

**Programa de Cultura Institucional con  
Perspectiva de Género para el estado de  
Colima**

## INDICE

<b>Presentación</b> .....	<b>2</b>
<b>Marco Normativo</b> .....	<b>9</b>
Ámbito Internacional .....	10
Ámbito Nacional .....	11
Ámbito Local .....	13
<b>Marco Conceptual</b> .....	<b>14</b>
Cultura Institucional .....	
Perspectiva de Género .....	
Programa de Cultura Institucional .....	
<b>Marco Metodológico</b> .....	
Insumos .....	
Proceso de Información .....	
<b>Resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del estado de Colima, 2016</b> .....	
Metodología .....	
Perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de la Administración Pública del estado de Colima .....	
<b>Resultados sobre la percepción de los factores estratégicos del cuestionario de Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública del estado de Colima</b> .....	
Clima laboral .....	
Comunicación incluyente .....	
Selección de personal .....	
Salarios y prestaciones .....	
Promoción vertical y horizontal .....	
Capacitación y formación profesional .....	
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional .....	
Hostigamiento y acoso sexual .....	

**Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el estado de Colima** .....

**Principios del Plan de Cultura Institucional** .....

**Objetivos, estrategias y líneas de acción de los factores estratégicos** .....

    Política estatal y deberes institucionales .....

    Clima laboral .....

    Comunicación incluyente .....

    Selección de personal .....

    Salarios y prestaciones .....

    Promoción vertical y horizontal .....

    Capacitación y formación profesional .....

    Hostigamiento y Acoso Sexual .....

**Evaluación y seguimiento** .....

**Conclusiones** .....

**Glosario** .....

**Bibliografía** .....

## **Presentación**

El compromiso de México en materia de Derechos Humanos de las Mujeres empezó a visibilizarse al elaborarse bajo el mandato del Presidente de la República Ernesto Zedillo, el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000. Posteriormente, fue la Comisión Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (PRONAM), dependencia de la Secretaría de Gobernación la que impulsó la formulación, coordinación y cumplimiento de acciones encaminadas a ampliar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el hombre. En el año 1999 con la iniciativa de trabajo presentada por la Secretaría de Gobernación, la Procuraduría General de la República, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y la Comisión Nacional de la Mujer, se impulsó el “Programa Nacional contra la Violencia Intrafamiliar” (PRONAVI), cuyas metas principales fueron abatir el fenómeno de la violencia en el seno familiar, crear la Norma Oficial Mexicana contra Violencia Intrafamiliar y obtener recursos entre los bienes confiscados a la delincuencia organizada para contrarrestar esta multifactorial problemática.

Asimismo, se estableció un sistema de comunicación y enlace interinstitucional que permitiera a las/los funcionarios y servidores públicos de todos los niveles, mantener comunicación y trabajar en estrecha colaboración para mejorar los servicios de detección, atención, prevención, información, evaluación de la violencia intrafamiliar y enfrentarla de manera integral desde cualquier ámbito. Para lograr esto se impulsó un nuevo marco jurídico a nivel nacional, que propiciara el cumplimiento de esos objetivos, promoviendo la adecuación de las normas jurídicas a fin de proteger a las mujeres que son receptoras de violencia intrafamiliar, sancionar a los generadores de la violencia y ordenar la atención integral de las familias involucradas.. Así pues, para el diseño y el análisis de las políticas públicas desde la perspectiva de género, las instituciones de la administración pública establecieron la creación de redes para trabajar y transformarse, hasta llegar a instituirse como verdaderos aliados al servicio de la ciudadanía.

Con la elaboración del Programa de Cultura Institucional, se inicia esa transformación en las instituciones públicas de la administración pública del estado de Colima, ya que, de manera formal e informal, han reproducido los roles de género que inciden en la desigualdad y cuyo impacto repercute negativamente en el éxito de las políticas públicas, así como en los bienes y servicios públicos que la población recibe.

El Programa de Cultura Institucional implica no sólo sumar esfuerzos, voluntades y recursos, sino fomentar todos los días la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, para darle a la ciudadanía un mejor servicio.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima, publicada mediante el Decreto número 417 en el Periódico Oficial “El estado de Colima” el 29 de noviembre de 2008, asume su compromiso en la transformación de los roles de género que discriminan y excluyen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En lo que se refiere a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental a través del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Colima, es conveniente señalar que éste se propone en concordancia con el marco legal de la Administración Pública Federal y las leyes vigentes estatales, nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres y en correspondencia a los avances de 2011 y 2012, cuyos hallazgos obtenidos fueron producto de la aplicación de 292 encuestas a servidoras y servidores públicos que permitieron conocer la percepción de la cultura laboral institucional que prevalecía en 26 dependencias e instituciones del Gobierno del Estado de Colima, mismos hallazgos que fueron señalados en el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de las dependencias del Gobierno del estado de Colima en el año 2012, y cuyas categorías se definieron de la siguiente manera:

<p align="center"><b>CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO</b></p>	<p>Muestran que tanto en hombres como en las mujeres la comunicación es clara de abajo hacia arriba con un 86% y a viceversa con un porcentaje de 82%. También un 26% no considera que exista un entorno laboral saludable entre mis compañeros/ras de trabajo.</p>
<p align="center"><b>CRITERIO III. CLIMA LABORAL</b></p>	<p>En general, es favorable, sería de gran importancia revisar el procedimiento y tomar las acciones necesarias para motivar la participación del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios y eventos que tiene un 11% como inconformidad del personal y Buscar los mecanismos necesarios para que el 5% del personal encuestado se les respete su opinión sin distinción alguna.</p>

<p><b>CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE</b></p>	<p>El lenguaje sexista aparece como una inconformidad al menos en un 14% entre Hombres y mujeres del Despacho. Además un 15% se inconforma que no se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal y un 12% en la comunicación informal.</p>
<p><b>CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL</b></p>	<p>Se observa una inconformidad muy clara en la manera en que se difunden los criterios de selección de personal con un porcentaje de 97% y solo el 3% conoce los criterios de selección de personal, en cuanto si el personal del despacho conoce si existe un procedimiento de reclutamiento y selección de personal el 82% si sabe que existe dicho procedimiento.</p>
<p><b>CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO</b></p>	<p>El 20% del personal expone que no se siente involucrado y reconocido por la dependencia.</p>
<p><b>CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES</b></p>	<p>El personal no se siente seguro en sus puestos y comentan que las cargas de trabajo varían con lo que perciben de sueldos.</p>
<p><b>CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>Es notable que el 83% de los trabajadores del despacho opinan que cuentan con el conocimiento suficiente para realizar de manera efectiva su trabajo. En la opinión de los hombres y mujeres debemos observar que un 95% opina que la capacitación es prioridad en esta dependencia.</p>
<p><b>CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>El 33% del personal nos dice que no existen</p>

	condiciones seguras y que no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo, además nos dicen que hay poca luz y ventilación en las áreas de trabajo.
<b>CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</b>	El 60% del personal refiere que no existen criterios claros de evaluación del desempeño, y que la promoción se da de acuerdo a una ley de los servidores públicos del Estado de Colima.
<b>CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL</b>	Se demuestra que hay una percepción del 77% de que se respetan los permisos o licencias por maternidad facilitando así las labores de quien la goce. De igual manera, es de observar que un 31% de los hombres y mujeres considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales y el 58% considera que el horario de trabajo establecido respeta el equilibrio entra la vida laboral y familiar.
<b>CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b>	No hay problemas graves de hostigamiento sexual en el despacho según los hombres y mujeres, algo importante es poner atención en la percepción de que existan mecanismos internos para denunciar el hostigamiento y el acoso sexual ya que el 77% argumenta que no



	se cuenta con ese mecanismo en el despacho. Solo hay que destacar que un 88% del total de los trabajadores opinan que muy pocas veces en esta dependencia las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de género.
--	--

.A fin de dar seguimiento con los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos a los que México se adhirió y suscribió mediante tratados y convenios, es que se desarrolla el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres, cumpliendo así con lo establecido en el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad) 2013 - 2018. A nivel estatal, se ha avanzado en la armonización de nuestra legislación en materia de derechos humanos a fin de convertirse en garante de la instauración de la igualdad de derecho. No obstante, para lograr que esa igualdad se concrete y sea una realidad tangible entre mujeres y hombres, es que se hace indispensable una transformación cultural y estructural en la administración pública estatal y municipal y transversalizar los principios de igualdad y no discriminación.

El compromiso del gobierno del estado de Colima, es garantizar el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal y Municipal del estado y cuyo principal objetivo es la elaboración del presente Programa de Cultura Institucional, así como la transversalización de la Perspectiva de Género en las estrategias y líneas de acción en cada una de las dependencias que la integran y lograr así, en el futuro inmediato la reducción de las brechas de género hoy vigentes en nuestra entidad

Es por ello, que el Instituto Colimense de las Mujeres asume el compromiso de contribuir, fomentar e impulsar a que esa transformación se realice de manera profunda e irreversible en cada dependencia y entidad de la administración pública

estatal y municipal e impulsar las buenas prácticas que incidan directamente en el desarrollo integral de la población en general.

Finalmente, es importante mencionar que las propuestas que se presentan deberán adaptarse a cada dependencia en lo particular y avanzar conforme a ésta, en los tiempos que para cada una de ellas se programe en su Plan de Acción, a fin de incentivar un mejor clima que propicie la posibilidad de conciliar los deberes personales, profesionales, laborales y familiares de manera corresponsable

Para este año de 2016 se obtuvo la participación de 1,224 servidoras y servidores públicos que laboran en la administración pública estatal, lo que nos permite conocer su percepción en torno a la cultura institucional desde un enfoque de género, y que prevalece en sus ámbitos laborales para, proponer y realizar buenas prácticas en el ejercicio público en la administración pública estatal y municipal. Los datos analizados e interpretados, se muestran a partir de tres apartados generales, a saber: el perfil sociodemográfico, el perfil laboral y los ejes de análisis, en este último los resultados sobre los indicadores que muestran la dinámica institucional en cuanto al enfoque de género se refieren a las categorías de *Clima laboral; Comunicación inclusiva; Conciliación, vida laboral, familiar y personal; Selección de personal; Salarios y prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Hostigamiento y acoso sexual, así como Discriminación, violencia y acoso laboral*, y que constituyen el fundamento de la propuesta teórica y operativa.

El Plan de Cultura Institucional plantea nueve objetivos estratégicos:

- Institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional, para que sea una guía de la Administración Pública Estatal y Municipal que logre resultados tanto al interior como al exterior de cada una de sus dependencias y organismos descentralizados;
- Obtener un clima laboral idóneo que permita a la Administración Pública Estatal y Municipal alcanzar mejores resultados a su interior y exterior, ello en beneficio de la ciudadanía;

- Lograr una comunicación inclusiva al interior y exterior de la Administración Pública Estatal y Municipal que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
- Garantizar en la Administración Pública Estatal y Municipal una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
- Conseguir que la Administración Pública Estatal y Municipal otorguen los salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
- Lograr 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 la Administración Pública Estatal y Municipal;
- Impulsar una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;
- Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal y Municipal;
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal y Municipal.

### **Marco Normativo**

La creación del Programa de Cultura Institucional se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. Es a partir de que México firma el 17 de julio de 1980 y ratifica el 03 de septiembre de 1981 la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, CEDAW por sus siglas en inglés, se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno y en consecuencia se obliga a *modificar* el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia

y a tomar *medidas para eliminar la discriminación*, incluso con acciones positivas como las “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a *acelerar* la igualdad”, que no se considerarán discriminación hasta alcanzar los objetivos de igualdad real entre hombres y mujeres”.

