

Resultados del cuestionario de

Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco 2021



Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres



Contenido

Introducción	3
Proceso de Implementación	7
Resultados	12
3.1 Información general	12
3.2 Cuidados	16
3.3 Corresponsabilidad	20
3.4 Hostigamiento y acoso sexual laboral	25
3.5 Capacitación y Profesionalización	27
3.6 Difusión y Comunicación	31
Observaciones	34
Conclusiones	36

Introducción

Según expone Lidia Heller en su texto denominado *Desde lo Organizacional* (2008)¹, existen diversos obstáculos dentro y fuera de las organizaciones, que impiden o dificultan que las mujeres tengan acceso a ciertos puestos de toma de decisión dentro de la propia organización, o puedan crecer y desarrollarse en igualdad de condiciones que los hombres que se desempeñan en las mismas esferas.

Hay que reconocer que existen diferentes tipos de obstáculos para entonces generar estrategias que nos permitan superarlos. Los obstáculos externos, son aquellos que van más allá de las organizaciones y constituyen prácticas socioculturales generalizadas, pero que a su vez influyen y se auto refuerzan en estas, ya que tiene que ver con la construcción del género y los roles que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad. Es decir, históricamente el trabajo productivo ha sido desempeñado primordialmente por hombres, mientras que las mujeres se han encargado del trabajo reproductivo. Eso ha traído como consecuencia que el modelo organizacional que impera en el ámbito público replique esta división sexual del trabajo, y que responda a las necesidades prácticas de los hombres, mientras que a su vez desfavorece a las mujeres.

Por su parte, los obstáculos internos, son aquellos que ocurren en el seno de las organizaciones, y que tiene que ver con la cultura organizacional, las prácticas, valores o rutinas discriminatorias hacia las mujeres, sea de manera directa o indirecta, que refuerzan las relaciones de género y que se manifiestan en las esferas familiares y sociales (Heller, 2008), y como consecuencia, imponen serias barreras al desarrollo de las mujeres dentro de la organización. Algunos ejemplos de estos obstáculos internos son a lo que Heller en su texto denomina techos de cristal, paredes de concreto y piso pegajoso.

Los techos de cristal, se refieren a aquellas barreras invisibles o “microdesigualdades” normalizadas en las dinámicas organizacionales, al punto

¹ Heller, Lidia (2008) “Desde lo organizacional”, en Voces de mujeres. Actividad laboral y vida cotidiana, Ed. Sirpus, Colección Techo de Cristal, Barcelona. (pp. 99-141)

de que se vuelven casi imperceptibles, que frenan el ascenso profesional de las mujeres y les impiden avanzar en la organización. Son de creación artificial, aunque suelen percibirse como desventajas “naturales” a las mujeres por su condición de mujeres, lo que dificulta su detección y por lo tanto la transformación de estas prácticas.

Las paredes de cemento, son otra variación de los techos de cristal y refiere a cómo las relaciones de género que se viven fuera de la organización se reproducen al interior, con implicaciones en la división y jerarquización de labores, en función del sexo de quienes las realizan. Esto genera que exista una segregación por sexo en algunas profesiones, actividades y ocupaciones, a raíz de estereotipos de género relacionados a las aptitudes comúnmente asociadas a “lo natural” o “lo propio” de mujeres u hombres ya que “la especialización en determinadas funciones y/o sectores, puede ser también una forma de limitar su potencial” (Heller, 2008:104). Esto produce un alto índice de feminidad en algunos puestos o sectores de trabajo, así como delegación a mujeres de ciertas actividades que son menos valoradas social y económicamente lo que produce desventajas para estas dentro de la organización, pero también al exterior.

Los pisos pegajosos se refieren a la sanción social que se interioriza en forma de culpa, que experimentan las mujeres que se desempeñan fuera del ámbito del trabajo reproductivo, ya que existe un repeche social que suelen asumir también las propias mujeres, por no dedicarse al cuidado de la casa y de hijos e hijas.

Hay también un doble estándar en las actitudes que se promueven dentro de la organización para hombres y las mujeres, ya que, en el caso de los primeros, se fomentan rasgos y conductas agresivas, competitivas, arriesgadas y enfocadas únicamente al trabajo, mientras que estas mismas características reciben una acepción negativa si son detentadas por mujeres, de quienes se espera obediencia, prudencia, recato y enfoque en la familia, por encima de cualquier otra cosa.

Algunos factores o elementos que contribuyen al mantenimiento de obstáculos internos y externos para la igualdad de género en el plano organizacional, son (i) la falta de apoyo institucional, que en ocasiones se manifiesta con la distribución desigual del espacio en los centros de trabajo, en donde los hombres suelen

contar con mejores espacios físicos que las mujeres, así como en la no adopción de políticas internas que faciliten la corresponsabilidad tanto de las mujeres como de los hombres en el trabajo de cuidado de niños y niñas, adultas/os mayores y personas enfermas, (ii) los estereotipos de género, que condicionan el acceso a oportunidades de crecimiento y de mayor desarrollo para mujeres y hombres dentro de los centros de trabajo, y que perpetúan las desigualdades y desventajas que se viven al exterior de la organización en perjuicio de las mujeres, y (iii) algunas formas de acoso sexual y laboral, que sufren en mayor número e intensidad las mujeres, cuyo trasfondo tiene que ver con un ejercicio del poder a manos de un superior jerárquico sobre alguien en situación de subordinación, mediante avances de índole sexual no consentidos, o violencia verbal o psicológica. Estos casos suelen ser tolerados y rara vez son denunciados, ya que, para muchas, implica exponerse a ser cuestionadas y juzgadas en su vida y sus acciones, o incluso perder sus trabajos.

Es interesante analizar que estos obstáculos y factores confluyen con una cultura organizacional moldeada por hombres en distintos ámbitos.

En el presente informe se analiza de manera generalizada la cultura institucional existente en la Administración Pública Estatal a través de la implementación de un cuestionario en materia de cultura institucional desde la perspectiva de género.

Transformar desde la perspectiva de género la cultura institucional en la Administración Pública Estatal (APE), representa una acción estratégica que además de impulsar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, busca la incorporación de una política de igualdad y el respeto a los derechos humanos al interior del Gobierno del Estado para impactar a las organizaciones, tanto en su estructura como en sus procesos.

En ese sentido, trabajar en una nueva cultura institucional significa hacer visibles las causas de la desigualdad estructural, cambiar mentalidades, fortalecer competencias y capacidades de quienes laboran en las instituciones del sector público y, de manera importante, desarrollar lineamientos y mecanismos que orienten a las organizaciones públicas hacia el cumplimiento de la igualdad entre

los géneros, además de promover la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como son las acciones afirmativas.

Esta acción por su estructura, metodología y contenidos, representa una pieza estratégica en la implementación de lo que es el Programa de Cultura Institucional para la APE (PCI) que permitirá el desarrollo de políticas igualitarias en las dependencias y entidades de la APE para abatir cualquier forma de discriminación o violencia al interior de estas.

La información que aquí se presenta, forma parte de una valiosa oportunidad para impulsar una ética de igualdad en el ámbito público, pero sobre todo, representa la oportunidad de trabajar integralmente para repensar nuevas estrategias de trabajo al interior de las instituciones públicas de la entidad, con el propósito de alcanzar mayores oportunidades de desarrollo, un clima laboral óptimo para el desarrollo de actividades, mejorar el servicio y la función pública, así como institucionalizar la perspectiva de igualdad al interior de las dependencias estatales para hacer de ella, la herramienta que permita a mediano y largo plazo transformar el quehacer institucional.

Con los resultados que aquí se presentan, se genera una reflexión sobre la necesidad, por un lado, de seguir implementando aquellas acciones que han sido exitosas y que han permitido fomentar mejores condiciones de trabajo; y por otra parte, será imprescindible analizar la conveniencia de trabajar en la transformación de las acciones de gobierno que impiden a las personas alcanzar su pleno potencial.

