las víctimas de violencia. El PCI Jalisco toma como un eje de análisis las instancias que existen además de los mecanismos que operan dentro de la organización:

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

[...]

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos regales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;



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

---

En el marco normativo nacional la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia muestra una postura clara respecto al acoso sexual y al abuso de poder dentro de los ámbitos de desarrollo para hombres y mujeres. Partiendo de que las visiones estereotipadas de género han sido causantes de que las mujeres se conviertan en una población vulnerable, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se propone erradicar las brechas:

**Artículo 13**

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

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

El marco normativo del Estado de Jalisco en relación al objetivo planteado por el PCI Jalisco dentro de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres busca erradicar los estereotipos de género, contribuyendo directamente a generar una visión equitativa que pueda erradicar las prácticas de abuso de poder observables en actos de acoso y hostigamiento laboral.



# Metodología

#### 4. Metodología

Para llevar a cabo el Diagnóstico del Programa 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 tratados<sup>1</sup>.

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

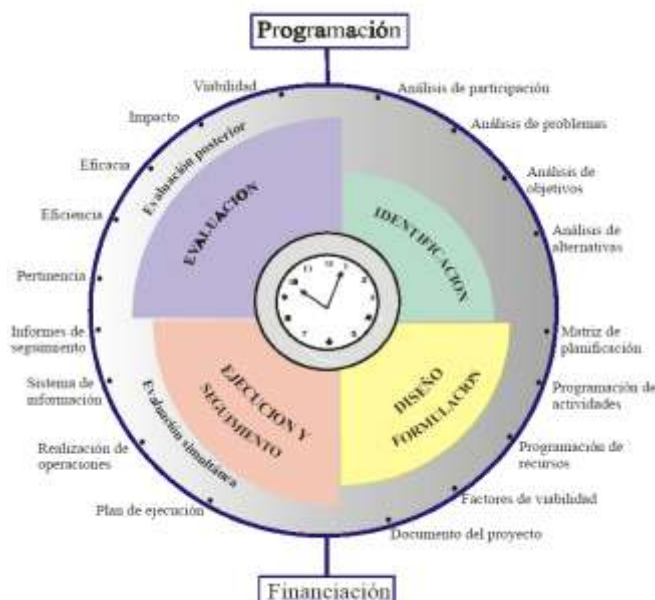
---

<sup>1</sup> 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”**

participación y el empoderamiento, sino también porque favorecen la eficiencia y la sostenibilidad de los procesos sociales (sean estas políticas, programas y proyectos).

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.



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

---

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 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<sup>2</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> En los anexos se puede leer una relatoría detallada sobre los procesos de convocatoria y participación activa para la ejecución de las fases de análisis de participación, así como las correspondientes a la elaboración de los árboles de problemas y de objetivos.

#### **4.1. Delimitaciones espaciales y temporales**

Debido a que es 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 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.

#### **4.2. 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.

#### **4.3. 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).

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

---

**4.3.1 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, 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<sup>3</sup>. 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.

**4.3.2. 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.

---

<sup>3</sup> Puede leerse una relatoría más detallada sobre los procedimientos realizados en la etapa de análisis de participación, en los anexos del presente documento



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

---

- 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.

#### **4.3.3. Elaboración de los instrumentos:**

-Encuesta

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

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

---

como un sitio de poder que produce subjetividad (identidad) en una manera particular” (2009, 59). 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 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 de manera semiestructurada, 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

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

---

generación de objetivos y líneas de acción, además de brindar pautas y material para el trabajo participativo durante las reuniones con los enlaces.

#### **4.3.4. Aplicación de los instrumentos**

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 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 enlaces, de correos electrónicos y de pósters pegados en todas las dependencias del Gobierno del Estado.

También se realizaron grupos focales y entrevistas, conjuntamente con los talleres semanales entre quienes fungieron como enlaces de cada una de las dependencias convocadas. Para los grupos focales se les pidió a las personas 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 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**

<b>Dependencia</b>	<b>Sexo</b>
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

**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 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
<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres - 4 Hombres - 8</b>

**Grupo focal 2 - Nivel operativo**

<b>Dependencia</b>	<b>Sexo</b>
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

**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 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
<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres - 8</b> <b>Hombres - 4</b>

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:

Rango	Sexo
Directivo I	Mujer
Directivo II	Mujer
Medio	Hombre
Operativo	Mujer
<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres - 3</b> <b>Hombres - 1</b>

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 los marcos teóricos y jurídicos del PCI del Gobierno del Estado de Jalisco. Los documentos revisados y analizados fueron:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo

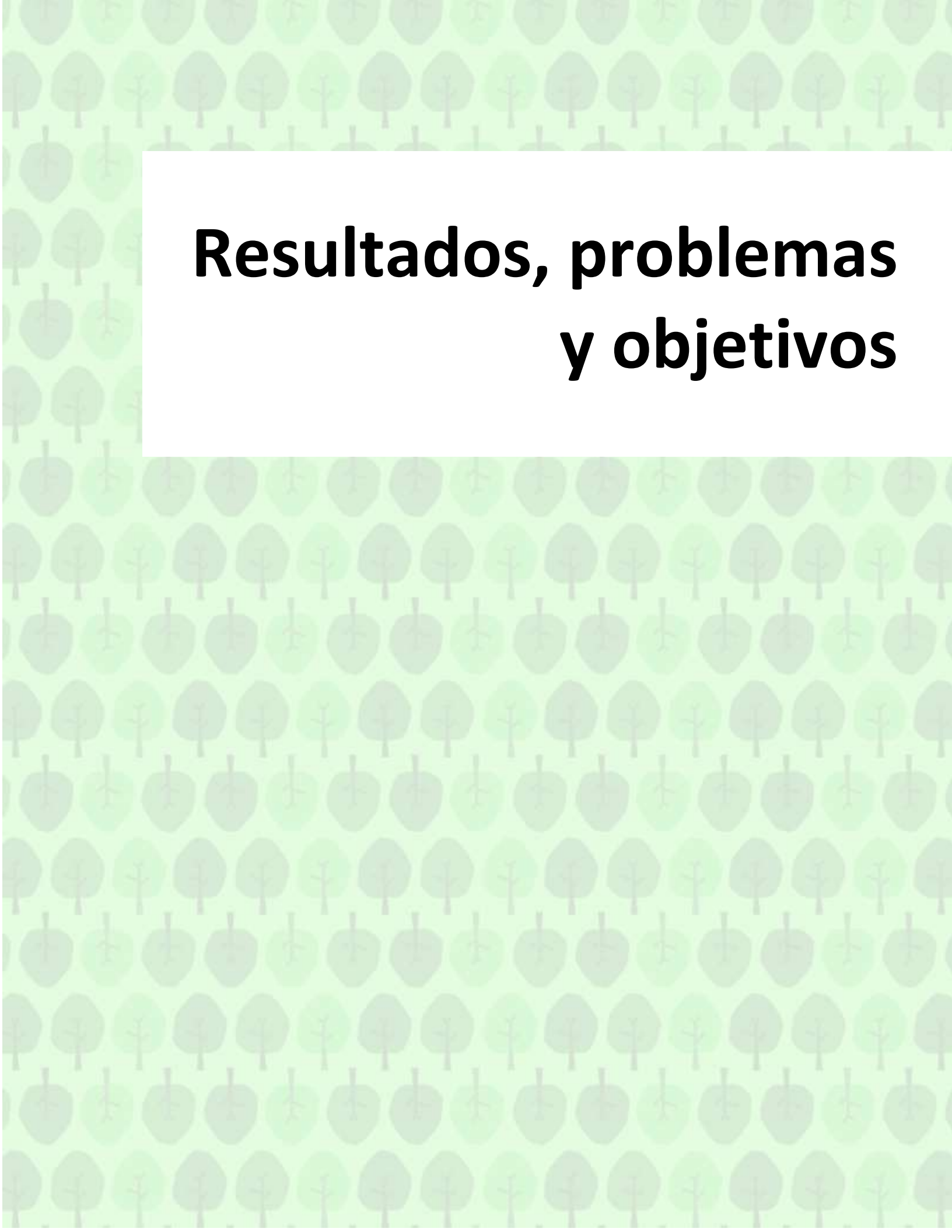
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

---

- 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
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres
- 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

Con dichos documentos se realizaron cruces entre los objetivos marcados por el PCI nacional y los resultados de las distintas herramientas cualitativas y cuantitativas para perfilar problemas, objetivos y líneas de acción alineadas al PCI.

Terminado el levantamiento de la información se procedió al vaciado, análisis y sistematización de resultados que a continuación se presentan, primero lo obtenido en la encuesta (resultados cuantitativos) y posteriormente los obtenidos de manera global en la fase de problematización y objetivos.



# **Resultados, problemas y objetivos**

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

## 5. Sistematización de los resultados

Con los instrumentos diseñados, se procedió a levantar la información mediante encuestas. 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.

Para la información desagregada por género, podemos comentar que 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 equitativa de ambos sexos en la información<sup>4</sup>. En la siguiente tabla se puede observar al personal encuestado por dependencia:

Dependencia	Personal total	Personas que contestaron la encuesta
Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	85 <sup>5</sup>	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

<sup>4</sup> En la sección de anexos se podrán encontrar las gráficas con información desagregada por sexo.

<sup>5</sup> 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.

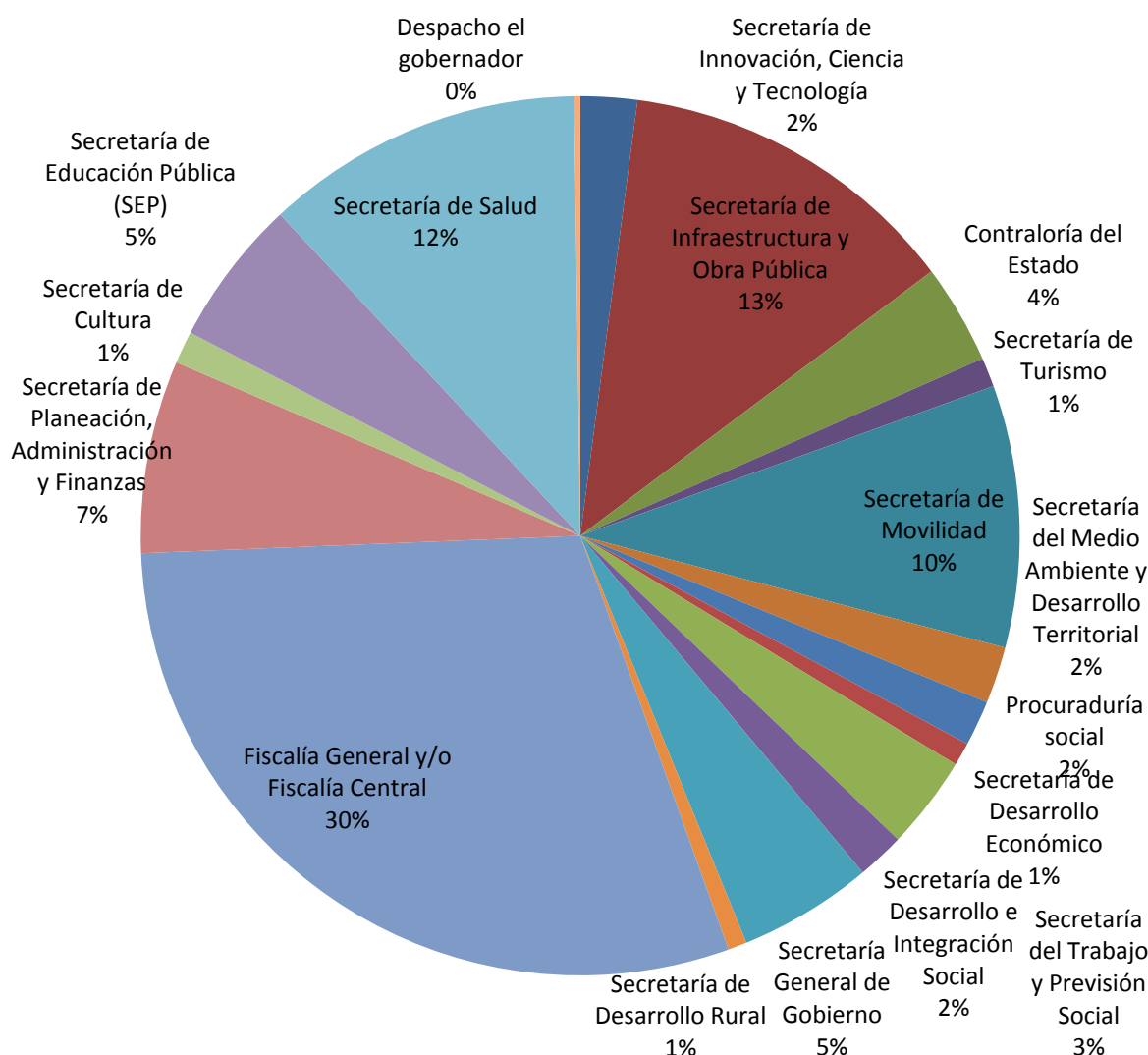


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Procuraduría social	313	114
Secretaría de Desarrollo Económico	160	58
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	652	234
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
<b>TOTAL DE ENCUESTAS CONTESTADAS</b>		<b>6815</b>

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

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:

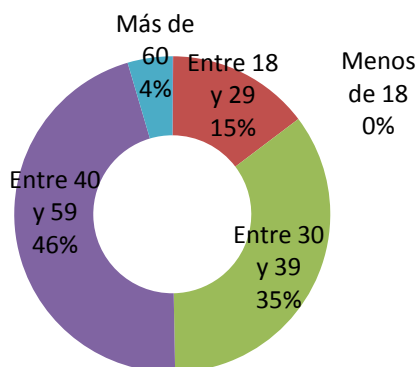


Para realizar una construcción sociodemográfica y laboral más precisa del personal, se les hicieron una serie de preguntas introductorias en la encuesta para conocer su edad, sexo, tiempo de trabajo dentro del Gobierno del Estado de Jalisco, entre otras cuestiones.

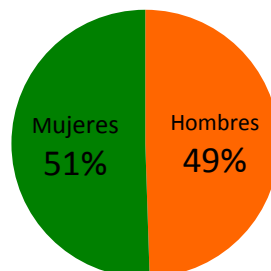
Los resultados fueron los siguientes:

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

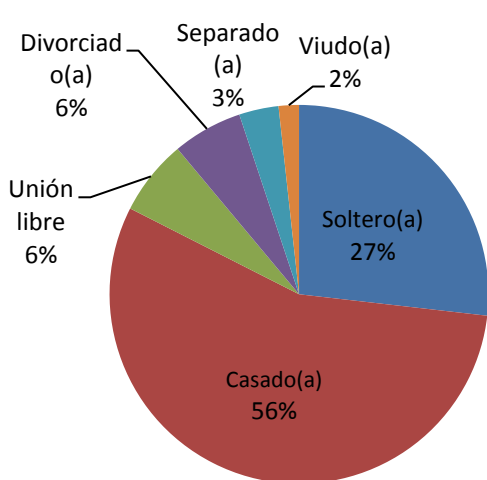
**Encuestas contestadas por edad**



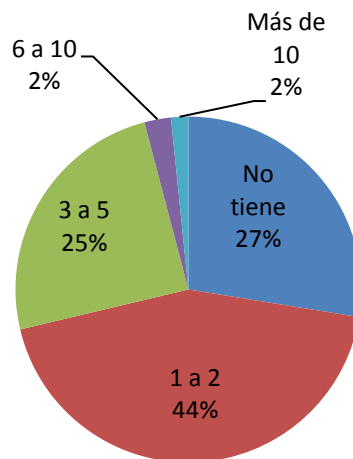
**Encuestas contestadas por sexo**



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. En cuanto al sexo 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**

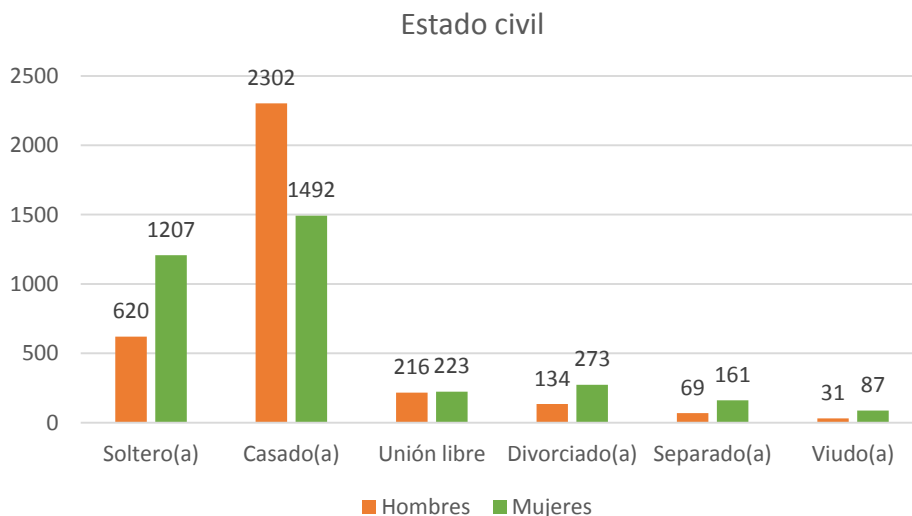


**Cantidad de hijos e hijas**

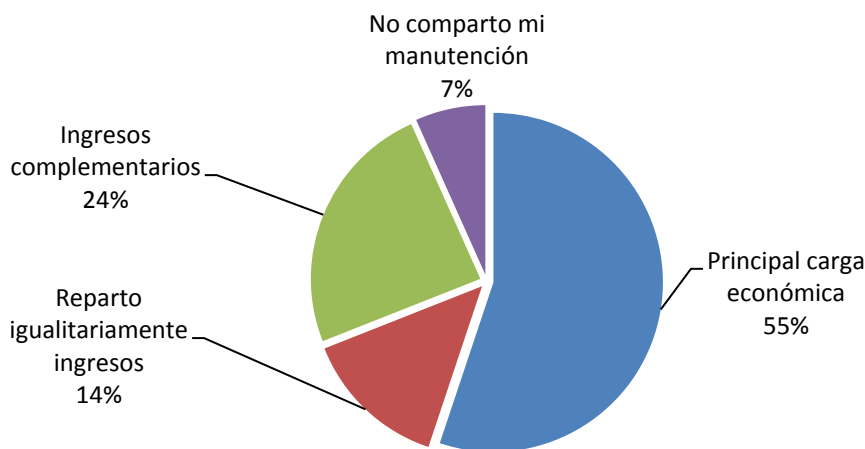
En cuanto a su vida familiar, el 56% del personal manifestó estar casado(a), el 27% soltero(a), el 6% vive en unión libre, un 6% de las personas encuestadas se han divorciado, un 3% se han separado y un 2% manifestaron haber enviudado. El 73% del

**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.

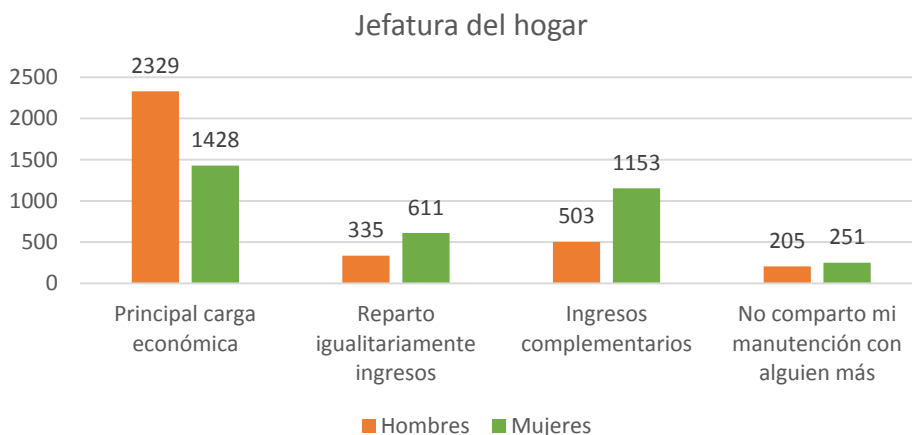


La información desagregada por sexo nos revela que es mayor el número de mujeres que se encuentran separadas o divorciadas, mientras que el número de hombres casados es significativamente mayor al número de mujeres con el mismo estado civil.

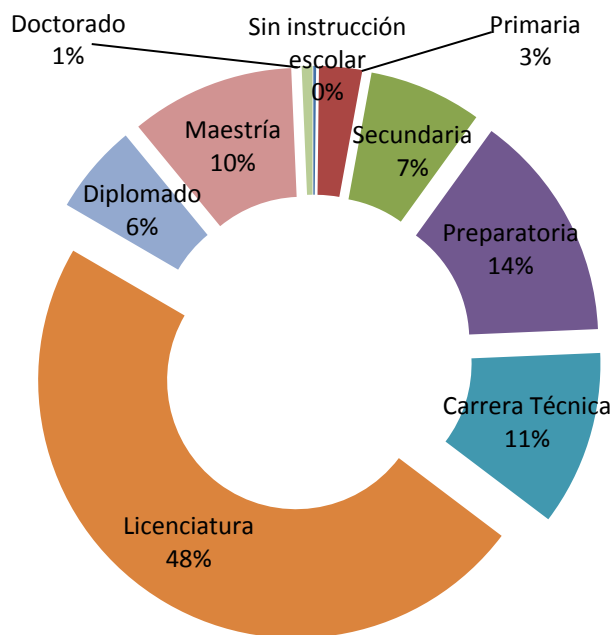


Sobre la economía familiar, el 55% del personal manifestó ser la principal carga económica de su hogar, mientras que el 24% aseguró que sus ingresos son complementarios en el ingreso familiar, el 14% reparte igualitariamente ingresos con uno o más miembros de su familia y el 7% no comparte su manutención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

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



Quando observamos los datos con perspectiva de género, podemos observar que hay una tendencia social 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. También es destacada la proporción de mujeres respecto a los hombres, cuando afirman que en su familia se reparten igualitariamente los ingresos.

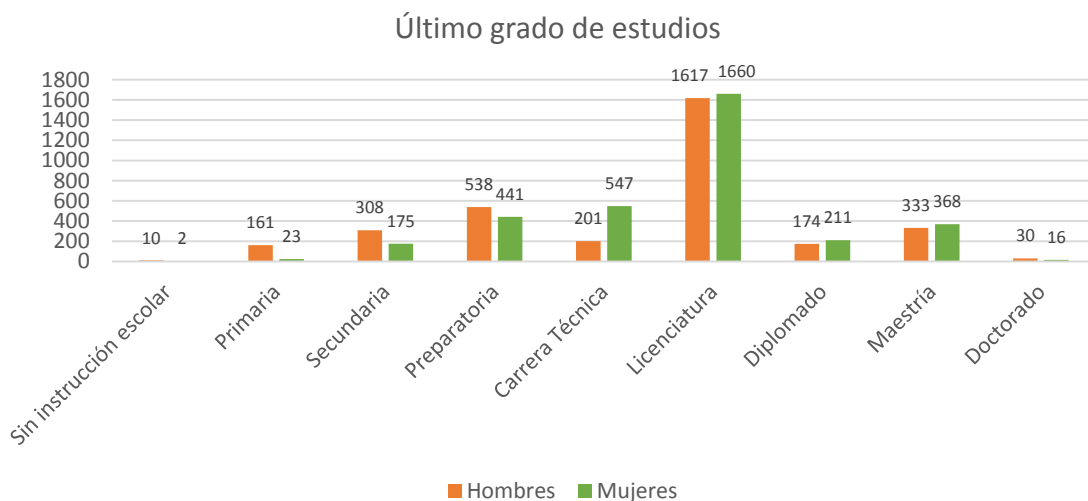


Sobre el último grado de estudios, el 48% del personal manifestó haber cursado la licenciatura, seguido por quienes llegaron a la preparatoria con un 14% de las personas

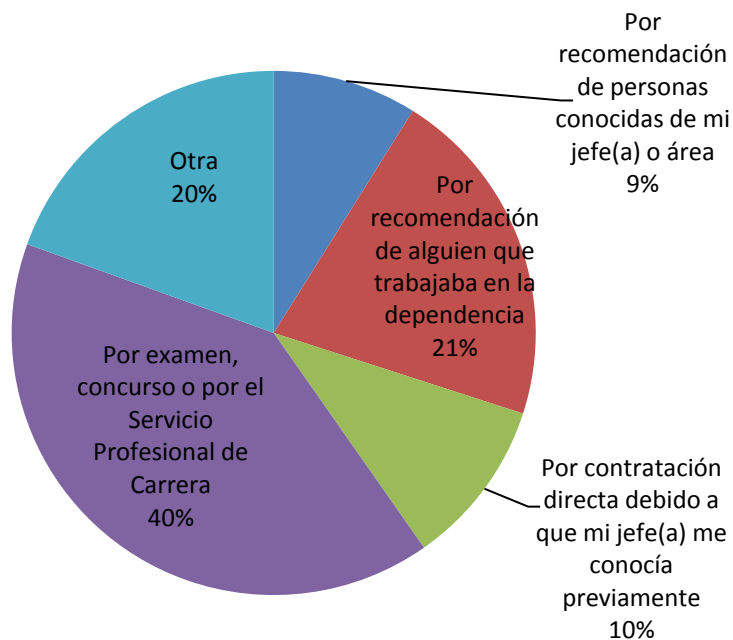
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013**  
**“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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.

La tabla desagregada por sexo luce de la siguiente manera:



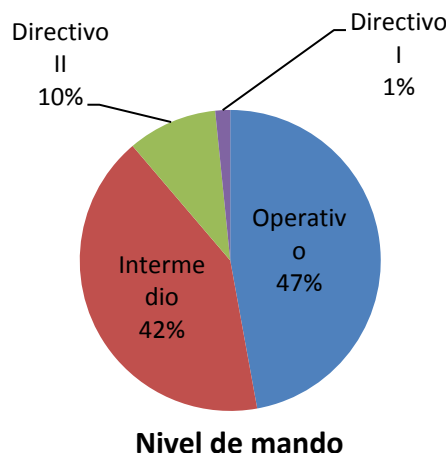
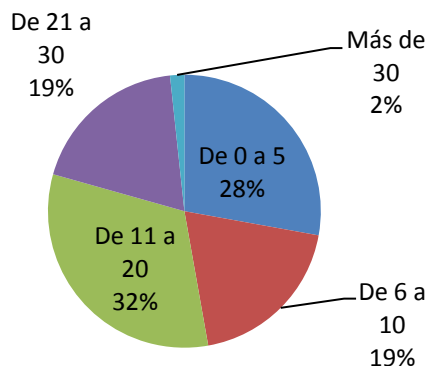
Sobre la forma de ingreso a la Administración Pública Estatal, los resultados obtenidos fueron los siguientes:



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

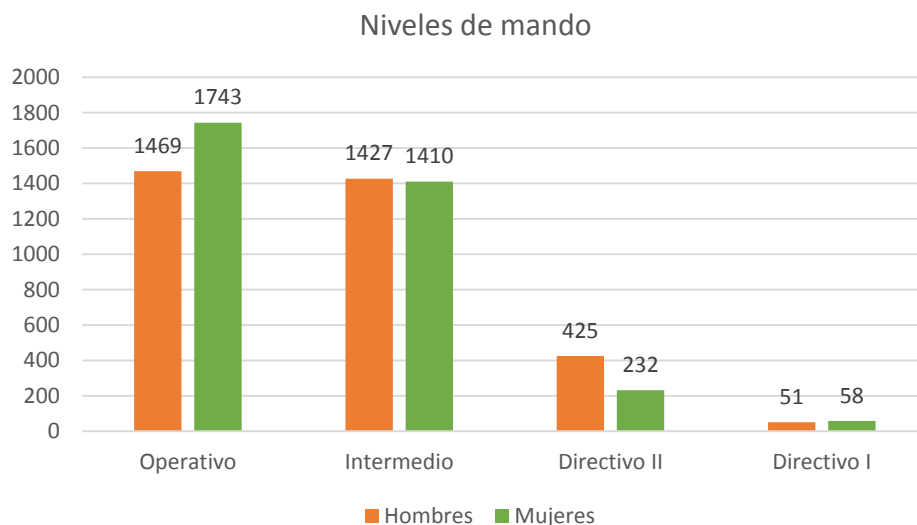
La mayor parte del personal (40%) aseguró que su ingreso fue por examen, concurso o por el Servicio Profesional de Carrera. Ya que este último no se usa de manera regular en el Gobierno del Estado de Jalisco y de acuerdo a las opiniones expresadas en las herramientas metodológicas, concluimos que la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

**Años de antigüedad en la Administración Pública Estatal**

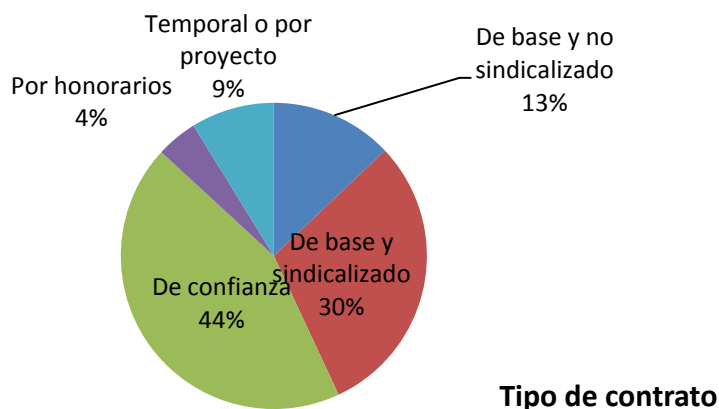


Sobre su vida laboral, la mayor parte del personal entrevistado manifestó tener de 11 a 20 años trabajando en la administración pública estatal, seguidos por quienes son de recién ingreso o tienen hasta un máximo de 5 años con el 28% de las encuestas contestadas. Quienes tienen de 6 a 10 años y de 21 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.

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



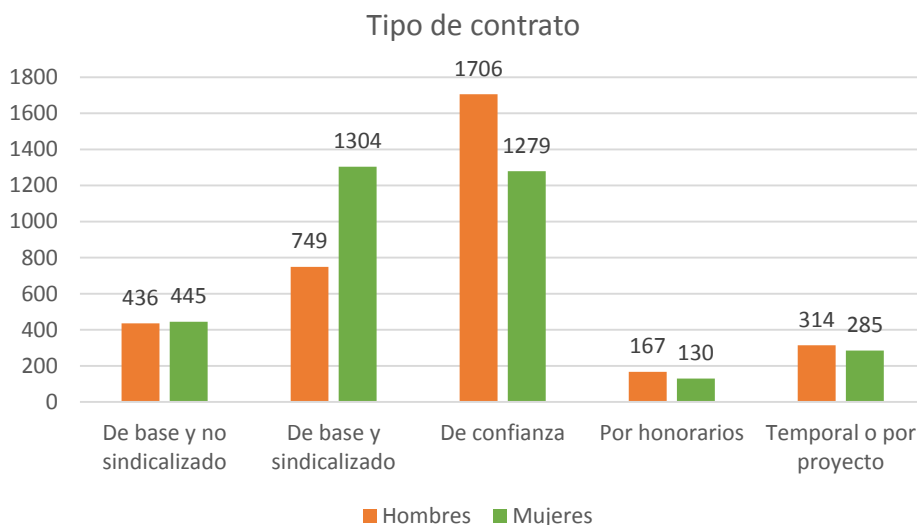
Cuando analizamos la información desagregada por sexo, podemos observar cómo claramente hay mayor proporción de personal operativo que son mujeres, mientras que en niveles directivos hay una mayor preponderancia de hombres en términos generales, es decir, haciendo una conjunción entre directivo I y II, aunque en el directivo I participaron 7 mujeres más respecto a sus homólogos varones.