México ha suscrito y ratificado diversos tratados y convenios con el fin de garantizar los derechos humanos y la igualdad completa y plena entre mujeres y hombres. Por ello, y ante una realidad de desigualdad y enormes brechas de género es necesaria la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género. Esto exige ampliar y actualizar el marco jurídico normativo de manera constante para establecer, en términos de derechos humanos, el respeto, protección, garantía y promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Todos estos principios son reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **Ámbito Internacional**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio Internacional del Trabajo número 100. Convenio Relativo a la igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 1952
- Convenio Internacional del Trabajo número 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. 1961
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1978
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas (CEDAW 1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Beijing 1995).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, 1996.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDM) 2000.

### **Ámbito Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con sus reformas y adiciones. 1976
- Ley de Asistencia y Prevención de la violencia Familiar para el Distrito Federal. 1996
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 2001
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, con sus modificaciones. 2002

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, con sus reformas y adiciones.2002
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y sus reformas y adiciones. 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007
- Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008
- Plan Nacional de Desarrollo, 2013 – 2018
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (Proigualdad) 2013 – 2018

### **Ámbito Local**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima. 1917
- Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. 1984
- Ley de los Trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. 1992
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios. 1998
- Ley de Prevención y Atención de la Violencia Familiar. 1998

- Decreto de creación del Instituto Colimense de la Mujer. 1998
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima, con sus reformas y adiciones. 1999
- Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima. 2005
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima. 2008
- Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Colima. 2008
- Ley que Previene, combate y elimina la discriminación en el Estado de Colima. 2008
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima. 2009
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima. 2009
- Ley Para Prevenir y Erradicar la Trata de Personas en el Estado de Colima. 2011
- Ley que Regula los Derechos de las Jefas de Familia del estado de Colima. 2012
- Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima. 2014
- Código Penal para el Estado de Colima. 2014

- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del estado de Colima. 2015.
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Colima. 2016
- Plan Estatal de Desarrollo. Colima 2016 - 2021

El Programa de Cultura Institucional (PCI) tiene como finalidad el de contribuir con información sobre el desempeño y gestión institucional, tanto para la toma de decisiones presupuestales como para la mejora a mediano plazo de las políticas y programas y la rendición de cuentas, con una ponderación objetiva de los resultados alcanzados y esperados de las actividades institucionales, porque busca que sus resultados sean equitativos para mujeres y hombres. Además, tiende a fortalecer gradualmente las competencias y capacidades de las instituciones, fomentando la apropiación de este enfoque y orientando a las y los servidores públicos hacia el logro de impactos y resultados de valor para la ciudadanía, aumentando las competencias en materia de equidad, así como reducir los costos económicos que representa la discriminación.

## **Marco Conceptual**

### **Cultura Institucional**

Se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública Estatal y Municipal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la Administración



Pública Federal, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones.

### **Perspectiva de Género<sup>1</sup>**

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

El uso de la perspectiva de género 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

---

<sup>1</sup> ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES, 2007.

maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos

## **Programa de Cultura Institucional**

El Programa de Cultura Institucional debe contener las acciones a realizar a través de las instituciones de la administración pública estatal y que se refieren al sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Así también, el Programa de Cultura Institucional visibiliza que las instituciones de la Administración Pública Estatal requieran de cambios estructurales, de una nueva filosofía, del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esta nueva cultura, de valores humanos que favorezcan la igualdad de género y con los que se guíen las conductas de los servidores y servidoras públicas hacia la equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, participación, pro-actividad, corresponsabilidad, honestidad, integridad, respeto, solidaridad, empatía, diálogo, generosidad, transparencia, imparcialidad, bien común.

La propuesta del Programa de Cultura Institucional estará sustentado en los nueve puntos estratégicos, considerados desde el ámbito federal: cultura institucional, clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, conciliación de vida laboral, familiar y personal y hostigamiento y acoso sexual.

## **Marco Metodológico**

## Insumos



## Proceso de información

1. Análisis de los resultados de el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2011)
2. Detección de necesidades y posibles líneas de acción
3. Creación del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Colima.

## **Resultados del *Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima, 2016***

El Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016) tiene como referente al Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008, que a su vez se basó en la Encuesta de 2006, que pretendía medir el alcance de las acciones propuestas por el INMUJERES, para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las

dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

El cuestionario fue aplicado a una muestra de 1,224 empleados y empleadas de la Administración Pública del estado de Colima, compuesta por 588 mujeres y 629 hombres. Todas las personas trabajadoras de las 17 dependencias de la Administración Pública Estatal.

El cuestionario midió la percepción de las y los trabajadores de la Administración Pública estatal en los **9 factores estratégicos** propuestos por INMUJERES:

1. **Política y deberes institucionales.** Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Clima Laboral.** Indaga tanto 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.), que influyen en su desempeño.
3. **Comunicación Incluyente.** Se busca conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.
4. **Selección de Personal.** Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones a favor del personal.
5. **Salarios y prestaciones.** Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas.
6. **Promoción vertical y horizontal.** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. **Capacitación y Formación Profesional.** Identifica las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.

- 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.** Identifica si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.
- 9. Hostigamiento y acoso sexual.** Se busca conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.

## **Metodología**

La metodología utilizada en el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2011) se basó en la obtención de información con la técnica del cuestionario directo en donde se abordaron los 9 factores estratégicos sugeridos para tal efecto por el Instituto Nacional de las Mujeres, con lo que se elaboró finalmente el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de las dependencias del gobierno del estado de Colima.

Para efectos de este Programa de Cultura Institucional, se retoma el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2011) con 2 objetivos específicos:

1. Conocer y destacar el perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Retomar las percepciones de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima sobre los 9 factores estratégicos sugeridos por el Instituto Nacional de las Mujeres para elaborar el Programa de Cultura Institucional.

De esta manera, en los siguientes dos apartados exploran: el perfil sociodemográfico y las percepciones de las y los trabajadores de la Administración Pública del estado de Colima sobre los 9 factores estratégicos sugeridos por el Instituto Nacional de las Mujeres para elaborar el Programa de Cultura

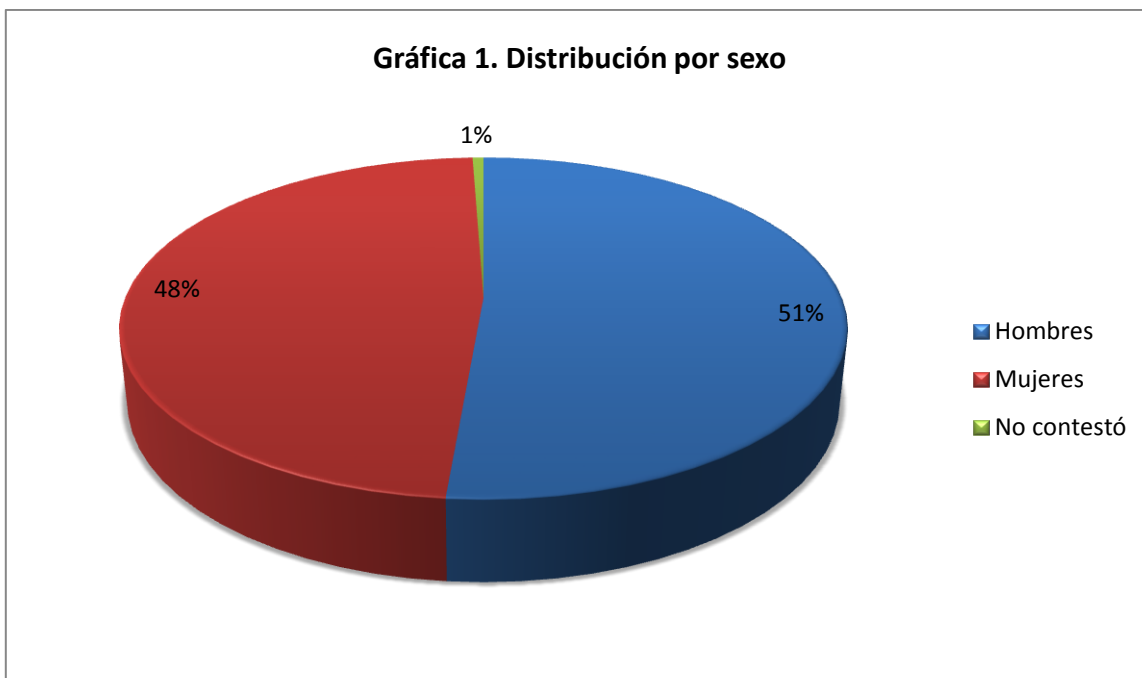
Institucional.

### **Perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima**

Este apartado tiene como objetivo mostrar las características del perfil sociodemográfico de las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública del estado de Colima, que conformaron la muestra a quienes se les aplicó el cuestionario Diagnóstico. El perfil sociodemográfico incluye solamente la edad y el sexo de quienes participaron en la encuesta, ya que nuestro instrumento no consideró ni el estado civil o el número de hijos:

#### **Sexo**

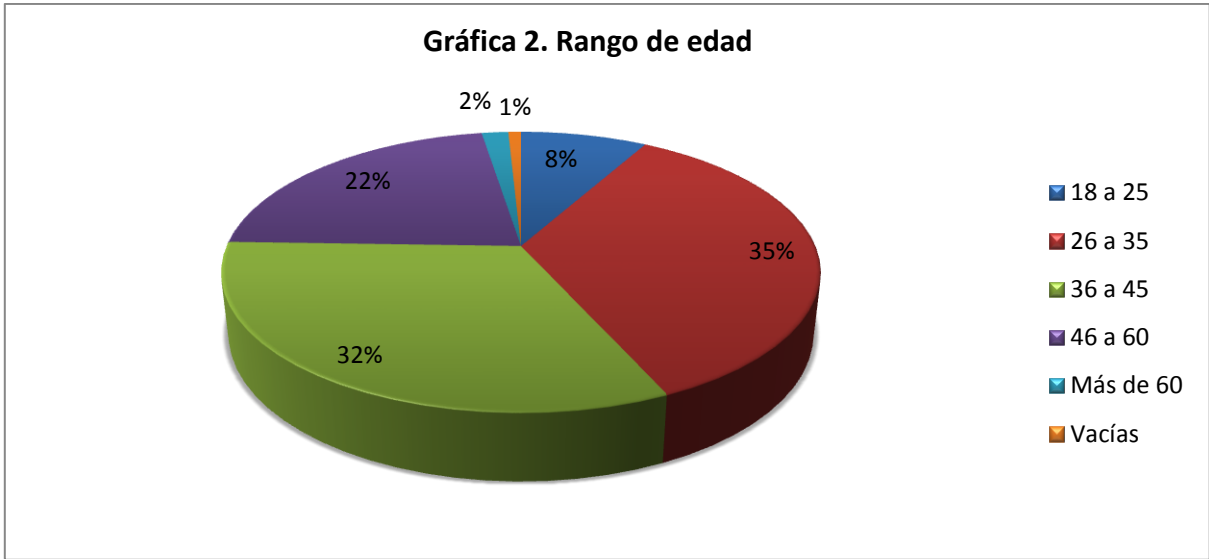
Del total de personas encuestadas, el 51% (629) son hombres, el 48% (588) mujeres y el 1% (7) decidió no contestar. Estos resultados no podrían ser considerados como que en la administración pública laboran más hombres que mujeres, sino que es probable que quienes accedieron a responder el cuestionario, por el motivo que sea, fueron hombres. Ver gráfica 1.