A través de este mecanismo, se inicia la transformación no sólo respecto de cómo se encuentra el funcionamiento interno de las dependencias estatales, sino que también se identifican las brechas de desigualdad de género que afectan el desarrollo de las instituciones y de quienes laboran en ellas; por lo que se trata de una oportunidad para proponer estrategias de intervención, crear y fortalecer lazos de cooperación y por supuesto, crear redes para avanzar hacia temas comunes que tengan un mayor impacto en beneficio de las mujeres y los hombres que trabajan al interior de las dependencias del Gobierno de Jalisco.

Proceso de Implementación

El informe que aquí se presenta es el resultado de un trabajo coordinado y que solo fue posible gracias al compromiso asumido por 54 Unidades de Igualdad de Género (UIG) de la APE.

A continuación, se enlistan las 54 dependencias que participaron en la instalación de dichas unidades y, a las cuales, se les aplicó el cuestionario diseñado para la realización de este informe:

Organismos Públicos Descentralizados
1. Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria de Jalisco
2. Agencia Estatal de Entretenimiento de Jalisco
3. Agencia Integral de Regulación de Emisiones
4. Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales de Jalisco
5. Bosque La Primavera
6. Centro de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo del Estado de Jalisco
7. Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco
8. Comisión Estatal del Agua Jalisco
9. Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco
10. Consejo Estatal de Promoción Económica
11. Fondo Jalisco de Fomento Empresarial
12. Hospital Civil de Guadalajara
13. Instituto de Formación para el Trabajo del

Estado de Jalisco
14. Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco
15. Instituto Jalisciense de la Vivienda
16. Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez
17. Organismo Operador del Parque Solidaridad y Montenegro
18. Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo de Jalisco
19. Procuraduría de Desarrollo Urbano
20. Secretaria de Salud
21. Sistema Estatal Anticorrupción
22. Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado
23. Sistema Jalisciense de Radio y Televisión
24. Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos
25. Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara
26. Universidad Tecnológica de Jalisco
27. Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara

Dependencias no Sectorizadas
28. Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado
29. Contraloría del Estado

30. Coordinación General de Transparencia
31. Coordinación General Estratégica de Seguridad
32. Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción del Estado de Jalisco
33. Secretaria de Administración
34. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
35. Secretaría de la Hacienda Pública del Estado de Jalisco
36. Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana
37. Secretaria de Salud
38. Secretaría de Trabajo y Previsión Social
39. Secretaria General de Gobierno
40. Unidad de Enlace Federal y Asuntos Internacionales

Dependencias Sectorizadas
41. Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico
42. Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social
43. Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio
44. Secretaria de Desarrollo Económico
45. Secretaría de Cultura
46. Secretaría de Gestión Integral del Agua

47. Secretaria de Infraestructura y Obra Pública
48. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología
49. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial
50. Secretaría de Seguridad
51. Secretaría de Transporte
52. Secretaria del Sistema de Asistencia Social

Fideicomisos
53. Fideicomiso del Fondo Estatal de Protección al Ambiente del Estado de Jalisco
54. Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal del Estado de Jalisco

Nota: Los resultados de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres no se incorporaron en el presente informe ya que se realizó uno particular con información desagregada por Dirección al ser la dependencia que coordinó el proceso.

Como parte de las acciones para la integración de los cuestionarios se estableció una ruta de trabajo basado en las siguientes etapas:

1. Elaboración de un cuestionario como documento de consulta que se envió a las y los representantes de las UIG para que fuera contestado con información de su dependencia o entidad.

Dicho cuestionario se realizó enfocado a cubrir los objetivos siguientes:

- Contar con información que propicie el incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la APE hacia el logro de

resultados en materia de igualdad al interior y exterior de las dependencias y entidades estatales.

- Que las Unidades de Igualdad de Género cuenten con información que será de utilidad para las acciones a incorporar a través del Programa de Cultura Institucional en materia de clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación de personal, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, hostigamiento y acoso sexual, que permita conocer el manejo y aplicación de la cultura institucional al interior y exterior de la APE, para generar un Programa de Cultura Institucional.

Visto lo anterior, el cuestionario aborda integralmente los siguientes aspectos:

- i. Información general.
- ii. Cuidados.
- iii. Corresponsabilidad.
- iv. Hostigamiento y acoso sexual laboral.
- v. Capacitación y profesionalización.
- vi. Difusión y Comunicación.

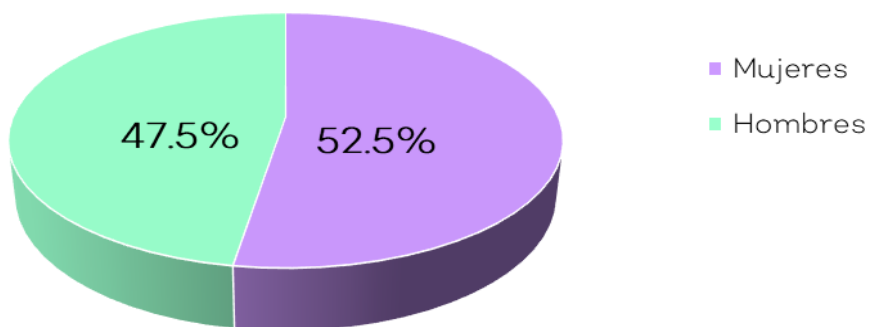
Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de las 54 Unidades de Igualdad de Género participantes con relación a los factores de análisis que integraron dicha encuesta y forman parte del Diagnóstico.

3.1 Información general

En cuanto al total de personas que laboran en las distintas dependencias desagregada por sexo, se contabiliza la participación total de 27,288 mujeres y 24,660 hombres, dando un total de 51,948 personas participantes de las dependencias.

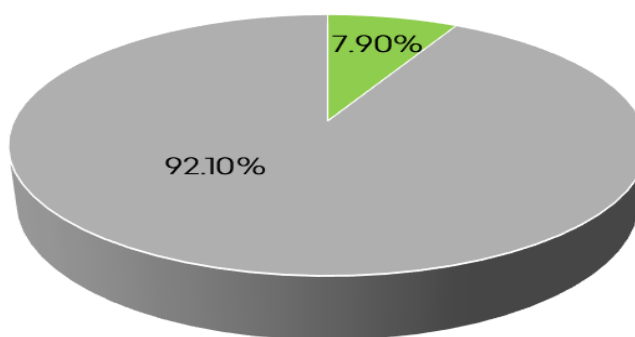
Gráfica 1. Participación de personas desagregada por sexo.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas participantes
Mujeres	52.5%	27,288
Hombres	47.5%	24,660
Total	100%	51,948

Con relación a las personas que tienen a su cargo el puesto de Subsecretaría u homólogo, se desprende que solamente 7.9% son mujeres, mientras que el 92.1% son hombres. Esto claramente indica que hay más personas del sexo “hombre” que ocupan puestos importantes dentro de las diferentes instituciones, lo que significa que aún falta la promoción y difusión para integrar el principio de paridad en algunas Dependencias Estatales.

Gráfica 2. Porcentaje de personas con puesto de Subsecretaria.



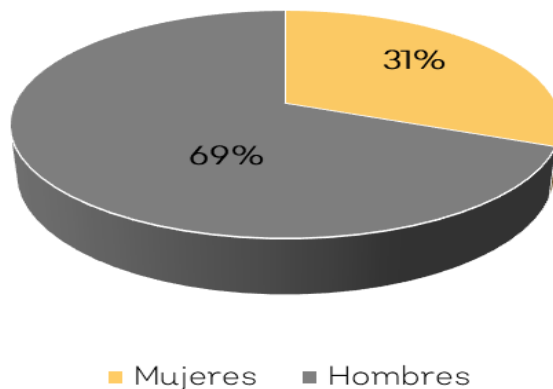
■ Mujeres ■ Hombres

Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas participantes
Mujeres	7.9%	3
Hombres	92.1%	35
Total	100%	38

Respecto al número de personas con puesto de Dirección General u homólogo, los resultados muestran que solamente 61 mujeres ocupan ese puesto, lo que nos arroja un 31.0% de mujeres Directoras Generales; por otro lado, se registran 136 hombres como Directores Generales, lo que nos da un 69.0%. Esto nos lleva a la

misma conclusión de la pregunta número uno, a las mujeres casi no se les toma en cuenta para cargos principales.