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.



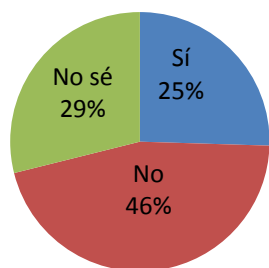
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**



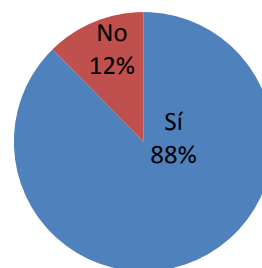
Cuando analizamos los tipos de contrato diferenciando la situación de mujeres y hombres, podemos percatarnos de que el personal sindicalizado es mayoritariamente femenino, mientras que el de confianza tiende a ser mayoritariamente masculino.

Adentrándonos 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**

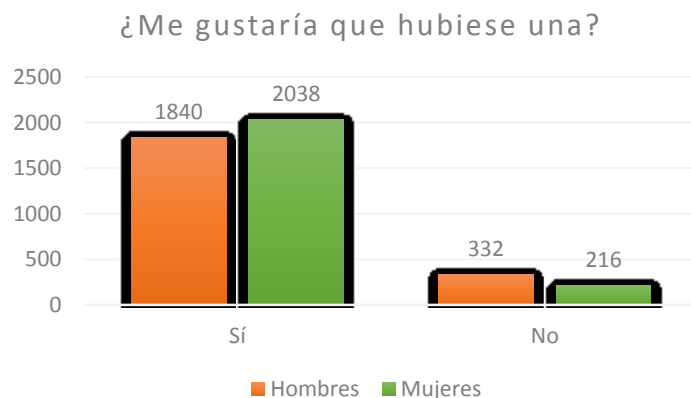


**Si respondiste no, ¿te gustaría que hubiese una?**



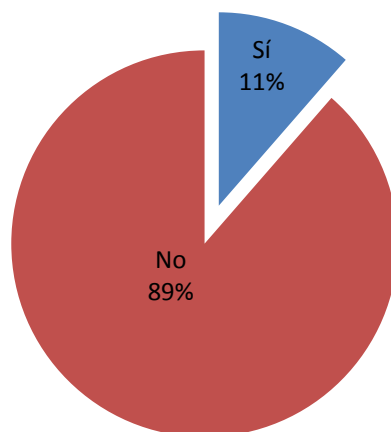
De acuerdo a los resultados, sólo el 25% del personal encuestado reconoce que existe un área para tratar temas de género dentro de sus dependencias, sin embargo el 88% manifiesta que le gustaría que hubiese una, lo cual es alentador para el fortalecimiento de políticas institucionales con perspectiva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

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



Quando las respuestas se analizan con el lente del género, se puede observar que hay mayor disposición por parte de las mujeres para recibir capacitaciones con estos temas, aunque la respuesta no es drásticamente distinta cuando se les pregunta si les gustaría que exista un área para tratar temas de género en sus dependencias.

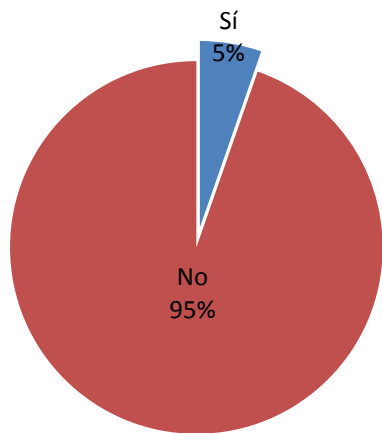
**Me he sentido discriminado(a)**



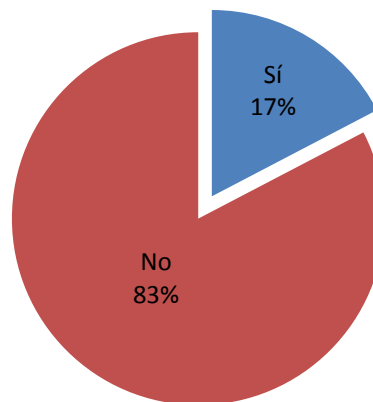
Del personal total entrevistado, el 89% asegura nunca haberse sentido discriminado dentro del espacio laboral del Gobierno del Estado de Jalisco. El 11%, sin embargo, ha sufrido alguna discriminación. Intentando ahondar un poco más en la problematización, se hizo la separación de esta respuesta por sexos,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

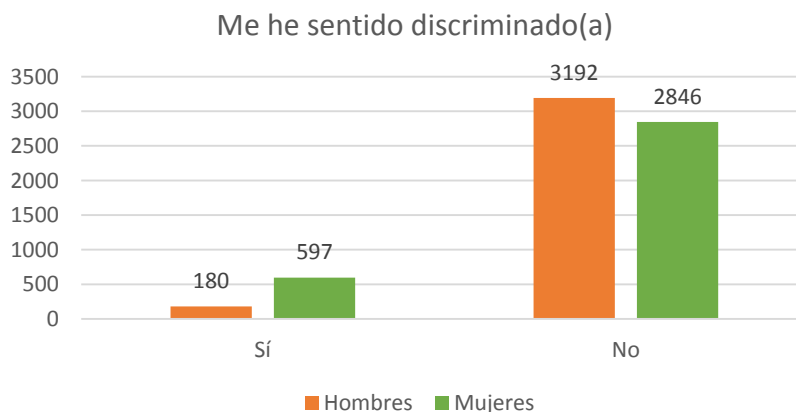
**Me he sentido discriminado**



**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:

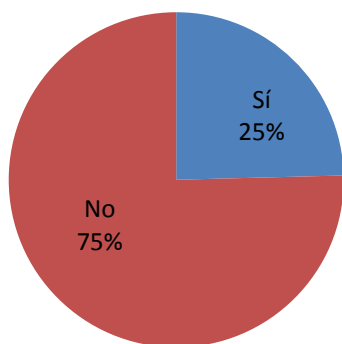


El número de mujeres que dice haberse sentido discriminada es más de tres veces que el número de hombres que se han sentido discriminados.

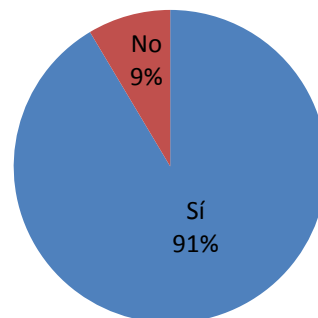
Las respuestas de esta sección continuaron del siguiente modo:

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

**He recibido capacitaciones sobre cuestiones de género**

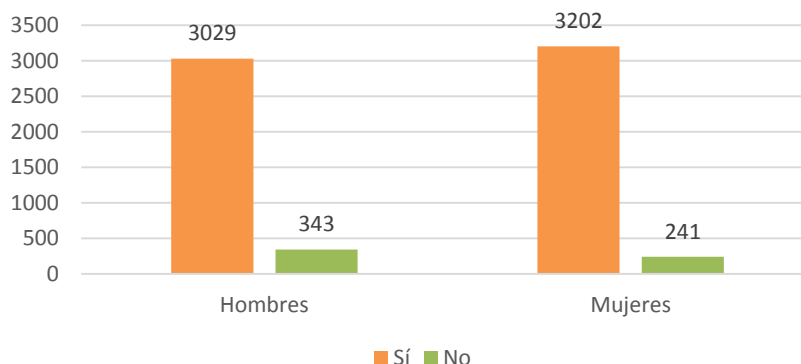


**Considero que las capacitaciones sobre cuestiones de género son necesarias**



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 laboral<sup>6</sup>. 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.

**Considero que las capacitaciones son necesarias**



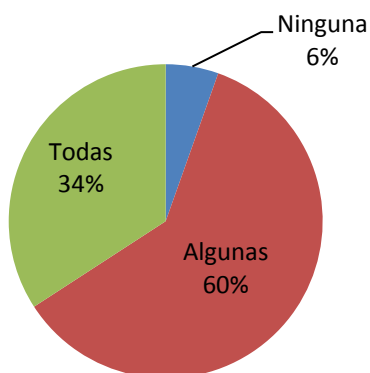
<sup>6</sup> Personas que pidieron abiertamente capacitaciones y talleres en sus comentarios finales con perspectiva de género: 474, 15 hicieron comentarios sobre el ambiente machista que prevalece en la APE y 154 pidieron más Información al respecto.

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

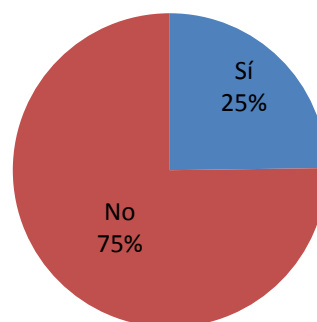
**4.1. Deberes Institucionales**

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 más orientadas a 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**

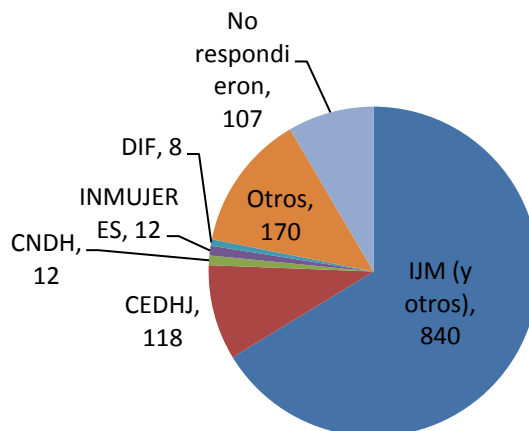
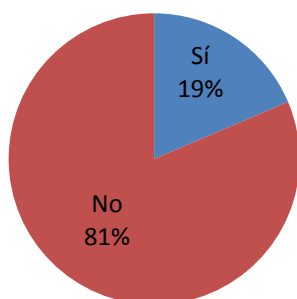


**Conozco la ley o normatividad en materia de género**



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.

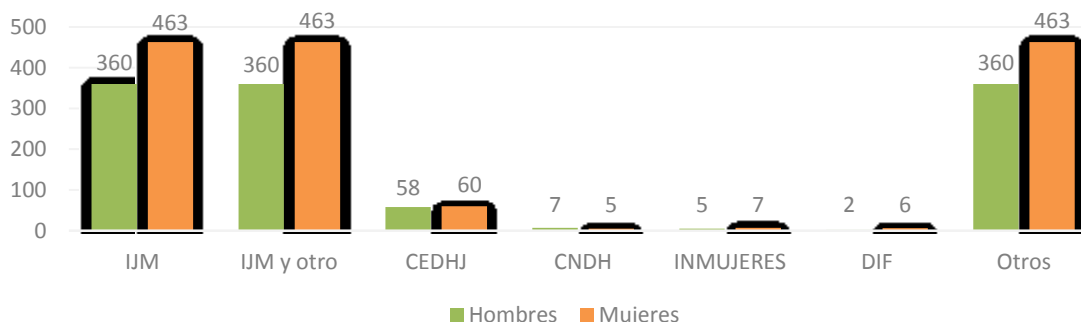
**Dependencia en materia de equidad de género**



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

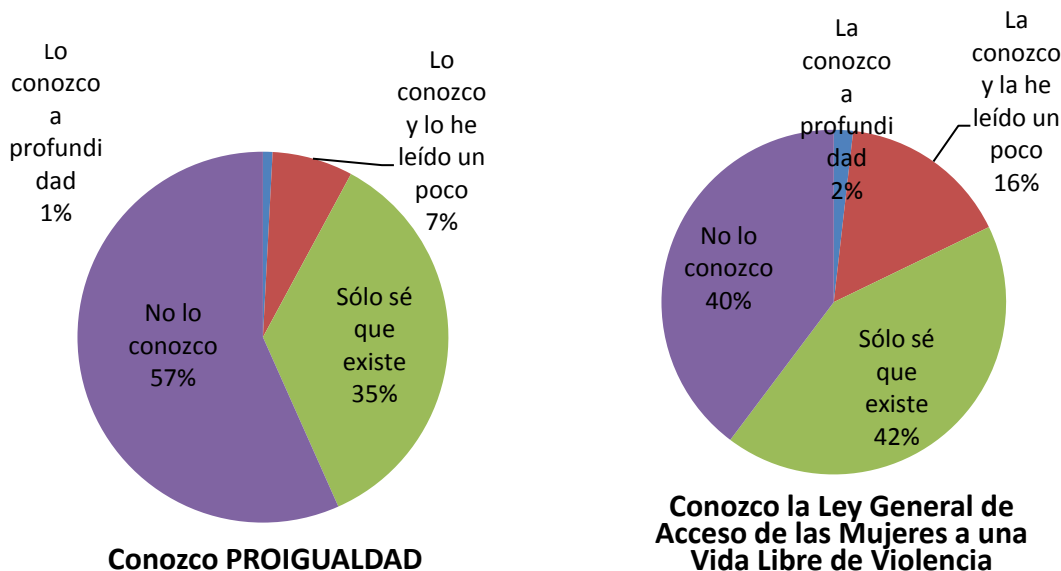
Al preguntar al personal sobre la dependencia que en el Gobierno del Estado de Jalisco se encargaba de hacer política pública en materia de género, la mayoría (el 81%) dijo desconocer cuál era dicha dependencia, mientras que el 19% aseguró conocerla.

**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.

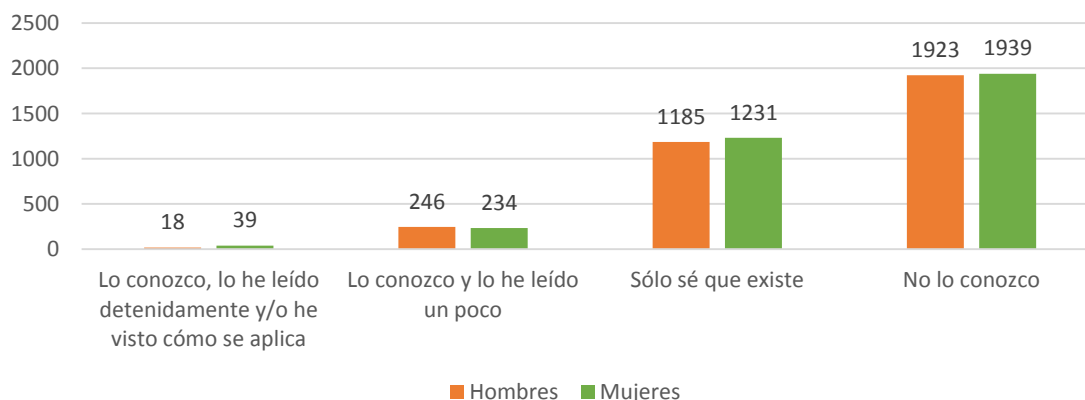
Posteriormente se les cuestionó sobre su conocimiento respecto al programa PROIGUALDAD y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Las respuestas fueron las siguientes:



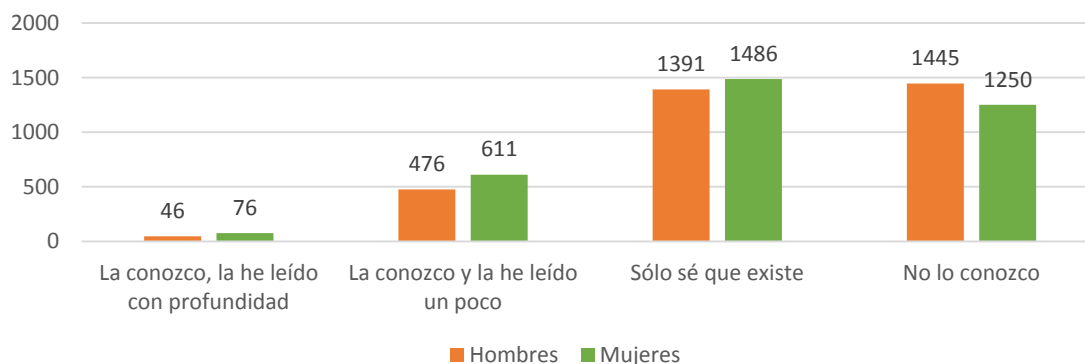
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Es en estas respuestas donde se ve claramente el profundo desconocimiento que existe entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco sobre los reglamentos, programas y 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, no hay mucha diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres, aunque sí existe una pequeña tendencia ascendente en las respuestas de las mujeres respecto al conocimiento de la normatividad en materia de género:

**Conozco PROIGUALDAD**



**Conozco la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco**

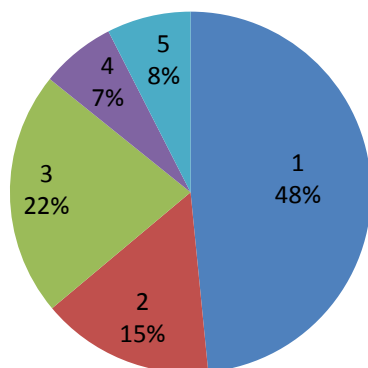


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

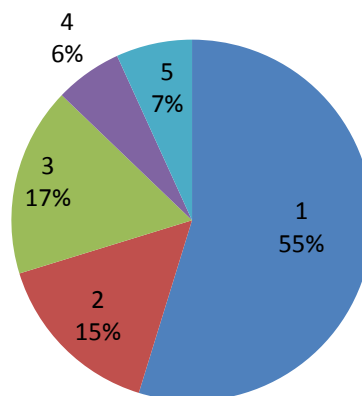
**4.2. Clima laboral**

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:

**Las cargas de trabajo son justas por igual**



**El espacio físico es igualmente cómodo**



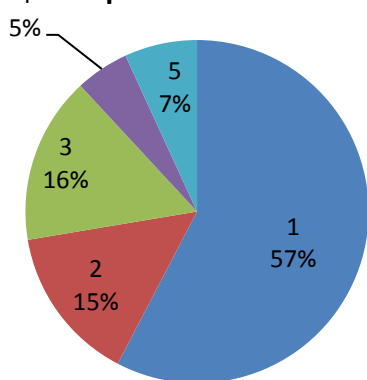
El 48% del personal asegura que las cargas de trabajo son justas por igual para hombres y mujeres al brindarle el número 1 a esta respuesta, el 15% le otorgó el número 2 al no estar completamente de acuerdo, el 22% se situó en un nivel intermedio con el número 3, el 7% respondió con el número 4 y el 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. Debido a algunas observaciones que se vertieron en el área de los comentarios de la encuesta eran quejas sobre esta situación, el equipo de trabajo decidió desagregar la información por sexo y las respuestas se ubican de la siguiente forma:

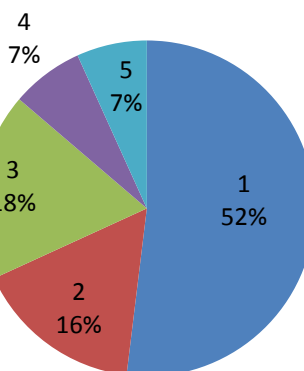


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013**  
**“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

**Respuestas hombres**

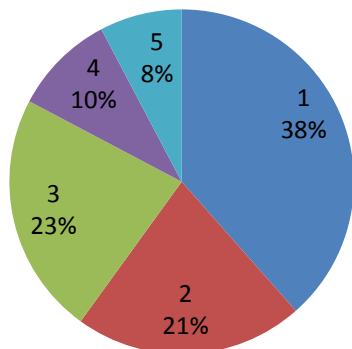


**Respuestas mujeres**

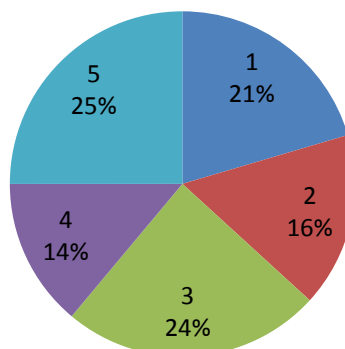


Según las encuestas, hay un 5% más de hombres que aseguran que los espacios del área de trabajo son igualmente cómodos para hombres y mujeres, mientras que las opiniones de las mujeres están más divididas entre las respuestas con número 2, 3 y 4. Quienes estuvieron en desacuerdo con que los espacios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

**Existe un agradable ambiente**



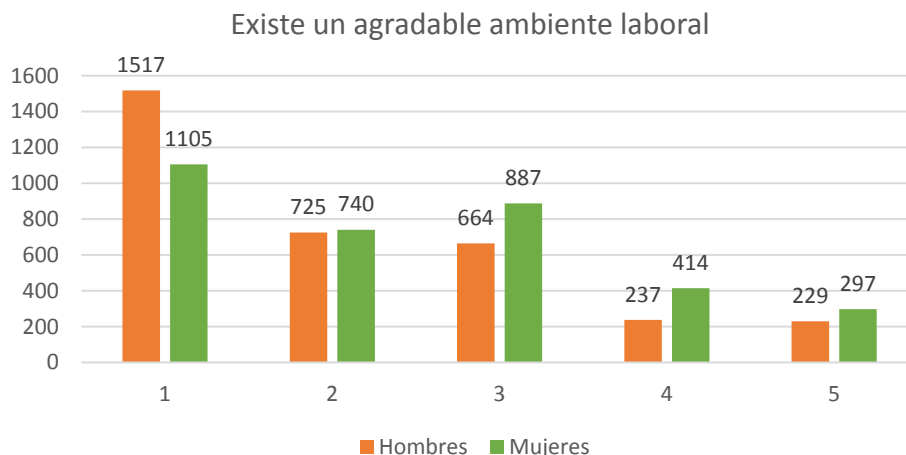
**Suele haber más conflictos en donde predominan mujeres**



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, encontramos que un

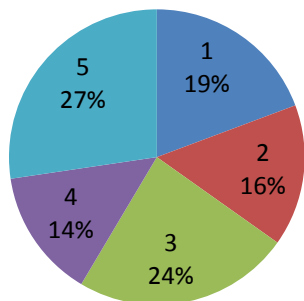
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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, 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.

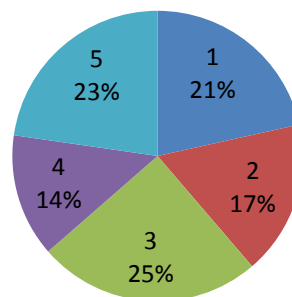


Una de las respuestas más interesantes sobre el ambiente laboral es aquella que emergió de la pregunta de si se cree que en las áreas en donde predominan las mujeres suelen haber más conflictos laborales. El 21% dijo estar completamente de acuerdo con esta aseveración y el 25% completamente en desacuerdo, 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**

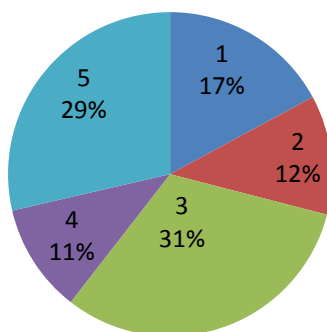


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Las respuestas disgregadas por sexo arrojaron que la percepción de que las áreas donde había mujeres eran más problemáticas era generalizada y no era una respuesta mucho más representativa de un sexo en especial, dándose de manera casi idéntica la respuesta de hombres y mujeres. Incluso son más las mujeres que aseguran estar completamente de acuerdo con esta aseveración y son más los hombres que aseguran estar completamente en desacuerdo con lo dicho.

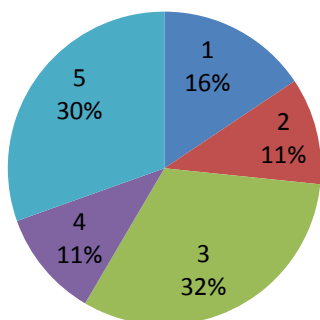
Aunada a esta respuesta, también se planteó si el personal prefería tener jefes en vez de jefas y estas fueron las respuestas:

**El personal prefiere tener jefes**

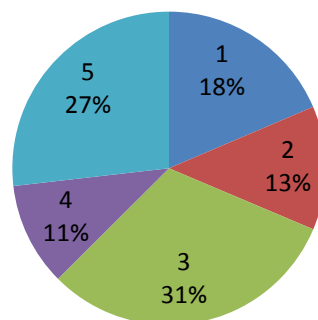


Si bien sólo el 17% del personal asegura que esto es cierto, la diversidad de respuestas que no están dentro del número 5 (29%) es de llamar la atención, obteniendo un 54% de respuestas intermedias. Al disgregar estas respuestas por sexo obtuvimos lo siguiente:

**Respuestas hombres**



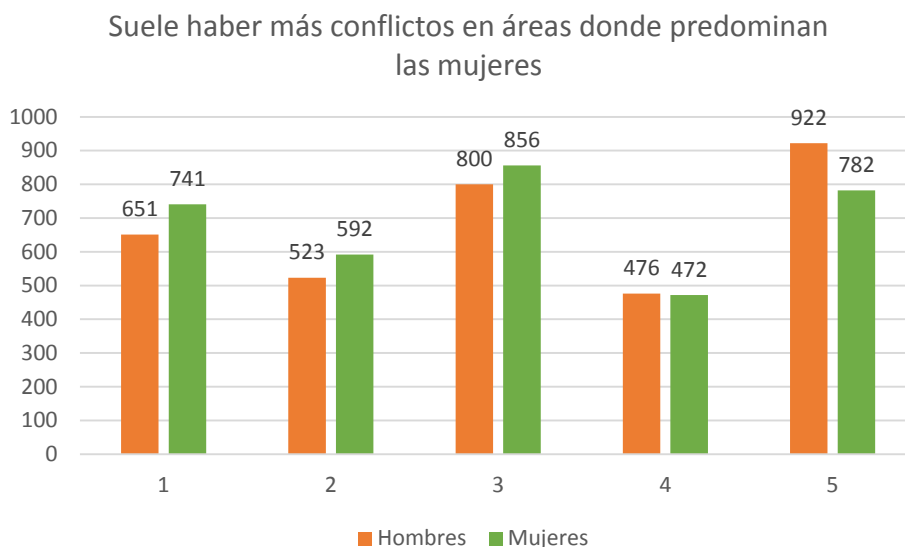
**Respuestas mujeres**



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,

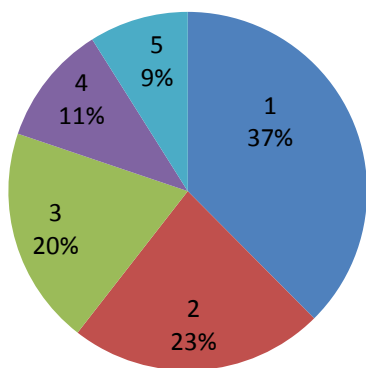
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

sin embargo, siguen ubicándose entre la mitad de la tabla y la diversidad también es muy similar entre ambos sexos, aunque se puede observar en la siguiente gráfica que hay una mayor tendencia de las mujeres a afirmar que suele haber más conflicto en las áreas en las que predominan las mujeres, mientras que hay una mayoría de respuestas de los hombres cuando la opción es rotundamente negativa.

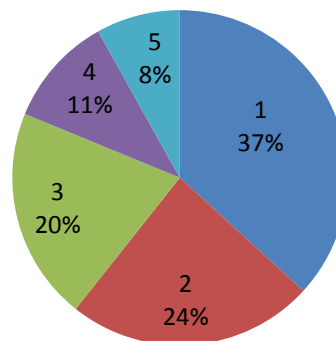


Siguiendo con las respuestas de esta sección se elaboraron los siguientes gráficos:

**Mis jefes(as) valoran mi trabajo**



**Mis jefes(as) respetan mis aportaciones**

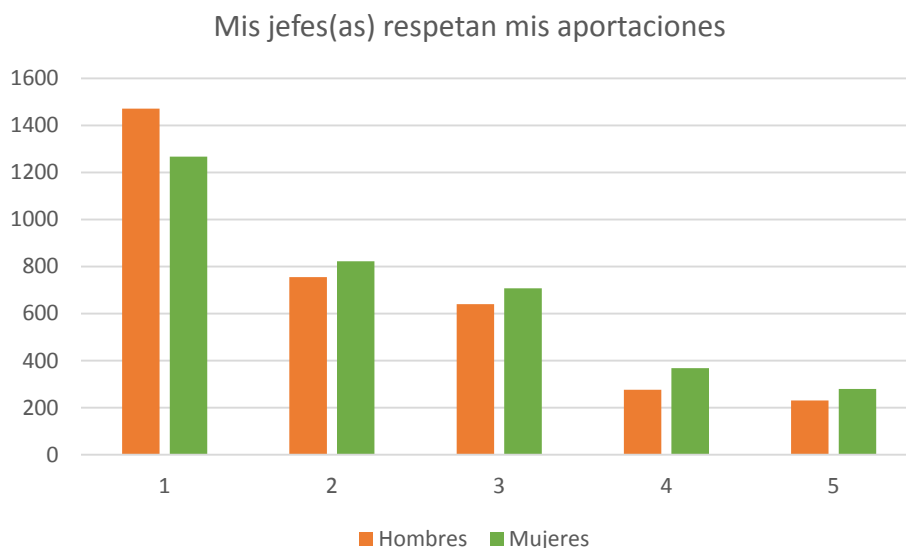
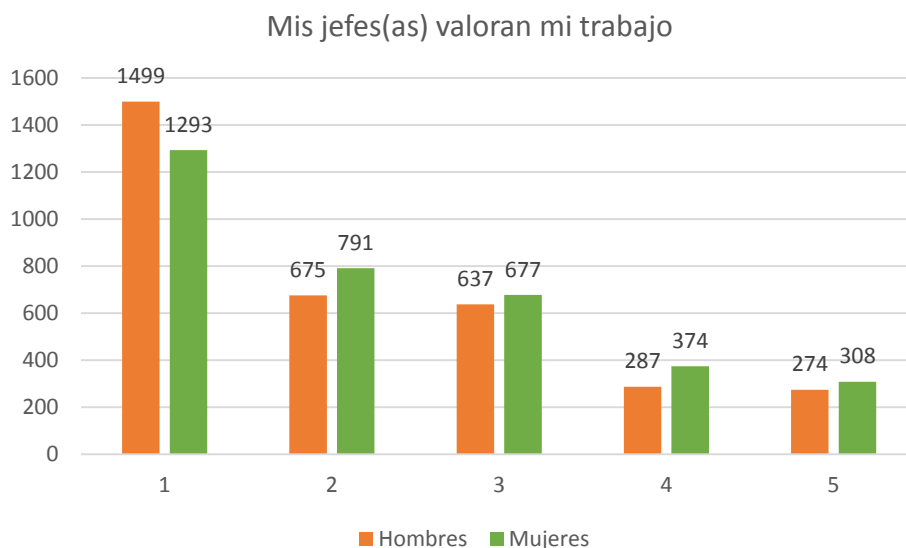


Abordando el tema del liderazgo en el área de trabajo, el 37% del personal aseguró que sus jefes o jefas valoraban su trabajo y respetaban sus aportaciones. El resto del personal se situó principalmente entre los números 2 y 3 en sus opiniones respecto a esta aseveración. En ambas preguntas, las respuestas fueron casi idénticas, encontrándose

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

que el 63% del personal no cree del todo que sus jefes o jefas valoren su trabajo o respeten sus aportaciones.