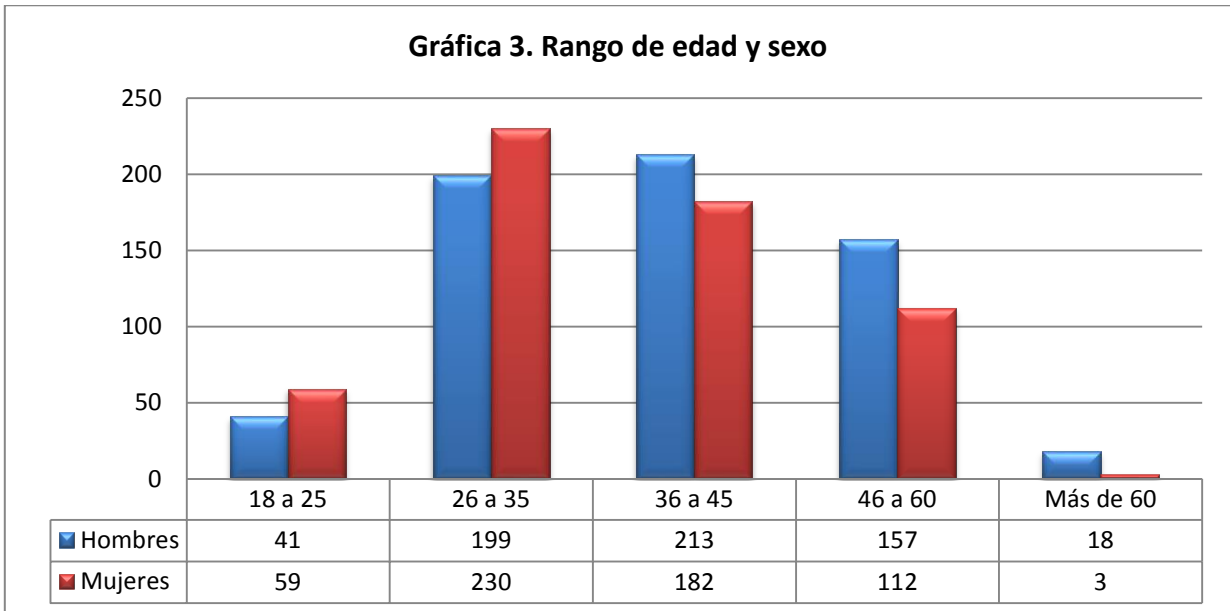
Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### *Edad*

Con relación a la edad, el rango de mayor porcentaje se ubicó en el de 26 a 35, con el 35% (429), seguido del de 36 a 45 que representa el 32% (395), mientras que el de 46 a 60 se ubicó en tercer sitio con 22% (269). En menor medida encontramos a los de 18 a 25 (8%, es decir, 100 personas), Más de 60 (2%, o 21 respuestas) y el 1% que decidió no responder (ver gráfica 2). Con relación a la distribución por sexo, el mayor número de mujeres se localiza en el grupo de 26 a 35, mientras que el de hombres, se sitúa en el de 36 a 45 (ver gráfica 3).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

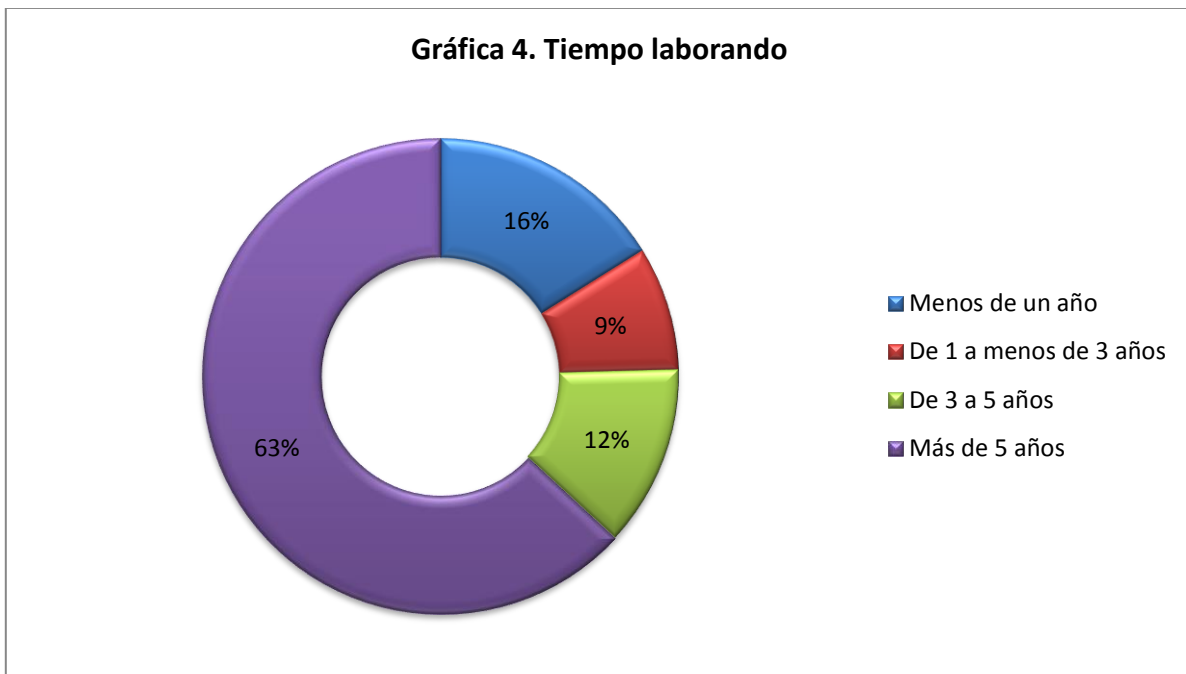


## Perfil laboral

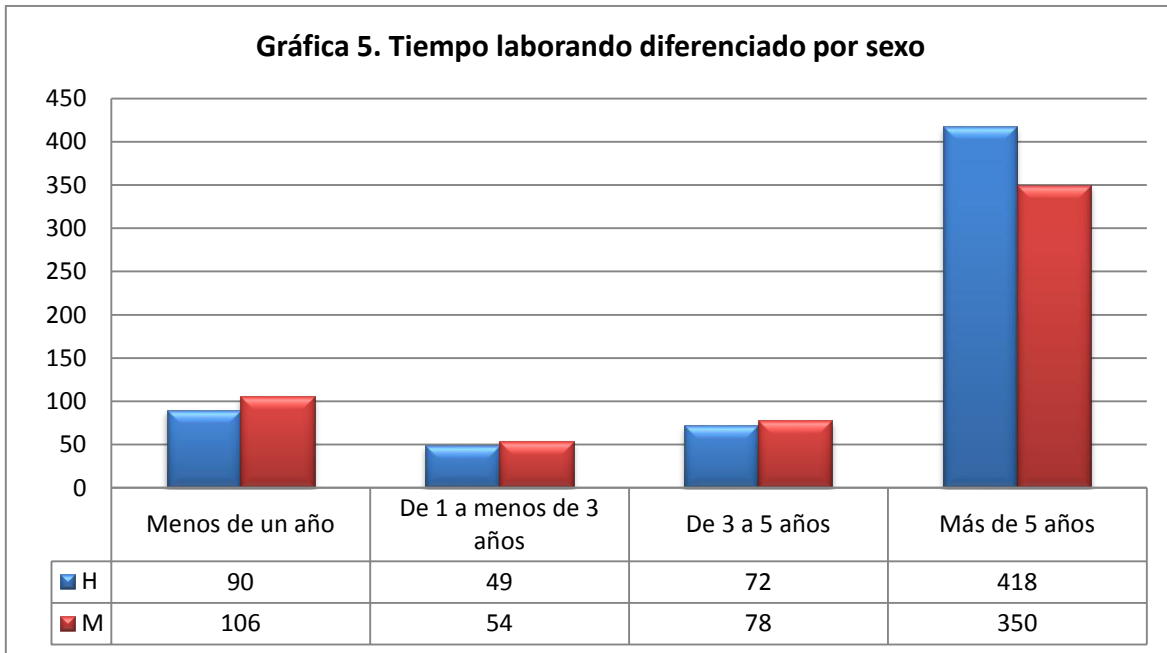
Este apartado describe todo lo relacionado a la situación laboral como es: tiempo laborando, área de trabajo y nivel jerárquico.

### *Tiempo laborando*

El 63% de respuestas se ubica en la opción *Más de 5 años*, lo que significa que 768 personas trabajan en la administración pública desde antes que tomara posesión el actual gobernador del estado, quien comenzó su mandato en febrero de 2016. Aunque, el segundo lugar lo ocupa *Menos de un año*, con el 16% es decir, 196 personas ingresaron a la par que el titular del ejecutivo. Le sigue *De 3 a 5 años* con el 12% (150) y *De 1 a menos de 3 años* con el 9% (103). Como es lógico, el mayor número de hombres y mujeres se ubicaron en la respuesta de *Más de 5 años*. Ver gráficas 4 y 5.



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

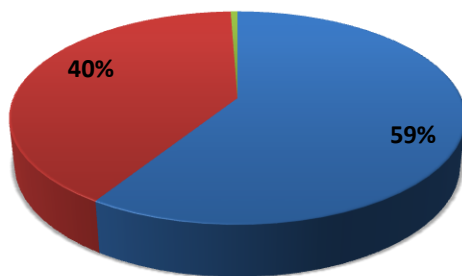


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### *Área de trabajo*

Las categorías de área de trabajo analizadas fueron *Atención ciudadana* y *Atención de usuarios internos*. De este modo, el 59% de las respuestas se hicieron desde la primera citada y el 40%, de la segunda; siete personas no contestaron (ver gráfica 6). Al diferenciar por sexo, como es de esperarse, el mayor número de mujeres se concentró en la primera categoría, al igual que los hombres. Aunque, es de destacar, que en ambas, son más los hombres que las mujeres (ver gráfica 7).