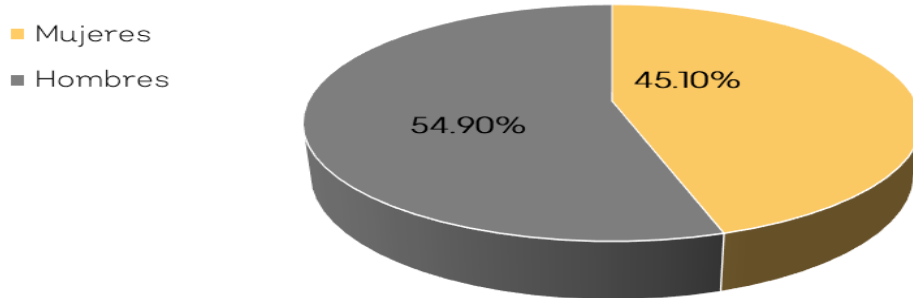
Gráfica 3. Porcentaje de personas con puesto de Dirección General.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas participantes
Mujeres	31.0%	61
Hombres	69.0%	136
Total	100%	197

En cuanto a las personas que ocupan un puesto de Coordinación General u homólogo dentro de las dependencias estatales, un 45.1% son mujeres; mientras que un 54.9% son hombres. Esto quiere decir que 107 mujeres son Coordinadoras Generales y que 130 hombres ocupan ese cargo. Aunque en este tipo de puestos el número de mujeres y hombres es casi paritario, aún falta sumar esfuerzos para que las mujeres con capacidad de ocupar estos cargos, sean tomadas en cuenta con más frecuencia.

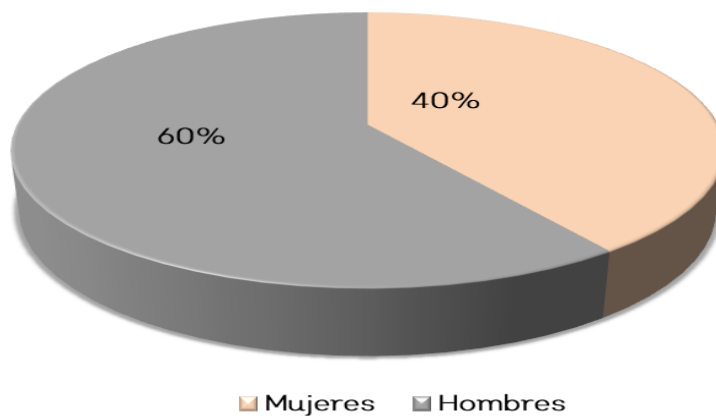
Gráfica 4. Porcentaje de personas con puesto de Coordinación General.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas participantes
Mujeres	45.1%	107
Hombres	54.9%	130
Total	100%	137

Con relación al número de personas que ocupan un puesto de Dirección de Área u homólogo, quienes concentran mayor porcentaje son los hombres con un 60.0%, seguido de las mujeres con un 40.0%.

Gráfica 5. Porcentaje de personas con puesto de Dirección de Área u homólogo.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas que participan
Mujeres	40.0%	249
Hombres	60.0%	475
Total	100%	724

3.2 Cuidados

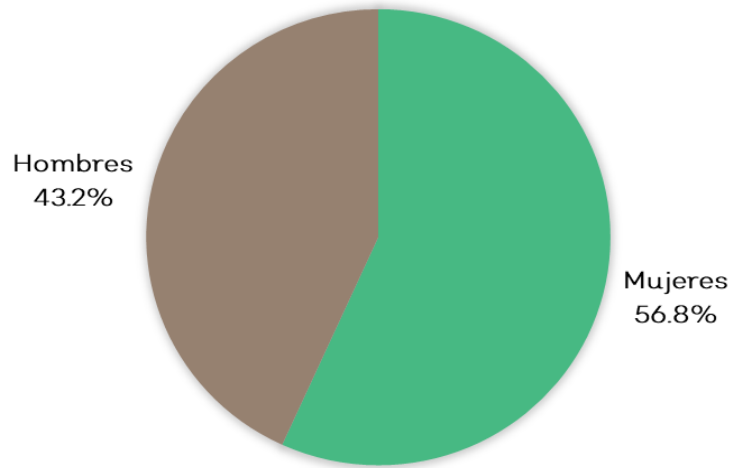
Este apartado busca identificar el grado de conocimiento que poseen las Dependencias Estatales con relación a la cantidad de personas (mujeres y hombres), que tienen a su cargo hijas, hijos o personas que necesitan una atención especial para así estar en posibilidad de considerar políticas que favorezcan la corresponsabilidad de las tareas de cuidados.

Respecto al número de mujeres que están en edad reproductiva dentro de las Dependencias Estatales, se identificó un total de 4,975 mujeres que se encuentran bajo ese perfil.

Personas	Número total de mujeres en edad reproductiva
Mujeres	4,975

Con relación a la pregunta si se conoce el número de personas que tienen a su cargo hijas e hijos de 0 a 14 años que requieran acompañamiento escolar, se tiene el dato de un total de 5,589 de las cuales 3,172 (56.8%) son mujeres, mientras un 2,417 (43.02%) de las personas que están en esta situación son hombres. Lo que confirma que la división del trabajo en función del sexo responde a fenómenos sociales y culturales que evidencian una diferenciación histórica en la asignación de actividades y espacios para realizarlas.

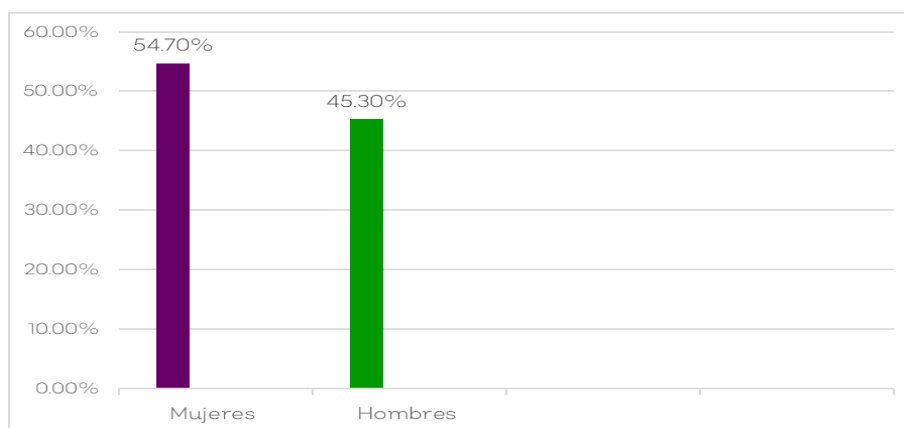
Gráfica 6. Porcentaje de personas que están a cargo de hijas e hijos de 0 a 4 años que necesiten acompañamiento escolar.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas que participan
Mujeres	56.8%	3,172
Hombres	43.2%	2,417
Total	100%	5,589

Con relación a las personas que tienen a su cargo hijas e hijos con algún tipo de discapacidad o enfermedad crónica-degenerativa, se desprende que de las 181 personas, un 54.7%, (99) son mujeres, mientras que un 45.3% (82) son hombres. Vemos de nuevo que el cuidado de personas, hijas e hijos recae en las mujeres mayormente y aunque también los hombres son cuidadores, es menor el número en comparación