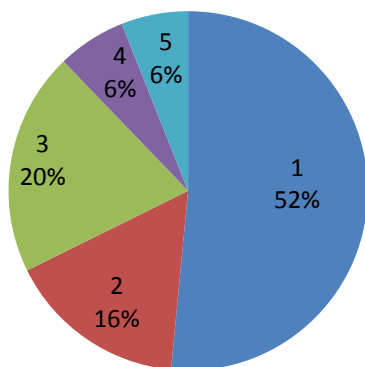
Cuando analizamos las respuestas con perspectiva de género, podemos observar que hay una mayor tendencia de los hombres a las respuestas rotundamente afirmativas:



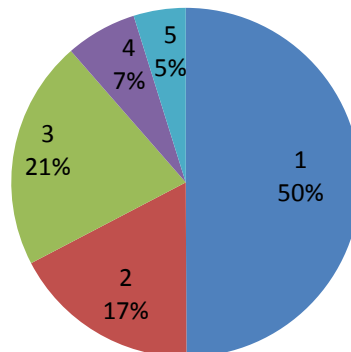
Continuando con las respuestas de esta sección, se elaboraron las siguientes gráficas sobre el respeto a la autoridad y al trabajo de las demás personas en los espacios de trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco:

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

**El personal respeta por igual la autoridad**

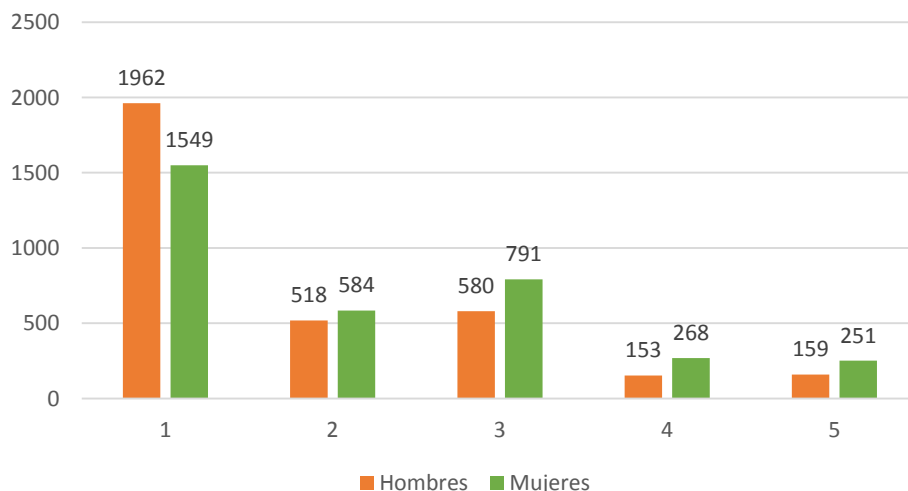


**El personal respeta por igual la aportación de mujeres y hombres**



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 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. Cuando desagregamos las respuestas por sexo, podemos observar discrepancias entre las respuestas, considerando que la respuesta de los hombres se cargó mayoritariamente a la opción 1, mientras que las de las mujeres tendieron a ser mayoría en las respuestas más cercanas al “desacuerdo” con dicha afirmación.

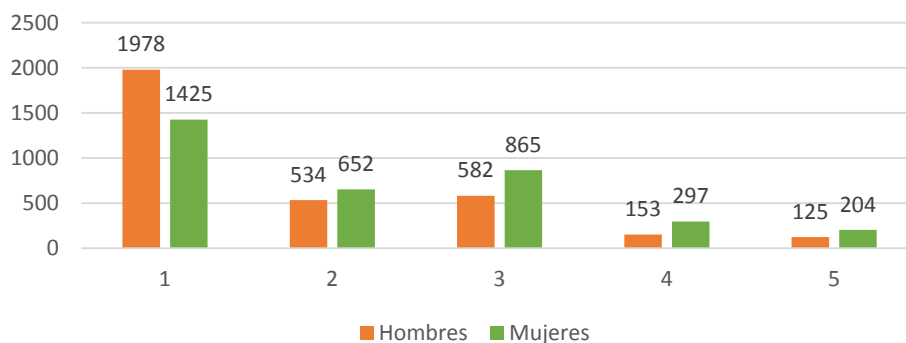
**El personal respeta por igual la autoridad**



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

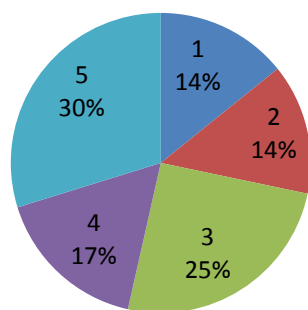
En cuanto al respeto en las aportaciones de hombres y mujeres, la mitad de las respuestas aseguran que este respeto existe y se ubicaron en el número 1, el 17% respondió con el número 2, el 21% con el número 3, el 7% con el número 4 y el 5% con el número 5. Estas preguntas fueron las que más respuestas con número 1 obtuvieron en esta sección. Cuando desagregamos la información por sexo, encontramos nuevamente que la opción 1 es mayoritariamente masculina, mientras que las opciones más cercanas al desacuerdo son mayoritariamente femeninas. Esta respuesta evidencia un problema de reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en el ambiente laboral de la APE:

El personal respeta por igual la aportación de mujeres y hombres

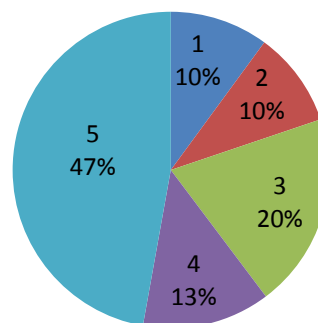


Continuando con las respuestas de esta sección se elaboraron los siguientes gráficos:

**Es común que se hagan bromas pesadas**



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



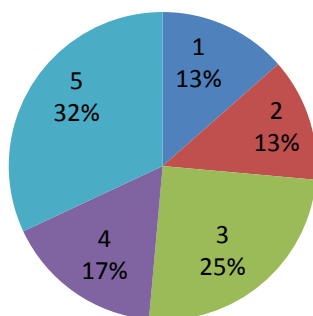
En cuestiones más relacionadas al ambiente laboral, se les preguntó sobre las bromas pesadas en la oficina. El 14% del personal aseguró que esta práctica es común en el área laboral otorgándole el número 1 en el tabulador, el 14% le otorgó el número 2, el 25%

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

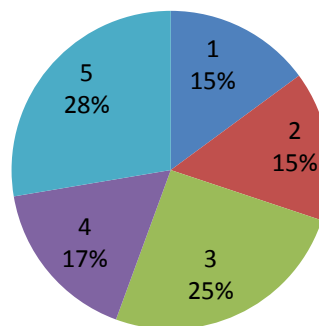
ubicó su respuesta en el número 3, el 17% en el número 4 y el 30% del personal afirmó que las bromas pesadas no son una práctica común en el espacio laboral.

Debido a la naturaleza de esta pregunta, el equipo de trabajo decidió desagregar las respuestas por sexo para encontrar algún dato interesante y estos son los resultados:

**Respuestas hombres**

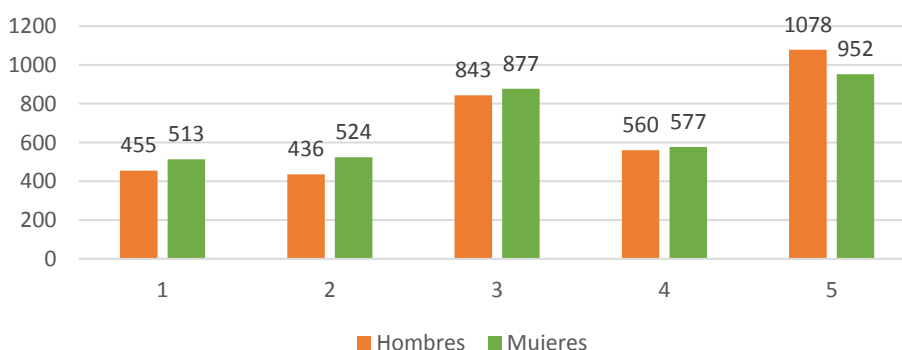


**Respuestas mujeres**



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 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:

Es común que se hagan bromas pesadas

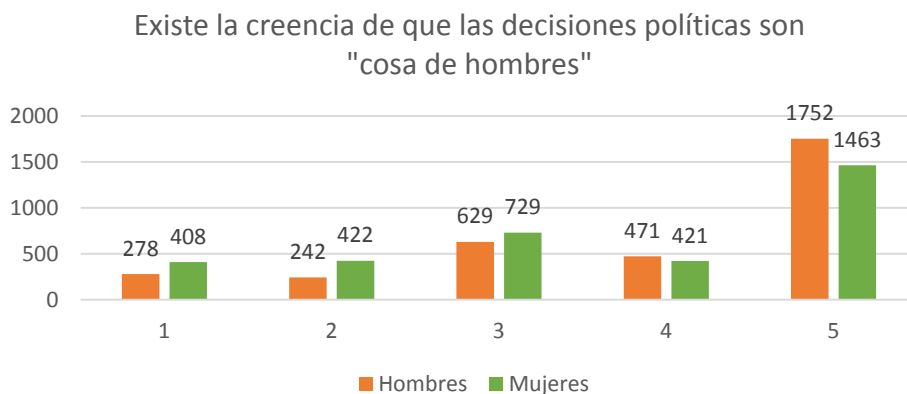


También se les hizo una pregunta de percepción sobre el poder y las decisiones políticas, en particular si estas se consideraban “cosa de hombres”. La mayoría del personal se mostró en desacuerdo con esa aseveración, ubicando el 47% de éste su respuesta en el



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

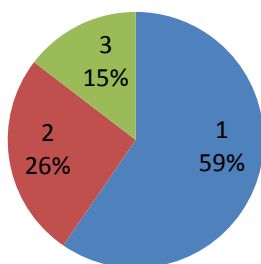
número 5. Quienes estuvieron de acuerdo con esta afirmación y le otorgaron el número 1 fue el 10% del personal y también otro 10% ubicó su respuesta en el número 2, el 20% en el número 3 y el 13% en el número 4. Así luce la desagregación por sexo de esta respuesta:



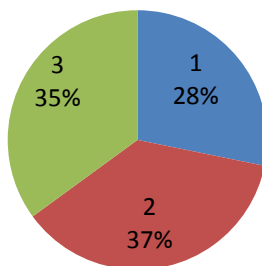
Cuando analizamos la respuesta con perspectiva de género, podemos percatarnos de que son más los hombres que afirman rotundamente en desacuerdo con esta afirmación. Las respuestas de las mujeres tienden a ser discretamente superiores en la opción 1 y 2.

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:

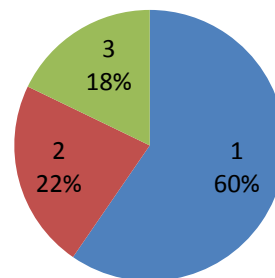
**Un medio imprescindible para resolver las necesidades económicas propias y/o de mi familia**



**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**



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

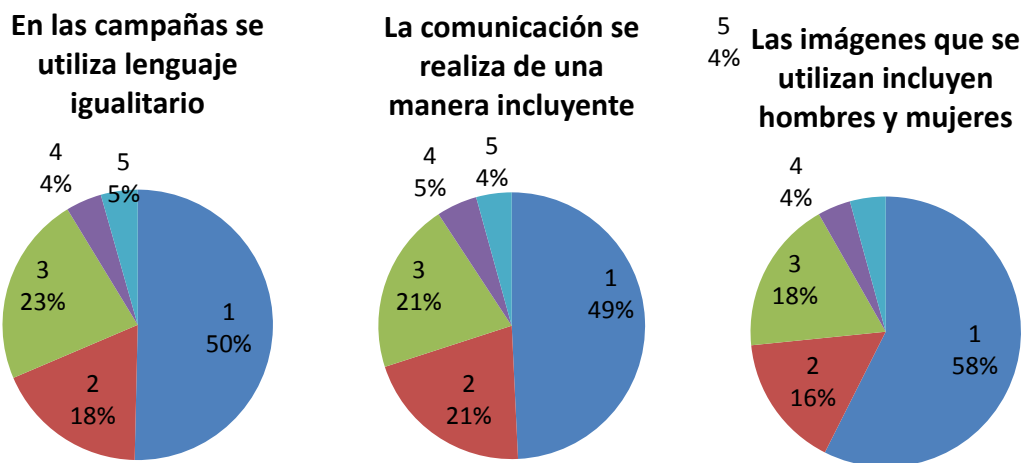
A pesar de que las reglas no se siguieron del todo, las respuestas igualmente son reveladoras: la mayor parte del personal calificó como lo más importante que su empleo actual era una actividad que le permitía realizarse en el servicio público y como persona, inmediatamente seguido por quienes encuentran 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.

**4.3. Comunicación incluyente**

En la tercera sección del cuestionario, relacionada con el tercer objetivo del PCI Federal, 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:

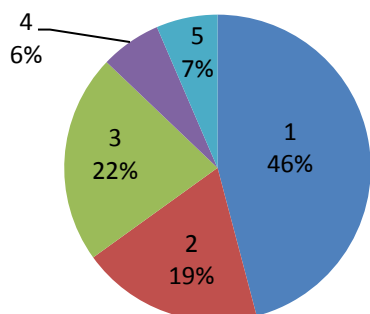


A decir del personal que trabaja en el Gobierno del Estado de Jalisco, la comunicación es en su mayoría incluyente pero todavía quedan algunas áreas de oportunidad. En cuanto al uso del lenguaje igualitario, el 50% del personal estuvo completamente de acuerdo con

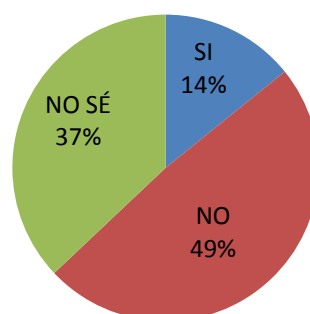
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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.

**En documentos oficiales se usa un lenguaje incluyente**



**Existe un buzón o formularios de quejas**

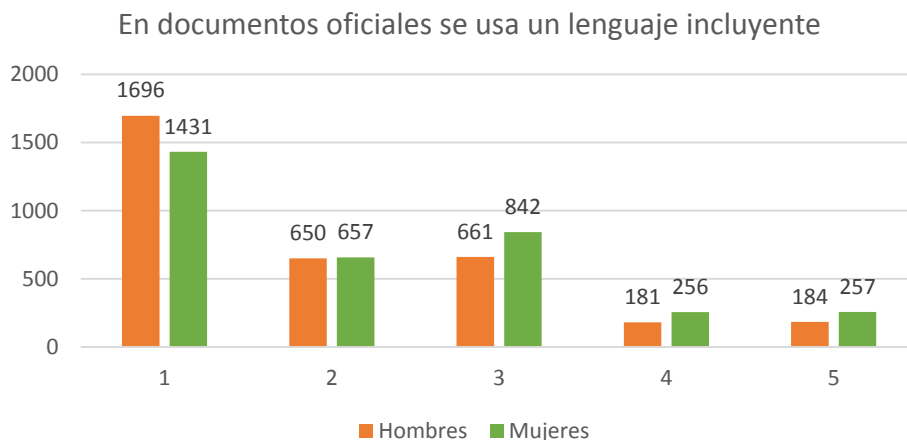
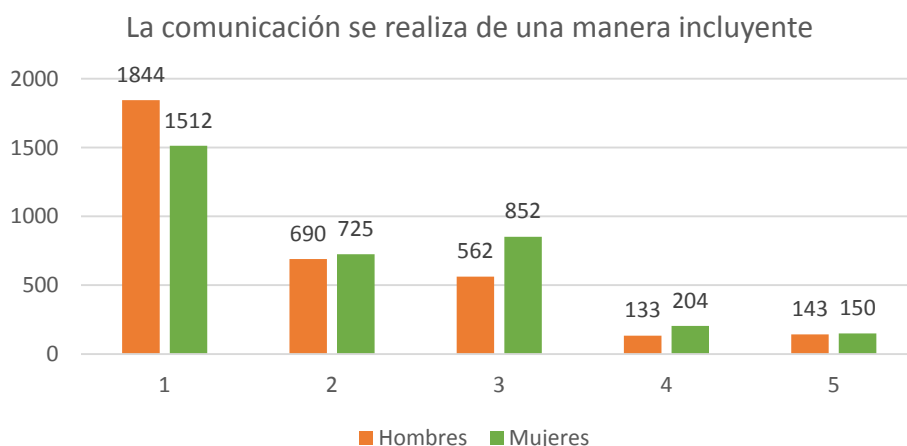
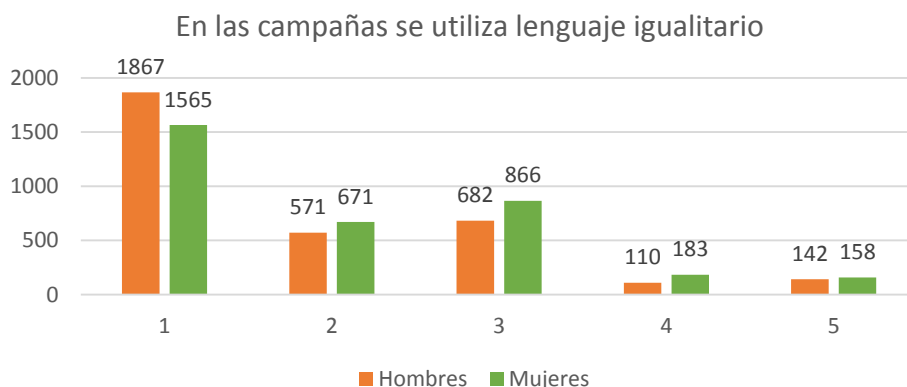


En cuanto al uso del lenguaje incluyente en documentos oficiales, el 46% asegura que sí se utiliza y ubica su respuesta en el número 1, el 19% le otorgó un número 2, el 22% un número 3, el 6% un número 4 y el 7% del personal afirma que no se utiliza un lenguaje incluyente en documentos oficiales. Esta 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 relativos a la igualdad sustantiva de género entre hombres y mujeres, 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, el tema quedó como punto a abordar en el 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 a este objetivo, tal como

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

puede observarse en las siguientes gráficas que coinciden en la misma tendencia a contestar con menor frecuencia en la opción 1, mientras que la frecuencia de las respuestas de las mujeres sube respecto a las de los hombres, conforme se avanza en las opciones intermedias.



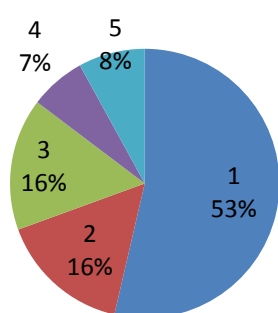
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Por último, 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.

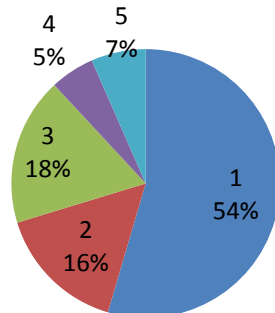
**4.4. Selección de personal**

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.

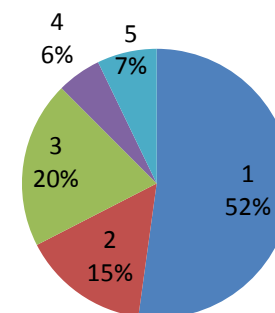
**Se permite por igual el acceso a puestos de mandos**



**En las entrevistas de trabajo no hay distinción**



**Se difunden los criterios en la selección de personal**



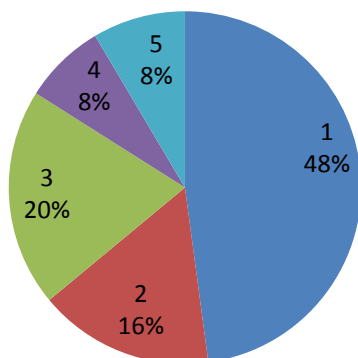
Siguiendo los mismos criterios, en donde el número 1 indica que se está totalmente de acuerdo y el 5 que está totalmente en desacuerdo, el 53% del personal manifestó que en el Gobierno del Estado de Jalisco se permite por igual a hombres y a mujeres el acceso a puestos de mandos. El 16% concuerda en 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

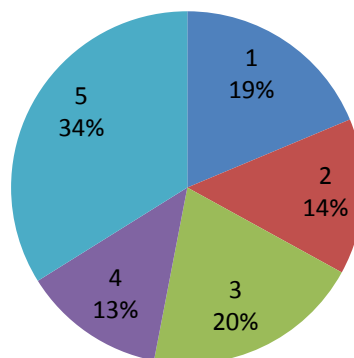
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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.

**Se asegura la igualdad al acceder a puestos**



**Se da preferencia a hombres para cargos directivos**

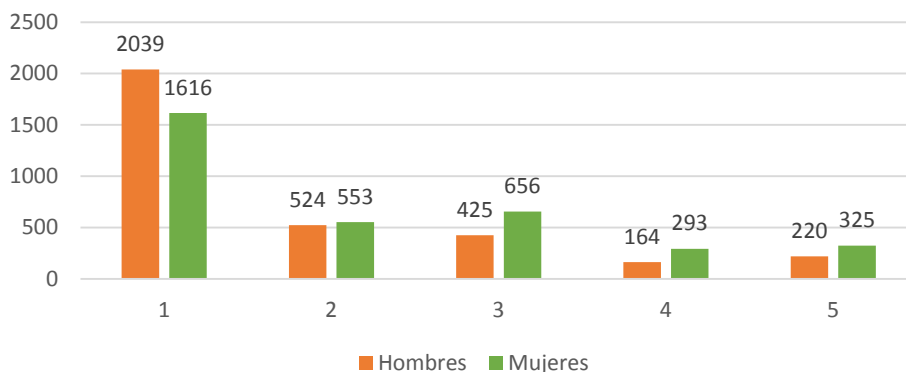


En cuanto el acceso a puestos de trabajo, el 48% del personal asegura que el acceso es igualitario para hombres y mujeres y ubicó su respuesta en el número 1. El 16% del personal encuestado decidió utilizar el número 2, el 20% el 3, el 8% el 4 y otro 8% manifestó estar en desacuerdo con esta afirmación 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.

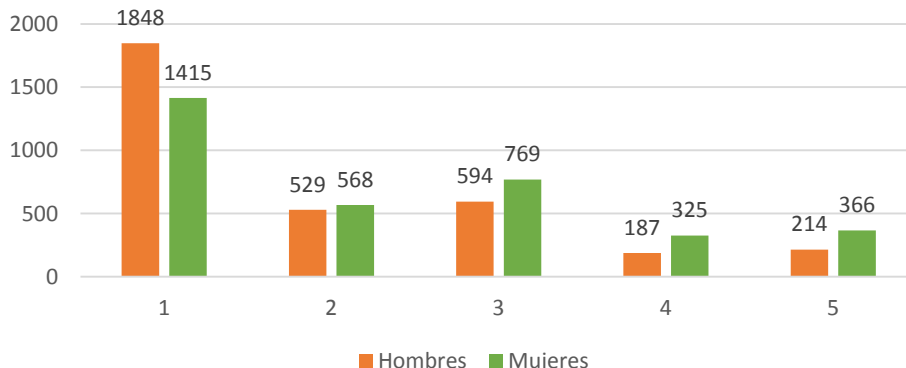
Si observamos las respuestas con el lente de género, podemos advertir que en ciertos rubros las mujeres perciben que no hay una promoción igualitaria para el ascenso de mujeres y hombres, la tendencia a la respuesta totalmente positiva es mayor cuando responden los hombres, mientras que las respuestas de las mujeres tienden a ser mayores en las opciones más cercanas al desacuerdo con la afirmación:

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

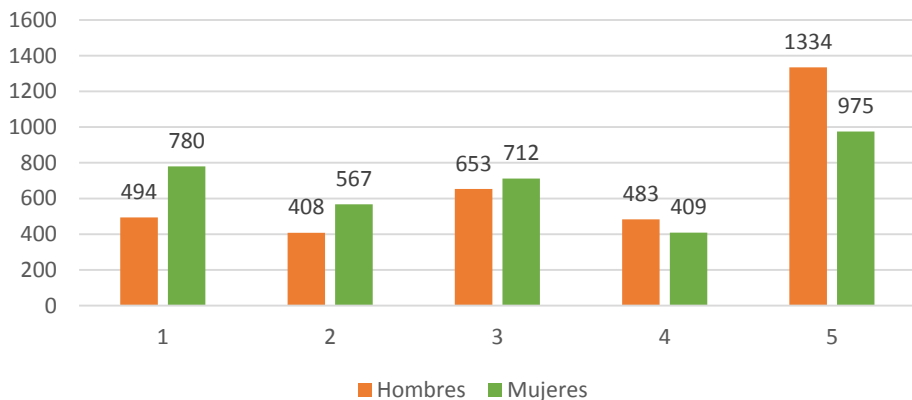
Se permite por igual el acceso a puestos de mandos



Se asegura la igualdad al acceder a puestos



Se da preferencia al género masculino para cargos directivos



En esta interesante gráfica puede observarse que aunque hay una tendencia mayoritaria a afirmar rotundamente que no se da preferencia al género masculino para acceder a cargos directivos, hay una evidente mayor tendencia de las mujeres a manifestarse de

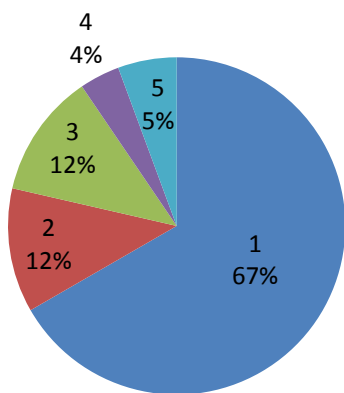
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

acuerdo con la afirmación propuesta, mientras que los hombres cargan su respuesta hacia la negación de una realidad que es patente en la Administración Pública Estatal, dado que en el organigrama de Gobierno del Estado<sup>7</sup> es evidente la abrumadora presencia de varones en puestos directivos, mientras que hay muy pocas mujeres ocupando puestos directivos.

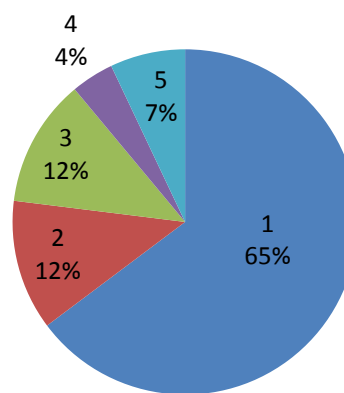
**4.5. Salarios y prestaciones**

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 aborda la cuestión sobre los sueldos y las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras. 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**



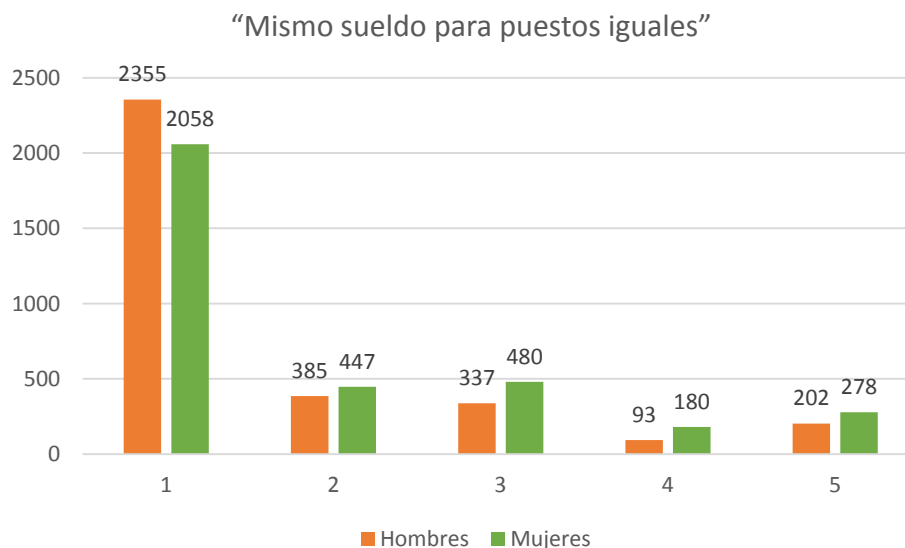
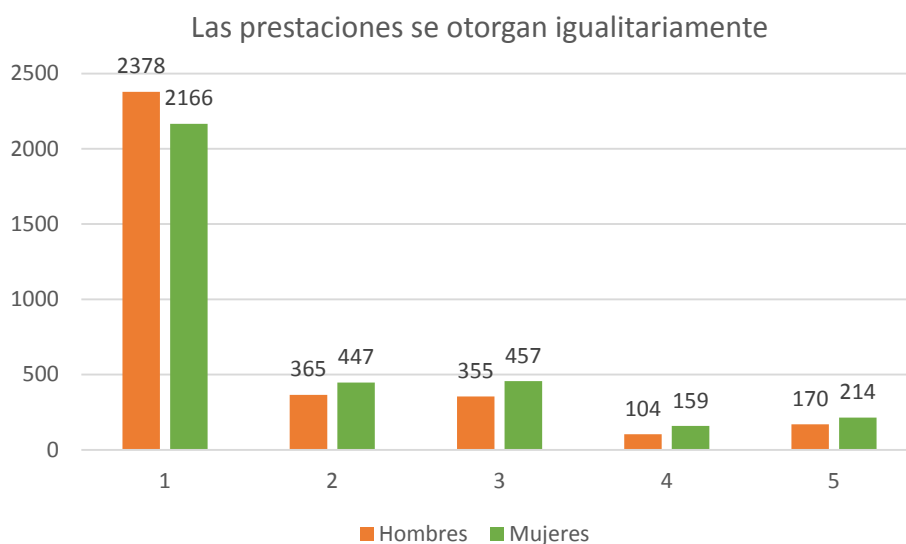
Siguiendo la misma lógica en donde el número 1 representa estar totalmente de acuerdo y el 5 totalmente en desacuerdo, podemos decir que en la sección quinta es donde encontramos más respuestas positivas y acordes a lo que se presentaba en la pregunta. En la primera de ellas en donde se cuestiona sobre 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

<sup>7</sup> <http://www.jalisco.gob.mx/es/organigrama/consulta/136>



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

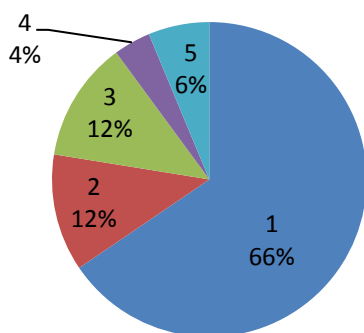
contestó que, en efecto, así era, ubicando su respuesta en el número 1, mientras que el número 2 se quedó con el 12% de las respuestas, el 3 con otro 12%, el 4 con un 4% y quienes estuvieron completamente en desacuerdo con que el sueldo era igual para puestos iguales constituyeron el 7% del personal. 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:



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

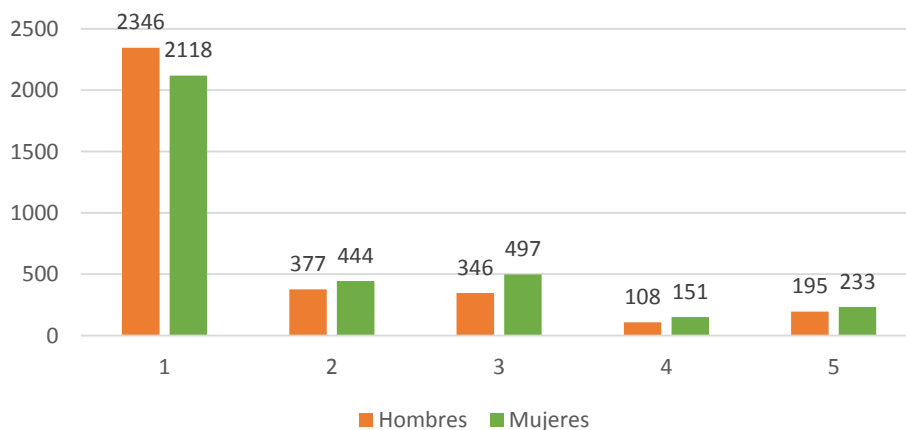
En la siguiente pregunta se cuestionó sobre el tabulador de sueldos, un sistema oficial dentro del Gobierno del Estado de Jalisco que marca cuánto debe ganar cada trabajador o trabajadora con base en su nivel dentro del organigrama. La pregunta sobre si el tabulador era o no respetado fue respondida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

**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 se ubicó con la respuesta 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.