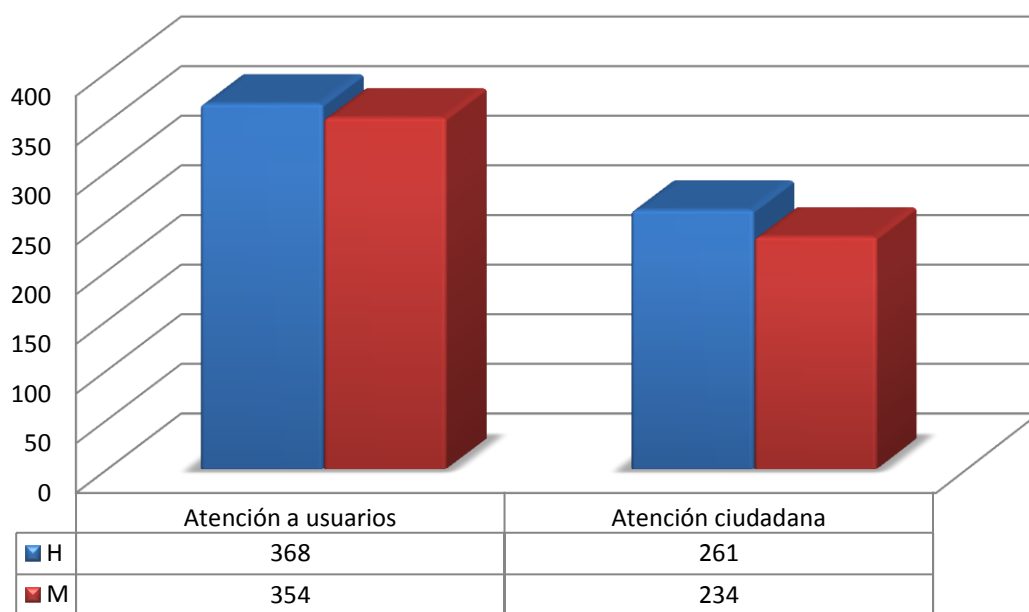
### Gráfica 6. Área de trabajo



■ Atención ciudadana ■ Atención a usuarios ■ No respondió

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

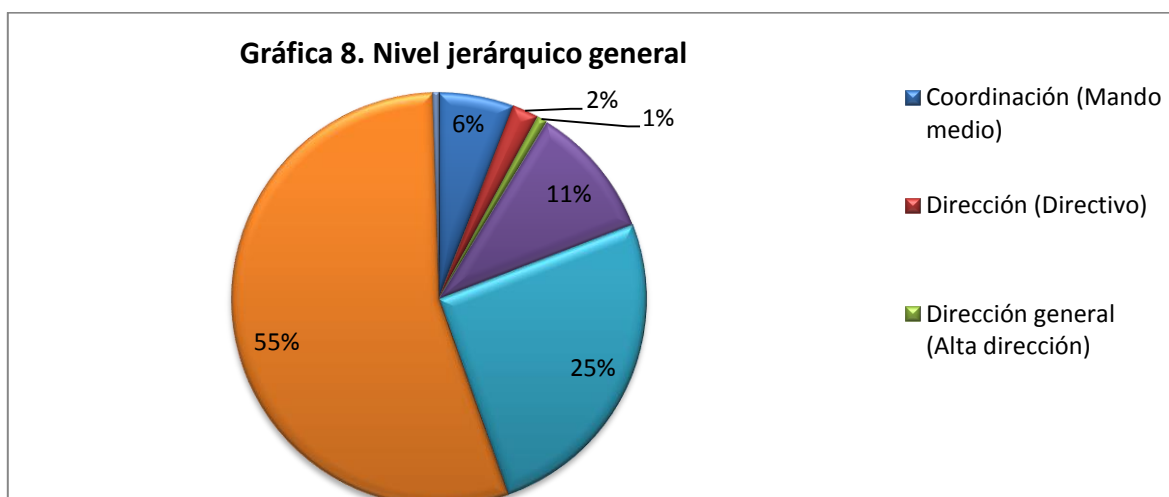
### Gráfica 7. Área de trabajo diferenciada por sexo



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

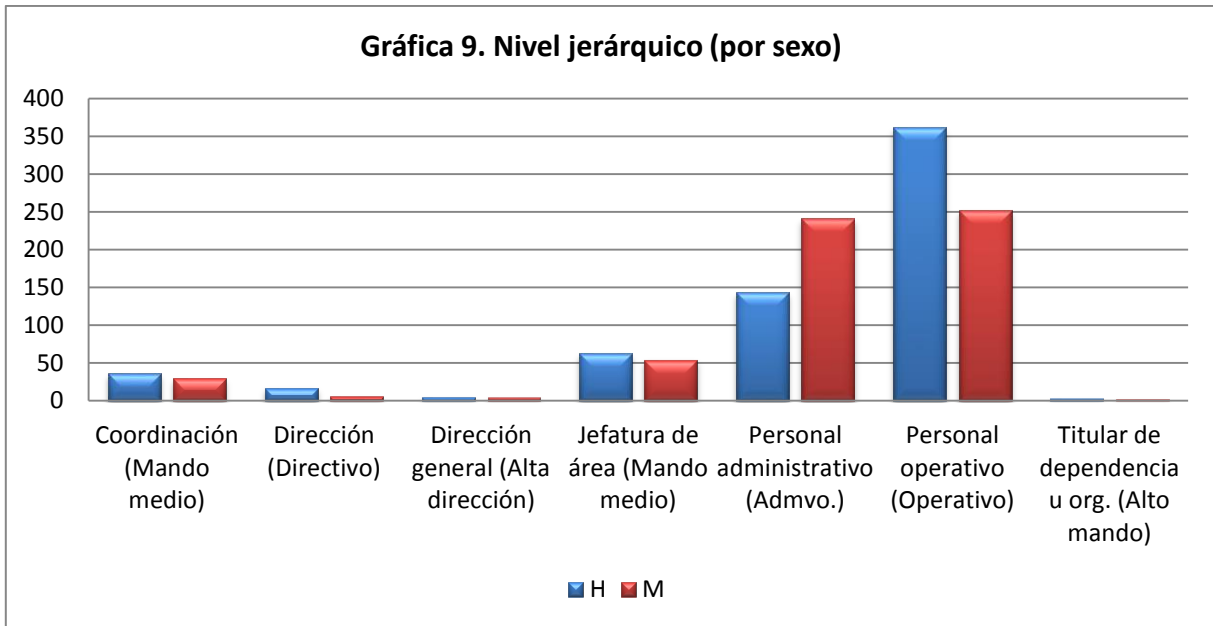
### Nivel jerárquico

En general, el nivel jerárquico donde más respondieron fue el personal operativo con el 55% (614); le sigue personal administrativo con el 25% (284). Lo anterior significa que el 20% de las respuestas fueron emitidas por personal directivo dividido en: Jefatura de área (11%); coordinación (6%), dirección (2%), dirección general y titular de dependencia (1%). Es decir, del total de la muestra, 219 personas que ocupan cargos directivos, respondieron la encuesta (ver gráfica 8).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

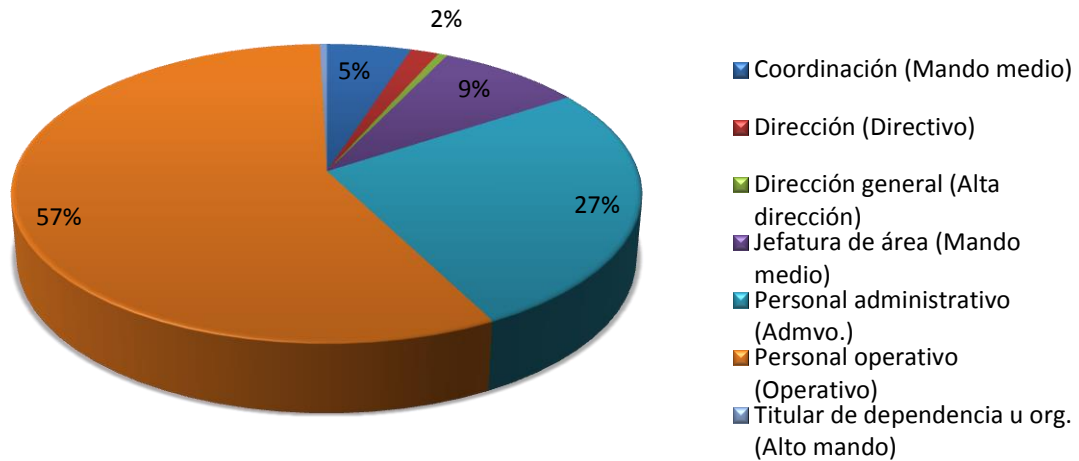
Con relación a la distribución por sexo, el mayor número de hombres y mujeres, como es de esperar, lo encontramos en el área operativa. Aunque, de manera proporcional, el nivel donde hay más mujeres que hombres es en el *Personal administrativo*. Sin embargo, al observar los puestos directivos, encontramos que son sólo dos niveles donde hay paridad: el de dirección general y jefatura de área, con 2 y 31 personas de cada sexo respectivamente. Lo anterior, nos indica que seguimos con un sesgo en la ocupación de mujeres en puestos directivos en la administración pública (ver gráfica 9).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

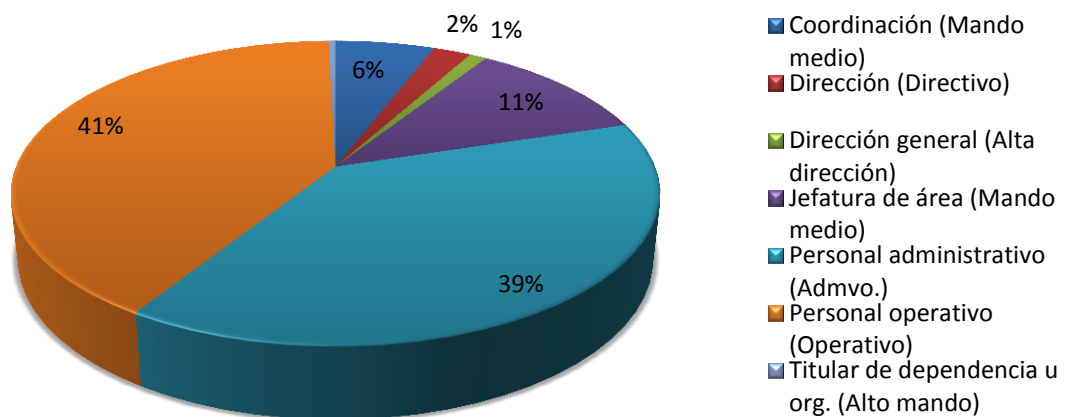
Ahora bien, si cruzamos las categorías de *Nivel jerárquico* y *área de trabajo*, encontramos que el 57% de las personas en *Atención ciudadana*, se localizan en el nivel de *Operativo*, seguido del *Administrativo* con 27%, en tercer sitio se ubica *Mando medio* con el 14% (9% de Jefatura de área y 5% en Coordinación) y el resto en *Directivo*, *Alta dirección* y *Alto mando* con el 4% (ver gráfica 10). Mientras que en *Atención a usuarios internos*, los niveles jerárquicos *Operativo* y *Administrativo*, se encuentran casi en empate con 41% y 39% respectivamente, seguidas con el 17% *Mando medio* (11% de Jefatura de área y 6% en Coordinación) y el resto (4%), en *Directivo*, *Alta dirección* y *Alto mando* (ver gráfica 11).

**Gráfica 10. Nivel jerárquico en el área de trabajo "Atención ciudadana"**



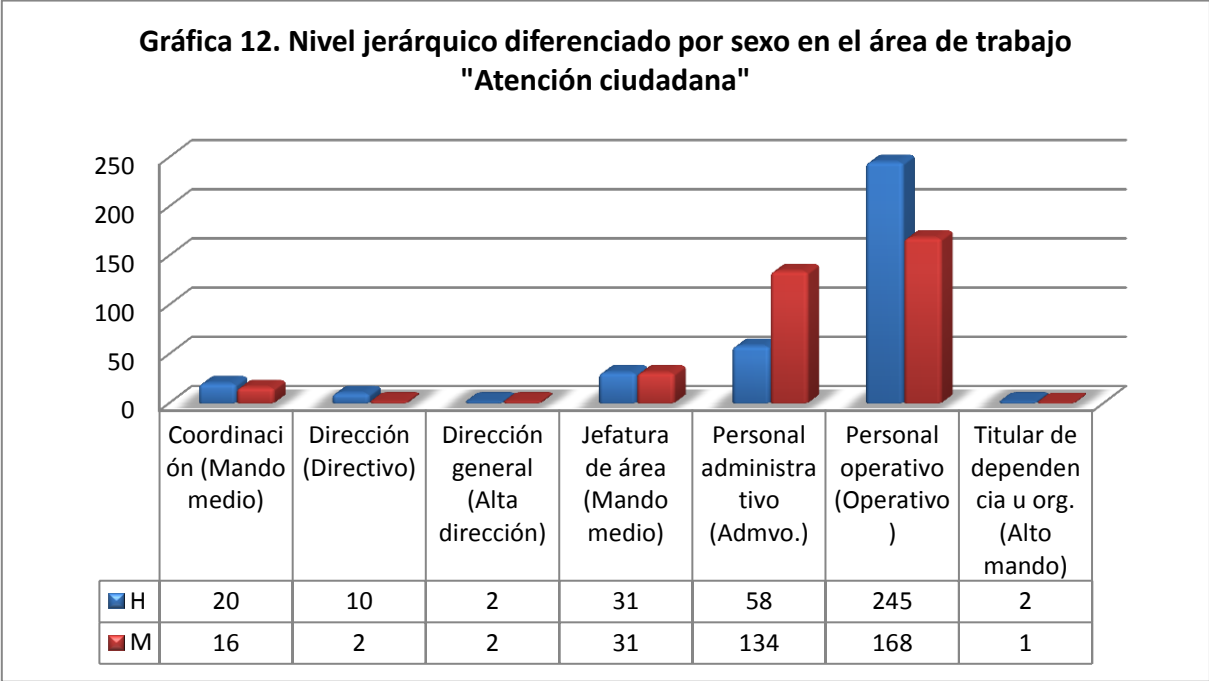
Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 11. Nivel jerárquico en el área de trabajo "Atención a usuarios internos"**