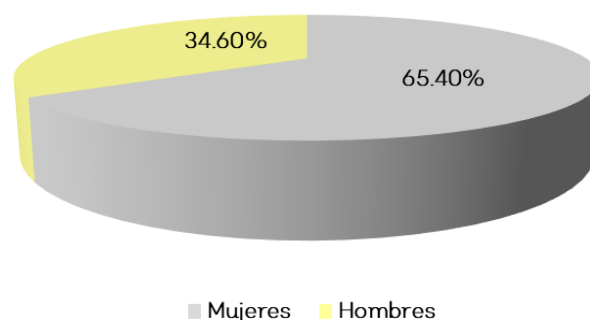
Gráfica 7. Porcentaje de personas que tienen a su cargo hijas e hijos con algún tipo de discapacidad o enfermedad crónica-degenerativa.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número de personas
Mujeres	54.7%	99
Hombres	45.3%	82
Total	100%	181

Respecto al número de personas que tienen a su cargo personas mayores en situación de dependencia física, los resultados muestran que, de las 4,671 personas en esta situación, las mujeres son el grupo más alto con un 65.4% (3,055); por otro lado, los hombres alcanzan un 34.6% (1,616). Misma conclusión que las dos anteriores preguntas.

Gráfica 8. Porcentaje de personas que tienen a su cargo personas mayores en situación de dependencia física.



Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	número de personas
Mujeres	65.4%	3,055
Hombres	34.6%	1,616
Total	100%	4,671

En cuanto al número de personas con discapacidad motriz que laboran en las distintas instituciones, se contabiliza un total de 62 personas. Un número considerable teniendo en cuenta que no todas las instalaciones tienen infraestructuras incluyentes conforme se muestra en la siguiente pregunta.

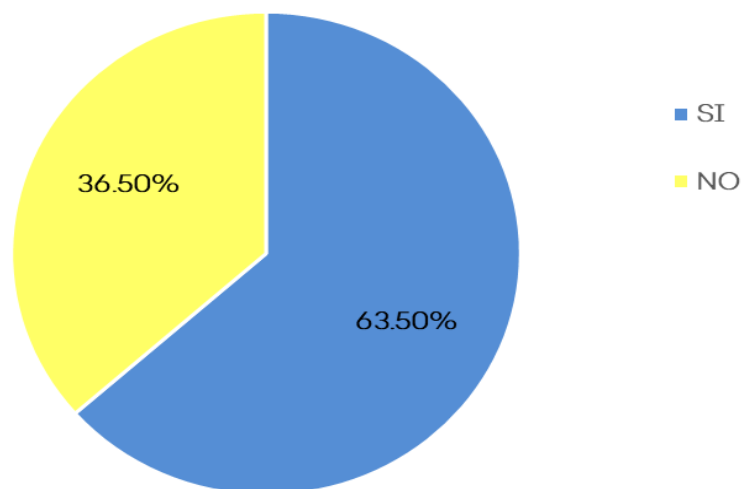
Con relación a las personas que tienen una discapacidad auditiva y que laboran en las diversas Dependencias, se obtiene un total de 35 personas. Respecto a las personas con una discapacidad visual, se obtuvieron un total de 269 personas.

Personas con discapacidad motriz	Personas con discapacidad auditiva	Personas con discapacidad Visual	Total, de personas con alguna discapacidad
62 personas	35 personas	269 personas	366 personas

A la pregunta que hace referencia a la infraestructura de la institución respecto a si son accesibles para personas con discapacidad, 33 instituciones manifestaron que sus instalaciones sí lo son, contra 19 dependencias que manifestaron no tenerla.

De acuerdo con datos del Censo de Población y Vivienda 2020, en ese año había en Jalisco 1 millón 264,817 personas con discapacidad, limitación o con algún problema o condición mental, las cuales representaban el 15.2% de la población total del estado. De ese monto, 674 mil 518 (53.3%) eran mujeres y 590 mil 299 (46.7%) hombres, por esto la importancia de que todas y cada una de las instituciones cuenten con infraestructura incluyente.

Gráfica 9. Infraestructura accesible.

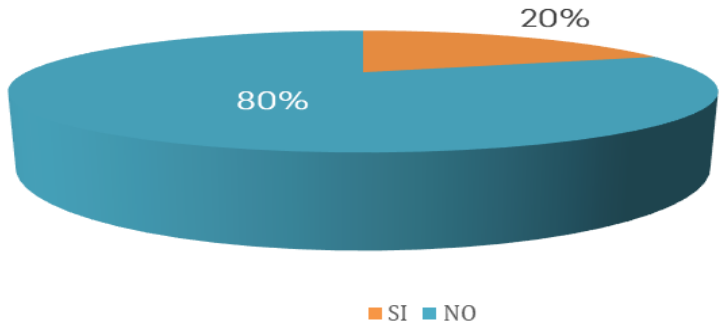


¿La estructura de la institución es accesible?	Porcentaje	Número de instituciones
Si	63.5%	33
No	36.5%	19

3.3 Corresponsabilidad

Con relación al tema de corresponsabilidad, se cuestionó a las Dependencias Estatales sobre la existencia de lactarios dentro de las mismas y en dónde 44 instituciones respondieron que no contaban con dicho espacio; por el contrario, 11 instituciones sí tienen acceso a lactarios dentro de ellas. Esto quiere decir que no todas las mujeres poseen las condiciones para amamantar a sus hijas e hijos, confirmando que aún existe desigualdad y opresión social en temas relacionados a la lactancia materna.

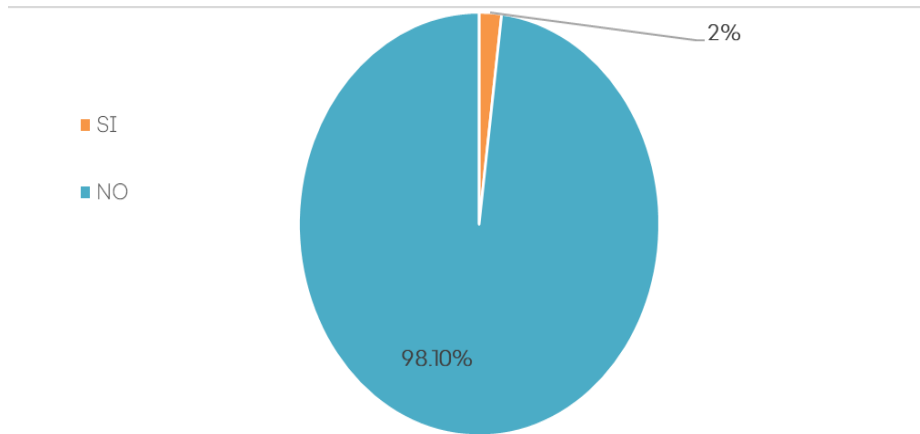
Gráfica 10. Existencia de lactarios.



Si/No	Porcentaje	Números
Si	20.0%	11
No	80.0%	44
Total	100%	55

En cuanto a si en las instituciones cuentan con servicios de guardería, se encontró que casi la totalidad de Dependencias Estatales no cuentan con dicho servicio, esto quiere decir que 53 de ellas no lo tienen y solamente una sí lo tiene (Secretaría de Transporte). Este es un tema sumamente delicado ya que es un asunto que afecta directamente al empleo y a la posibilidad de empleo de las personas cuidadoras, y debería de ser una acción afirmativa implementada en la totalidad de dependencias y que las cifras nos demuestran que más de 5,000 personas están a cargo de niñas y niños entre 0 y 4 años.