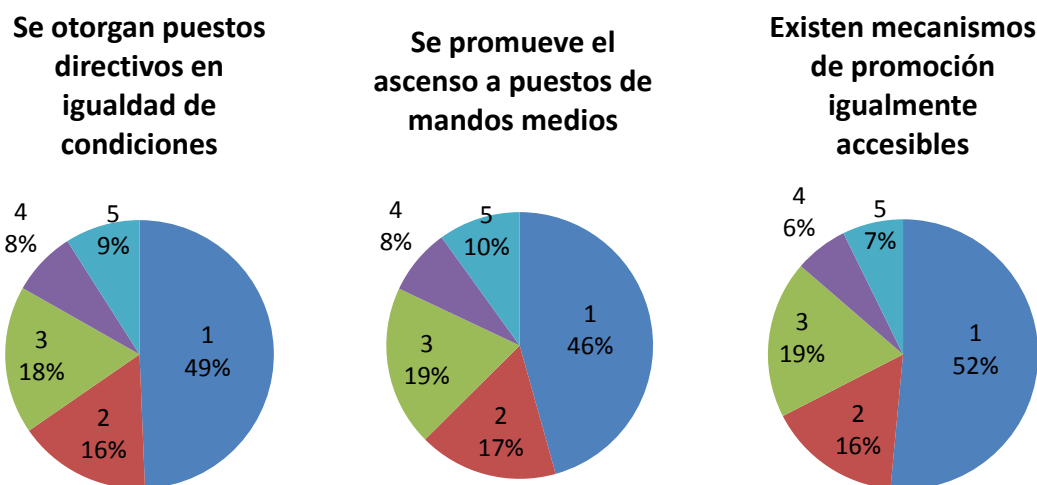
**El tabulador de sueldos es respetado**



**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, analizados con perspectiva de género. Las respuestas fueron las siguientes:

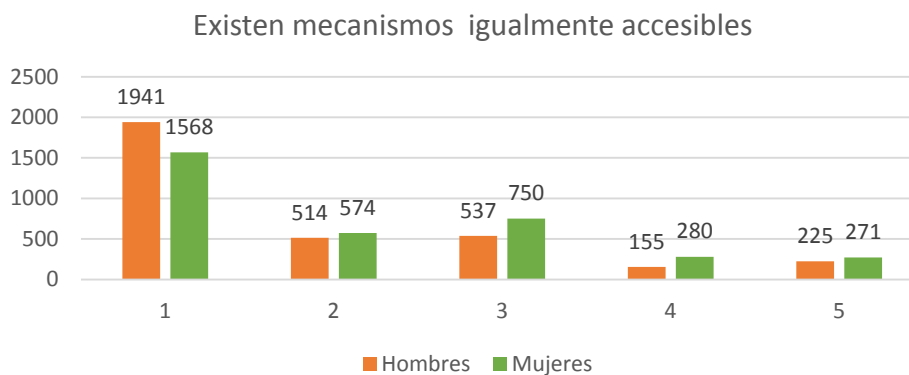
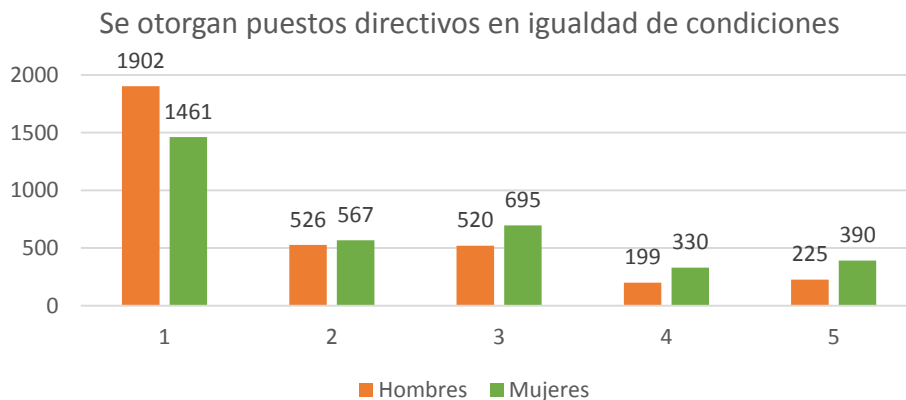


En cuanto al otorgamiento de puestos directivos, el 49% del personal afirmó que dichos puestos se otorgaban en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, ubicando su respuesta en el número 1. El 16% calificó su respuesta con el número 2, el 18% con el número 3 y el 8% con el número 4. Por último, 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.

Las respuestas segregadas nuevamente nos ofrecen un panorama diferenciado sobre las percepciones de mujeres y hombres respecto a los mecanismos de promoción existentes

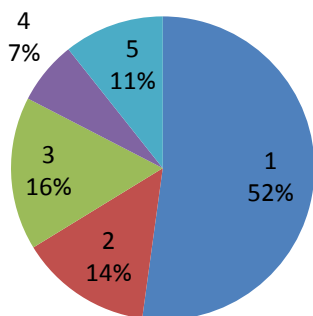
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

en la 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:

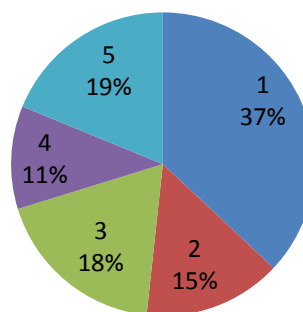


Continuando con las respuestas de esa sección, se elaboraron las siguientes gráficas:

**Se informan las bases y requisitos para competir**



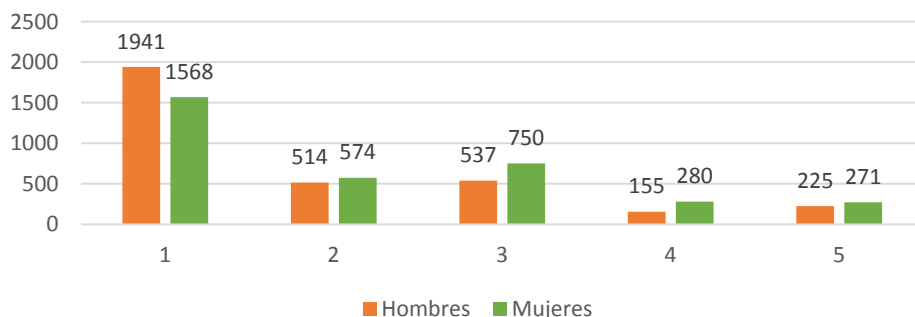
**Se otorgan equitativamente los puestos**



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

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 mayor percepción de inequidad en lo que respecta a la accesibilidad de los mecanismos para otorgar los puestos y la tendencia es mucho más clara cuando las mujeres responden respecto al otorgamiento mismo de los puestos:

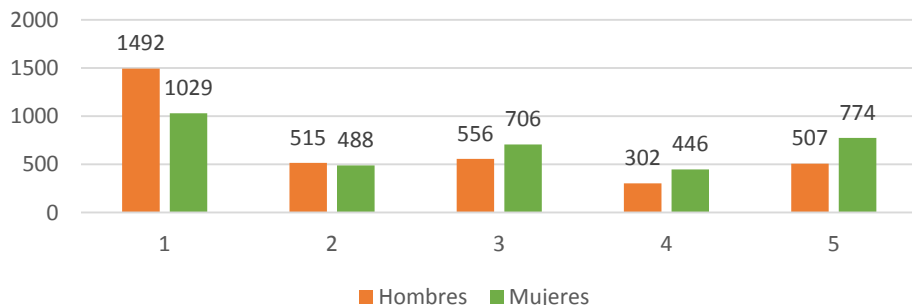
Existen mecanismos igualmente accesibles



La siguiente pregunta obtuvo las respuestas más diversas para toda esa sección. 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 contrario, y otra buena parte del personal (un 44%) está en mayor o menor medida en desacuerdo con esta afirmación.

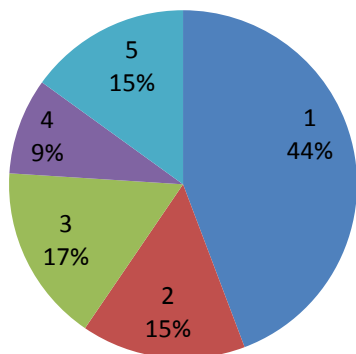
Debido a la particularidad de esta pregunta, se procedió a la desagregación por sexo, obteniendo los siguientes resultados:

Se otorgan equitativamente los puestos

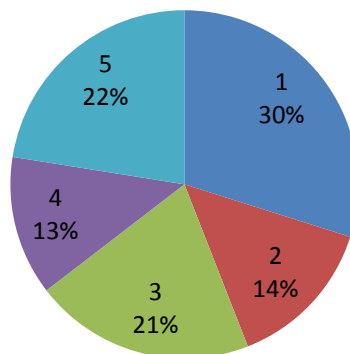


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

**Respuestas hombres**

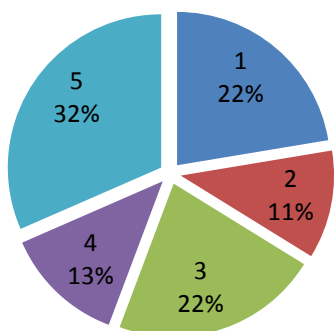


**Respuestas mujeres**

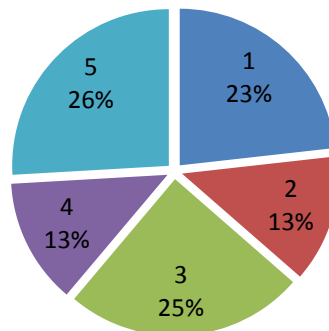


Es evidente que las mujeres están más en desacuerdo que los hombres con la afirmación de que se otorgan equitativamente los puestos sin importar la apariencia física, relaciones afectivas o algún tipo de influencia, llegando al 22% del personal femenino en la respuesta número 5 mientras que en la 1 sólo 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.

**Existen condiciones para mujeres embarazadas**



**Se apoya a quienes atienden a familiares con enfermedades**

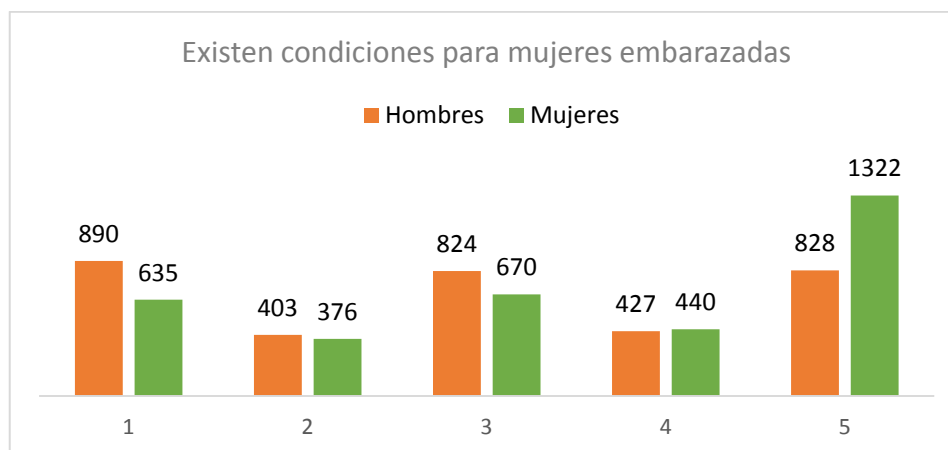


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013**  
**“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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 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.

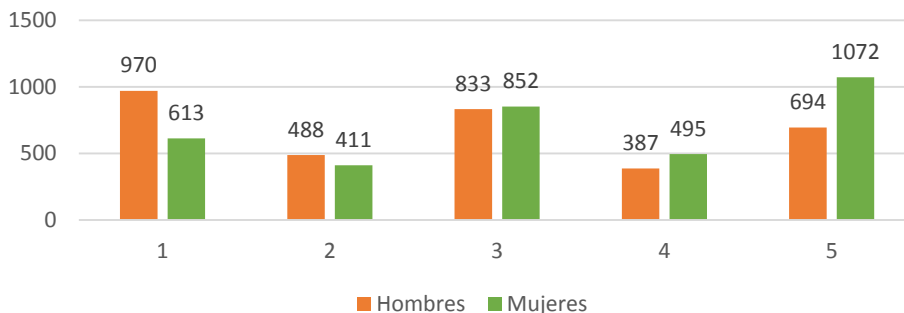
En cuanto a la última pregunta de esta sección sobre si se apoya y promueve laboralmente a quienes atienden a familiares con enfermedades, discapacidad o necesidades especiales, el 23% del personal contestó que en efecto sí se apoya a quienes tienen esta situación, ubicando su respuesta en el número 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.

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”**

Se apoya a quienes atienden a familiares con enfermedades

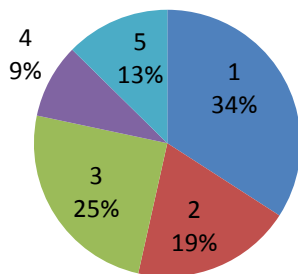


Como se puede ver, es en la parte de la corresponsabilidad con otras actividades de la vida fuera de la laboral donde se polemiza más sobre el acceso igualitario a las promociones verticales y horizontales dentro del Gobierno del Estado de Jalisco y dicha cuestión será abordada más a profundidad en la octava sección del cuestionario.

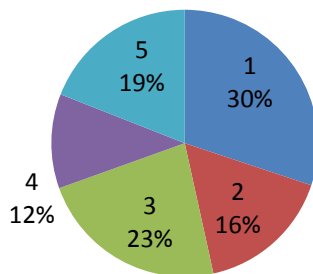
**4.7. Capacitación y formación de personal**

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:

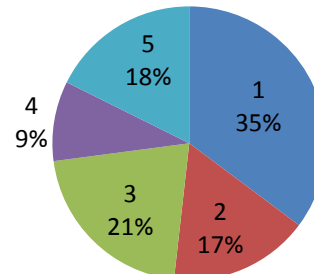
**Hay mecanismos claros para solicitar capacitación**



**Los talleres inciden positivamente en el ascenso del personal**



**Capacitación se realiza siempre en horario laboral**





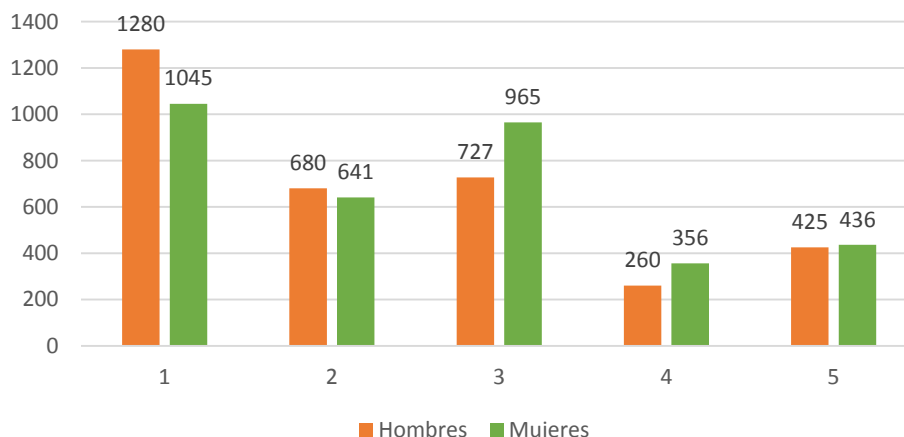
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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 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, 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 mujeres que hombres y que aunque la diferencia no es tan grande, la tendencia se repite en la respuesta “2”.

Hay mecanismos claros para solicitudes de capacitación

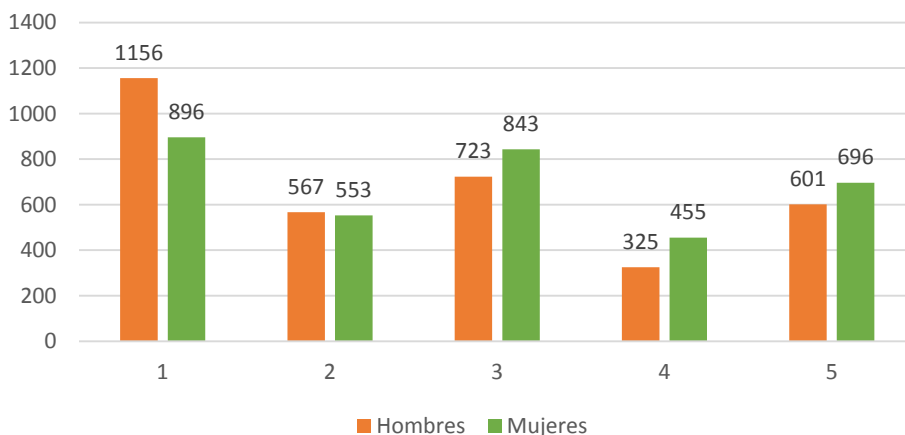


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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.

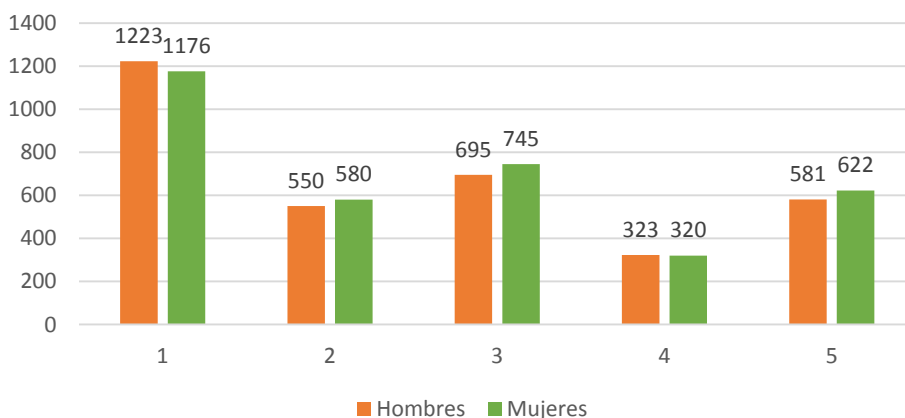
En cuanto a la incidencia de los talleres de capacitación en los ascensos de puestos, analizando con perspectiva de género descubrimos que se repite la tendencia de la gráfica anterior, es decir, que las respuestas positivas tienen mayoría de hombres, mientras que las negativas de mujeres. Esto significa 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.

Los talleres inciden positivamente en ascenso



Finalmente, en lo que al horario de las capacitaciones respecta, no se observa una tendencia clara que diferencia la opinión de hombres y mujeres.

Capacitación se realiza siempre en horario laboral

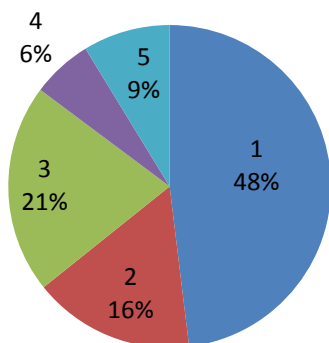


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

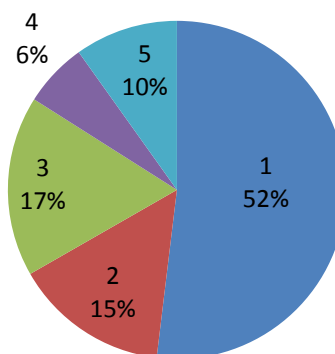
Un tema importante en las capacitaciones son los horarios, ya que existen muchas opiniones al respecto. Para los expertos en el tema las capacitaciones deberían ser siempre en horario laboral, respetando el tiempo libre del personal. De las más de 6,000 personas que respondieron la encuesta sólo el 35% 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.

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

**Se elabora programa considerando sólo las competencias**



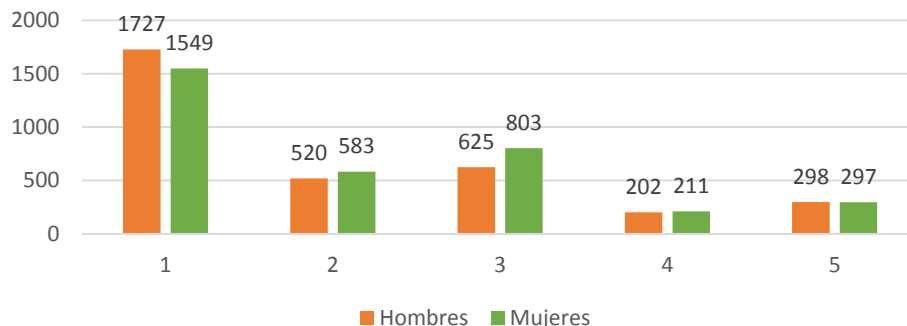
**Las ofertas de capacitación se hacen sin distinción**



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, descubrimos que la respuesta número 1 de las mujeres es menor que la de los hombres. Es decir, las mujeres tienen ligeramente a considerar que hay discriminación al elaborar las capacitaciones:

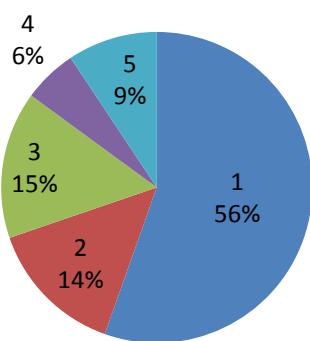
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Se elabora capacitación considerando sólo las competencias

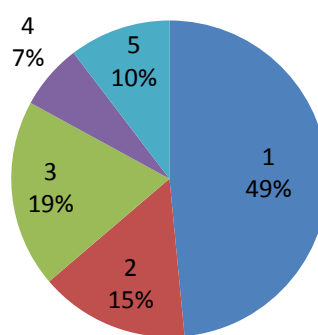


Por otro lado, al momento de ofertar dichas capacitaciones, el 52% del personal manifestó que las ofertas de capacitación se hacen de manera transparente y sin distinción por razones de género, eligiendo para representar su respuesta el número 1, mientras que un 15% decidió ubicarse en el 2, un 17% en 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:

**Respuestas hombres**



**Respuestas mujeres**

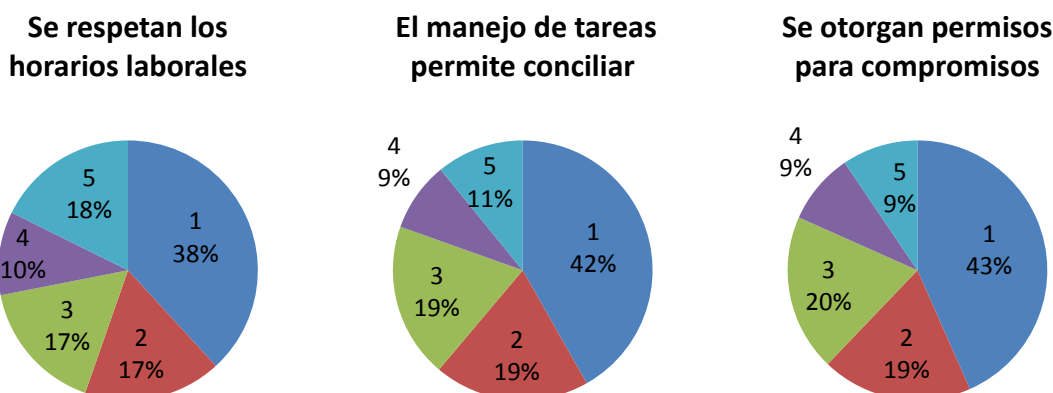


En la desagregación por sexo, podemos ver que son mayoritariamente los hombres los que afirman que las ofertas de capacitación se hacen de manera transparente y sin distinción por razones de género con un 56% de las respuestas frente a un 49% de las mujeres que hicieron la misma afirmación. Por otro 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.

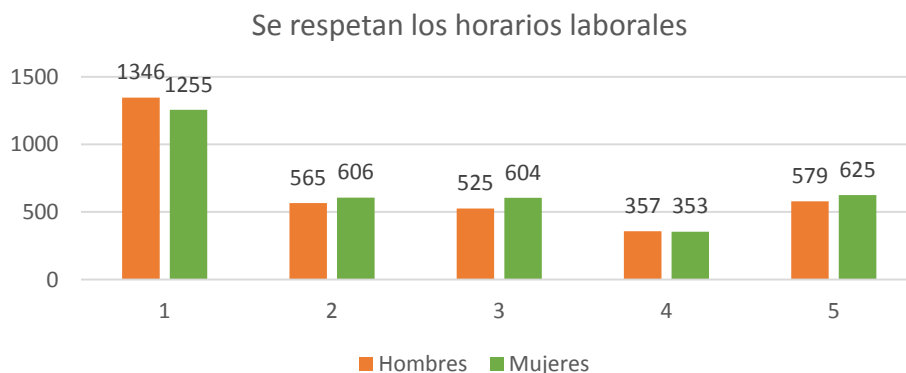
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

**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.

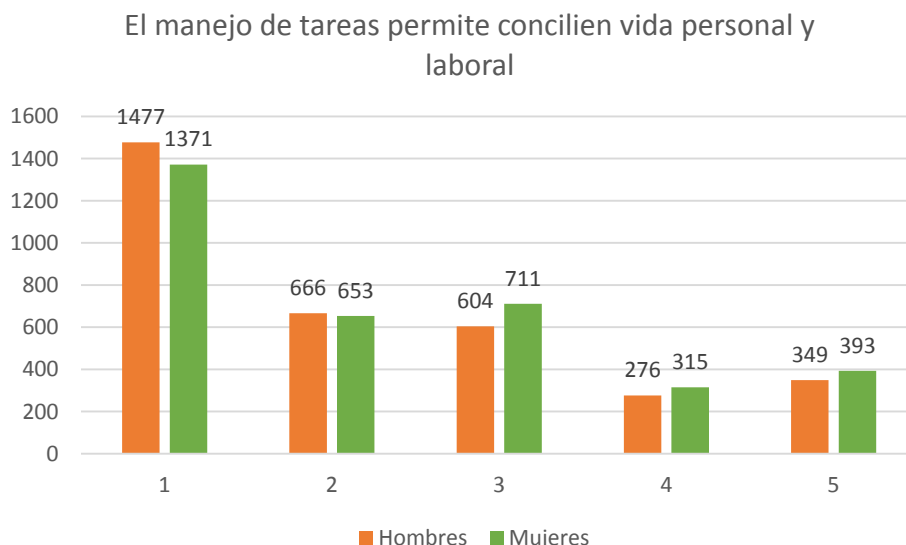


Sobre el respeto a los horarios, el 38% del personal considera que en el Gobierno del Estado de Jalisco se respetan los horarios laborales para no interferir en la vida familiar o en las expectativas personales de la vida de quienes laboran ahí y le dieron a su respuesta el número 1. Sin embargo, un 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. En la desagregación por sexo podemos ver que la mayoría del personal que considera que no siempre se respetan los horarios son mujeres y que son menos mujeres que hombres quienes afirman taxativamente que sí se respetan los horarios:



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

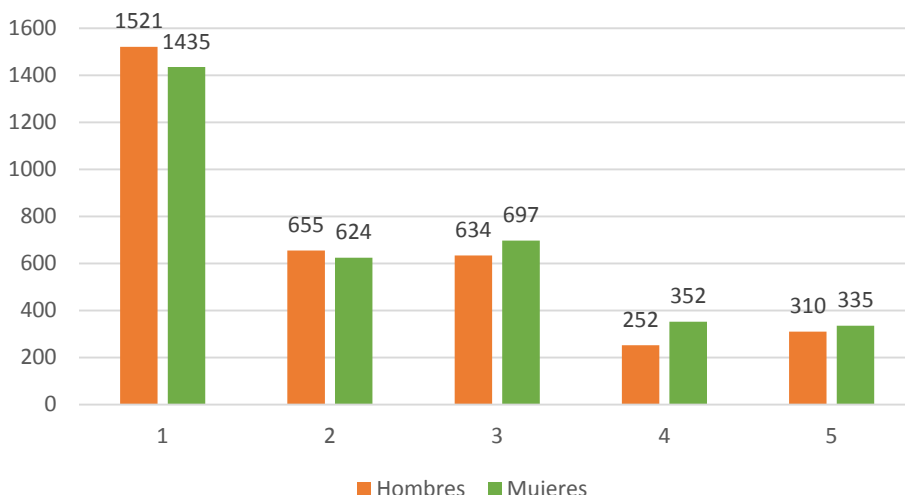
Para el 42% del personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco el manejo de tareas y actividades permite que concilien su vida personal y laboral, independientemente del sexo y/o nivel de puesto y por tanto le otorgaron a su respuesta el número 1. Un 19% concordó con la mayoría de la afirmación 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 a quienes son más escépticos sobre la conciliación de los dos ámbitos:



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. La cantidad de mujeres que considera que no se otorgan los permisos para atender compromisos es ligeramente superior al de hombres:

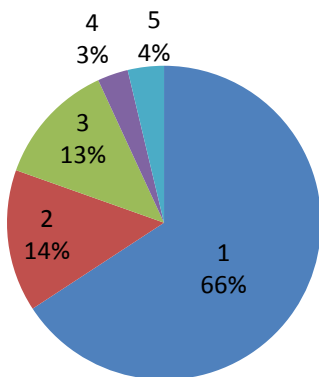
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Se otorgan permisos para atender compromisos

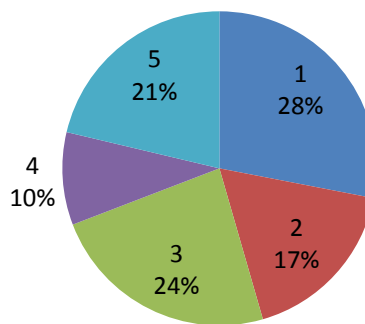


Un par de preguntas se hicieron dirigidas al caso específico de las mujeres embarazadas y con hijos. Las respuestas fueron las siguientes:

**Se apoya a mujeres tras licencias de maternidad**

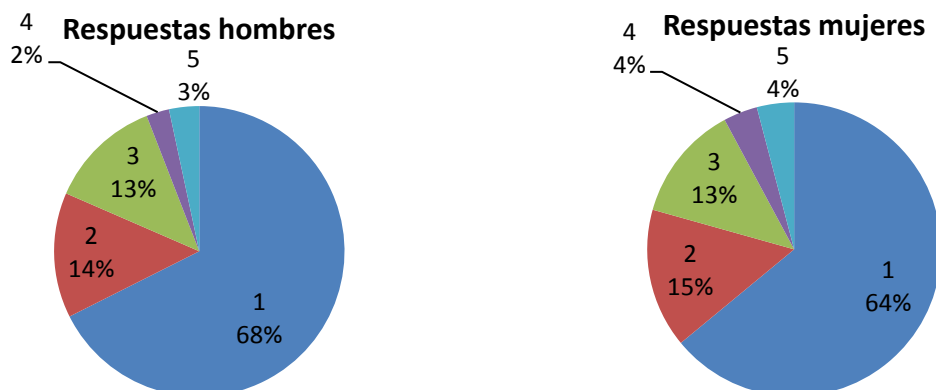


**Las mujeres sin hijos tienen más posibilidades de conciliar su vida laboral y personal**



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:

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

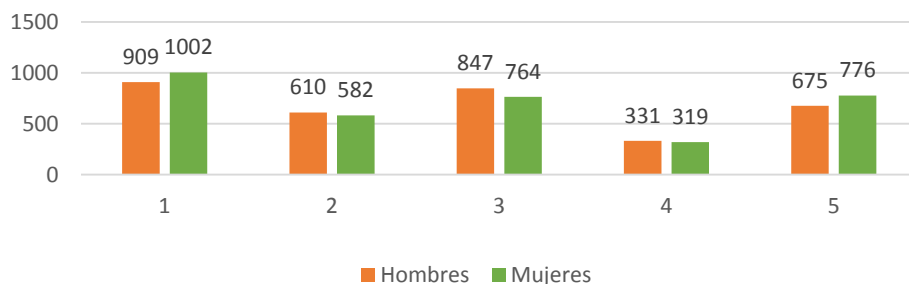


Al hacer la desagregación por sexo nos encontramos con que los números son muy parejos entre hombres y mujeres e incluso la mayoría de las mujeres (64%) manifiesta que sí hay una reincorporación idónea al ámbito laboral de las mujeres que hacen uso de sus licencias de maternidad y un 68% de los hombres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

Las mujeres sin hijos tienen más posibilidades de conciliar su vida laboral con la personal respecto a las que son madres



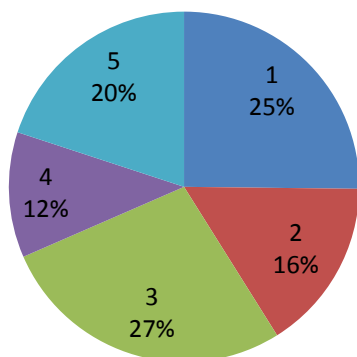


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

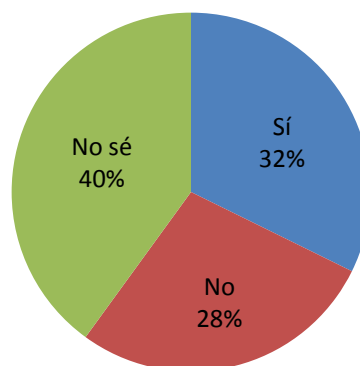
Como podemos observar, en este caso tampoco difieren mucho las respuestas entre ambos sexos, aunque sí hay un 2% mayor de mujeres que afirman que sí es más fácil conciliar la vida profesional y la personal cuando no tienes hijos, pero también un 3% de mujeres que afirman exactamente lo contrario. Esta respuesta se vuelve sumamente interesante cuando 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**

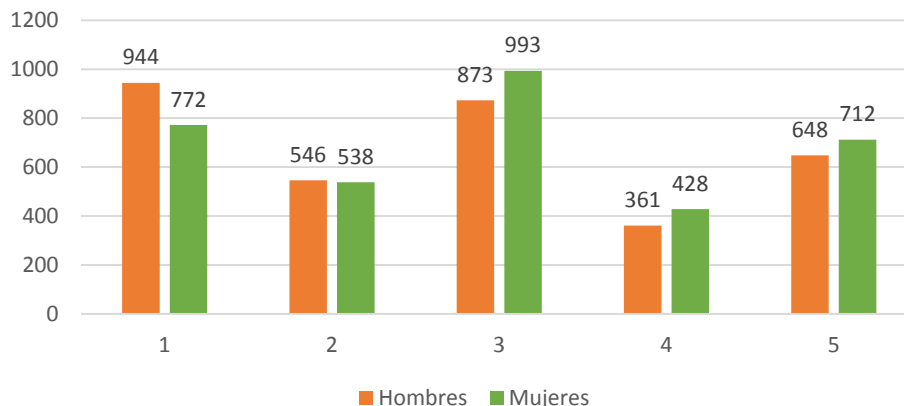


En cuanto al apoyo que se brinda a los padres para que participen en el cuidado de sus hijos e hijas, las respuestas muestran una gran diversidad en la cual sólo una cuarta parte del personal (25%) afirma que existen dichas condiciones y respondió con el número 1, mientras que la mayoría (27%) prefirieron 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:

**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 padres para que participen en cuidado de sus hijos e hijas



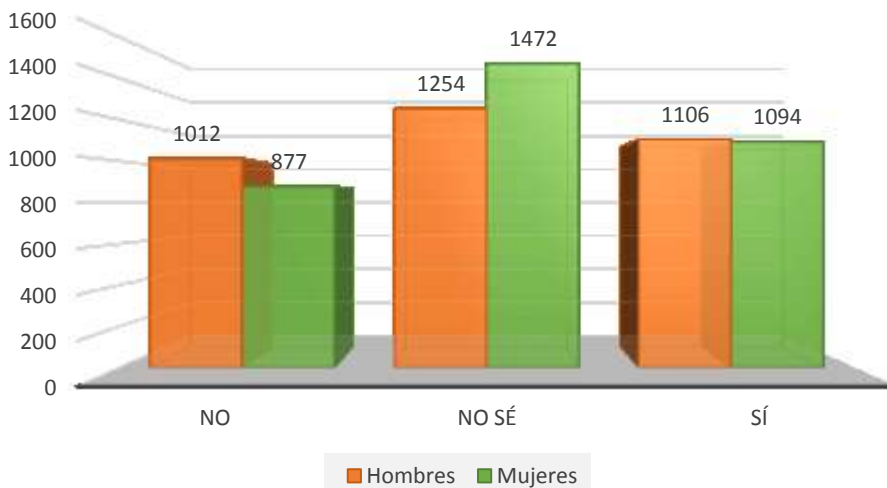
De acuerdo a las gráficas, la percepción de que los hombres no participan en el cuidado de sus hijos e hijas porque no existen las condiciones, si bien es muy similar entre ambos sexos, se da principalmente entre las mujeres con un 21% de las respuestas. El lado positivo, por el contrario, aquel que 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 un 28% de las respuestas. 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 que no se apoya suficientemente a los padres para que participen en el cuidado de los hijos.

También se cuestionó sobre los permisos de paternidad al momento del nacimiento de un nuevo hijo o hija al personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco. 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 de otorgan o no.

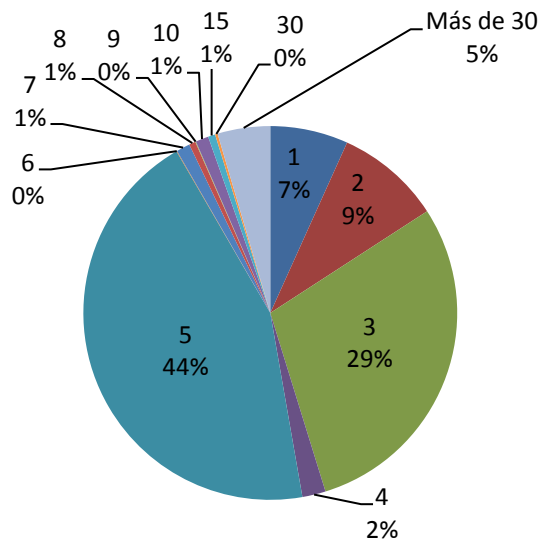
A continuación se pueden ver las respuestas desagregadas por sexo:

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

**Se otorga un permiso o licencia por paternidad**



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

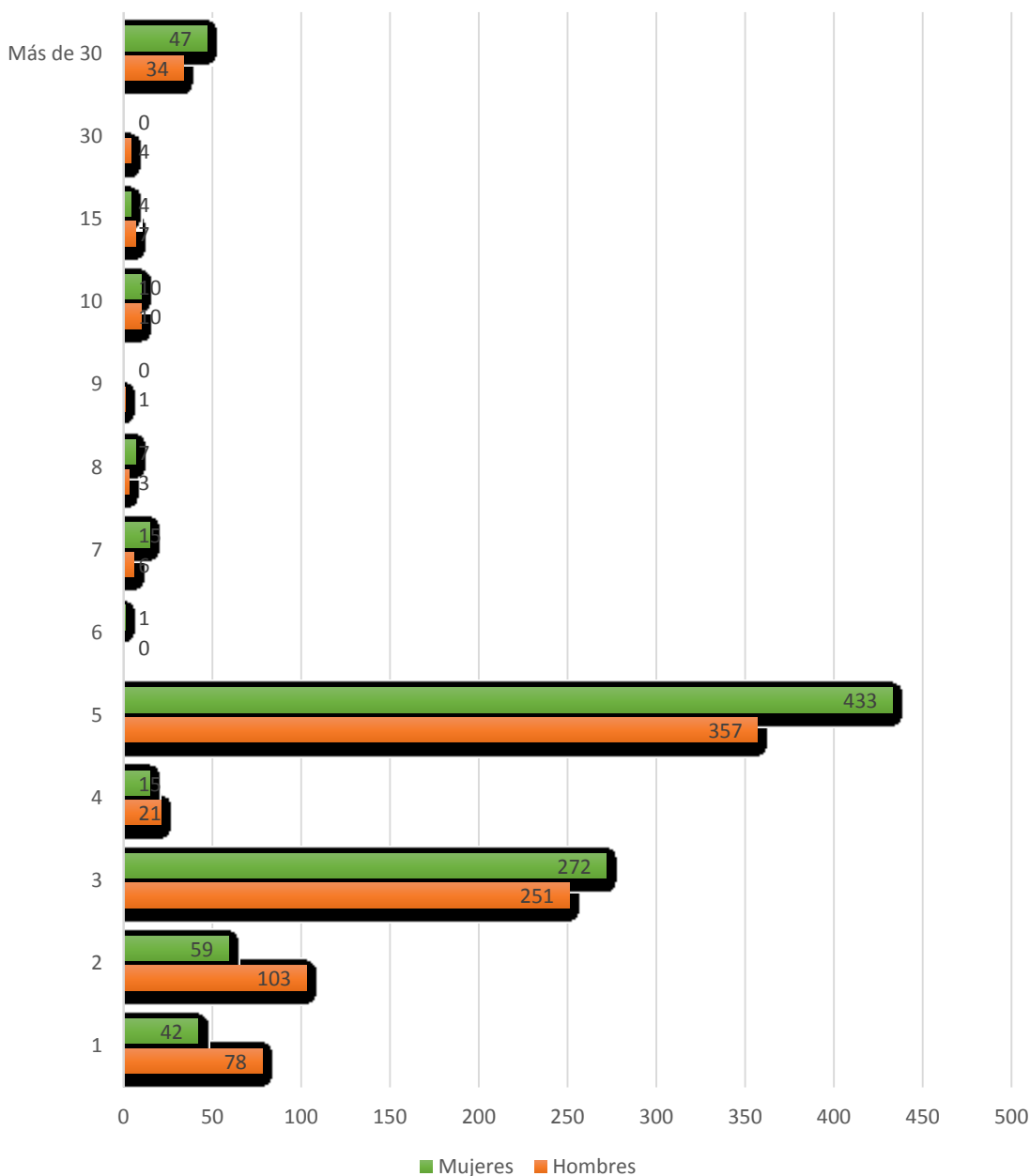


La diversidad de respuestas es inmensa y van desde un día hasta más de 30 días. La mayoría (44%) convino en que se les otorgaba un total de 5 días, seguidos por un 29% que aseguró que se otorgaban 3 días, un 9% que afirmó que eran 2 días, un 7% que dijo que sólo un día y un 5% que manifestó que se otorgaban más de 30 días de permiso por paternidad. El resto de las respuestas alcanzan un máximo de 2% (4 días) y algunas otras

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

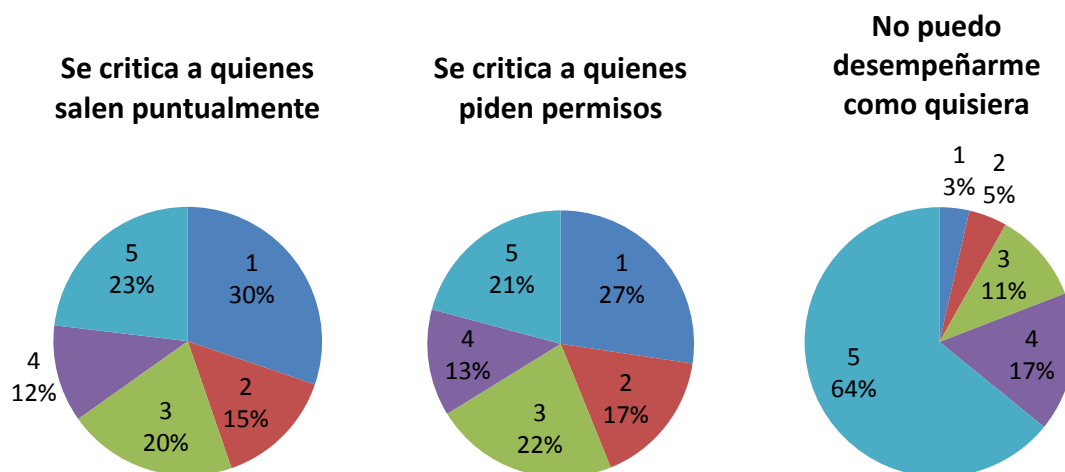
no alcanzan ni siquiera el 1%. Ya que en ocasiones este permiso obedece a reglamentos internos de cada dependencia, es posible que una buena parte de la diversidad de las respuestas se deba a esta cuestión. Al desagregar por sexo descubrimos que las mujeres creen que la licencia por paternidad es más grande 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:

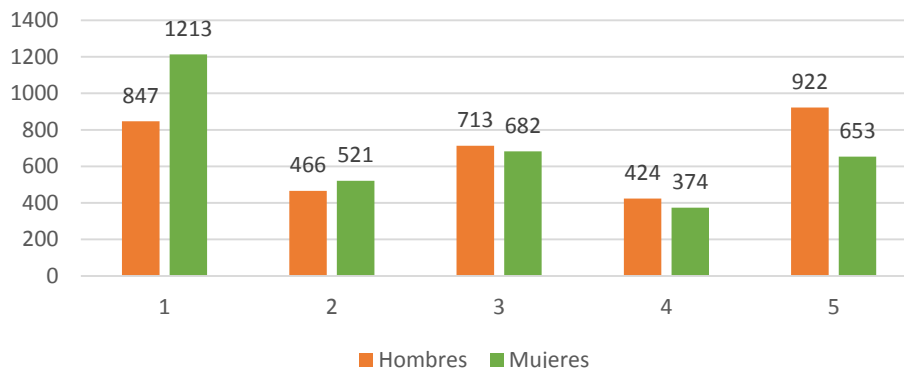


Hay una percepción generalizada entre el personal del Gobierno del Estado de Jalisco que quien sale temprano o pide permiso es criticable, tal y como lo demuestran las respuestas. En cuanto a la salida puntual, sólo el 23% del personal manifestó que no se criticaba a quienes salían a la hora pautada, 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 puntalmente del trabajo (respuesta 1) y que al mismo tiempo están menos inclinadas que los hombres a pensar que no existe tal crítica (respuesta 5).

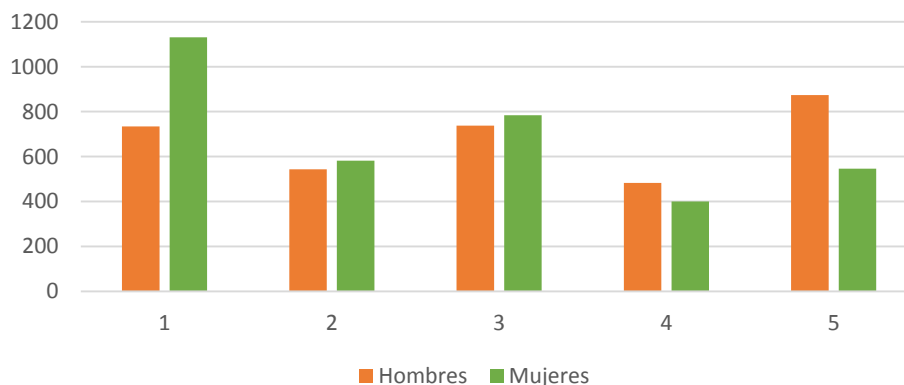
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Se critica a quienes salen puntualmente  
(1 = Frecuentemente, 5 = Nunca)



Lo mismo sucede en la pregunta sobre los que piden permisos para compromisos. Combinando las respuestas desagregadas a las preguntas 8.8 y 8.9 podemos concluir que las mujeres perciben mucho más la crítica que los hombres.

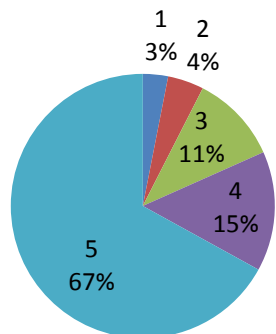
Se critica a quienes piden permisos para compromisos  
(1 = Frecuentemente, 5 = Nunca)



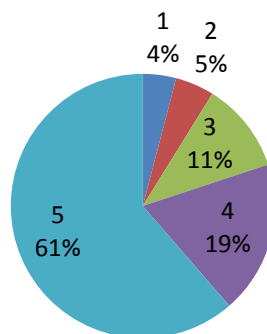
Sobre el desempeño laboral, un 64% del personal afirmó que nunca ha sentido que no pueden desempeñarse como quisieran en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. Del personal restante, un 17% aceptó que en ocasiones le sucede y contestó con el número 4, un 11% dice que llega a suceder y se ubicó en el 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:

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

**Respuestas hombres**



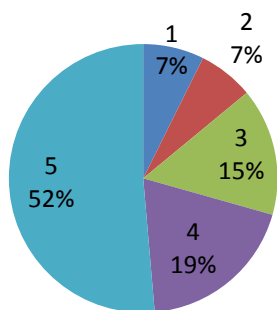
**Respuestas mujeres**



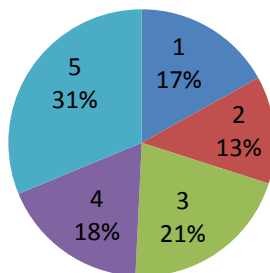
De acuerdo a los resultados desagregados, es más común que las mujeres tengan el sentimiento de que no pueden desempeñarse como quisieran en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares, sin embargo, es algo que no se percibe como común o frecuente en ninguno de los dos sexos.

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:

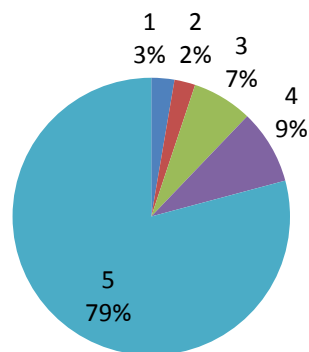
**Siento conflicto entre el tiempo que paso en el trabajo y el que quisiera pasar con mi familia**



**He dejado de asistir a actividades familiares**



**He pensado renunciar por mis responsabilidades**



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

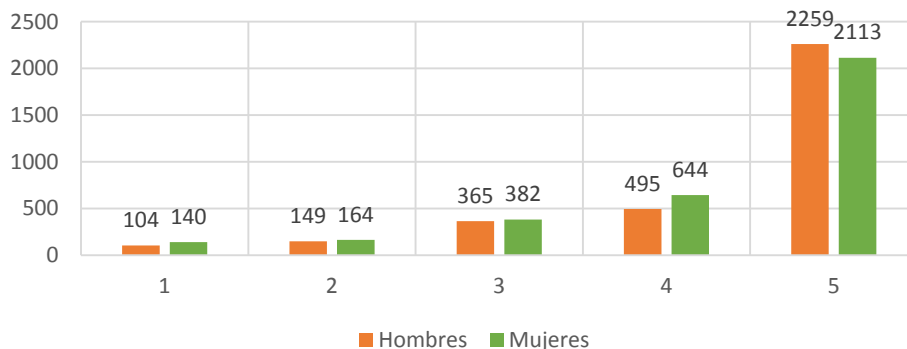
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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.

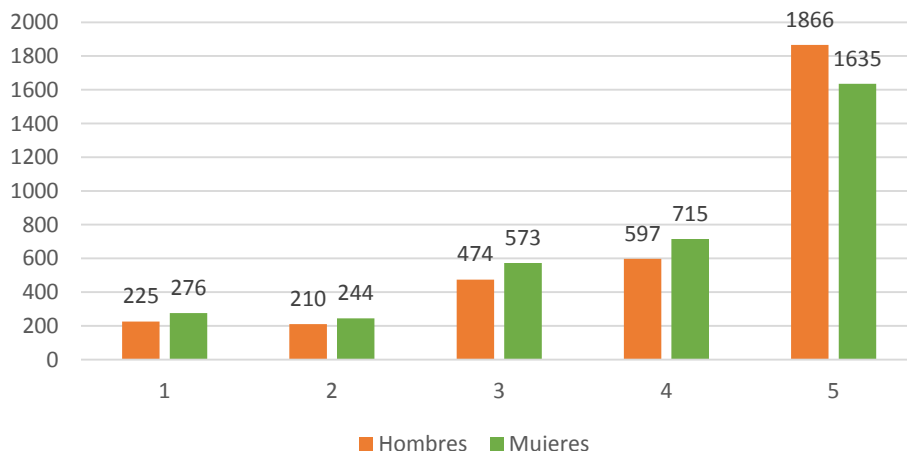
Por otro lado, un 31% dijo que nunca ha dejado de asistir a actividades familiares por compromisos de trabajo, mientras que un 69% restante sí ha tenido que dejar de lado esas actividades por cumplir con sus labores: un 18% contestó con el número 4, un 21% con el número 3, un 13% con el número 2 y un 17% del personal manifestó que frecuentemente deja de asistir a dichas actividades por atender compromisos de índole laboral.

Desagregando por sexo encontramos lo siguiente:

No puedo desempeñarme como quisiera por responsabilidades familiares

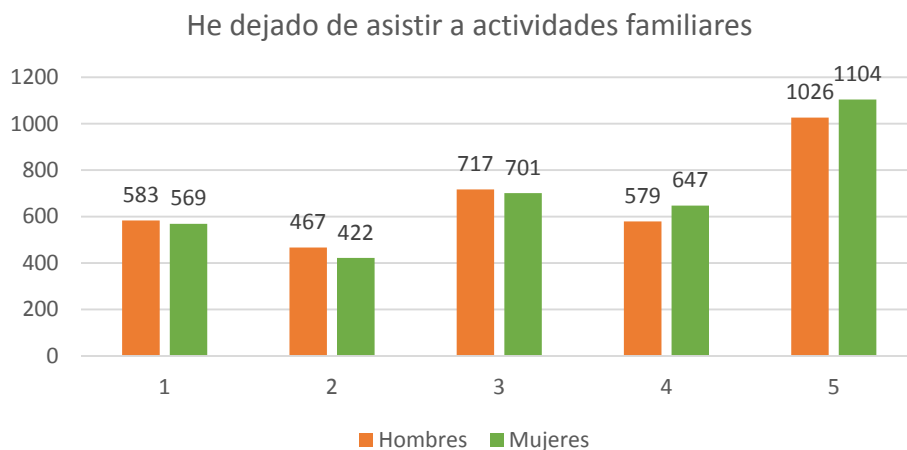


Siento conflicto entre el tiempo que paso en el trabajo y el que quisiera pasar con mi familia





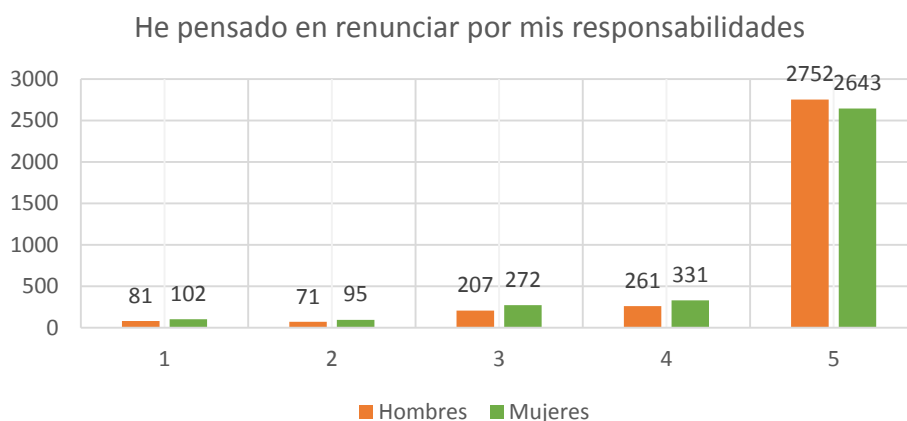
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**



Las mujeres 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.

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.

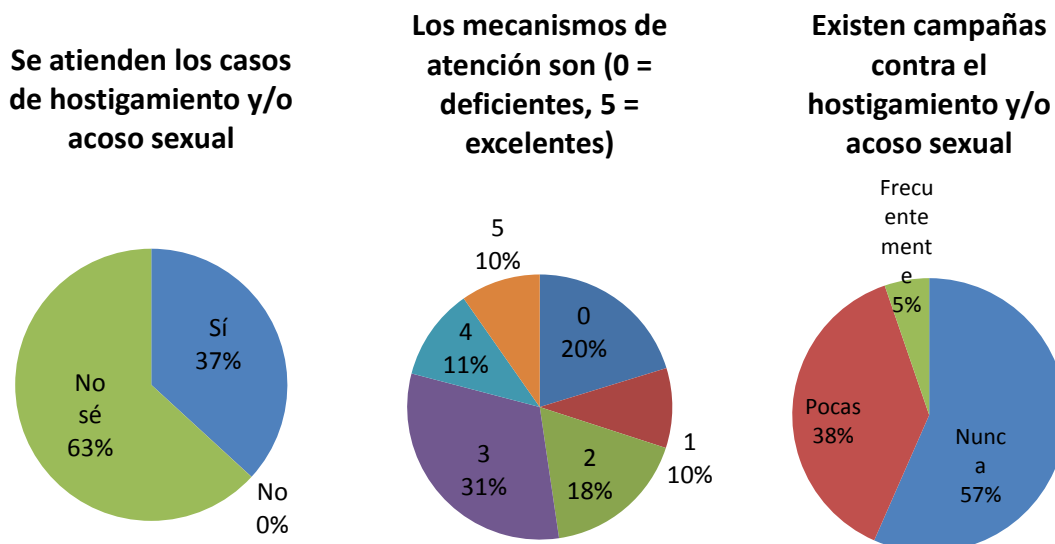
En esta pregunta encontramos que las mujeres tienden a pensar en renunciar con mayor frecuencia que los hombres, aunque las diferencias son pequeñas.



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

**4.9. Hostigamiento y acoso sexual**

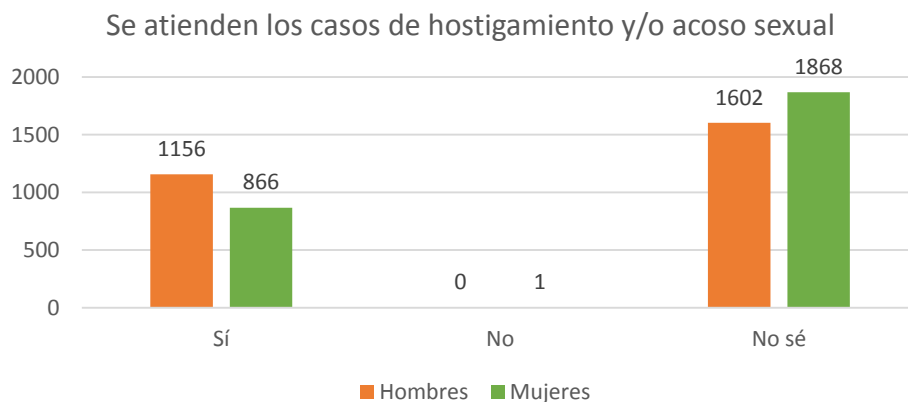
La última sección de la encuesta, dedicada al hostigamiento y acoso sexual y relacionada al noveno objetivo del PCI, ahonda sobre el conocimiento de estas prácticas entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco y su percepción sobre la frecuencia con que esto sucede y los mecanismos que hay para denunciarlo. De entrada, se aclara en la encuesta que se entiende por hostigamiento el acto de asediar reiteradamente con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose de una posición jerárquica privilegiada, y como acoso sexual 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.



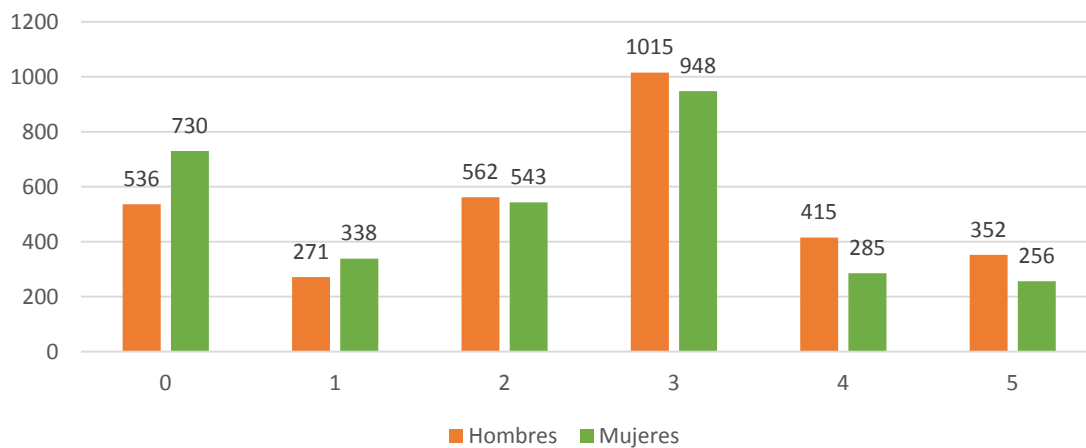
Lo primero que resalta en las gráficas de los resultados es la poca información que se tiene con el tema del hostigamiento y el acoso sexual. En la primera pregunta el 63% del personal acepta no saber si se atienden o no los casos de hostigamiento y acoso sexual, frente a un 37% que afirma que sí se 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 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.