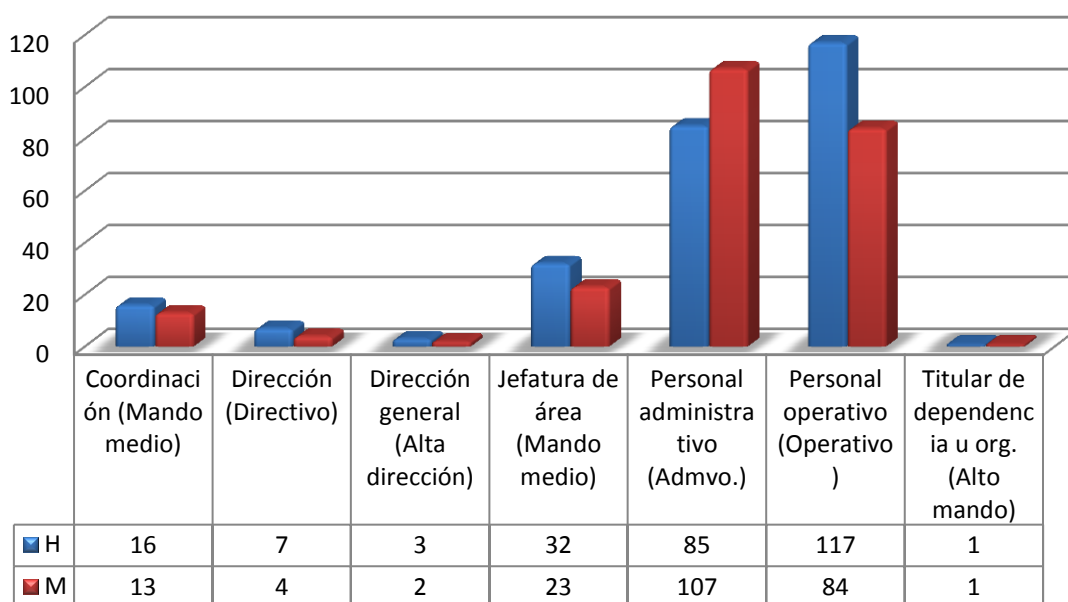
Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Ahora bien, si cruzamos además del *Nivel jerárquico, área de trabajo*, el *Sexo*, encontramos que, en *Atención ciudadana*, el nivel donde mayor número de mujeres hay es en el *Administrativo*, mientras que el de hombres se sitúa en el *Operativo*. Lo mismo ocurre con *Atención a usuarios internos* (ver gráficas 12 y 13).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 13. Nivel jerárquico diferenciado por sexo en el área de trabajo "Atención a usuarios internos"**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### **Resultados sobre la percepción de los factores estratégicos del cuestionario de Cultura Institucional con perspectiva de género en la Administración Pública del estado de Colima**

A continuación se muestran los principales resultados de los factores estratégicos del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016), con una mirada de género.

El cuestionario se aplicó a 1,224 empleados y empleadas del Gobierno Estatal, de las cuales 588 fueron mujeres y 629 hombres. Para aplicar la encuesta se solicitó apoyo a personal ejecutivo de las áreas de recursos humanos de dichas instituciones, a fin de coordinar fechas y horarios para la aplicación de los cuestionarios en concordancia con la muestra definida para cada dependencia.

La forma en que se presentan los resultados es la siguiente: primero se describen



algunas categorías que se observaron, midieron, evaluaron y analizaron en el *Diagnóstico*; después se hace una reflexión sobre algunos datos particulares de los resultados más significativos; finalmente, se propone un panorama general basado en la interpretación de los datos preponderados en el *Diagnóstico*.

### **Ejes de análisis de la Cultura institucional con enfoque de género**

En este apartado, se exponen los resultados sobre los indicadores que muestran la dinámica institucional en cuanto al enfoque de género. Las categorías de análisis fueron: *Clima laboral; Comunicación inclusiva; Conciliación, vida laboral, familiar y personal; Selección de personal; Salarios y prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Hostigamiento y acoso sexual, así como Discriminación, violencia y acoso laboral.*

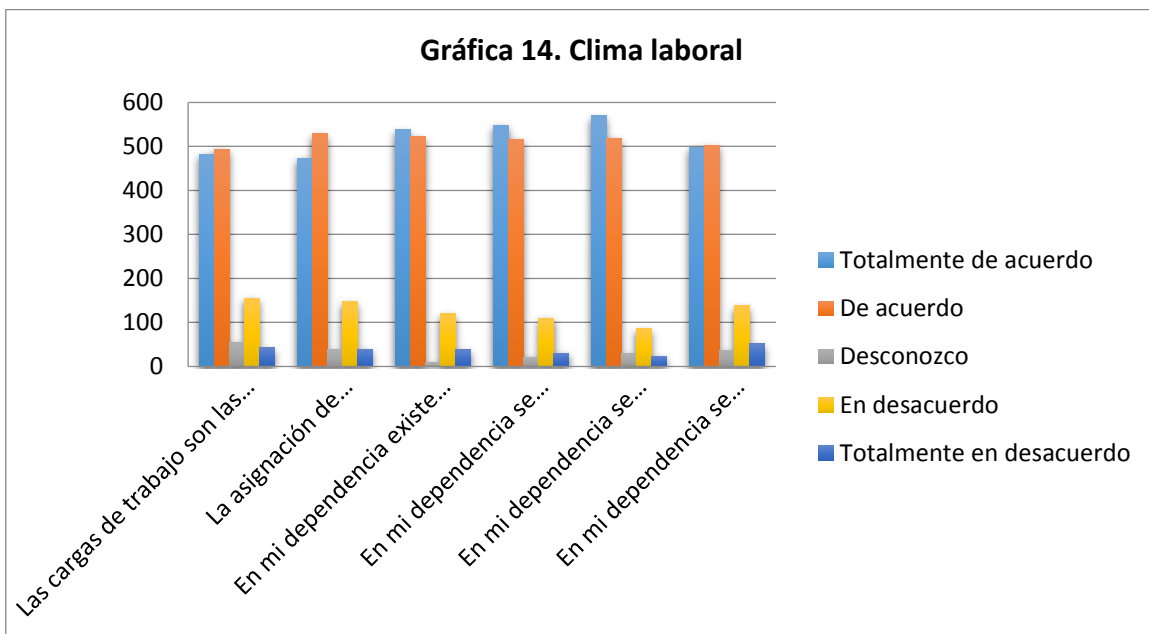
#### ***Clima laboral***

Los indicadores sobre este eje se refieren a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización que influyen en el desempeño del personal. Para ello, se realizaron ocho preguntas que nos permitieran conocer las opiniones al respecto:

1. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico
2. En mi dependencia existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
3. En mi dependencia se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato
4. En mi dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción
5. En mi dependencia se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes

6. En mi dependencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.
7. ¿Consideras que se da el mismo trato a mujeres que a hombres?
8. ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo?

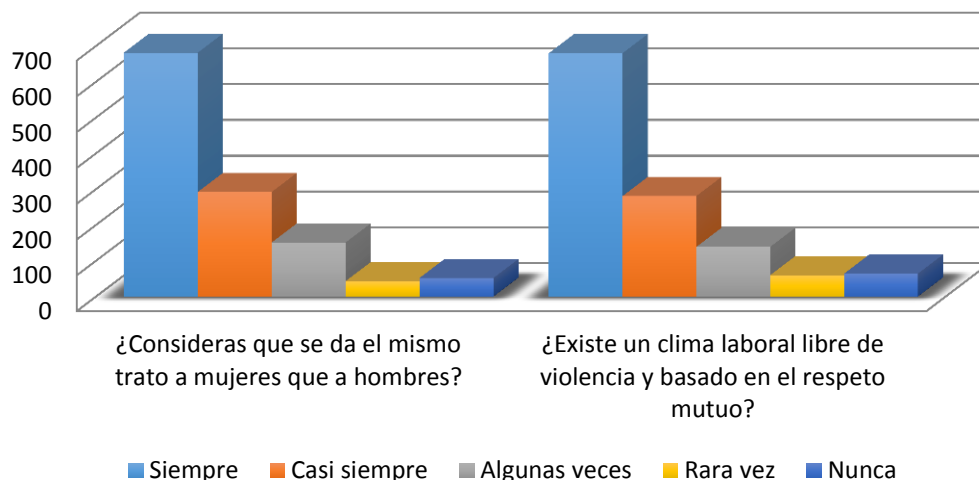
En este sentido, las respuestas en general se dividieron entre *Totalmente de acuerdo* y *De acuerdo*, seguido de *En desacuerdo*. Las opciones *Desconozco* y *Totalmente en desacuerdo*, tienen un nivel de respuesta parecido, aunque depende como es evidente, de la pregunta (ver gráfica 14).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Respecto a las preguntas 7 y 8, prevaleció el *Siempre*, seguido del *Casi siempre*, *Desconozco*, *Rara vez* y *Nunca* (ver gráfica 15).