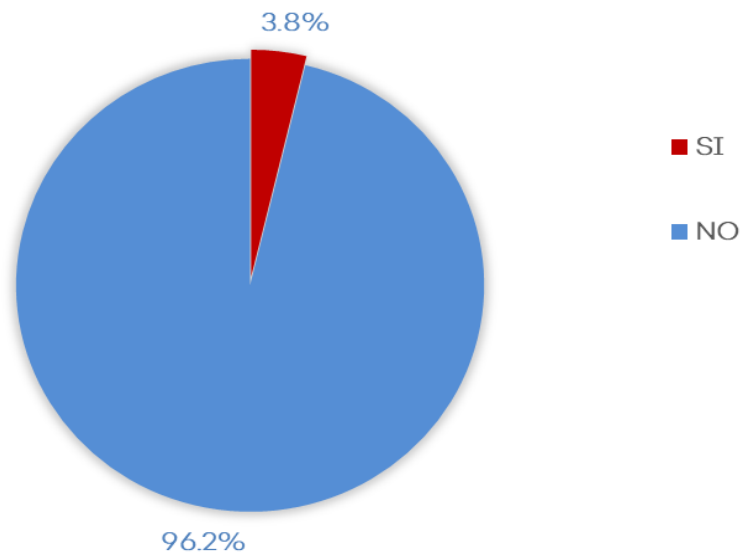
Gráfica 11. Existencia de guarderías.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	2%	1
No	98.1%	53
Total		54

Con relación a si en las instituciones se cuenta con servicios de ludoteca, 51 de ellas manifestó no contar con estos espacios; y solo 2 de ellas sí los tienen. (Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social y Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural). Se necesitan sumar esfuerzos para poder instalar más ludotecas, ya que son de suma importancia para el desarrollo de hijas e hijos de las personas en su espacio laboral.

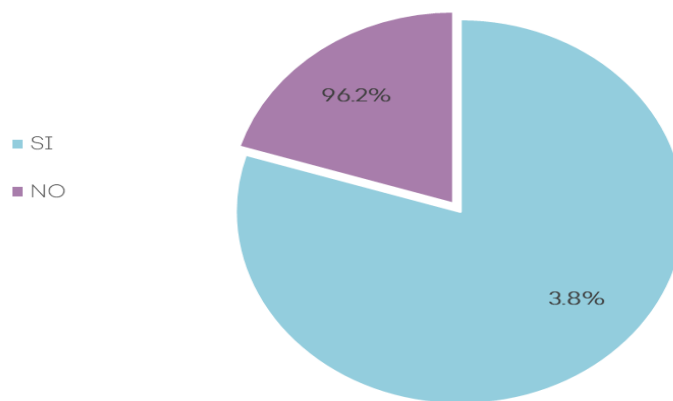
Gráfica 12. Existencia de ludotecas.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	3.8%	2
No	96.2%	51
Total		53

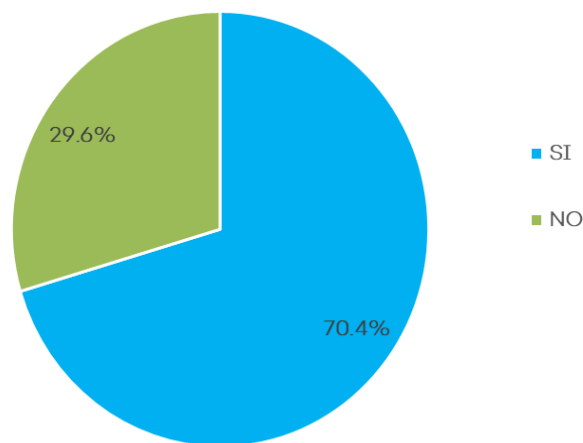
Respecto a si en la institución se cuenta con los permisos y/o facilidades para atender asuntos familiares en horario laboral, un 96.02% manifestó contar con dichos permisos, mientras un 3.8% no los tiene. Aunque es mínimo el porcentaje de instituciones que no cuenta con estas facilidades, se necesita adoptar un nuevo modelo de trabajo en donde todas las personas puedan salir beneficiadas y se establezcan lineamientos que reduzcan la discrecionalidad en dichas decisiones.

Gráfica 13. Permisos familiares.



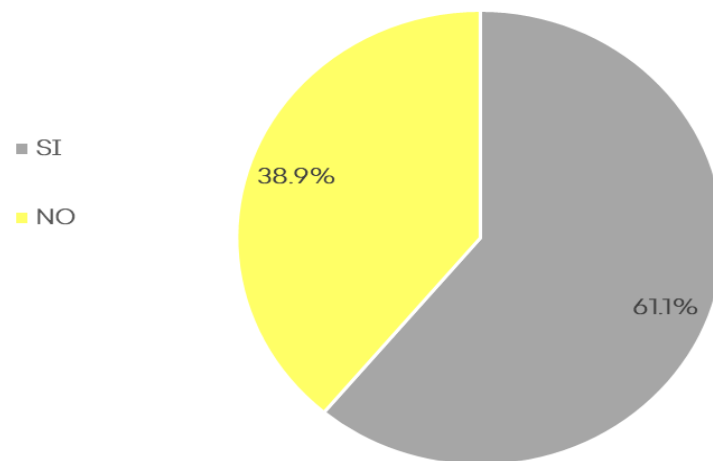
A la pregunta de si se tienen facilidades para el trabajo a distancia según las necesidades de cada persona (adicionales a las implementadas por COVID-19), 70.4% establece contar con estas facilidades, en cambio, 29.6% indicó no tenerlas.

Gráfica 14. Facilidad para trabajar a distancia.



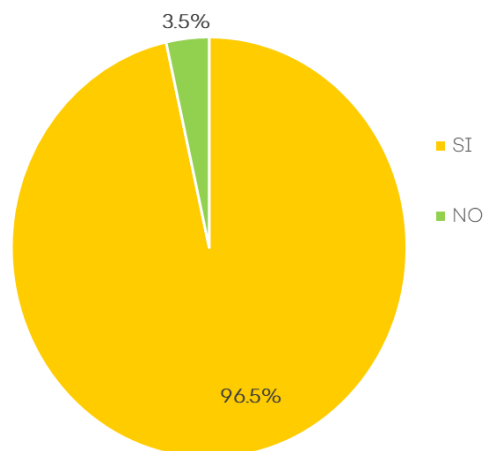
Relacionado a la pregunta de si se ha considerado la compensación de horas extras mediante permisos laborales, 61.1% contestó que sí; sin embargo, existen un 38.9% que contestó a esto un no.

Gráfica 15. Compensación de horas extras.



Se cuestionó a las Dependencias Estatales sobre el número de hombres que han ejercido su derecho a la licencia de paternidad, obteniendo por resultado que un 95.5% (hablando del total de las 54 Dependencias encuestadas) de quienes la han solicitado, sí han ejercido su derecho a licencia de paternidad, contra un 3.5% que no lo han hecho.

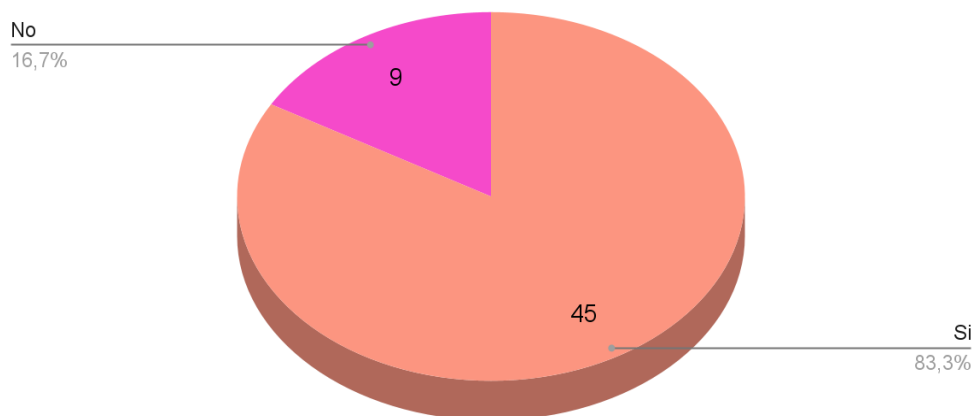
Gráfica 16. Ejercicio de licencia de paternidad.