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

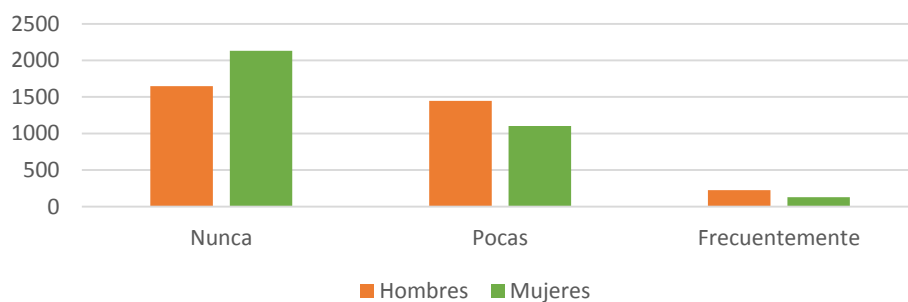
La desagregación por sexo nos arroja los siguientes resultados:



Los mecanismos para atender casos de hostigamiento son  
(0 = deficientes, 5 = excelentes):



Existen campañas contra el hostigamiento

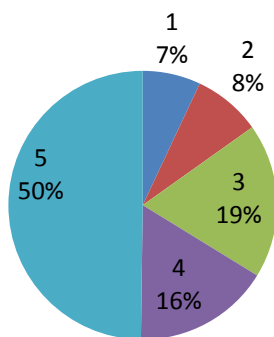


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013**  
**“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

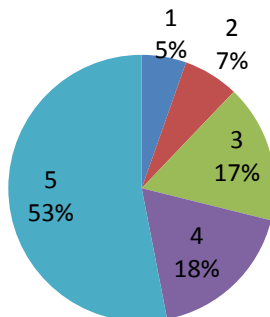
La información desagregada nos arroja que el desconocimiento sobre la atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual es mayor en las mujeres en un 10% respecto a los hombres, mientras que un 10% más de los hombres afirma que dichos casos sí se atienden. Por otro lado, las mujeres consideraron peor en un 7% a los mecanismos de atención, calificándolos como deficientes. Sólo un 8% de las mujeres respecto al 11% de los hombres los calificaron como excelentes. Por último, un 63% de las mujeres (13% más que los hombres) asegura que nunca existen campañas de acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo y un 33% afirma que son pocas, llegando a un 96% de mujeres que consideran pocas o nulas dichas campañas frente a un 93% de los hombres (50% consideran que son nulas y 43% que son pocas) que manifestaron lo mismo.

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:

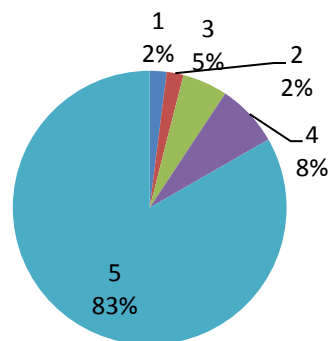
**Comentarios sexistas**



**Conversaciones incómodas sobre temas sexuales**



**Contactos físicos sin consentimiento**



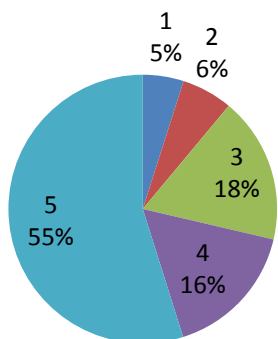
El 50% del personal asegura que jamás se escuchan comentarios sexistas en el área de trabajo y respondió utilizando el número 5, un 16% eligió el número 4, un 19% el 3, un 8% el 2 y un 7% el número 1. En cuanto a las conversaciones incómodas sobre temas sexuales un 53% asegura que éstas nunca se dan 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

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

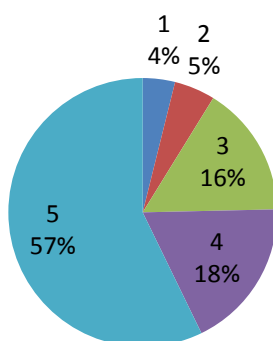
asegura que jamás se dan contactos físicos sin consentimiento y utilizó el número 5 para responder. Un 8% prefirió usar el número 4, un 2% el 2, un 5% el 3 y un 2% el número 1.

Así quedaron las respuestas al desagregarlas por sexo, presentando primero la de los hombres y después la de las mujeres:

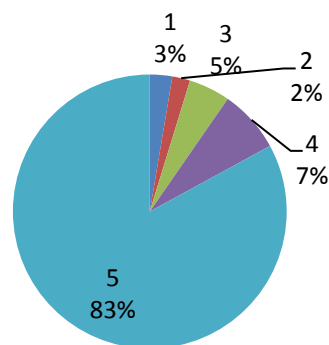
**Comentarios sexistas**



**Conversaciones incómodas sobre temas sexuales**



**Contactos físicos sin consentimiento**



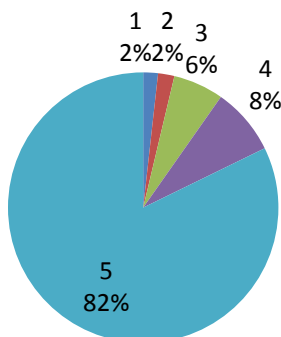
Como se puede apreciar en las gráficas, son más los hombres que consideran que los comentarios sexistas y las conversaciones incómodas sobre temas sexuales son actividades que jamás pasan en el espacio laboral (un 10% más en el caso de los comentarios y un 8% más en el caso de las conversaciones incómodas). También, son más las mujeres que afirman que los comentarios suceden frecuentemente (9%) respecto a los hombres (5%), al igual que en las conversaciones (7% frente a 4%, respectivamente). En los contactos físicos, sin embargo, son más los hombres que afirman tanto que nunca

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

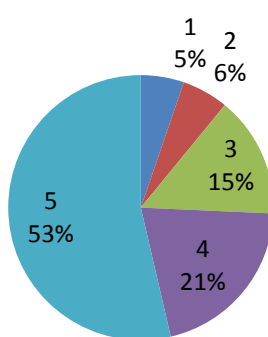
sucede como que sucede muy frecuentemente, dándose ahí las principales variaciones entre las respuestas de hombres y mujeres en este punto.

Las respuestas de esta última sección continuaron de este modo:

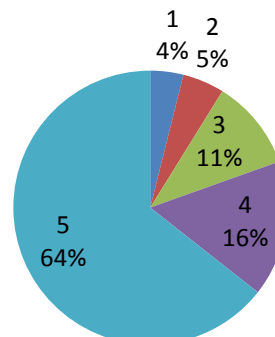
**Proposiciones sexuales inesperadas**



**Comentarios con contenido sexual**



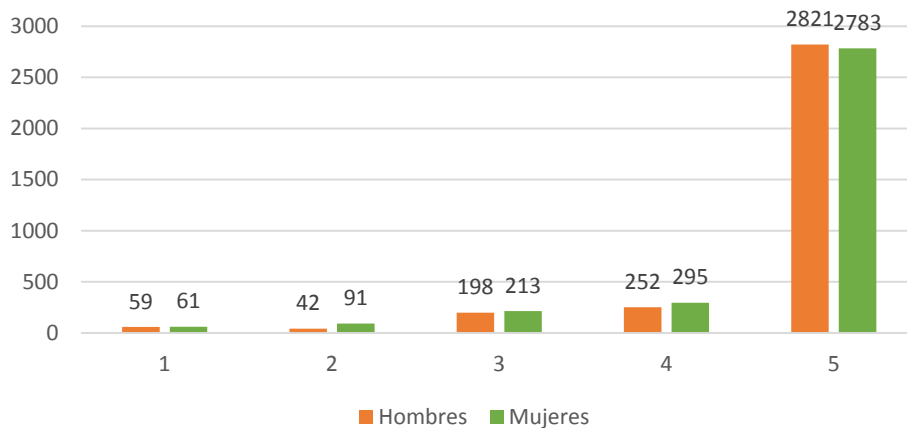
**Insinuaciones, coqueteos o flirteos**



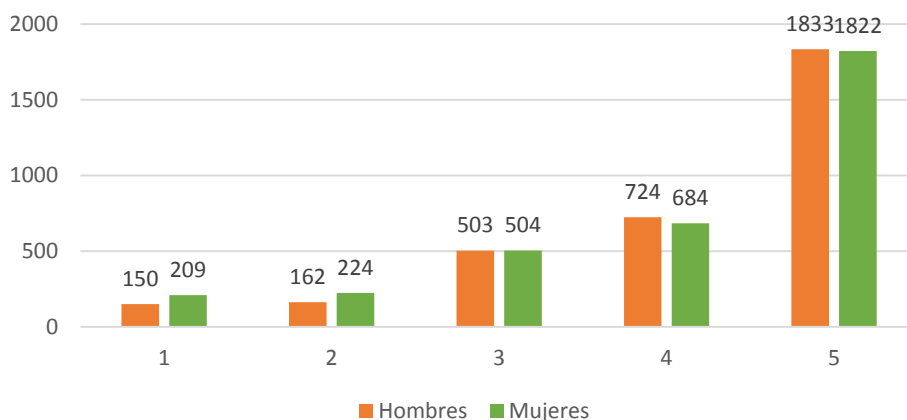
De acuerdo a las percepciones del 82% de las personas que contestaron la encuesta, las proposiciones sexuales inesperadas nunca ocurren en el espacio de trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco. Un 8%, sin embargo, cree que ocurren aunque muy raramente y calificó su respuesta con el número 4, un 6% 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 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:

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

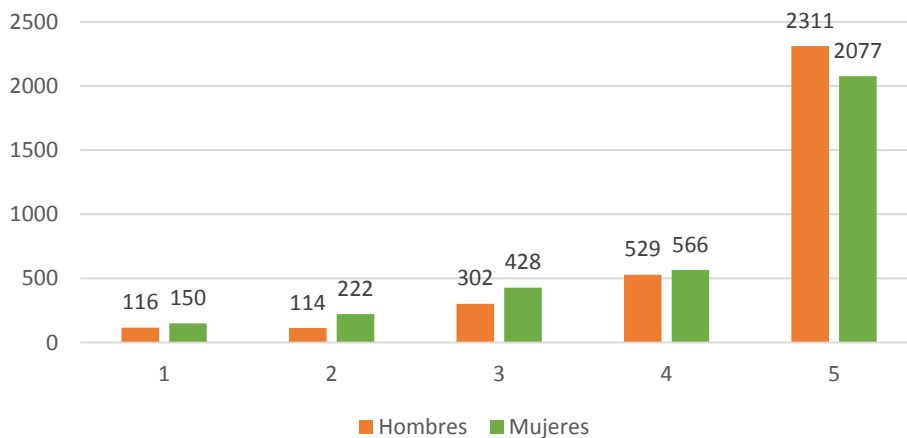
Proposiciones sexuales inesperadas



Comentarios con contenido sexual



Insinuaciones, coqueteos o flirteos

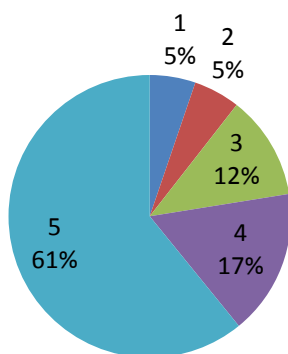


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

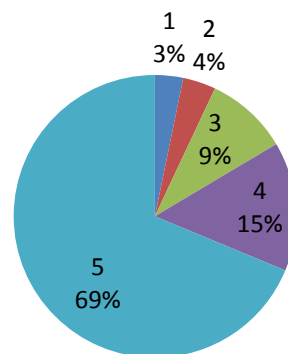
De acuerdo a las respuestas, son los hombres los que más afirman que estas acciones no suceden en el área de trabajo y sus respuestas varían del 1 hasta el 9% más de respuestas con el número 5. Por otro lado, son las mujeres las que más manifiestan que las proposiciones, comentarios, insinuaciones y coqueteos ocurren frecuentemente y las calificaron con el número 1. El resto de los números varía por porcentajes que van del 1 al 3%, 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.

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**

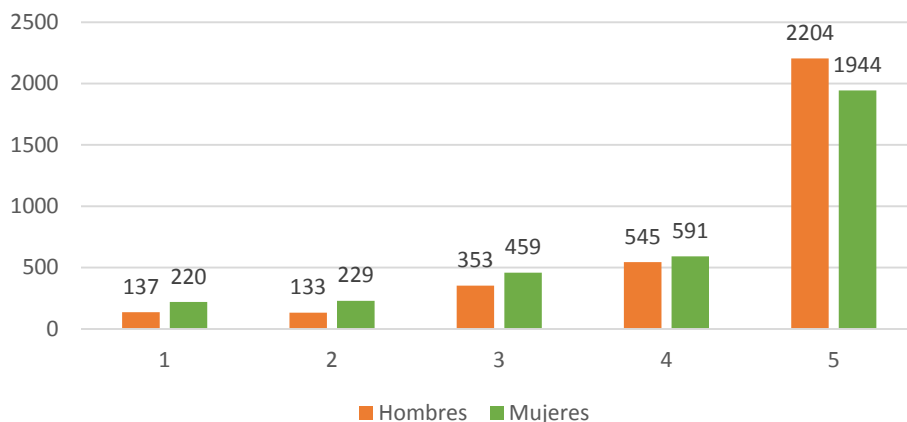


De acuerdo a las gráficas, los piropos y comentarios incómodos sí ocurren con mayor o menor regularidad dentro del espacio de trabajo. En el caso de los comentarios, un 61% afirmó que esto jamás sucedía y ubicaron su respuesta con el número 5, pero el 39% restante manifestó que sí ocurre y respondieron 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, presentándose primero las respuestas de los hombres y luego de las mujeres:

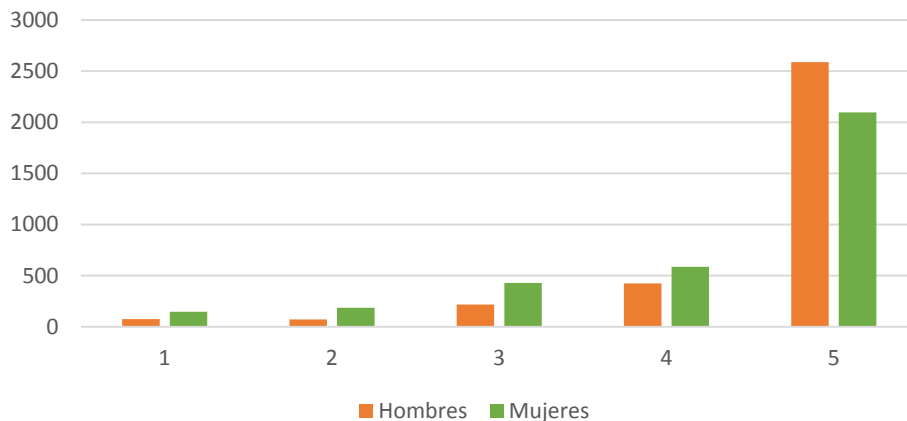


**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

Comentarios incómodos sobre mi cuerpo



Piropos que considero incómodos

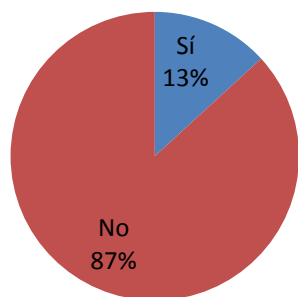


De acuerdo a las respuestas del personal que participó en la encuesta, es visiblemente mayor la cantidad de mujeres que opinan que, en mayor o menor frecuencia, los comentarios y piropos incómodos se dan en el espacio laboral. En el caso de los comentarios un 8% más de hombres contestó que éstos nunca se daban en el área de trabajo, mientras que un 2% más de mujeres afirmó que ocurrían frecuentemente, dando un total de 43% de mujeres frente a un 35% de hombres que consideran que los comentarios incómodos se dan, con mayor o menor frecuencia, en el ambiente laboral. En el caso de los piropos, un 16% más de hombres consideró que estos nunca ocurren en el trabajo, mientras que un 2% más de mujeres afirmó que ocurren frecuentemente. En total, un 23% de hombres frente a un 39% de mujeres manifestó que, con mayor o menor regularidad, los piropos están presentes en el espacio laboral.

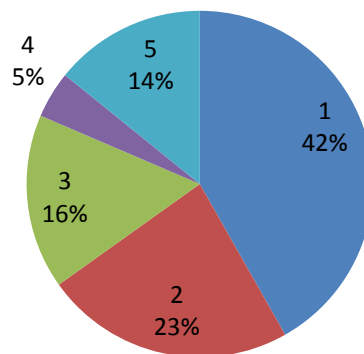
**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2013  
“AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN JALISCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

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

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



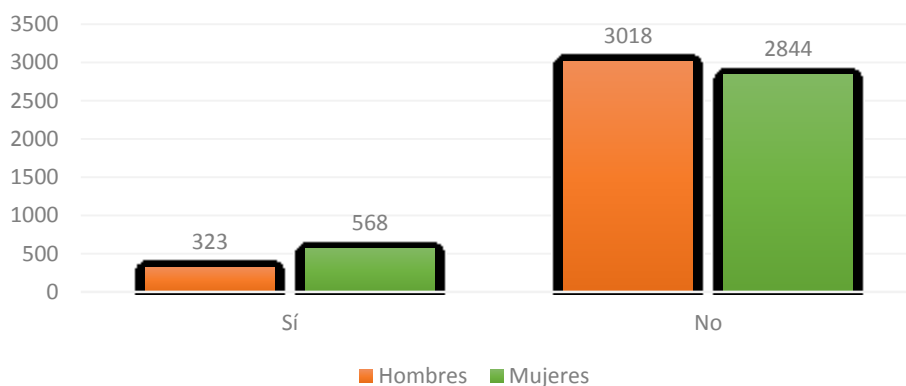
**¿Cuántos casos conoce?**



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.

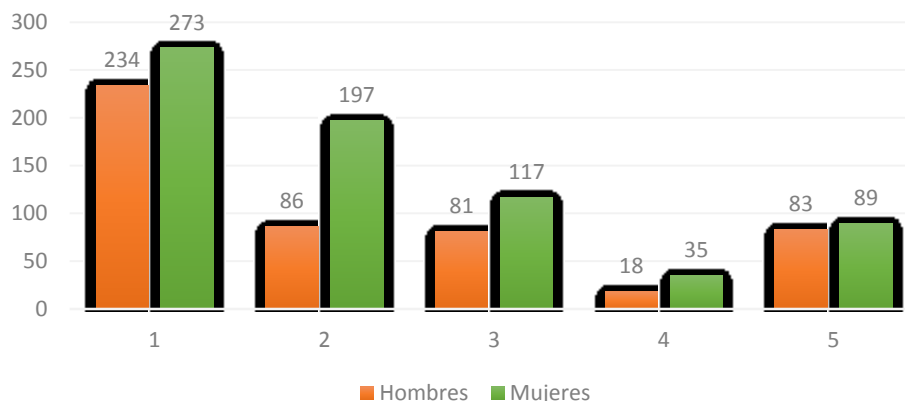
Al desagregar las respuestas por sexo obtuvimos lo siguiente:

**Conozco algún caso de hostigamiento en mi trabajo**



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

¿Cuántos casos conoce?



En la desagregación se aprecia que un 7% más de mujeres que de hombres conocen algún caso de hostigamiento o acoso sexual en el espacio laboral. De quienes dicen conocer algún caso, el 38% de las mujeres dijo conocer uno frente al 47% de los hombres, quienes conocían dos fueron el 28% de mujeres y 17% de hombres, quienes conocen tres casos fueron el 16% tanto de mujeres como de hombres, quienes conocen 4 representaron el 5% de las mujeres y el 4% de los hombres. En cuanto a quienes conocen 5 o más casos de acoso sexual, fueron más los hombres que respondieron encontrarse en este rubro con el 16% de las respuestas frente al 13% de las mujeres.

### 5.10 Categorías de análisis

Las preguntas y guías elaboradas para la aplicación de las herramientas de investigación 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

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*

- 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

*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

*IX) Hostigamiento y acoso sexual*

- Existencia o inexistencia de casos de acoso sexual u hostigamiento dentro del entorno laboral



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

---

- 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

Para los fines de este diagnóstico, después de la sistematización de resultados se elaboraron el árbol de problemas, el árbol de objetivos, el análisis de alternativas o estrategias y la matriz de planificación del proyecto (Gómez, 2008, 49). Estas herramientas consisten en una serie de pasos que permiten analizar y sistematizar, participativamente, la información generada en la fase del diagnóstico, en la que se utilizaron las siguientes técnicas de recogida de información:

- Revisión documental.
- Análisis de ordenamientos legales.
- Aplicación y sistematización de las encuestas.
- Aplicación y sistematización de cuatro entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal de distintos sexos y rangos.
- Trabajo con dos grupos focales mixtos, uno de nivel operativo y otro de niveles medios y superiores.
- Continuo trabajo presencial entre el personal del IJM y con enlaces de las distintas dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, por medio de mesas de trabajo en las cuales se elaboraron de manera participativa los árboles de problemas y de objetivos, además de revisar los avances en la redacción del presente documento.

## 6. Problematicación, causas y efectos

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. Tal 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).

Tal como está planteado en la metodología, 6815 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, los cuales se alinearon a los nueve objetivos del PCI y se sistematizaron a través de este árbol. Todos los objetivos del PCI fueron cubiertos de acuerdo con el Enfoque del Marco Lógico en esta etapa de problematicación, planteando de manera coherente y participativa sus causas y efectos.

La razón por la cual se inició el presente diagnóstico es la carencia de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno del Estado de Jalisco en la presente administración; por eso, la ausencia de dicho programa es el problema central que luego deviene en una serie de causas y efectos que se mostrarán a continuación.

### 6.1. Las causas

Como ya se explicó anteriormente, el problema central de este diagnóstico fue otorgado de entrada debido a 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:

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

---

- 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:

- 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 823 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

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

---

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<sup>8</sup>.

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

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<sup>9</sup>.

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

---

<sup>8</sup> En la sección de gráficas puede verse el dato exacto al respecto.

<sup>9</sup> 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”

---

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<sup>10</sup>, realizar 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

---

<sup>10</sup> Puede verse en el concentrado de respuestas en los instrumentos cualitativos, comentarios alusivos a que se escoge como edecanes a las más guapas de las dependencias, aunque tengan un puesto cuya descripción de puesto no incluye esas funciones.

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

---

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 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<sup>11</sup> 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 que sus jefes sean hombres.

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.

---

<sup>11</sup> “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”**

---

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.*

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.*

## **6.2. 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



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

---

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 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



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

---

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 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.



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

---

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.

## 7. Objetivos, medios y efectos positivos

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 redactado 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, el objetivo central planteado fue: *Puesto 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.

### 7.1. Los medios

De acuerdo con el EML, los medios que se plantean en el Árbol de Objetivos para cumplir el objetivo central deben ser deseables, realizables y sobre todo medibles para así poder evaluar sus avances en etapas posteriores de la metodología y de la ejecución de las líneas de acción. Para efectos de este diagnóstico se plantearon cuatro medios para alcanzar el objetivo central:

*a) Puesto en marcha un sistema de capacitación obligatoria con perspectiva de género para todo el personal (relacionado a las causas a), b) y d) del Árbol de Problemas y a los objetivos II, III, VI, VII y IX del PCI nacional).*

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

---

*b) Puesta en marcha una campaña interna y un sistema de información y sensibilización con perspectiva de género para todo el personal (relacionado a la causa a) del Árbol de Problemas y a los objetivos I, II, III y IX del PCI nacional).*

*c) Aclaradas las Condiciones Generales de Trabajo respecto a los mecanismos de asignación de puestos, promoción y derechos de los trabajadores y trabajadoras (relacionado a la causa b) del Árbol de Problemas y a los objetivos IV, V, VI, VII y IX del PCI nacional).*

*d) 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 (relacionado con todas las causas del Árbol del Problemas y a todos los objetivos del PCI de manera multidisciplinaria).*

Para llegar a los medios planteados en el Árbol de Objetivos, 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 los medios emanados del Árbol de Objetivos:

***a) Puesto 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 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<sup>12</sup>. Es por ello que se considera perentoria la creación de un sistema de capacitación que sea obligatorio, para lograr el objetivo central.

---

<sup>12</sup> En los anexos se encuentran las relatorías de los grupos focales



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

---

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, crear POAs de capacitación 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) Puesta en marcha 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.

Se sugiere, 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



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

---

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) Aclaradas 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. Asimismo se 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

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

---

las promociones verticales y horizontales dentro del espacio laboral del Gobierno del Estado de Jalisco.

***d) 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 quien sea denunciado. 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.

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 sugiere por lo menos dos veces al año.

## 7.2. Los efectos positivos

Para efectos de este diagnóstico, los efectos positivos planteados a través del Árbol de Objetivos se alinearon a los nueve objetivos que marca el PCI, resultando de la siguiente manera:

### ***I. Asegurado el conocimiento pleno de los derechos y obligaciones, así como de la normatividad en cuestión de género, entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.***

El personal del Gobierno del Estado de Jalisco conoce plenamente sus derechos y sus obligaciones; además está familiarizado con los Tratados Internacionales promulgados para garantizar los Derechos Humanos de las Mujeres, la legislación nacional en materia de género, el PCI federal y estatal, PROIGUALDAD y la normatividad que garantiza la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, además conoce los mecanismos e instancias destinados a la prevención, atención, erradicación y sanción de la violencia laboral. También se crean de redes de enlace entre dependencias para definir, evaluar, implementar, dar seguimiento a los programas y a las acciones para garantizar la instauración de una Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

### ***II. Mejorado el clima laboral.***

Las cargas de trabajo y los modelos de gestión son paritarios, incluyentes y equitativos. Las labores se asignan de acuerdo a los puestos y se asignan actividades a mujeres y hombres que superan los roles de género tradicionalmente asignados en una cultura androcéntrica; además las mujeres ejercen el poder e inciden positivamente en el clima laboral de la APE. El medio idóneo para conseguirlo será la capacitación y el desarrollo de liderazgos con perspectiva de género.

### ***III. Asegurada la información constante sobre igualdad y la comunicación con lenguaje incluyente y sin estereotipos sexistas en el lugar de trabajo.***

Dentro de las dependencias se crean mecanismos óptimos de comunicación horizontal y vertical que aseguran la difusión de la información a todos los niveles. Además, se crea un observatorio de medios para monitorear y regular los contenidos, asegurando 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”

---

todas y cada una de las dependencias se haga un adecuado uso del lenguaje de género y sin estereotipos sexistas en el Gobierno del Estado de Jalisco.

***IV. La selección de personal se realiza alineada a la normativa y de acuerdo al perfil requerido para el puesto.***

Se asegura así la inserción igualitaria de hombres y mujeres en la Administración Pública Estatal y que el mejor perfil es el que ocupará el puesto, sin importar si es hombre o mujer.

***V. Garantizada la coincidencia entre perfil de puesto, puesto ocupado y sueldo asignado.***

Al seleccionar a los mejores perfiles por cada puesto se asegura un mejor desempeño laboral, al mismo tiempo que se garantiza la igualdad en los salarios para puestos iguales y el respeto a los tabuladores sin importar el sexo.

***VI. Las promociones verticales y horizontales se otorgan de manera transparente y de acuerdo a la normativa.***

De esta manera se logrará el empoderamiento de las mujeres a través del acceso real a los puestos de alto nivel y también que todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco sea capaz de acceder a cualquier puesto, siempre y cuando cumpla con las calificaciones requeridas, ya que los mecanismos para obtenerlo son claros e imparciales.

***VII. Asegurada la obligatoriedad de las capacitaciones con perspectiva de género en todos los niveles.***

Al crear un sistema de capacitación organizado y de acuerdo a las temáticas planteadas por el PCI, las capacitaciones son útiles, constantes, orientadas hacia el desarrollo de competencias de manera activa y participativa, además se imparten en los horarios que más le conviene al personal y son obligatorias porque se les considera fundamentales para la consolidación de una Cultura Institucional con perspectiva 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”

---

***VIII. Garantizadas las herramientas y mecanismos desde la normatividad para que el personal pueda conciliar su vida laboral, familiar y personal.***

El personal, especialmente aquel que tiene a su cargo una familia o personas enfermas en sus hogares, equilibra su vida laboral con la familiar y la personal; por lo tanto se desempeña mejor y tiene mayores posibilidades de desarrollarse profesionalmente. Las reuniones, capacitaciones y los procesos de toma de decisiones se realizan dentro de los horarios laborales o en aquellos que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar del personal, sin discriminación de los criterios en función de los rangos o niveles.

***IX. Garantizadas las herramientas y mecanismos para denunciar el acoso sexual y el hostigamiento, así como para asegurar la imparcialidad en la resolución de conflictos y denuncias en este rubro, el anonimato, el seguimiento y la evaluación de los procesos.***

El acoso sexual y el hostigamiento desaparecen del espacio laboral debido a que hay más información al respecto y a que los mecanismos para dar seguimientos a las denuncias son eficientes e imparciales. Además, se generan informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

## 8. Análisis de alternativas

El EML expone que cada uno de los problemas sistematizados en el Árbol de Problemas — y expuestos narrativamente en este apartado— debe convertirse en una solución u objetivo, sistematizado en el Árbol de Objetivos. La explicación detallada de cada una de las acciones mencionadas en el Árbol de Objetivos se encuentra en el apartado llamado Matriz de Planificación.

Una vez que ha concluido el análisis de objetivos, este método indica que el siguiente paso a dar es la elaboración de un Análisis de Alternativas. En el Árbol de Objetivos cada una de las causas primarias del problema central se habían convertido en objetivos a conseguir para entre todos sumar a la solución del problema central. Conseguir un objetivo es la finalidad de un proyecto, por lo que el Análisis de Alternativas es una valoración de los posibles proyectos a realizar. Hecha una adecuada valoración de cada uno de ellos, es posible jerarquizar los posibles proyectos y así seleccionar orden en que han de realizarse, ya sea por ser la alternativa más viable, por el apremio en contar con cierto tipo de proyecto o por la prioridad que tiene el proyecto frente al objetivo central:

Se trata de realizar una comparación entre las diferentes “raíces” de medios-fines del árbol de objetivos que pueden llegar a constituir estrategias de una intervención de desarrollo, desechando las que se consideran indeseables o son imposibles de realizar y seleccionando dentro de la alternativa escogida la tarjeta que va a convertirse en objetivo del futuro proyecto. En el análisis de alternativas se toma, por tanto, la decisión acerca de lo que efectivamente se va a hacer, en el marco de todas las posibilidades manejadas en los pasos anteriores (Gómez, 2008, 162).

El EML propone una serie de criterios a valorar como son: la disponibilidad de recursos materiales, económicos y humanos, el tiempo, la concentración en los grupos de beneficiarios, la adecuación a prioridades, los riesgos, los impactos esperados y la viabilidad. En este trabajo se tomaron en cuenta todos ellos y se asignó una ponderación entre 1 y 3 a cada criterio, donde 1 indica menor importancia y el 3 la máxima importancia. Además se agregó la alineación al PCI federal como otro de los criterios a tomar en cuenta.

Para cada uno de los posibles proyectos se dio una evaluación relativa a cada criterio, luego se multiplicó la ponderación del criterio por la evaluación que se dio en ese criterio al posible proyecto. Finalmente, se suman los resultados para dar una calificación global

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

al potencial proyecto. El número 3 siempre indica la calificación mejor, es decir, la más positiva, por lo tanto el proyecto que ha de priorizarse o atenderse.

El Análisis de Alternativas que realizó el equipo de trabajo fue el siguiente:

Criterios	Puesto en marcha un sistema de capacitación obligatoria con perspectiva de género para todo el personal	Puesta en marcha una campaña interna y un sistema de información y sensibilización con perspectiva de género para todo el personal	Aclaradas las Condiciones Generales de Trabajo respecto a los mecanismos de asignación de puestos, promoción y derechos de los trabajadores y trabajadoras	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
Recursos materiales disponibles (2X)	3=6	3=6	2=4	1=2
Recursos humanos disponibles (3X)	2=6	3=9	2=6	3=9
Tiempo (1X)	3=3	3=3	1=1	2=2
Concentración en grupos de beneficiarios (3X)	3=9	3=9	3=9	3=9
Adecuación a prioridades (2X)	3=6	3=6	3=6	3=6
Riesgos (1X)	3=1	3=1	2=1	2=1
Impactos esperados (3X)	3=9	3=9	3=9	3=9
Viabilidad (3X)	3=9	3=9	1=3	2=6
Alineación con PCI nacional (3X)	3=9	3=9	3=9	3=9
<b>SUMATORIA</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>53</b>

Como puede observarse, el Análisis de Alternativas arroja como resultado que el proyecto ante el cual se cuenta con más recursos humanos y materiales, más viable y de más impacto en la solución del problema central detectado es la puesta en marcha de una campaña interna y un sistema de información y sensibilización con perspectiva 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”**

---

para todo el personal. Sin embargo, dada la centralidad que tiene la instauración de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno del Estado de Jalisco, recalcamos que los cuatro proyectos son necesarios para echarlo a andar cabalmente y así cumplir el objetivo central.