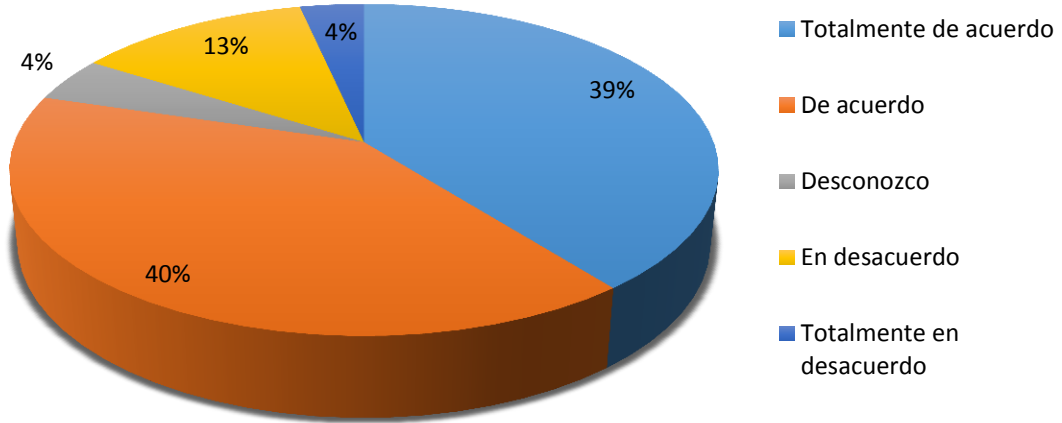
**Gráfica 15. Clima laboral, preguntas 7 y 8**



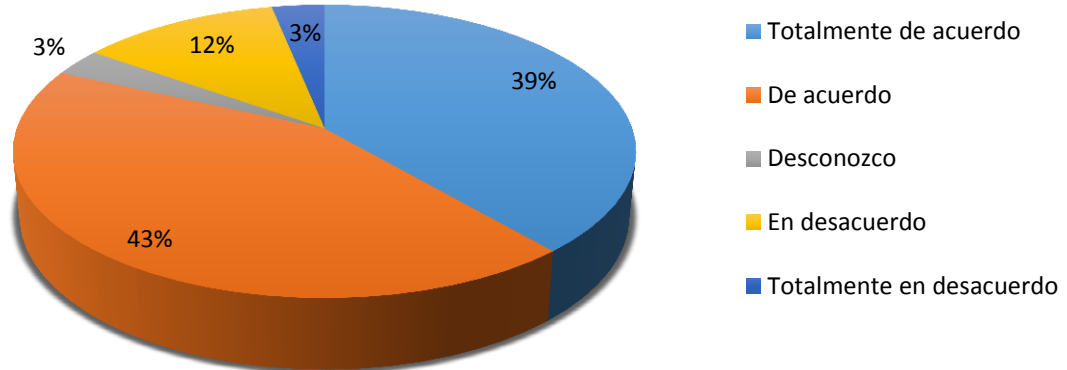
Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Diferenciando por preguntas, tenemos que el 40% de personas encuestadas estuvo de acuerdo en que *Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico*. Le sigue totalmente de acuerdo con un 39%. Es decir, 8 de cada 10, coincide en que no existe tendencia hacia alguno de los sexos en cuanto a tareas y responsabilidades. Lo anterior, nos hace conjeturar, que la cultura de género en el ámbito, es equilibrada, aunque el 17% opine lo contrario (ver gráficas 16 y 17).

**Gráfica 16. Las cargas de trabajo son las mismas para mujeres y hombres que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.**

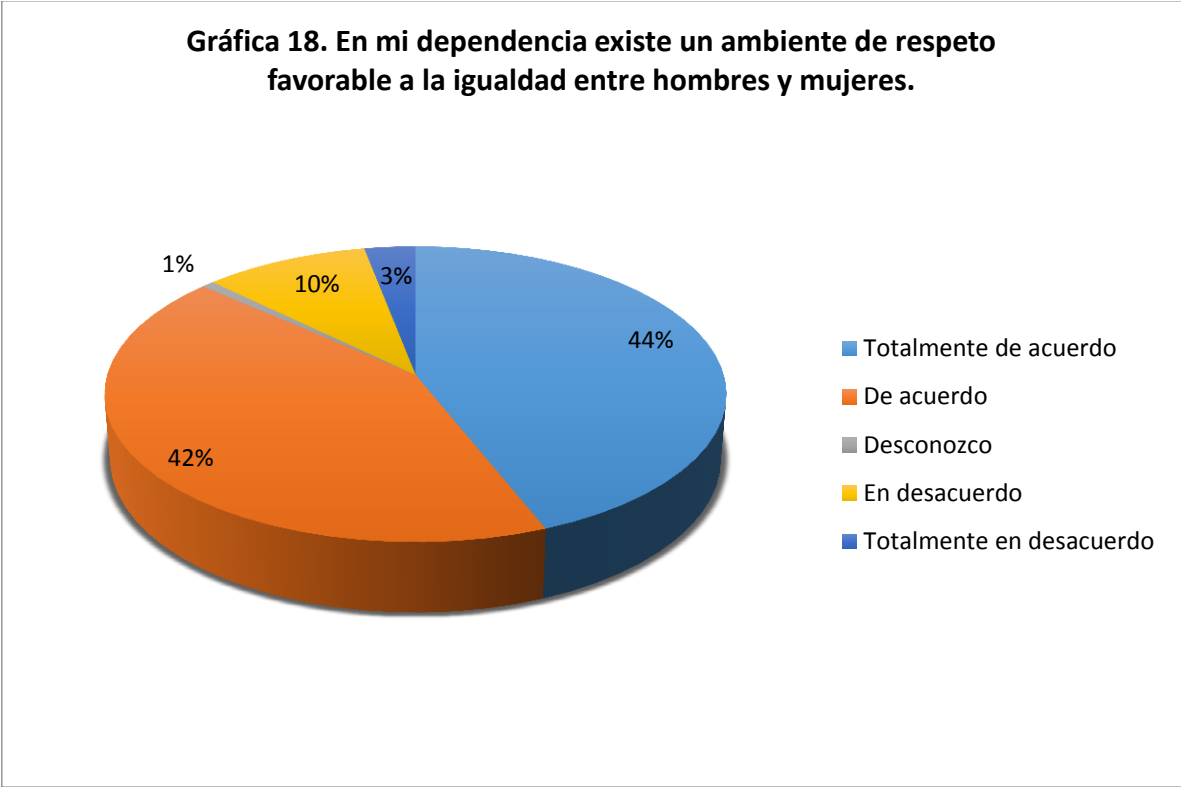


**Gráfica 17. La asignación de responsabilidades son las mismas para hombres y mujeres que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

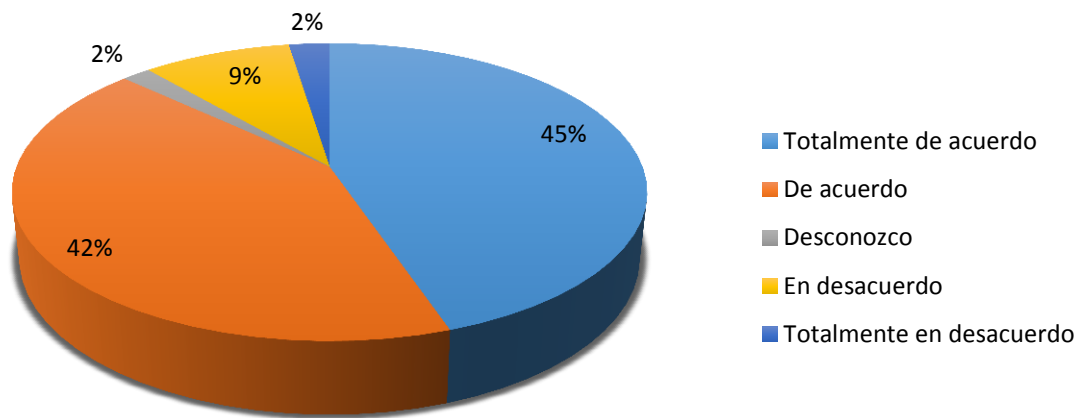
Para la pregunta 2: *En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres*, las respuestas no son diferentes, ya que el 86% coincide en que existe tal ambiente favorable (ver gráfica 18).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Sobre si hay distinción en las opiniones vertidas entre hombres y mujeres, el 87% afirmó que no existe, mientras que el 9% estuvo en desacuerdo (ver gráfica 19).

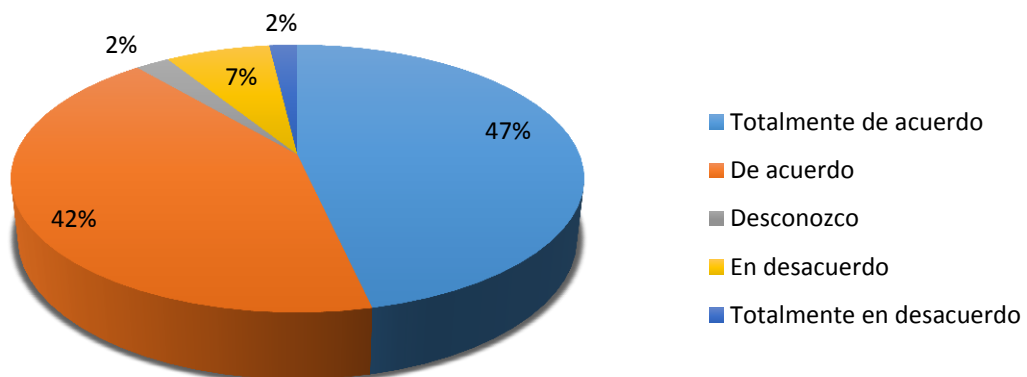
**Gráfica 19. En mi dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

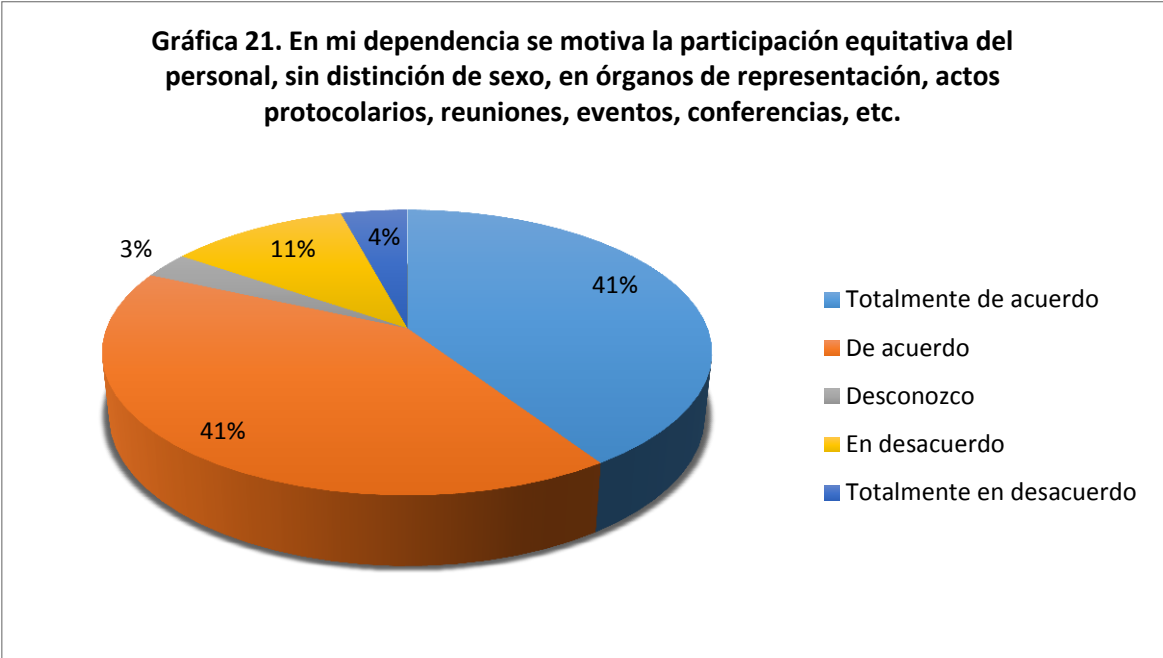
Con relación al respeto no diferenciado en mandos, otra vez, el 87% eligió estar Totalmente de acuerdo (45%) y De acuerdo (42%) en que no hay diferenciación (ver gráfica 20).

**Gráfica 20. En mi dependencia se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Asimismo, el 82% de personas entrevistadas coincidió en que se motiva la participación equitativa del personal (ver gráfica 21).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos en este eje diferenciando sexo y nivel jerárquico (Directivos, Administrativos y Operativos) en cada una de las opciones de respuesta: *Totalmente de acuerdo*, *De acuerdo*, *Desconozco*, *En desacuerdo* y *Totalmente de acuerdo*. Cabe señalar que en el nivel jerárquico Directivo, se agrupó a: *Directivo*, *Alta dirección*, *Alto mando*, *Jefatura de área* y *Coordinación*.