3.4 Hostigamiento y acoso sexual laboral

En cuanto a los temas de violencia como son el hostigamiento y acoso sexual, se cuestionó a las instituciones si han difundido el “Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estado de Jalisco”, *Protocolo CERO*, al respecto un 83.3% dicen que sí, contra un 16.7% que dicen que no.

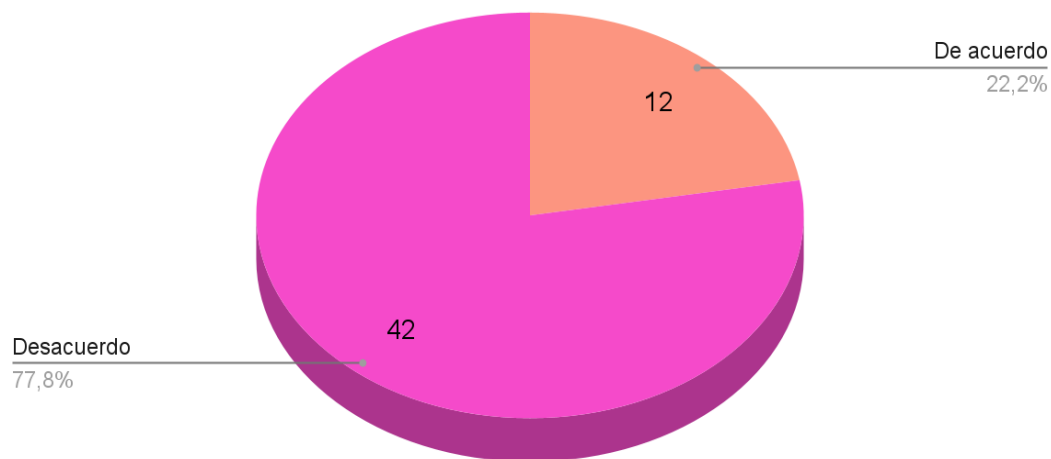
Gráfica 17. Difusión de protocolo para prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	83.3%	45
No	16.7%	9
Total	100%	54

A la pregunta de si en la institución, se han recibido denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, 22.2% manifestó que sí se han recibido y un 77.8% no.

Gráfica 18. Denuncias recibidas.

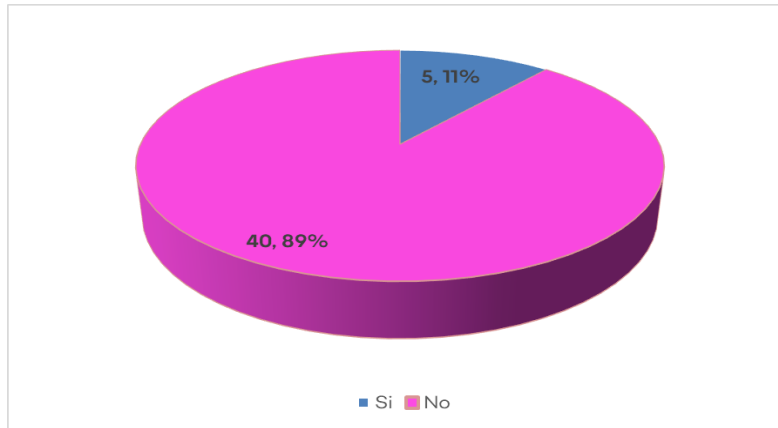


Si/no	Porcentaje	Número de dependencias
Si	22.2%	12
No	77.8%	42
Total	100%	54

En cuanto a la pregunta de si en la institución, han sancionado casos de hostigamiento y acoso sexual, 9.3% (5 dependencias) manifestaron que sí; y un 90.7% (40 dependencias) señalaron que no.

Aunado a esto, se cuestionó cuáles eran dichas sanciones, a lo que las Dependencias Estatales mencionan que hay conciliación entre las partes, amonestación pública o privada, suspensión del empleo, cargo o comisión; inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, así como suspensión de 30 días sin goce de sueldo y asistencia obligatoria a talleres reeducativos con una duración de 2 meses.

Gráfica 19. Sanciones en casos de hostigamiento y acoso sexual.

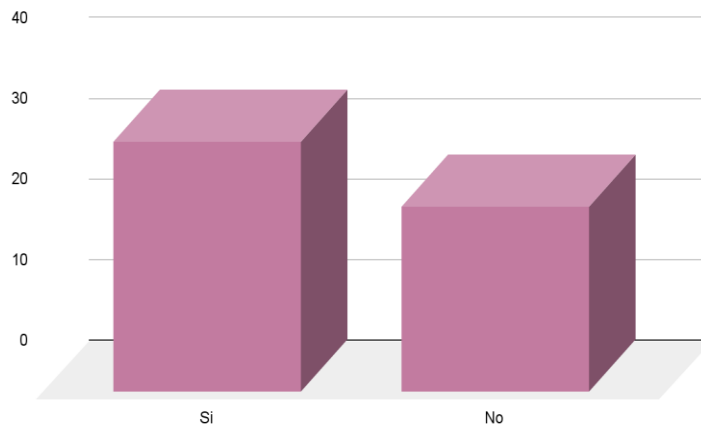


Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	9.3%	5
No	90.7%	40
Total	100%	45

3.5 Capacitación y Profesionalización

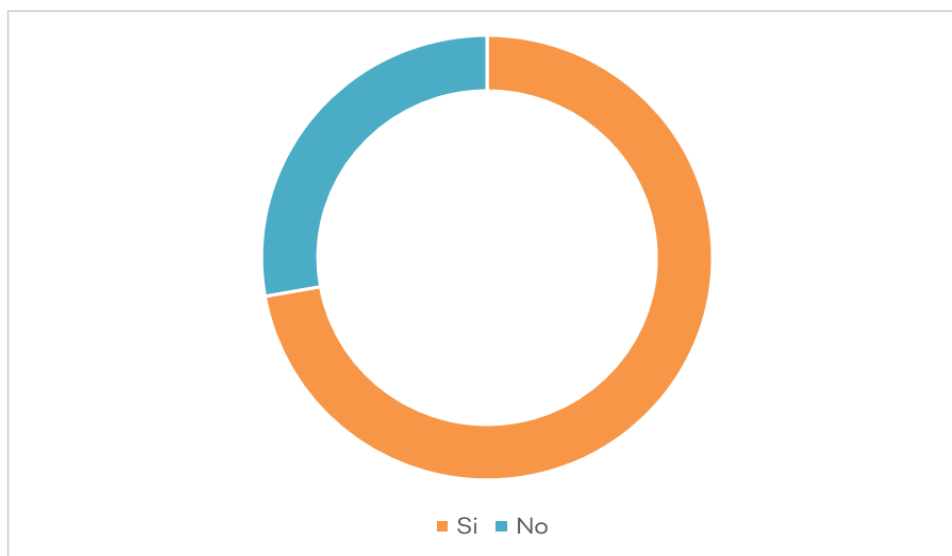
Con relación a la capacitación y profesionalización, se cuestionó a las instituciones sobre si se transparentan y difunden las vacantes laborales al interior de la dependencia y en donde 42.6% de estas indicaron que no y un 57.4% dijeron que sí.

Gráfica 20. Difusión de vacantes laborales.



En cuanto a si en las instituciones se cuenta con perfiles actualizados para cada puesto, se encontró que 15 Dependencias no los tienen, contra 39 que sí lo hacen.