# **Estrategias, líneas de acción e indicadores**

## 9. Estructura programática

El Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Jalisco consta de los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción que, en su conjunto, integran el instrumento guía de las dependencias y entidades estatales para el establecimiento de acciones institucionales en la materia.

### 9.1. Deberes institucionales

**Objetivo 1.** Asegurar el conocimiento pleno de los derechos y obligaciones, así como de la normatividad en cuestión de género, entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.

**Estrategia 1.** Crear enlaces especializados en normativa con perspectiva de género dentro de cada dependencia para asegurar la difusión y operación del PCI.

#### Líneas de Acción:

- 1.1. Generar un sistema de capacitación para enlaces especializados en normativa con perspectiva de género dentro de cada dependencia.
- 1.2. Establecer dentro del organigrama interno de las dependencias las funciones, deberes y obligaciones de los enlaces especializados en normativa con perspectiva de género para asegurar la inclusión de dichas normativas en sus dependencias.
- 1.3. Elegir a las personas que serán los enlaces con base en su sensibilidad para el tema y su orientación profesional.

**Estrategia 2.** Crear de redes de enlaces entre dependencias y el Instituto Jalisciense de las Mujeres para definir, evaluar, implementar, dar seguimiento a los programas y a las acciones en pro de la normatividad que promueve la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

#### Líneas de Acción:

- 2.1. Cambiar el nombre del Instituto Jalisciense de las Mujeres a Instituto Jalisciense de Igualdad de Género.
- 2.2. Asignar un espacio físico y horarios definidos para la reunión de la Red de Enlaces.

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

---

2.3. Generar un calendario anual de trabajo para la Red de Enlaces.

**Estrategia 3.** Generar una campaña de información sobre normatividad con perspectiva de género en todas las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco.

**Líneas de Acción:**

3.1. Crear una campaña de socialización de la normativa con perspectiva de género a través de cine minutos proyectables y viralizables.

3.2. Generación de material informativo impreso con lenguaje sencillo y fácil de digerir sobre la normativa con perspectiva de género.

3.3. Generación de campañas informativas en línea sobre la normativa con perspectiva de género a través del portal del Servidor Público y la plataforma Lotus.

## **9.2. Clima laboral**

**Objetivo 2.** Mejorar el clima laboral en el Gobierno del Estado de Jalisco.

**Estrategia 1.** Asignar las labores de acuerdo a los puestos y no a los roles de género tradicionales.

**Líneas de Acción:**

1.1. Diseñar una capacitación sobre roles de género tradicionales en el espacio laboral.

1.2. Agendar una serie de capacitaciones sobre roles de género tradicionales en el espacio laboral y cómo evitar su uso.

1.3. Acompañar la capacitación con un evento lúdico orientado a la integración y relación social del personal por dependencias.

**Estrategia 2.** Facilitar que las mujeres ejerzan el poder e incidan positivamente en el clima laboral de la administración pública estatal.

**Líneas de Acción:**

2.1. Diseñar una capacitación sobre modelos de gestión femenina.

2.2. Agendar una serie de capacitaciones sobre modelos de gestión femenina para todas las mujeres en puestos medios y directivos.

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

---

2.3. Generar mesas de diálogo entre mujeres de los mismos niveles de puesto para discutir sobre las áreas de oportunidad para mejorar las relaciones laborales entre mujeres.

**Estrategia 3.** Crear un clima de respeto por igual a la autoridad y a la aportación de hombres y mujeres en el trabajo.

**Líneas de Acción:**

3.1. Diseñar una campaña de comunicación interna sobre la importancia de las aportaciones de hombres y mujeres en el trabajo.

3.2. Realizar por equipos de trabajo diversas actividades de integración orientadas al reconocimiento del trabajo del sexo opuesto y la importancia de ambos en el espacio laboral.

**Estrategia 4.** Repartir el espacio laboral y la carga de trabajo de manera igualitaria.

**Líneas de Acción:**

4.1. Diseñar un diagnóstico por dependencia sobre los espacios laborales y la carga de trabajo asignados por persona.

4.2. Realizar encuestas al personal de las dependencias para encontrar posibles áreas de incomodidad, ya sea por falta de espacio físico o por exceso de carga de trabajo.

4.3. Agendar una serie de grupos focales con representantes de los distintos equipos de trabajo de las dependencias para generar soluciones de manera participativa para mejorar la asignación de espacios y la repartición de cargas laborales sin importar el sexo.

### **9.3. Comunicación incluyente**

**Objetivo 3.** Asegurar la información constante sobre igualdad y la comunicación con lenguaje incluyente y sin estereotipos sexistas en el lugar de trabajo.

**Estrategia 1.** Crear el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género para toda la comunicación generada por el Gobierno del Estado de Jalisco.

**Líneas de Acción:**

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

---

1.1. Gestionar la figura del Observatorio de Medios con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco como una entidad independiente con funciones de vigilancia y sanción.

1.2. Capacitar a quienes integren dicho Observatorio en lenguaje incluyente, normativa y comunicación con perspectiva de género, además de los conceptos clave de la teoría de género.

1.3. Echar a andar el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco.

**Estrategia 2.** Crear protocolos óptimos por dependencia de comunicación horizontal y vertical que aseguran la difusión de la información a todos los niveles, utilizando lenguaje incluyente y sin estereotipos sexistas.

**Líneas de Acción:**

2.1. Realizar un diagnóstico de comunicación para reconocer los principales canales de difusión para llegar a los niveles operativos, medios y altos.

2.2. Generar una estrategia de comunicación diversificada y especial para cada nivel de puestos.

2.3. Crear nuevos canales de comunicación a través de recibos de nómina.

2.4. Crear mecanismos claros para instalar un buzón de comunicación en cada dependencia que atienda denuncias y sugerencias, a las que se les dará seguimiento y anonimato en caso de ser necesario.

**Estrategia 3.** Capacitar a todo el personal en lenguaje incluyente.

**Líneas de Acción:**

3.1. Diseñar una capacitación en lenguaje incluyente para todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.

3.2. Agendar una serie de capacitaciones obligatorias para que todo el personal conozca el lenguaje incluyente y los principales conceptos de la equidad de género.

#### **9.4. Selección de personal**

**Objetivo 4.** Realizar la selección de personal de forma alineada a la normativa y de acuerdo al perfil requerido para el puesto.

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

---

**Estrategia 1.** Asegurar el mejor perfil para cada puesto.

**Líneas de Acción:**

- 1.1. Implementar el Servicio Civil de Carrera y el procedimiento de escalafón para todos los puestos de la administración pública estatal.
- 1.2. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la selección de personal.

**Estrategia 2.** Asegurar la equidad de género en selección de personal.

**Líneas de Acción:**

- 2.1. Diseñar un sistema de capacitación para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género en la selección de personal y los mecanismos para llevarla a cabo de manera igualitaria.
- 2.2. Calendarizar capacitaciones para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género en la selección de personal y los mecanismos para llevarla a cabo de manera igualitaria.

**Estrategia 3.** Impulsar el acceso de las mujeres a puestos de medio y alto rango.

**Líneas de Acción:**

- 3.1. Diagnosticar cuáles son los puestos que más a menudo se otorgan a un sexo o a otro debido a los roles tradicionales de género.
- 3.2. Implementar una cuota de género para los puestos que han sido tradicionalmente otorgados a un sexo en específico, especialmente en los mandos medios y altos.

**Estrategia 4.** Asegurar la selección de personal incluyente en la normativa de las dependencias.

**Líneas de Acción:**

- 4.1. Generar POAs para todas las dependencias en términos de equidad en la selección del personal en un periodo de dos años.
- 4.2. Evaluar los criterios de selección de personal que marca la Secretaría de Administración con base en la perspectiva de género.
- 4.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar las Condiciones Generales de Trabajo e incluir la perspectiva 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”

---

4.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a puestos de trabajo.

## 9.5. Salarios y prestaciones

**Objetivo 5.** Garantizar la coincidencia entre perfil de puesto, puesto ocupado y sueldo asignado.

**Estrategia 1.** Asegurar un sueldo para cada puesto sin importar el sexo de quien lo ocupa.

### Líneas de Acción:

1.1. Revisar el tabulador de sueldos de la administración pública estatal y la plantilla laboral de la dependencia para asegurar consistencia entre el tabulador y el sueldo asignado.

1.2. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la asignación de sueldos y salarios.

1.3. Revisar las leyes respecto al personal de confianza para asegurar que también se cumplan con los tabuladores y asignación de sueldos según el puesto.

**Estrategia 2.** Asegurar la equidad de género en la asignación de prestaciones.

### Líneas de Acción:

2.1. Diseñar un sistema de capacitación para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género.

2.2. Calendarizar capacitaciones para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género.

2.3. Revisar la normativa que sustenta las prestaciones al personal de base y de confianza.

2.4. Establecer de manera oficial una serie de prestaciones por niveles de puestos tanto para personal de base como personal de confianza que fortalezca la igualdad de género y la equidad de derechos entre trabajadores y trabajadoras.



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

---

**Estrategia 3.** Homologar los sueldos para puestos iguales en la administración pública estatal.

**Líneas de Acción:**

- 3.1. Generar POAs para todas las dependencias en términos de equidad en la asignación de sueldos y salarios.
- 3.2. Evaluar los criterios de asignación de sueldos y salarios que marca la Secretaría de Administración.
- 3.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar sueldos a puestos iguales en distintas dependencias.
- 3.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a sueldos y salarios.

## **9.6. Promoción vertical y horizontal**

**Objetivo 6.** Otorgar las promociones verticales y horizontales de manera transparente y de acuerdo a la normativa.

**Estrategia 1.** Asegurar la equidad de género en la promoción vertical y horizontal del personal.

**Líneas de Acción:**

- 1.1. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la promoción vertical y horizontal del personal.
- 1.2. Diseñar los POAs de acceso igualitario a las promociones para asegurar no sólo la equidad de género sino también que el mejor perfil ocupe los puestos y que esto pueda ser medible y verificable.
- 1.3. Auditar anualmente a las dependencias en cuestión de acceso igualitario a las promociones de acuerdo a los POAs diseñados.

**Estrategia 2.** Asegurar el mejor perfil para cada puesto.

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

---

**Líneas de Acción:**

- 2.1. Crear indicadores que permitan hacer una revisión de la normativa sobre el acceso a promociones con objetivos claros
- 2.2. Revisar la normativa que sustenta las promociones horizontales y verticales con base a los indicadores mencionados
- 2.3. Generar un documento que compile los cambios y reformas que deben realizarse a nivel normativo para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso a promociones verticales y horizontales

**Estrategia 3.** Asegurar el acceso de las mujeres a puestos de nivel directivo

**Líneas de Acción:**

- 3.1. Crear cuotas de género en niveles medios y altos para incentivar el acceso de mujeres a estos rangos
- 3.2. Revisar las Condiciones Generales de Trabajo para asegurar el apoyo ordenado y con claridad de mecanismos para quienes tienen familiares enfermos a su cargo, hijos o hijas y para padres y madres solteras.

**Estrategia 4.** Asegurar la claridad en los mecanismos de promoción vertical y horizontal.

**Líneas de Acción:**

- 4.1. Modificar las Condiciones Generales de Trabajo para asegurar la claridad en mecanismos de promoción y el acceso igualitario a puestos medios y altos
- 4.2. Evaluar los criterios de asignación de promociones que marca la Secretaría de Administración para asegurar el acceso igualitario a éstas
- 4.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para crear mecanismos claros y estandarizados de acceso igualitario a promociones horizontales y verticales
- 4.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a promociones dentro del Gobierno del Estado de Jalisco

## 9.7. Capacitación y formación de personal

**Objetivo 7.** Poner en marcha un sistema de capacitación con perspectiva de género obligatorio en todos los niveles de la administración pública estatal.

**Estrategia 1.** Diseñar capacitaciones útiles para hacer crecer la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral.

### Líneas de Acción:

- 1.1. Diseñar capacitaciones orientadas a sensibilizar e informar sobre la importancia de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres de acuerdo a los distintos rangos laborales: operativo, medio y directivo.
- 1.2. Crear material para capacitación especial para cada rango laboral que sea fácilmente comprensible, con un lenguaje sencillo y atrayente.
- 1.3. Socializar y promover los temas de género previo a generar las capacitaciones a través de campañas informativas dentro de las dependencias.

**Estrategia 2.** Generar capacitaciones constantes y que gocen de buena asistencia.

### Líneas de Acción:

- 2.1. Asegurar la presencia de la gente a través de la creación de incentivos por capacitaciones.
- 2.2. Diseñar un taller de sensibilización previa con mandos altos y medios sobre importancia de las capacitaciones para asegurar su participación y la de su equipo de trabajo.
- 2.3. Generar un sistema de capacitación calendarizado por semestres para que el personal pueda planear con tiempo sus asistencias.

**Estrategia 3.** Brindar las capacitaciones en los horarios que más le convienen al personal.

### Líneas de Acción:

- 3.1. Diseñar una encuesta para todo el personal con el objetivo de decidir las mejores horas para hacer las capacitaciones dentro del horario de trabajo.
- 3.2. Aplicar la encuesta a todo el personal y sistematizar la información.

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

---

3.3. Generar el calendario de capacitaciones con horarios basados en las respuestas más populares del personal.

**Estrategia 4.** Generar POAs de capacitación para asegurar su obligatoriedad

**Líneas de Acción:**

4.1. Generar POAs para todas las dependencias que aseguren la obligatoriedad en la asistencia a las capacitaciones en temas de género.

4.2. Establecer metas de capacitación por puesto e institución con indicadores claros y medibles.

4.3. Supervisar a través de Contraloría el cumplimiento de los POAs de capacitación.

## **9.8. Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal**

**Objetivo 8.** Garantizar las herramientas y mecanismos desde la normatividad para que el personal pueda conciliar su vida laboral, familiar y personal.

**Estrategia 1.** Respetar los horarios laborales.

**Líneas de Acción:**

1.1. Diseñar mecanismos de denuncia para quienes no se les respetan sus horarios laborales.

1.2. Implementar dichos mecanismos de denuncia por dependencia.

1.3. Instalar en todas las dependencias relojes checadores para asegurar no sólo la llegada puntual sino también la salida a la hora programada.

1.4. Difundir la existencia de dichos relojes checadores y los métodos de denuncia a través de los recibos de nómina, el Portal del Servidor Público, el correo electrónico y la plataforma Lotus.

**Estrategia 2.** Otorgar permisos para compromisos familiares.

**Líneas de Acción:**

2.1. Diseñar mecanismos claros para que el personal pueda pedir permisos para asistir a compromisos familiares.

2.2. Incorporar dichos mecanismos a las normativas laborales para asegurar su cumplimiento.

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

---

2.3. Difundir la existencia de dichos mecanismos a través de los recibos de nómina, el Portal del Servidor Público, el correo electrónico y la plataforma Lotus.

**Estrategia 3.** Alinear al PCI las normativas laborales para apoyar a padres y madres de familia y a personas que tienen familiares enfermos o dependientes en la conciliación de su vida familiar y laboral.

**Líneas de Acción:**

3.1. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar las Condiciones Generales de Trabajo e incluir la perspectiva de género.

3.2. Evaluar los puntos respecto a cuidados maternos y paternos, además de familias uniparentales y familiares dependientes, incluidos en las normativas laborales.

3.3. Realizar los cambios necesarios en la normativa laboral de acuerdo a lo generado en las mesas de trabajo y en la evaluación para incorporar los cuidados maternos y paternos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en dicha normativa.

3.4. Incluir en los derechos de los trabajadores los permisos por paternidad para todos los hombres que trabajan en la administración pública estatal.

**Estrategia 4.** Crear una campaña de sensibilización por dependencias sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Líneas de Acción:**

4.1. Diseñar una campaña de sensibilización por dependencias sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, diferenciando entre niveles operativos, medios y directivos.

4.2. Generar la campaña de sensibilización por dependencias y niveles de puesto, que sea permanente y que incluya la difusión de las actividades de convivencia.

4.3. Diseñar actividades de convivencia que incluyan talleres de desarrollo humano y familiar y que sean aptas para asistir en familia.

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

---

4.4. Calendarizar por semestre las actividades de convivencia que se realizarán en horarios no laborales para asegurar al máximo la presencia del personal.

4.5. Realizar ciclos de conferencias sobre la importancia de conciliar la vida familiar, personal y laboral exclusivos para los trabajadores y trabajadoras del Gobierno del Estado de Jalisco, con personas expertas en el tema y que tengan información útil para llevar a la vida diaria.

## 9.9. Hostigamiento y acoso sexual

**Objetivo 9.** Garantizar las herramientas y mecanismos para denunciar el acoso sexual y el hostigamiento, así como para asegurar la imparcialidad en la resolución de conflictos y denuncias en este rubro, el anonimato, el seguimiento y la evaluación de los procesos.

**Estrategia 1.** Generar un sistema de capacitación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual.

### Línea de Acción:

1.1. Diseñar un sistema de capacitación sobre el hostigamiento y acoso sexual diferenciado por rangos de puesto.

1.2. Calendarizar de manera semestral las capacitaciones en horarios laborales por rangos de puesto.

1.3. Incluir las capacitaciones sobre hostigamiento y acoso sexual como parte de los POAs de capacitación para asegurar su obligatoriedad.

1.4. Diseñar una campaña informativa permanente sobre el hostigamiento y acoso sexual que clarifique qué prácticas se consideran como tales, los mecanismos de denuncia y las garantías para la resolución.

1.5. Crear una línea de atención para la orientación oportuna sobre hostigamiento y acoso sexual.

1.6. Facilitar apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual.

**Estrategia 2.** Garantizar el seguimiento, imparcialidad y justicia en resoluciones de las denuncias por hostigamiento o acoso sexual.

### Líneas de Acción:

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

---

- 2.1. Diseñar los mecanismos para denunciar, dar seguimiento y asegurar la imparcialidad en los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 2.2. Asignar a la consultoría externa la atención, el seguimiento y la resolución de los conflictos o denuncias por hostigamiento y acoso sexual.
- 2.3. Incorporar a las normativas laborales las sanciones al personal que incurra en alguna práctica de hostigamiento o acoso sexual.
- 2.4. Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia y difundirlos entre el personal.

**Estrategia 3.** Reducir las prácticas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral.

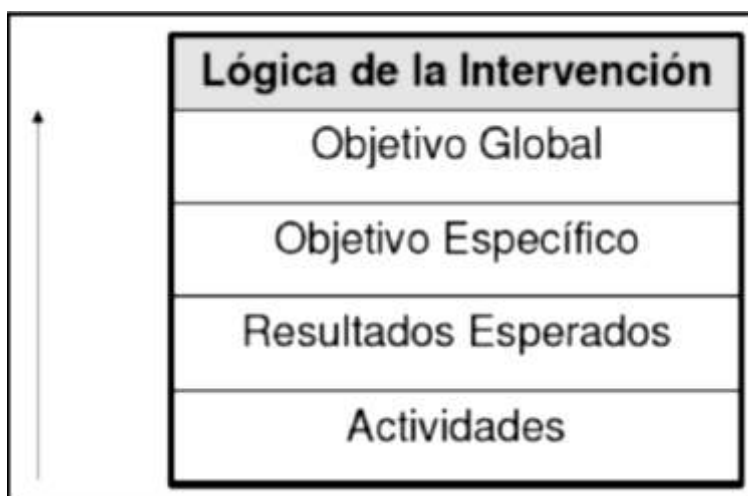
**Líneas de Acción:**

- 3.1. Diseñar POAs sobre prácticas de hostigamiento y acoso sexual orientados a disminuir dichas prácticas en el espacio laboral.
- 3.2. Establecer dichos POAs para todas las dependencias.

## 10. Matriz de Planificación del Proyecto

La Matriz de Planificación del Proyecto (MPP) es el elemento más característico de un proyecto diseñado según el Enfoque del Marco Lógico. Se trata de una herramienta que trata de presentar de forma clara, lógica y secuenciada los elementos principales de una intervención, de tal manera que se pueda entender esquemáticamente, la compleja lógica que subyace a un proyecto, en este caso, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno del Estado de Jalisco.

La secuencia de la MMP es clara y compleja a la vez. Tiene una lógica ascendente, por lo que debe leerse desde la base hasta la parte superior de la matriz, considerando que sus elementos son los siguientes:



En la presente matriz se podrán leer apartados que contienen las actividades, encaminadas hacia resultados esperados a raíz de la realización de las actividades propuestas. Al conseguir cada resultado, se llegaría también a la consecución de los objetivos específicos y por ende, se contribuiría al alcance del objetivo general.

Todos los elementos que aparecen en una MPP están relacionados entre sí, a través de dos lógicas que establecen sus relaciones de interdependencia: una lógica vertical (la más importante de ambas) y una lógica horizontal. Para leer adecuadamente la matriz, sugerimos que se siga el siguiente esquema:



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

<b>Lógica de la Intervención</b>	<b>Indicadores O.V.</b>	<b>Fuentes V.</b>	<b>Supuestos</b>
<b>Objetivo Global</b>			
<b>Objetivo Específico</b>			
<b>Resultados esperados</b>			
<b>Actividades</b>	<b>Insumos</b>	<b>Costes</b>	
			<b>Supuestos de partida</b>

A continuación presentamos la MPP del presente proyecto, considerando que esta matriz corresponde al Árbol de Objetivos que se encuentra en la sección de anexos. En él se plantean tanto el objetivo general como los objetivos específicos como respuesta de solución a los problemas planteados en el Árbol de Problemas ubicado también en la sección de anexos.

Para efectos del presente Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco, las MPP se alinearán con los nueve objetivos marcados en el Programa de Cultura Institucional nacional de acuerdo a los resultados obtenidos en la sistematización y en lugar de “actividades” las denominaremos “líneas de acción” para adecuarlas a dicho documento rector.

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

**10.1. Matriz de Planificación de Deberes Institucionales**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 80% del personal manifiesta conocer el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurado el conocimiento pleno de los derechos y obligaciones, así como de la normatividad en cuestión de género, entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco.	El 80% del personal manifiesta conocer sus derechos y obligaciones como trabajadoras y trabajadores, así como el PROIGUALDAD y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco implementa una campaña interna y un sistema de información, además de una red de trabajo con Perspectiva de Género para todo el personal
<b>RESULTADOS</b>	<p>1. Se crean enlaces especializados en normativa con perspectiva de género dentro de cada dependencia para asegurar la difusión y operación del PCI</p> <p>2. Se crean de redes de enlaces entre dependencias y el Instituto Jalisciense de las Mujeres para definir, evaluar, implementar, dar seguimiento a los programas y a las acciones en pro de la normatividad que promueve la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.</p>	<p>1. El 100% de las dependencias tiene enlaces especializados con perspectiva de género en un periodo de cinco años</p> <p>2. El 100% de los enlaces manifiesta conocer a profundidad el PCI del Estado de Jalisco, así como el PROIGUALDAD y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 100% de las dependencias participa en la Red de Enlaces con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco en un periodo de cinco años</p>	Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral

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

	3. Se genera una campaña de información sobre normatividad con perspectiva de género en todas las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco	4. El 100% de las dependencias tiene una campaña interna permanente de información sobre normatividad con PG para todo su personal en un periodo de cinco años		
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<p>1.1. Generar un sistema de capacitación para enlaces especializados en normativa con perspectiva de género dentro de cada dependencia</p> <p>1.2. Establecer dentro del organigrama interno de las dependencias las funciones, deberes y obligaciones de los enlaces especializados en normativa con perspectiva de género para asegurar la inclusión de dichas normativas en sus dependencias</p> <p>1.3. Elegir a las personas que serán los enlaces con base en su sensibilidad para el tema y su orientación profesional</p> <p>2.1. Cambiar el nombre del Instituto Jalisciense de las Mujeres a Instituto Jalisciense de Igualdad de Género</p> <p>2.2. Asignar un espacio físico y horarios definidos para la reunión de la Red de Enlaces</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Material impreso de diversa índole</p> <p>Material gráfico virtual informativo para redes sociales, intranet, Portal del Servidor Público, Lotus y correo electrónico</p> <p>Producción de diversos cortometrajes de un minuto para difundir la normatividad con perspectiva de género a todo el personal</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual de las dependencias para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>2.3. Generar un calendario anual de trabajo para la Red de Enlaces</p> <p>3.1. Crear una campaña de socialización de la normativa con perspectiva de género a través de cine minutos proyectables y viralizables</p> <p>3.2. Generación de material impreso con lenguaje sencillo y fácil de digerir sobre la normativa con PG</p> <p>3.3. Generación de campañas en línea sobre la normativa con PG a través del portal del Servidor Público y Lotus</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el Diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>

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

**10.2. Matriz de Planificación de Clima Laboral**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 80% del personal manifiesta que en el entorno laboral se respeta la igualdad entre hombres y mujeres en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Mejorado el clima laboral	El 80% del personal manifiesta que el clima laboral en su dependencia es bueno en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco implementa un sistema de capacitación e información encaminado a mejorar el clima laboral
<b>RESULTADOS</b>	<p>1. Las labores se asignan de acuerdo a los puestos y no a los roles de género tradicionales</p> <p>2. Las mujeres ejercen el poder e inciden positivamente en el clima laboral de la administración pública estatal</p> <p>3. Se respeta por igual la autoridad y la aportación de hombres y mujeres en el trabajo</p> <p>4. El espacio laboral y la carga de trabajo es repartida de manera igualitaria</p>	<p>1. El 80% del personal manifiesta que las labores se asignan dependiendo de los puestos y no debido a los roles de género tradicionales en un periodo de cinco años</p> <p>2. El 80% del personal afirma que es indistinto tener jefes que jefas en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 90% del personal asegura que es indistinto trabajar en áreas donde haya más mujeres que en áreas donde haya más hombres en un periodo de cinco años</p> <p>4. Las labores durante los eventos no se asignan de acuerdo a los roles de género sino a los puestos operativos del personal en un periodo de cinco años</p>	Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral

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

		<p>5. El 90% del personal afirma que se respetan por igual a los hombres y a las mujeres en el espacio laboral en un periodo de cinco años</p> <p>6. El espacio de trabajo está repartido exclusivamente de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo y todos son igualmente funcionales en un periodo de cinco años</p> <p>7. La carga de trabajo se reparte exclusivamente de acuerdo a los puestos en un periodo de cinco años</p>		
<p><b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b></p>	<p>1.1. Diseñar una capacitación sobre roles de género tradicionales en el espacio laboral</p> <p>1.2. Agendar una serie de capacitaciones sobre roles de género tradicionales en el espacio laboral y cómo evitar su uso</p> <p>1.3. Acompañar la capacitación con un evento lúdico orientado a la integración y relación social del personal por dependencias</p> <p>2.1. Diseñar una capacitación sobre modelos de gestión femenina</p> <p>2.2. Agendar una serie de capacitaciones sobre</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 50 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Material impreso de diversa índole</p> <p>Material gráfico virtual informativo para redes sociales, intranet, Portal del Servidor Público, Lotus y correo electrónico</p> <p>Espacio físico para realizar eventos lúdicos y de integración, fuera del área de oficina</p> <p>Hojas blancas y</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual de las dependencias para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>modelos de gestión femenina para todas las mujeres en puestos medios y directivos</p> <p>2.3. Generar mesas de diálogo entre mujeres de los mismos niveles de puesto para discutir sobre las áreas de oportunidad para mejorar las relaciones laborales entre mujeres</p> <p>3.1. Diseñar una campaña de comunicación interna sobre la importancia de las aportaciones de hombres y mujeres en el trabajo</p> <p>3.2. Realizar por equipos de trabajo diversas actividades de integración orientadas al reconocimiento del trabajo del sexo opuesto y la importancia de ambos en el espacio laboral</p> <p>4.1. Diseñar un diagnóstico por dependencia sobre los espacios laborales y la carga de trabajo asignados por persona</p> <p>4.2. Realizar encuestas al personal de las dependencias para encontrar posibles áreas de incomodidad, ya sea por falta de espacio físico o por exceso de carga de trabajo</p>	<p>plumas para quienes participen de las capacitaciones</p>		
--	---	---	--	--

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

	<p>4.3. Agendar una serie de grupos focales con representantes de los distintos equipos de trabajo de las dependencias para generar soluciones de manera participativa para mejorar la asignación de espacios y la repartición de cargas laborales sin importar el sexo</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto a cada dependencia para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>



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

**10.3. Matriz de Planificación de Comunicación Incluyente**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 90% del personal manifiesta conocer el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurada la información constante sobre igualdad y la comunicación con lenguaje incluyente y sin estereotipos sexistas en el lugar de trabajo	El 90% del personal manifiesta que la comunicación es incluyente y sin estereotipos sexistas en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco genera una campaña perenne de comunicación interna sobre igualdad de género, además de capacitaciones sobre lenguaje incluyente
<b>RESULTADOS</b>	<p>1. Creado el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género para toda la comunicación generada por el Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>2. Creados protocolos óptimos por dependencia de comunicación horizontal y vertical que aseguran la difusión de la información a todos los niveles, utilizando lenguaje incluyente y sin estereotipos sexistas</p> <p>3. Todo el personal está capacitado en lenguaje incluyente</p>	<p>1. El 90% del personal reconoce que la comunicación interna del Gobierno del Estado de Jalisco utiliza lenguaje incluyente en un periodo de cinco años</p> <p>2. El 80% del personal afirma que la comunicación fluye de manera adecuada a todos los niveles de gobierno en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 75% del personal ha tomado la capacitación sobre lenguaje incluyente en un periodo de cinco años</p>	<p>Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>Entrega de resultados del Observatorio de Medios con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>	El Gobierno del Estado de Jalisco crea el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género y contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	1.1. Gestionar la figura del Observatorio de Medios con	<b>RECURSOS</b> Espacio físico para al	<b>COSTOS</b> Presupuesto anual	

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

	<p>Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco como una entidad independiente con funciones de vigilancia y sanción</p> <p>1.2. Capacitar a quienes integren dicho Observatorio en lenguaje incluyente, normativa y comunicación con perspectiva de género, además de los conceptos clave de la teoría de género</p> <p>1.3. Echar a andar el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>2.1. Realizar un diagnóstico de comunicación para reconocer los principales canales de difusión para llegar a los niveles operativos, medios y altos</p> <p>2.2. Generar una estrategia de comunicación diversificada y especial para cada nivel de puestos</p> <p>2.3. Crear nuevos canales de comunicación a través de recibos de nómina</p> <p>2.4. Crear mecanismos claros para instalar un buzón de comunicación en</p>	<p>menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Material impreso de diversa índole</p> <p>Material gráfico virtual informativo para redes sociales, intranet, Portal del Servidor Público, Lotus y correo electrónico</p> <p>Producción de diversos cortometrajes de un minuto para difundir la normatividad con perspectiva de género a todo el personal</p> <p>Espacio físico permanente para el Observatorio de Medios con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco, equipado con computadoras, impresoras, internet, teléfono, fax y material diverso de oficina</p> <p>Buzones de acrílico no transparente para cada una de las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco</p>	<p>para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	
--	--	--	--	--