*Totalmente de acuerdo*

La tabla 1, muestra que más de la mitad del total de las personas que ocupan puestos directivos (219), eligieron esta respuesta; situación parecida ocurre con los administrativos (284) pero no así con los operativos quienes muestran una tendencia un poco menor pues de 614 posibles respuestas, la mayor que coincide con este apartado, es de 263 y la menor 230. Respecto al número de hombres y

mujeres que optaron por esta respuesta, tenemos que los hombres fueron los que más la señalaron, en el caso de directivos y operativos; no así con los administrativos, sin embargo, la diferencia se debe a que es en este nivel jerárquico que existen más mujeres.

**Tabla 1. Totalmente de acuerdo**

Reactivo	Nivel jerárquico							
	Directivos		Administrativos		Operativos		Vacías	Total
	H	M	H	M	H	M		
Las cargas de trabajo son las mismas para mujeres y hombres que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.	69	44	48	74	163	81	3	482
La asignación de responsabilidades son las mismas para hombres y mujeres que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.	70	39	49	69	165	79	2	473
En mi dependencia existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	75	41	62	101	176	81	2	538
En mi dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	81	47	64	95	176	83	2	548
En mi dependencia se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	81	43	73	99	183	88	2	569
En mi dependencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	76	42	55	94	159	71	1	498

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### *De acuerdo*

En el orden de respuestas, sigue *De acuerdo*. En este sentido, la única pregunta en la que eligieron menos veces esta opción fue la tercera, con sólo 72 de 1224

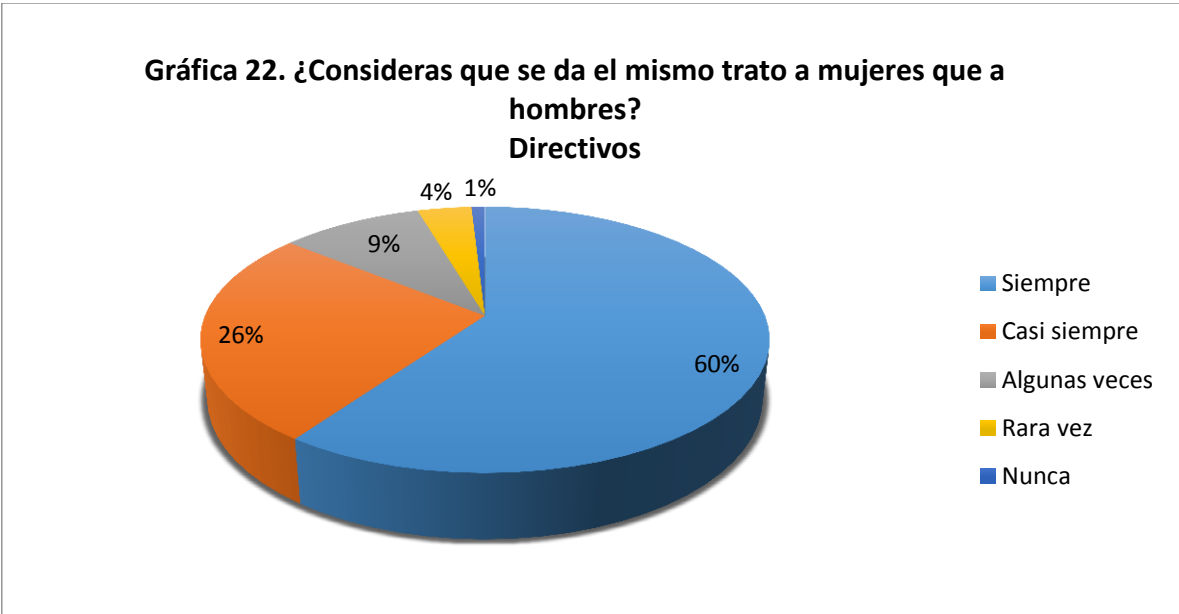


posibles. La tendencia sobre hombres y mujeres es muy parecida a la tabla 1, ya que la mayoría de hombres se concentra en *Directivos* y *Operativos*, mientras que las mujeres se ubican en la de *Administrativos* (ver anexo 1).

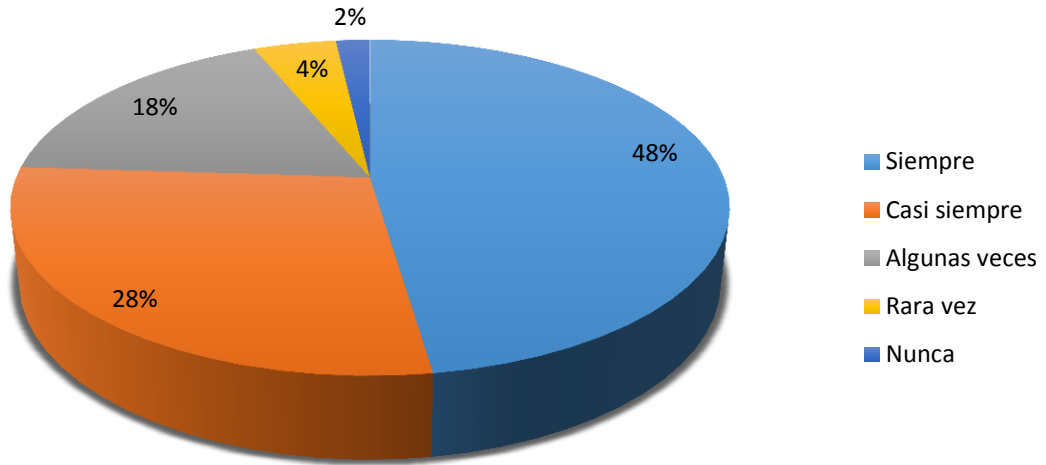
*Desconozco, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo*

Estas opciones fueron elegidas, de manera proporcional, aunque no representan gran información, ya que, como observamos, la gran mayoría afirma que existe un clima laboral adecuado (ver Anexos 2,3 y 4)).

Respecto a las preguntas: ¿Consideras que se da el mismo trato a mujeres que a hombres? y ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo?, las respuestas de directivos(86% y 82%), administrativos (76% y 77%) y operativos(78 y 79%), se centraron en *Siempre* y *Casi siempre*, respectivamente. En este sentido, es importante notar que, como es de esperarse, los directivos hayan elegido mayormente estas opciones, ya que son ellos quienes se encargan de propiciar un clima organizacional agradable (ver gráficas 22,23,24,25,26 y 27).

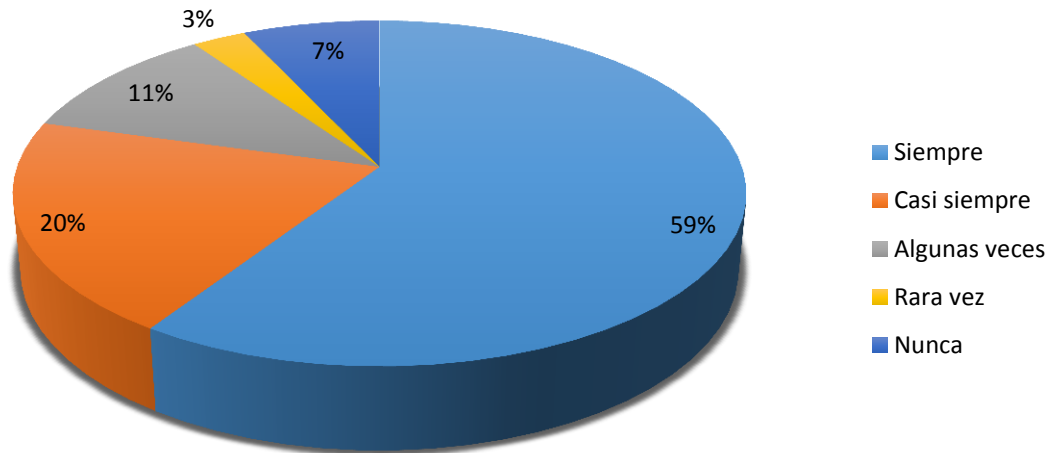


**Gráfica 23. ¿Consideras que se da el mismo trato a mujeres que a hombres?  
Administrativos**

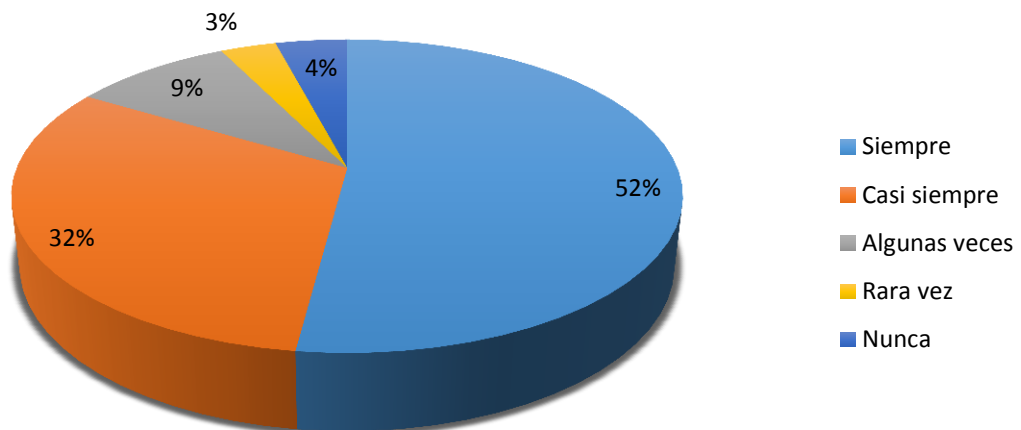


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 24. ¿Consideras que se da el mismo trato a mujeres que a hombres? operativos**

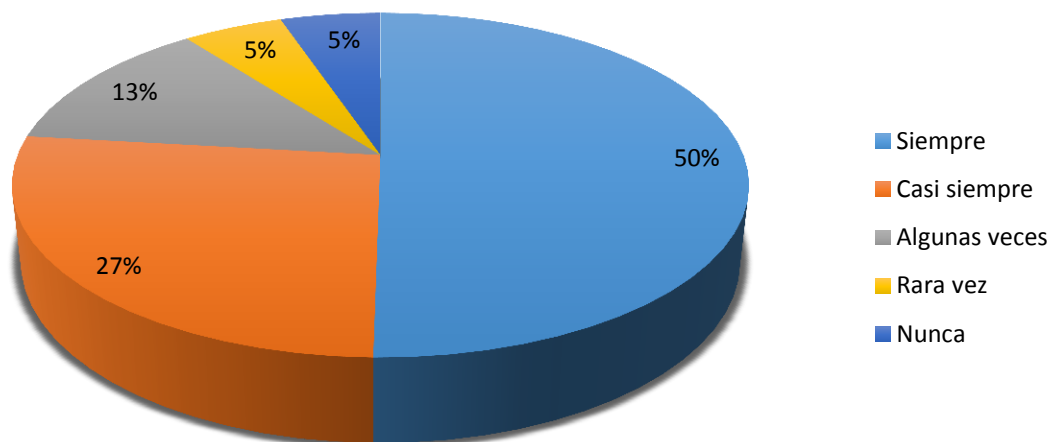


**Gráfica 25. ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo? Directivos**

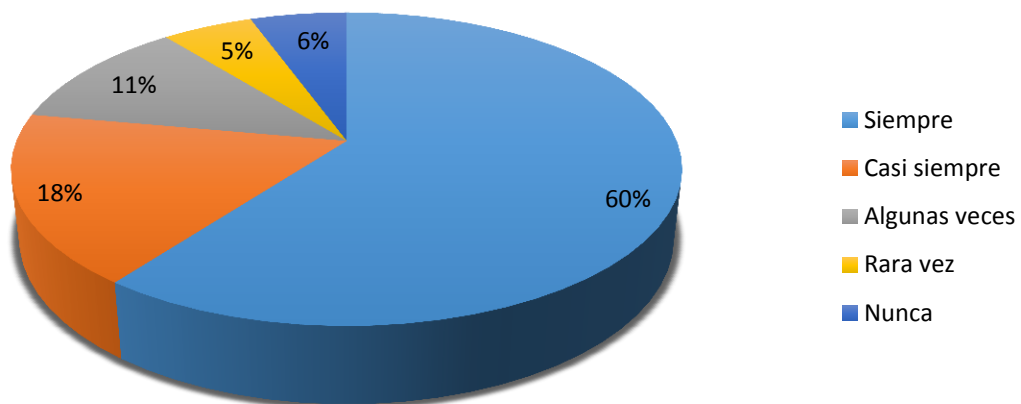


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 26. ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo?  
Administrativos**



**Gráfica 27. ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo?  
Operativos**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En resumen, se puede decir que el Eje *Clima laboral*, de acuerdo a la información recabada, es adecuado en las 22 dependencias en las que se aplicó el estudio, lo que nos indica que existe equidad en el trato.