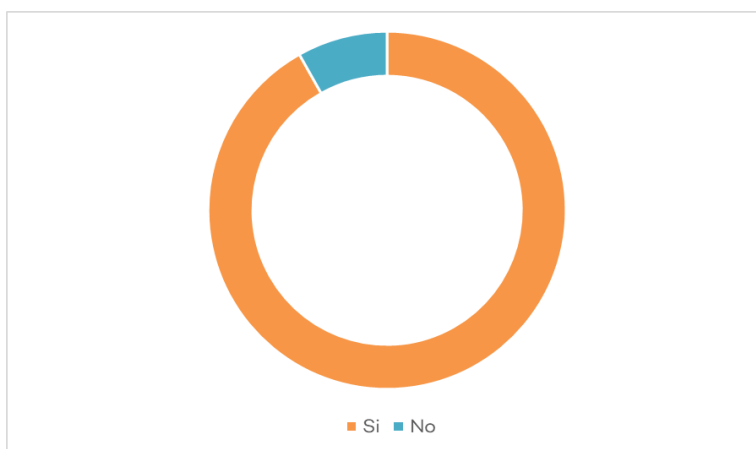
Gráfica 21. Actualización de perfiles de puesto.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	72.2%	39
No	27.8%	15
Total		54

Con relación a si en las instituciones se cuenta con capacitación especializada para el personal relacionada con su perfil de puesto, un 66.7% manifestó estar de acuerdo y 33.3% en desacuerdo.

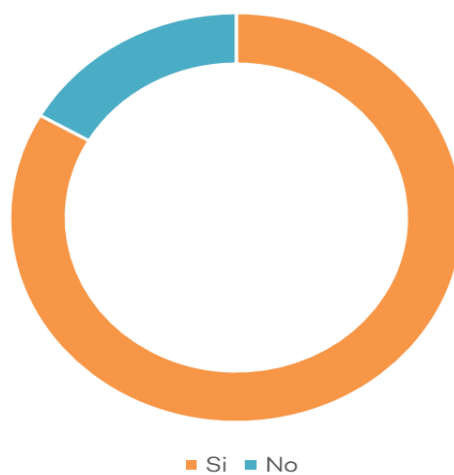
Gráfica 22. Capacitaciones especializadas.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	66.7%	36
No	33.3%	18
Total	100%	54

Respecto a si en la institución se fomenta el desarrollo académico y profesional de la plantilla de personal, un 83.3% manifestó estar de acuerdo y un 16.7% en desacuerdo.

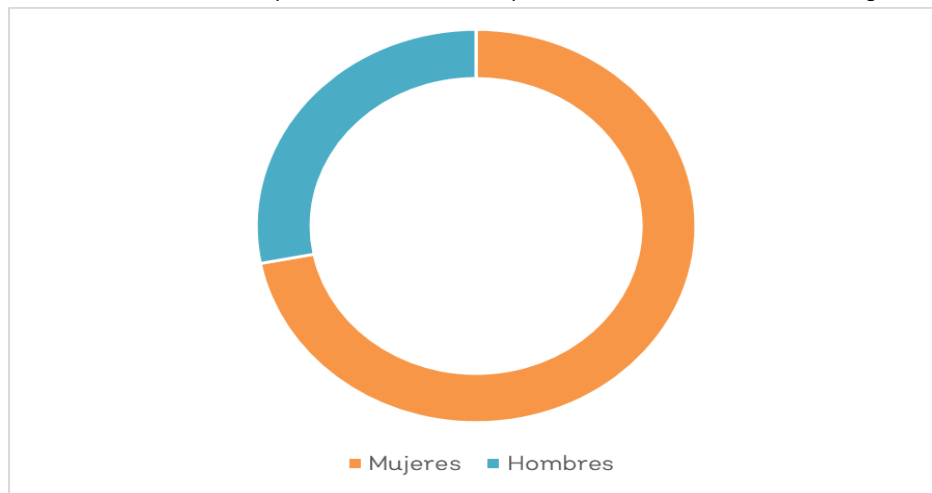
Gráfica 23. Fomento de desarrollo académico y profesional.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	83.3%	45
No	16.7%	9
Total	100%	54

Respecto al número de personas que han tomado capacitación en materia de género, derechos humanos, no discriminación y prevención de la violencia contra las mujeres; los datos arrojan que se ha capacitado a un total de 6,589 mujeres, contra un total de 2,569 hombres. Cabe mencionar que 23 instituciones no tienen datos sobre esta pregunta o no desagregaron datos por sexo.

Gráfica 24. Personas que han tomado capacitaciones en materia de género.

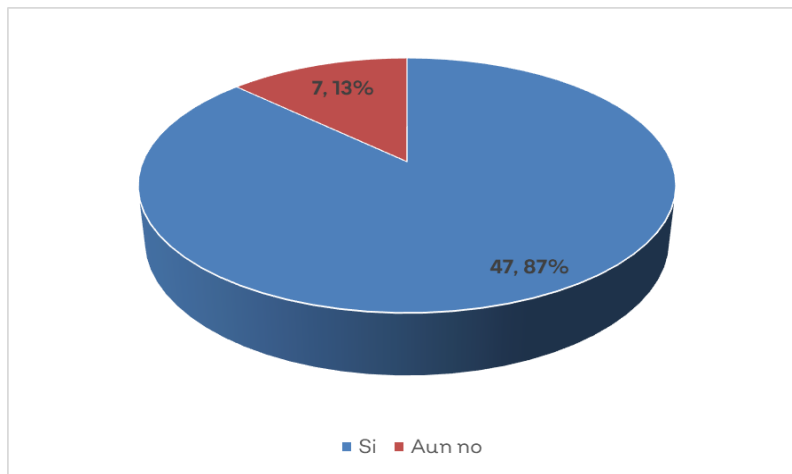


Personas desagregadas por sexo	Porcentaje	Número personas
Mujeres	71,9%	6,589
Hombres	28,1%	2,569
Total		9,158

3.6 Difusión y Comunicación

Relacionado a los procesos de comunicación de las dependencias de gobierno, se preguntó si en su comunicación externa se hace uso del lenguaje incluyente, a lo que un 87.0% respondió satisfactoriamente, contra un 13.0% que aún no lo hacen.

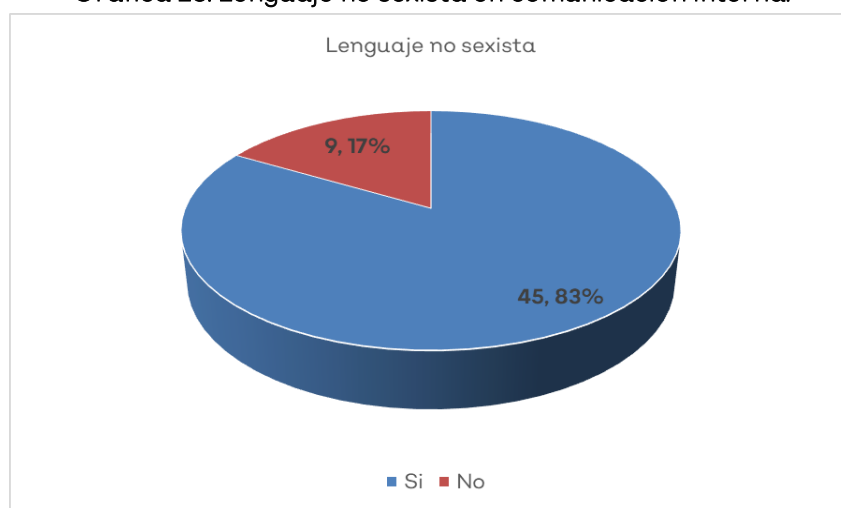
Gráfica 25. Lenguaje incluyente en comunicación externa.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	87.0%	47
No	13.0%	7
Total	100%	54

En relación a la comunicación interna y el uso del lenguaje no sexista 45 dependencias señalan que sí lo utilizan (57.26%) en comparación con 9 dependencias que señalan que no (16,7%).