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

	<p>cada dependencia que atienda denuncias y sugerencias, a las que se les dará seguimiento y anonimato en caso de ser necesario</p> <p>3.1. Diseñar una capacitación en lenguaje incluyente para todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>3.2. Agendar una serie de capacitaciones obligatorias para que todo el personal conozca el lenguaje incluyente y los principales conceptos de la equidad de género</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto a la aplicación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>

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

**10.4. Matriz de Planificación de Selección de Personal**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 90% del personal manifiesta que hay igualdad entre hombres y mujeres en la selección de personal en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	La selección de personal se realiza alineada a la normativa y de acuerdo al perfil requerido para el puesto.	El 90% del personal manifiesta que los mecanismos de selección de personal son claros e igualitarios en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco revisa las Condiciones Generales de Trabajo para asegurar la claridad en mecanismos y el acceso igualitario en la asignación de puestos de trabajo
<b>RESULTADOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurado el mejor perfil para cada puesto</li> <li>2. Asegurada la equidad de género en selección de personal</li> <li>3. Apertura a mujeres en puestos de medio y alto rango</li> <li>4. Asegurada la selección de personal incluyente en la normativa de las dependencias</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 90% del personal manifiesta que se difunden los criterios en la selección de personal en un periodo de cinco años</li> <li>2. El 90% del personal afirma que se asegura la igualdad al acceder a los puestos de trabajo en un periodo de cinco años</li> <li>3. El 80% del personal asegura que se permite el acceso a niveles medios y directivos por igual a hombres y a mujeres en un periodo de cinco años</li> <li>4. El 90% de las dependencias tienen POAs de selección justa e igualitaria de personal en un periodo de cinco años</li> </ol>	<p>Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>Auditorías por parte de la Contraloría a las dependencias en términos de equidad en selección de personal a través de los POAs.</p>	<p>El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral</p> <p>Se crean los POAs de equidad en la selección de personal</p>

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

<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>		<b>RECURSOS</b>	<b>COSTOS</b>	
	<p>1.1. Implementar el Servicio Civil de Carrera y el procedimiento de escalafón para todos los puestos de la administración pública estatal</p> <p>1.2. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la selección de personal</p> <p>2.1. Diseñar un sistema de capacitación para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género en la selección de personal y los mecanismos para llevarla a cabo de manera igualitaria</p> <p>2.2. Calendarizar capacitaciones para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género en la selección de personal y los mecanismos para llevarla a cabo de manera igualitaria</p> <p>3.1. Diagnosticar cuáles son los puestos que más a menudo se otorgan a un sexo o a otro debido a los roles tradicionales de género</p> <p>3.2. Implementar una cuota de género para los puestos que han sido</p>	<p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Hojas y plumas para las mesas de trabajo</p> <p>Material impreso para invitar a las mesas de trabajo</p> <p>Contenido digital para invitar a las mesas de trabajo</p>	<p>Presupuesto anual para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>tradicionalmente otorgados a un sexo en específico, especialmente en los mandos medios y altos</p> <p>4.1. Generar POAs para todas las dependencias en términos de equidad en la selección del personal en un periodo de dos años</p> <p>4.2. Evaluar los criterios de selección de personal que marca la Secretaría de Administración</p> <p>4.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar las Condiciones Generales de Trabajo e incluir la perspectiva de género</p> <p>4.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a puestos de trabajo</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el Diagnóstico y con el</p>

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

				<p>Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>
--	--	--	--	--

**10.5. Matriz de Planificación de Salarios y Prestaciones**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 90% del personal manifiesta que hay igualdad entre hombres y mujeres en asignación de salarios y prestaciones en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizada la coincidencia entre perfil de puesto, puesto ocupado y sueldo asignado	El 90% del personal manifiesta que es consistente el puesto asignado con los sueldos y prestaciones que se otorgan en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco revisa las Condiciones Generales de Trabajo y sus tabuladores de sueldos para asegurar las coincidencias entre perfiles, puestos y sueldos asignados
<b>RESULTADOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurado un sueldo para cada puesto sin importar el sexo de quien lo ocupa</li> <li>2. Asegurada la equidad de género en la asignación de prestaciones</li> <li>3. Homologados los sueldos para puestos iguales en la</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 90% del personal manifiesta que el tabulador de sueldos es respetado en un periodo de cinco años</li> <li>2. El 90% del personal afirma que los sueldos y prestaciones se asignan de manera igualitaria en un periodo de cinco años</li> <li>3. El 90% del personal</li> </ol>	<p>Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>Auditorías por parte de la Contraloría a las dependencias en términos de equidad en la asignación de sueldos y prestaciones a través</p>	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral

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

	administración pública estatal	asegura que mismos puestos reciben el mismo salario en un periodo de cinco años	de los POAs.	Se crean los POAs de equidad en la asignación de sueldos y prestaciones
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<p>1.1. Revisar el tabulador de sueldos de la administración pública estatal y la plantilla laboral de la dependencia para asegurar consistencia entre el tabulador y el sueldo asignado</p> <p>1.2. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la asignación de sueldos y salarios</p> <p>1.3. Revisar las leyes respecto al personal de confianza para asegurar que también se cumplan con los tabuladores y asignación de sueldos según el puesto</p> <p>2.1. Diseñar un sistema de capacitación para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género</p> <p>2.2. Calendarizar capacitaciones para el personal de Recursos Humanos sobre la perspectiva de género</p> <p>2.3. Revisar la normativa que sustenta las</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Hojas y plumas para las mesas de trabajo</p> <p>Material impreso para invitar a las mesas de trabajo</p> <p>Contenido digital para invitar a las mesas de trabajo</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	



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

	<p>prestaciones al personal de base y de confianza</p> <p>2.4. Establecer de manera oficial una serie de prestaciones por niveles de puestos tanto para personal de base como personal de confianza que fortalezca la igualdad de género y la equidad de derechos entre trabajadores y trabajadoras</p> <p>3.1. Generar POAs para todas las dependencias en términos de equidad en la asignación de sueldos y salarios en un periodo de dos años</p> <p>3.2. Evaluar los criterios de asignación de sueldos y salarios que marca la Secretaría de Administración</p> <p>3.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar sueldos a puestos iguales en distintas dependencias</p> <p>3.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a sueldos y salarios</p>			
--	---	--	--	--

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

				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el Diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>
--	--	--	--	---

**10.6. Matriz de Planificación de Promoción vertical y horizontal**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 90% del personal manifiesta que hay igualdad entre hombres y mujeres en asignación de promociones verticales y horizontales en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Las promociones verticales y horizontales se otorgan de manera transparente y de acuerdo a la normativa	El 90% del personal manifiesta que existen mecanismos de promoción igualmente accesibles para hombres y mujeres en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco revisa las Condiciones Generales de Trabajo para asegurar el acceso igualitario a puestos de nivel medio y alto

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

<p><b>RESULTADOS</b></p>	<p>1. Asegurada la equidad de género en la promoción vertical y horizontal del personal</p> <p>2. Asegurado el mejor perfil para cada puesto</p> <p>3. Asegurada la apertura a mujeres en puestos de nivel alto</p> <p>4. Asegurada la claridad en los mecanismos de promoción vertical y horizontal</p>	<p>1. El 90% de las dependencias tienen POAs de equidad en la promoción vertical y horizontal en un periodo de cinco años</p> <p>2. El 90% del personal afirma que se otorgan de manera justa y equitativa los puestos de trabajo en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 90% del personal asegura que se otorgan puestos directivos en igualdad de condiciones en un periodo de cinco años</p> <p>4. El 90% del personal afirma que las bases y requisitos para competir por un puesto son claros y se difunden entre todo el personal en un periodo de cinco años</p>	<p>Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>Auditorías por parte de la Contraloría a las dependencias en términos de equidad en la promoción vertical y horizontal a través de los POAs.</p>	<p>El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral</p> <p>Se crean los POAs de equidad en la promoción vertical y horizontal</p>
<p><b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b></p>	<p>1.1. Supervisar a través de la consultoría externa que se cumplan los procedimientos normativos en la promoción vertical y horizontal del personal</p> <p>1.2. Diseñar los POAs de acceso igualitario a las promociones para asegurar no sólo la equidad de género sino también que el mejor perfil ocupe los puestos y que esto pueda ser medible y verificable</p> <p>1.3. Auditar anualmente a las dependencias en cuestión de acceso igualitario a las promociones de</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Hojas y plumas para las mesas de trabajo</p> <p>Material impreso para invitar a las mesas de trabajo</p> <p>Contenido digital para invitar a las mesas de trabajo</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>acuerdo a los POAs diseñados</p> <p>2.1. Crear indicadores que permitan hacer una revisión de la normativa sobre el acceso a promociones con objetivos claros</p> <p>2.2. Revisar la normativa que sustenta las promociones horizontales y verticales con base a los indicadores mencionados</p> <p>2.3. Generar un documento que compile los cambios y reformas que deben realizarse a nivel normativo para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso a promociones verticales y horizontales</p> <p>3.1. Crear cuotas de género en niveles medios y altos para incentivar el acceso de mujeres a estos rangos</p> <p>3.2. Revisar las Condiciones Generales de Trabajo para asegurar el apoyo ordenado y con claridad de mecanismos para quienes tienen familiares enfermos a su cargo, hijos o hijas y para padres y madres solteras.</p> <p>4.1. Modificar las</p>			
--	--	--	--	--

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

	<p>Condiciones Generales de Trabajo para asegurar la claridad en mecanismos de promoción y el acceso igualitario a puestos medios y altos</p> <p>4.2. Evaluar los criterios de asignación de promociones que marca la Secretaría de Administración para asegurar el acceso igualitario a éstas</p> <p>4.3. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para crear mecanismos claros y estandarizados de acceso igualitario a promociones horizontales y verticales</p> <p>4.4. Realizar los cambios normativos necesarios para alinear los criterios de la Secretaría de Administración con el acceso igualitario a promociones dentro del Gobierno del Estado de Jalisco</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p>

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

				<p>Contar con el Diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>
--	--	--	--	---

**10.7. Matriz de Planificación de Capacitación y formación de personal**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 80% del personal manifiesta conocer el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Puesto en marcha un sistema de capacitación con perspectiva de género obligatorio en todos los niveles de la administración pública estatal	El 80% del personal manifiesta haber recibido capacitaciones en cuestiones de género en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco implementa un sistema de capacitación con perspectiva de género alineado a los objetivos del Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Jalisco y al Programa de Cultura Institucional nacional
<b>RESULTADOS</b>	<p>1. Las capacitaciones son útiles para hacer crecer la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral</p> <p>2. Las capacitaciones</p>	1. El 90% del personal asegura que las capacitaciones con perspectiva de género inciden positivamente en el crecimiento del personal en un periodo de cinco años	Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y

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

	<p>son constantes y gozan de buena asistencia</p> <p>3. Las capacitaciones se brindan en los horarios que más le conviene al personal</p> <p>4. Generados POAs de capacitación que aseguran su obligatoriedad</p>	<p>2. El 90% del personal se manifiesta conforme con la periodicidad con que se imparten las capacitaciones y su duración en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 90% del personal se manifiesta conforme con los horarios en que se imparten las capacitaciones en un periodo de cinco años</p> <p>4. El 90% de las dependencias tiene POAs relacionados a la capacitación en temas de género en un periodo de cinco años</p>		<p>evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral</p>
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<p>1.1. Diseñar capacitaciones orientadas a sensibilizar e informar sobre la importancia de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres de acuerdo a los distintos rangos laborales: operativo, medio y directivo</p> <p>1.2. Crear material para capacitación especial para cada rango laboral que sea fácilmente comprensible, con un lenguaje sencillo y atrayente</p> <p>1.3. Socializar y promover los temas de género previo a generar las capacitaciones a través de campañas informativas dentro de las dependencias</p> <p>2.1. Asegurar la</p>		<b>COSTOS</b>	
			<p>Presupuesto anual para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>presencia de la gente a través de la creación de incentivos por capacitaciones</p> <p>2.2. Diseñar un taller de sensibilización previa con mandos altos y medios sobre importancia de las capacitaciones para asegurar su participación y la de su equipo de trabajo</p> <p>2.3. Generar un sistema de capacitación calendarizado por semestres para que el personal pueda planear con tiempo sus asistencias</p> <p>3.1. Diseñar una encuesta para todo el personal con el objetivo de decidir las mejores horas para hacer las capacitaciones dentro del horario de trabajo</p> <p>3.2. Aplicar la encuesta a todo el personal y sistematizar la información</p> <p>3.3. Generar el calendario de capacitaciones con horarios basados en las respuestas más populares del personal</p> <p>4.1. Generar POAs para todas las dependencias que aseguren la obligatoriedad en la asistencia a las capacitaciones en</p>			
--	--	--	--	--



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

	<p>temas de género</p> <p>4.2. Establecer metas de capacitación por puesto e institución con indicadores claros y medibles</p> <p>4.3. Supervisar a través de Contraloría el cumplimiento de los POAs de capacitación</p>			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto a cada dependencia para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>

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

**10.8. Matriz de Planificación de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 80% del personal manifiesta que a raíz de la implementación del PCI pueden conciliar mejor su vida personal y laboral, independientemente del sexo y/o nivel de puesto en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizadas las herramientas y mecanismos desde la normatividad para que el personal pueda conciliar su vida laboral, familiar y personal.	El 80% del personal manifiesta que el manejo de tareas y actividades permite que concilien su vida personal y laboral, independientemente del sexo y/o nivel de puesto en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco implementa una campaña interna y un sistema de información sobre la importancia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, además de incorporar a su normativa los cuidados maternos y paternos como parte de los derechos de trabajadores y trabajadoras
<b>RESULTADOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se respetan los horarios laborales</li> <li>2. Se otorgan permisos para compromisos familiares</li> <li>3. Se alinean al PCI las normativas laborales para apoyar a padres y madres de familia y a personas que tienen familiares enfermos o dependientes en la conciliación de su vida familiar y laboral</li> <li>4. Creada una campaña de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 90% del personal asegura que se respetan los horarios laborales en un periodo de cinco años</li> <li>2. El 90% del personal asegura que se otorgan permisos para asistir a compromisos familiares en un periodo de cinco años</li> <li>3. El 90% del personal afirma que las personas con hijos o familiares que dependen de ellas tienen las mismas posibilidades de conciliar su vida familiar, laboral y</li> </ol>	Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral

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

	<p>sensibilización por dependencias sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p>	<p>personal que quienes no tienen en un periodo de cinco años</p> <p>4. El 90% de las dependencias tienen una campaña permanente de sensibilización sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en un periodo de cinco años</p>		
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<p>1.1. Diseñar mecanismos de denuncia para quienes no se les respetan sus horarios laborales</p> <p>1.2. Implementar dichos mecanismos de denuncia por dependencia</p> <p>1.3. Instalar en todas las dependencias relojes checadores para asegurar no sólo la llegada puntual sino también la salida a la hora programada</p> <p>1.4. Difundir la existencia de dichos relojes checadores y los métodos de denuncia a través de los recibos de nómina, el Portal del Servidor Público, el correo electrónico y la plataforma Lotus</p> <p>2.1. Diseñar mecanismos claros para que el personal pueda pedir permisos para asistir a compromisos familiares</p> <p>2.2. Incorporar dichos mecanismos a</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Material impreso de diversa índole</p> <p>Material gráfico virtual informativo para el Portal del Servidor Público, Lotus y correo electrónico</p> <p>Relojes checadores por dependencias</p> <p>Espacio físico para al menos 100 personas adecuado para conferencias con sillas, proyector, sonido y micrófono</p> <p>Espacio físico amplio para convivencias familiares con lugar suficiente para realizar actividades lúdicas y deportivas</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual de las dependencias para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	

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

	<p>las normativas laborales para asegurar su cumplimiento</p> <p>2.3. Difundir la existencia de dichos mecanismos a través de los recibos de nómina, el Portal del Servidor Público, el correo electrónico y la plataforma Lotus</p> <p>3.1. Organizar mesas de trabajo con sindicatos, Secretaría de Administración y Contraloría para homologar las Condiciones Generales de Trabajo e incluir la perspectiva de género</p> <p>3.2. Evaluar los puntos respecto a cuidados maternos y paternos, además de familias uniparentales y familiares dependientes, incluidos en las normativas laborales.</p> <p>3.3. Realizar los cambios necesarios en la normativa laboral de acuerdo a lo generado en las mesas de trabajo y en la evaluación para incorporar los cuidados maternos y paternos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en dicha normativa.</p> <p>3.4. Incluir en los derechos de los trabajadores los</p>			
--	---	--	--	--

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

	<p>permisos por paternidad para todos los hombres que trabajan en la administración pública estatal</p> <p>4.1. Diseñar una campaña de sensibilización por dependencias sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, diferenciando entre niveles operativos, medios y directivos</p> <p>4.2. Generar la campaña de sensibilización por dependencias y niveles de puesto, que sea permanente y que incluya la difusión de las actividades de convivencia</p> <p>4.3. Diseñar actividades de convivencia que incluyan talleres de desarrollo humano y familiar y que sean aptas para asistir en familia</p> <p>4.4. Calendarizar por semestre las actividades de convivencia que se realizarán en horarios no laborales para asegurar al máximo la presencia del personal</p> <p>4.5. Realizar ciclos de conferencias sobre la importancia de conciliar la vida familiar, personal y laboral exclusivos para los trabajadores</p>			
--	---	--	--	--

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

	y trabajadoras del Gobierno del Estado de Jalisco, con personas expertas en el tema y que tengan información útil para llevar a la vida diaria			
				<p><b>CONDICIONES PREVIAS</b></p> <p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el Diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>

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

**10.9. Matriz de Planificación de Hostigamiento y acoso sexual**

	<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS/ HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Puesto en marcha un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género dentro del Gobierno del Estado de Jalisco	El 80% del personal manifiesta que no existen prácticas de hostigamiento ni acoso sexual en la administración pública estatal en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco aplica el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre su personal
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizadas las herramientas y mecanismos para denunciar el acoso sexual y el hostigamiento, así como para asegurar la imparcialidad en la resolución de conflictos y denuncias en este rubro, el anonimato, el seguimiento y la evaluación de los procesos	El 80% del personal manifiesta que los mecanismos de atención y denuncia del hostigamiento y acoso sexual son excelentes en un periodo de cinco años	Encuesta en línea	El Gobierno del Estado de Jalisco implementa una campaña interna y un sistema de capacitación sobre el hostigamiento y acoso sexual, además de generar mecanismos eficientes de atención y denuncia
<b>RESULTADOS</b>	<p>1. Generado un sistema de capacitación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual</p> <p>2. Garantizados el seguimiento, imparcialidad y justicia en resoluciones de las denuncias por hostigamiento o acoso sexual</p> <p>3. Reducidas las prácticas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral</p>	<p>1. El 95% del personal asegura que existen campañas contra el hostigamiento y acoso sexual en un periodo de cinco años</p> <p>2. El 90% del personal afirma que se atienden las denuncias de hostigamiento y acoso sexual en un periodo de cinco años</p> <p>3. El 90% del personal manifiesta que prácticas tales como piropos, comentarios incómodos, insinuaciones, coqueteos, flirteos, proposiciones sexuales, contacto físico innecesario o comentarios sexistas no ocurren en el</p>	<p>Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p> <p>Auditorías por parte de la Contraloría a las dependencias en términos de capacitación sobre el hostigamiento y acoso sexual a través de los POAs</p>	El Gobierno del Estado de Jalisco contrata una consultoría externa permanente encargada del acompañamiento, supervisión y evaluación multidisciplinaria para detectar y resolver problemas en el espacio laboral

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

		espacio laboral en un periodo de cinco años		
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<p>1.1. Diseñar un sistema de capacitación sobre el hostigamiento y acoso sexual diferenciado por rangos de puesto</p> <p>1.2. Calendarizar de manera semestral las capacitaciones en horarios laborales por rangos de puesto</p> <p>1.3. Incluir las capacitaciones sobre hostigamiento y acoso sexual como parte de los POAs de capacitación para asegurar su obligatoriedad</p> <p>1.4. Diseñar una campaña informativa permanente sobre el hostigamiento y acoso sexual que clarifique qué prácticas se consideran como tales, los mecanismos de denuncia y las garantías para la resolución</p> <p>1.5. Crear una línea de atención para la orientación oportuna sobre hostigamiento y acoso sexual</p> <p>1.6. Facilitar apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual</p> <p>2.1. Diseñar los mecanismos para denunciar, dar</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Espacio físico para al menos 30 personas adecuado para trabajo en equipo con mesas, sillas, equipo para proyectar, pantalla o paredes blancas, bocinas y rotafolio o pintarrón</p> <p>Material impreso de diversa índole</p> <p>Material gráfico virtual informativo para el Portal del Servidor Público, Lotus y correo electrónico</p>	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Presupuesto anual de las dependencias para implementación del Programa de Cultura Institucional</p>	



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

	<p>seguimiento y asegurar la imparcialidad en los casos de hostigamiento y acoso sexual</p> <p>2.2. Asignar a la consultoría externa la atención, el seguimiento y la resolución de los conflictos o denuncias por hostigamiento y acoso sexual</p> <p>2.3. Incorporar a las normativas laborales las sanciones al personal que incurra en alguna práctica de hostigamiento o acoso sexual</p> <p>2.4. Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia y difundirlos entre el personal</p> <p>3.1. Diseñar POAs sobre prácticas de hostigamiento y acoso sexual orientados a disminuir dichas prácticas en el espacio laboral</p> <p>3.2. Establecer dichos POAs para todas las dependencias</p>			
				<b>CONDICIONES PREVIAS</b>



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

---

				<p>Asignar un presupuesto para la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Contar con el Diagnóstico y con el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Jalisco</p> <p>Diseñar la Evaluación anual del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco</p>
--	--	--	--	---



# Conclusiones

## 11. Observaciones y recomendaciones generales

El análisis de muchos de los indicadores desagregados por sexo muestra que dentro del Gobierno del Estado de Jalisco hay discriminación contra las mujeres, aunque esa discriminación es sutil o de baja intensidad. La discriminación se puede ver en que las respuestas que categóricamente niegan la desigualdad nunca —ni una sola vez— tienen mayoría de mujeres y que conforme nos desplazamos hacia el polo opuesto, el número de mujeres aumenta y se vuelve mayoría. Las mujeres trabajadoras del Gobierno del Estado de Jalisco no ven que las capacitaciones que reciben las pongan en igualdad de circunstancias con sus compañeros cuando de acceder a ascensos se trata, perciben una crítica mayor cuando tratan de compaginar su vida laboral con su vida familiar o las tareas de cuidado de infantes, conocen más casos de hostigamiento y acoso que sus compañeros, entre otras cuestiones.

El fenómeno conocido como “techo de cristal” está presente en el Gobierno del Estado de Jalisco y es evidente tanto en su organigrama donde se evidencia la mayoría de personal directivo masculino, como en las respuestas recibidas por parte del personal de la administración pública estatal.

Es necesaria una gran campaña de capacitación en temas de género para hacer conscientes a mujeres y hombres trabajadores del Gobierno Estatal de las desigualdades que existen, de la injusticia inherente a ella y que es necesario activar los mecanismos que la destierren para así consolidar una Cultura Institucional con perspectiva de género.

Este primer avance hacia una administración pública estatal más igualitaria ha contado con mucha participación e interés por parte del personal y de muchas personas de los diversos puestos directivos, incluyendo el mismo gobernador Jorge Aristóteles Sandoval y la directora del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Mariana Fernández. Fue notable la cantidad de personas que intervinieron en el proceso de diagnóstico y en la construcción de este Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, aunado a los comentarios que solicitaban más capacitación e información sobre este tema.

Creemos que intensa participación que se logró en el proceso de diagnóstico se debió a los siguientes factores:

1. La Dra. Alicia Ocampo conocía previamente a cinco de los diecisiete enlaces porque habían sido parte de su alumnado en un diplomado impartido por ella, es decir, se sabía previamente que cerca de un tercio de las personas que trabajaron como enlaces tenían un perfil apto para desempeñar esa tarea. La mayoría 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”**

---

- diecisiete personas que fungieron como enlaces hicieron un excelente trabajo en sus dependencias respectivas.
2. Las y los enlaces que lograron involucrar directamente al titular de la secretaría donde trabajan consiguieron resultados extraordinarios en la respuesta de la encuesta. En las dependencias donde el titular ordenó a sus subalternos inmediatos dar seguimiento al diagnóstico se logró mucho más involucramiento por parte del personal.
  3. Las mesas de trabajo fueron en la sede de la Contraloría. Aunado a esto, el enlace de esa dependencia asumió un rol de anfitrión ante sus pares de otras dependencias. Sumar la convocatoria del IJM a la de Contraloría tanto para el diagnóstico como para la elaboración del PCI aumentó la credibilidad del proyecto y generó niveles de asistencia muy relevantes. El espacio digno donde se trabajaba con los enlaces dio solemnidad a las sesiones.
  4. La Dirección General de Tecnologías de la Información ayudó mucho autorizando dos semanas de correos electrónicos masivos, elaborando un póster que se envió por correo y que también se imprimió. También fue de vital importancia para el proyecto la reunión que se tuvo con el director de esa área y su personal, en la cual se nos explicó las alternativas que teníamos para hacer llegar la encuesta al personal y las ventajas y limitantes de cada una de ellas.

El éxito del presente diagnóstico y del Programa de Cultura Institucional en general fue debido gracias al trabajo de varias personas, sincronizadas y unidas con un objetivo en común: mejorar la situación laboral de las personas que trabajan en la administración pública estatal. Este trabajo no sólo no debe perderse, sino que debe reconocerse, por lo que en las líneas de acción recomendamos mantener viva la red de enlaces que se creó y cultivar la alianza lograda con la Contraloría.

Es importante que exista un seguimiento a través de Contraloría con las y los enlaces, consolidando además las Unidades de Género que sugiere el PCI Federal con la mayor prontitud posible. Recomendamos que el IJM asigne a una persona para que se dedique a dar seguimiento a lo conseguido de enero a julio, es decir durante el periodo que los fondos federales están inactivos. Esto es crucial para que no se diluya el impulso dado al tema en todas las dependencias estatales.



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

---

## **12. Acrónimos y siglas**

APE: Administración Pública Estatal.

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

EML: Enfoque del Marco Lógico.

PCI: Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

PED: Programa Estatal de Desarrollo

PG: Perspectiva de género.

PND: Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018.

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”

---

### 13. Bibliografía

Ballesteros, F. (2006). Manual de Administración Local. Madrid: El consultor de Ayuntamientos.

Brown, W. B. (1983). Teoría de la organización y Administración. México DF: Limusa.

Cosme, A. (2007) 10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal. México: Textos del caracol.

Díaz, G. O. (2001). Gender and Change in the Organisational Culture. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für.

Gómez, M; Sainz, H. (2008) El ciclo del proyecto de cooperación al desarrollo. Madrid: Cideal.

(Hegoa) Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (2006). Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>

Inmujeres (2009a). Programa de Cultura Institucional. México, D.F.: Talleres gráficos de México.

Kant, I. (1190) Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Madrid: Espasa-Calpe.

Inmujeres (2009b) Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. Extraído de: <http://bit.ly/17fy7RU>.

Isla, A. H. (2007). Lenguaje y discriminación. México D.F.: Cuadernos de igualdad.

Likadi, S.L. (2000) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Madrid: Montes.

Martinez, M. M. (2009). Género y la conciliación de la vida familiar y laboral. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio Publicaciones.

Mondy, R.W; Noe, R.M. (2005). Administración de recursos humanos. México D.F.: Pearson.

Morales, O.A; González, C. (2007) Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella? Educere. Vol.11, n.38, pp. 433-453.

Ocampo, A; Preciado, K; López, C. (2012) Sistema de Capacitación con Perspectiva de Género del Instituto Jalisciense de las Mujeres. México: Inmujeres.



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

---

ONU reconoce Programa de Cultura Institucional como uno de los mejores de América Latina. Extraído de: <http://bit.ly/SEs1t4>.

Ortiz, I. (2007) Estrategias nacionales de desarrollo. Guías de orientación de Políticas Públicas. ONU.

Palomar, C. (2009) La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara. En Género y trabajo en las universidades. Guadalajara: IMMG.

Palomar, C. (2011) La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara. México: ANUIES.

Perls, F. (2005). El enfoque guesáltico, testimonios de terapia (16 ed.). Chile: Cuatro Vientos.

Picos, M. A. (2001). Acoso sexual en la empresa: cómo prevenirlo. México D.F.: Sociedad Panamericana de estudios empresariales.

Rodriguez, V. J. (2007). Administración moderna del personal. México D. F.: Thomson.

Reyes, P. A. (2004). Administración de Personal. Sueldos y salarios. México D.F.: Limusa.

Rojo, J. V. (2005). Mobbing o acoso laboral. Madrid: Tebar.

Siliceo, A. A. (2004). Desarrollo de personal. México D.F.: Limusa.

Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. ¿Qué es la igualdad formal y qué es la igualdad sustantiva? Extraído de: <http://bit.ly/1e2ocbj>.

Zinker, J. (1979). El proceso creativo en la terapia guesáltica. Buenos Aires: Paidós.

**Marco normativo y programas sectoriales:**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 08 de Octubre 2013.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, p publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de enero de 2013.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, Naciones Unidas, Asamblea General, 18 diciembre 1979.





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

---

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ), Organización de Estados Americanos, Brasil, Junio de 1994

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (FEDERAL), Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 15 de enero de 2013

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 06 de marzo 2012

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 12 de junio 2013

LEY ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Congreso del Estado de Jalisco, Ley Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco el 05 de Agosto 2010, Fe de erratas Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco 11 de Septiembre 2010

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE JALISCO, Congreso del Estado de Jalisco, Ley Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco, 27 de Mayo de 2008, Fe de Erratas Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco 07 de Marzo 2007.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018, Gobierno de la República. Presidente Enrique Peña Nieto.

PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2013-2033. Gobierno del Estado de Jalisco. Gobernador Jorge Aristóteles Sandoval Díaz.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2009-2012) Inmujeres. Extraído de: <http://bit.ly/18UQuBp>.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO: OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENO (ODM), Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, Asamblea General, año 2000.

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008



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

---

REGLAMENTO DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE JALISCO, Congreso del Estado de Jalisco, Ley Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco 1º NOVIEMBRE de 2008

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012 PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2009)

LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 09 abril 2012

LEY DEL INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES, Congreso del Estado de Jalisco, Ley Publicada en El Periódico Oficial El Estado de Jalisco 29 DICIEMBRE 2001.



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

---

## **14. Autorías y participación**

### **Representación del proyecto en el Instituto Jalisciense de las Mujeres:**

Lic. Maximina Bastida Cuevas

### **Equipo de coordinación del proyecto:**

Dra. Alicia María Ocampo Jiménez

Mtra. Karla Preciado Robles

Dr. Carlos López Zaragoza

Mtra. Arianel Flores Vásquez

Lic. Alicia Vázquez Valdéz

Lic. Fernanda Guerrero Plata

Ing. Manuel Becerra Marrufo

### **Equipo de Enlaces:**

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

4. Procuraduría Social del Estado

Enlace principal: Ing. Rubén Enrique Tinajero Cortés



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

---

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



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

---

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

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



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

---

**15. Anexos**

1. Árbol de Problemas
2. Árbol de Objetivos
3. Relatoría de las acciones de intervención
4. Cuadro de análisis cualitativo
5. Relatoría de los grupos focales