Gráfica 26. Lenguaje no sexista en comunicación interna.



Si/No	Porcentaje	Número de dependencias
Si	83,3%	45
No	16,7%	9
Total	100%	54

Por último, se cuestionó a las instituciones cuáles eran las acciones que desde el área de comunicación llevan a cabo para promover la igualdad. Esta pregunta fue abierta, por lo tanto, dichas Dependencias respondieron de manera libre y distinta.

A continuación, se muestran las respuestas clasificadas por similitud.

Capacitaciones/Talleres	Difusión de información	Lenguaje incluyente	No hay información
7 instituciones dijeron que utilizan las capacitaciones o talleres de sensibilización con perspectiva de género, como una	21 instituciones están de acuerdo en que la difusión de información alusiva a la igualdad de género, es una acción útil	21 instituciones creen que el lenguaje incluyente y no sexista es sumamente importante	12 Dependencias no presentaron ninguna información o la información que

<p>herramienta para promover la igualdad dentro de sus áreas de trabajo.</p>	<p>para promover esta misma. Estas dependencias recurren a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carteles informativos sobre protocolo cero. - Información referente al acoso y hostigamiento sexual laboral. - Campañas de comunicación con perspectiva de género. - Infografías, banner y material gráfico, entre otros. 	<p>tanto para su comunicación interna, como externa. Algunas lo están trabajando para poder incluir traducciones en diferentes lenguas, así como en lenguaje de señas mexicano (LSM).</p>	<p>proporcionaron no es clara.</p>
--	--	---	------------------------------------

Observaciones

La información proporcionada por las 54 Unidades de Igualdad de Género de las distintas Dependencias Estatales, en su mayoría, es completa y fue útil para la realización de este informe; sin embargo, se detectó que existe información no fidedigna o incluso inexistente y que la existente es muy cambiante por la rotación de personal.

En lo que se refiere al apartado de “Información General”, se encontró que muchas instituciones no respondieron de acuerdo a lo que se pedía, lo que dificulta agrupar los datos proporcionados de forma precisa. Un ejemplo claro de lo anterior, es la pregunta referente al total de personas que laboran en las distintas dependencias desagregada por sexo. Algunas instituciones, (cinco de ellas), no lo hicieron como se preguntaba y dando como resultado datos poco confiables.

En el apartado de “Cuidados”, se percató que algunas dependencias no tienen conocimiento sobre los datos que se solicitan y otras tantas requieren acompañamiento para poder implementar mecanismos y herramientas para conocer cuántas personas (mujeres u hombres) tienen a su cargo hijas e hijos, o personas dependientes, etc.

También es importante que las instituciones adopten un modelo de infraestructura incluyente para facilitar la accesibilidad social a estos espacios; con esto nos referimos a rampas en lugares estratégicos, espacios amplios de estacionamiento para personas con discapacidad, acceso a mascotas de asistencia, etc.

Por otra parte, y poniendo la atención en la sección de “Corresponsabilidad”, se detectó que la mayoría de las dependencias necesitan apoyo y acompañamiento para conocer y reconocer los derechos de las madres trabajadoras y a su vez, la importancia de la existencia de lactarios, guarderías y ludotecas.

Así mismo, crear conciencia de que la lactancia materna y los cuidados, no solo son responsabilidad exclusiva de las madres, sino de las familias en conjunto y de la comunidad. Es por ello que se busca sensibilizar a las personas responsables de las entidades públicas y así conocer el valor de brindar estos espacios.

En el apartado de "Hostigamiento y acoso sexual" se detectó que nueve dependencias aún no hacen difusión al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, "Protocolo CERO", y requieren de acompañamiento para iniciar con dicha divulgación. Es de suma importancia que las instituciones hagan saber a su personal de la existencia de este protocolo, para poder eliminar de raíz cualquier tipo de agresión que vaya en contra de la integridad de las personas.

En lo que corresponde al apartado de "Capacitación y profesionalización", se visibiliza que muchas dependencias no divulgan las vacantes que existen dentro de la misma. Tampoco se actualizan los perfiles y hacen falta capacitaciones para los perfiles que ya existen dentro de la institución.

Por último, se invita a cada Dependencia a adoptar un lenguaje incluyente dentro de su comunicación, ya sea interna o externa. Esto para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar y nombrar a las mujeres y prevenir violencias y discriminación a cualquier persona.

Conclusiones

Según Subiñas (2013)² la cultura organizacional está integrada por cuatro niveles. El primero y más evidente de estos niveles está integrado por lo que denomina artefactos observables, que constituyen la parte más visible y notoria del ambiente en cuanto al espacio físico, pero también del entorno en el que se desarrollan quienes integran la organización.

En el segundo nivel de la cultura organizacional es donde encontramos los valores de la organización, es decir, su ideología, los fines que persigue, criterios de identificación, su razón de ser e incluso las reglas que norman su funcionamiento, “el deber ser”. Esta información suele articularse de manera expresa en la misión y visión organizacional.

En un tercer nivel se ubican los símbolos de la organización que suelen evocar un mensaje más abstracto, que muchas veces pasamos por alto dentro de nuestro análisis organizacional y están ligados directamente con los roles de género, tales como el lenguaje que se utiliza en su comunicación.

Por último, en el cuarto nivel, y más profundo, se encuentran las creencias básicas, es decir lo que el grupo y la institución toman como mandatos sin cuestionar, tales como la separación de la vida laboral y la familiar, o la ausencia del lugar de trabajo como irresponsabilidad en lugar de teletrabajo y normaliza la exigencia para quienes ostentan cargos importantes la amplia disponibilidad para trabajar. Este modelo favorece el desarrollo de las personas que no tienen a cargo el cuidado de otras personas y perjudica a las que sí, que son en su mayoría mujeres, quienes deben lidiar con dobles o triples jornadas de trabajo.

Este informe forma parte de una de las acciones necesarias para erradicar los diferentes obstáculos existentes dentro de la APE como parte de una auditoría de

² Subiñas, Marta (2013). Guía 4 Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género (unidad 1). Flacso México.

género mediante la cual se realiza una revisión a fondo y un diagnóstico para visibilizar la situación de las mujeres y hombres que trabajan en el Gobierno de Jalisco en cuanto a su proporción numérica, el tipo de cargos que desempeñan, las instalaciones, sus necesidades y las facilidades laborales para la corresponsabilidad. Esta propuesta en sí no transforma los factores estructurales que sostienen las relaciones desiguales, pero busca visibilizar y hacer notar la presencia de mujeres, en general, y la ausencia de las mismas en los más altos niveles de poder;

Así mismo brinda información relevante para la implementación del Programa de Cultura Institucional para la APE, que además de las políticas en materia de licencias de maternidad y lactancia, incluya nuevas licencias y esquemas de trabajo de horarios reducidos o a distancia que permitan a las y los trabajadores realizar trabajo de cuidado tanto de niñas, niños, personas enfermas y adultas/os mayores. Esta propuesta encuadra dentro del enfoque de revisión de la cultura institucional cuyo objetivo de fondo es la transformación cultural al interior de la organización, con implicaciones transformativas culturales al exterior, ya que involucra tanto a mujeres como hombres en la realización de trabajo productivo y reproductivo, reduciendo las barreras competitivas que suelen afectar de manera desproporcionada a las mujeres.

Sin duda el trabajo coordinado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres con las Unidades de Igualdad de Género, que tiene como uno de sus objetivos propiciar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional, es de suma importancia para consolidar al interior de las dependencias de forma progresiva una infraestructura, mecanismos y acciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Estatal.

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Dirección de Transversalización e Institucionalización de la
Perspectiva de Género.

Presentación de resultados del cuestionario en materia de Cultura
Institucional a través de las Unidades de Igualdad de Género.

Diciembre, 2021

 **Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres**