### **Comunicación inclusiva**

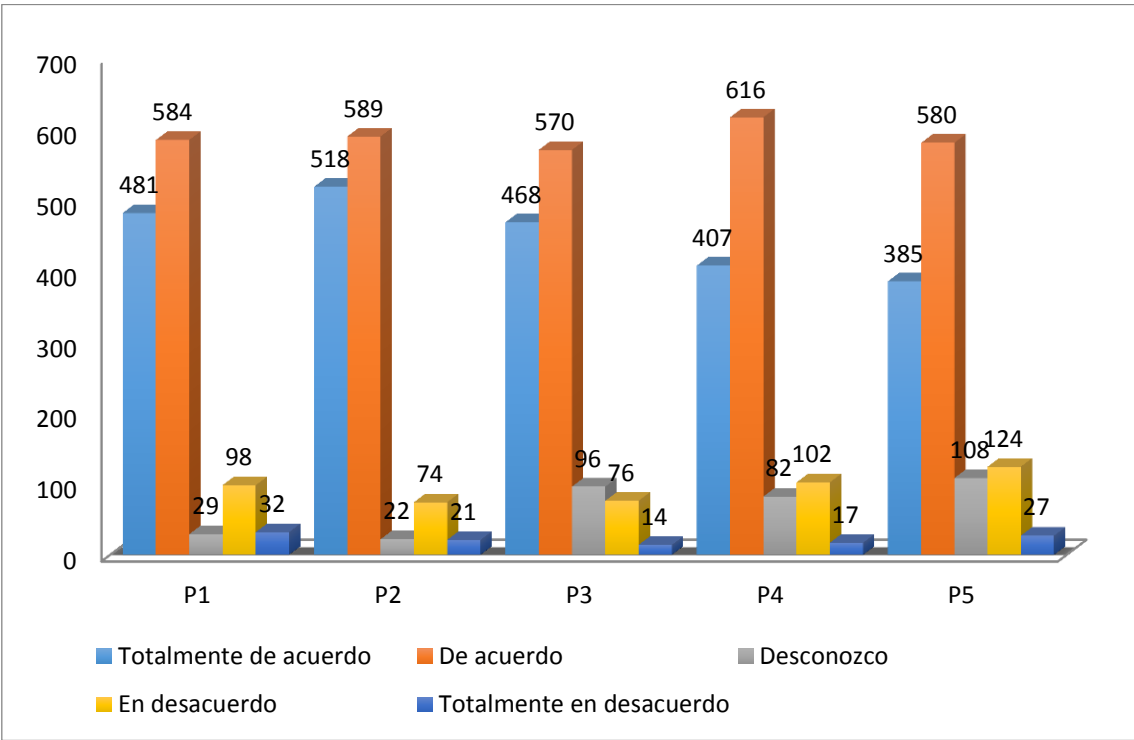
Los indicadores de comunicación incluyente permiten medir si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno o si refuerzan los roles de género tradicionales. Los datos analizados e interpretados, se muestran a partir las siguientes preguntas:

1. Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal
2. Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal
3. En las campañas públicas de mi dependencia se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres
4. En los documentos oficiales que se emiten en mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres
5. En mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).
6. ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?
7. ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia?

Los resultados a todas las preguntas, se centran en las opciones *Totalmente de acuerdo* y *De acuerdo*, o en su defecto, en *Siempre* y *Casi siempre* (para las preguntas 6 y 7). De este modo, en la pregunta 1, el 87% de las personas se eligieron las respuestas arriba mencionadas (39% y 48%, respectivamente). En la pregunta 2, el 90% optó por las mismas respuestas (42% y 48%). Para el reactivo 3, el 85% destaca ambas elecciones (38% y 47%). Mientras que en la 4, fueron señaladas por el 83% del personal encuestado (33% y 50%). Las respuestas en la

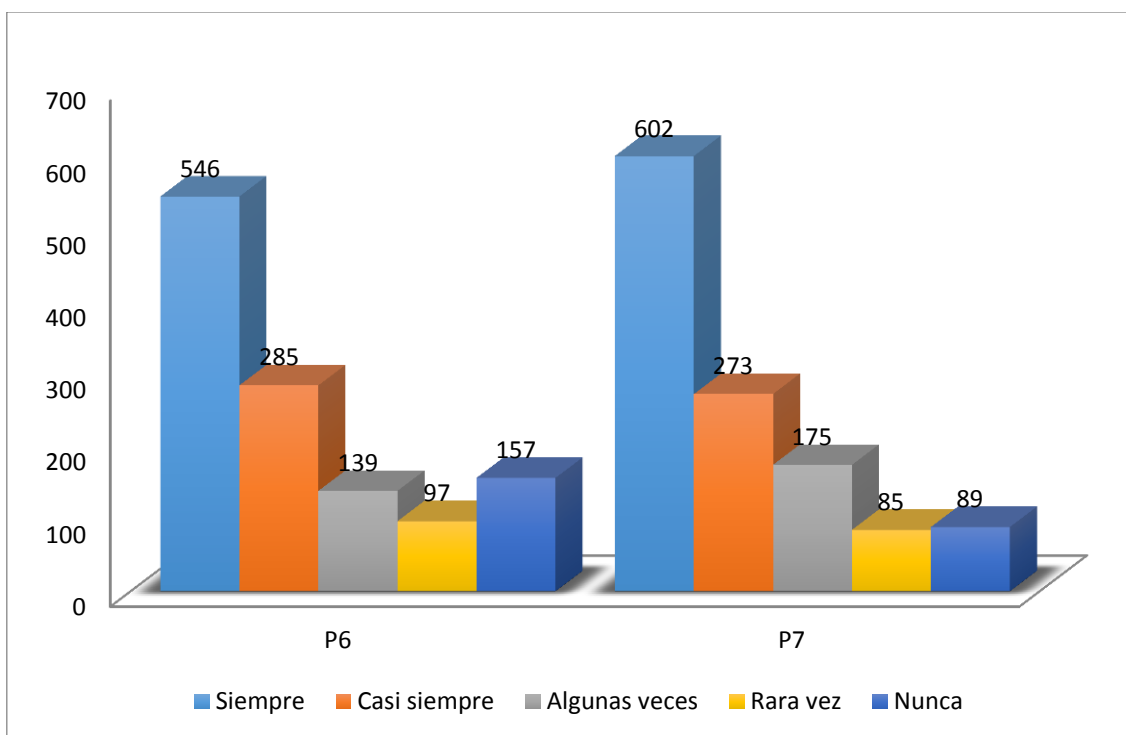
5, son muy parecidas, aunque son las que reportaron indicadores menores con 32% para *Totalmente de acuerdo* y 47% para *De acuerdo*. Lo mismo ocurre con la pregunta 6, que tiene estas respuestas en niveles más bajos con sólo el 68%, esto es, 45% *Siempre* y 23% *Casi siempre*. Finalmente, muy de cerca encontramos las respuestas a la pregunta 7, con el 72% de respuestas inclinadas al *Siempre* y *Casi siempre* con el 49% y 23%, respectivamente. Es curioso que las opiniones sean un tanto diferentes cuando se realizan preguntas directas o afirmaciones, lo que hace relevante el cruce de reactivos pues, si no se hubieran incluido las últimas dos preguntas, quizá la construcción de resultados arrojaría una tajante inclinación hacia la efectiva comunicación incluyente, no obstante, pudimos evidenciar al pequeño grupo (3 de cada 10) que opinan lo contrario (ver las gráficas 28 y 29).

**Gráfica 28. Comunicación inclusiva**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 29. Comunicación inclusiva**

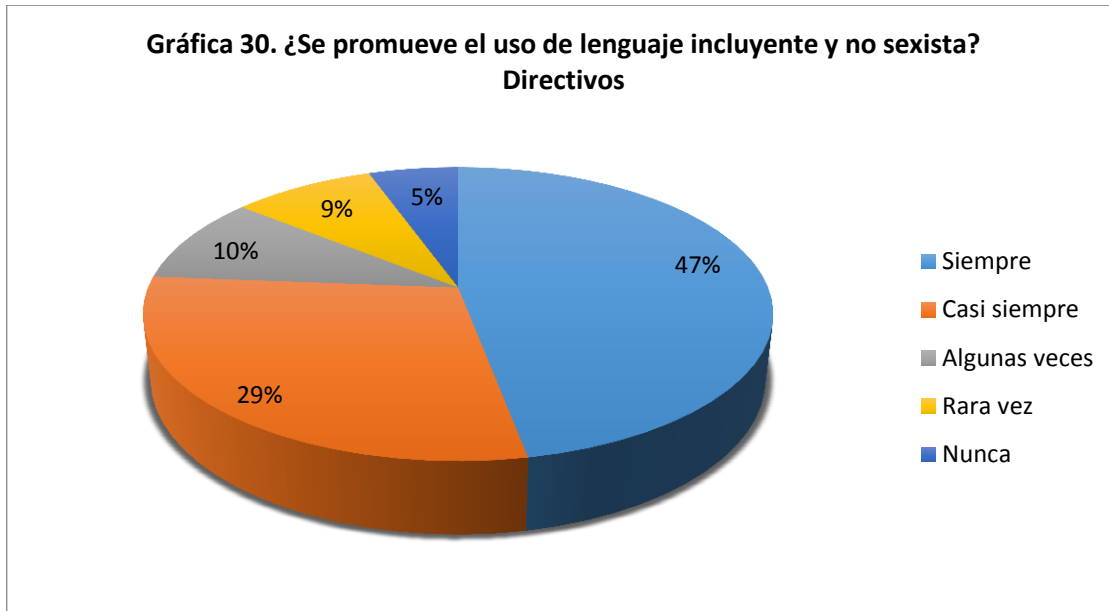


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Al notar la divergencia entre las primeras cinco preguntas y la 6 y 7, se optó por analizar quiénes son los que opinan diferente. Por tanto, las respuestas se cruzaron con el nivel jerárquico: *Directivos*, *Administrativos* y *Operativos*. Los resultados son los siguientes.

**Directivos:** se ubican con el rango de 2%, y situándonos en la pregunta ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?, el personal directivo respondió la opción *Siempre* con el 47% (103), mientras que le sigue el 29% (64) que respondió a la opción *Casi siempre*, por otro lado se ubica con el 10% (21) que respondieron a la opción *Algunas veces*, el otro 9% (19) que *Rara vez* se promueve el uso de lenguaje y no sexista, por lo tanto el 5% (12) asentó que

*Nunca*. Como podemos observar y afirmar, para este sector encuestado sí existe una promoción del uso del lenguaje incluyente y no sexista (Ver gráfica 30).



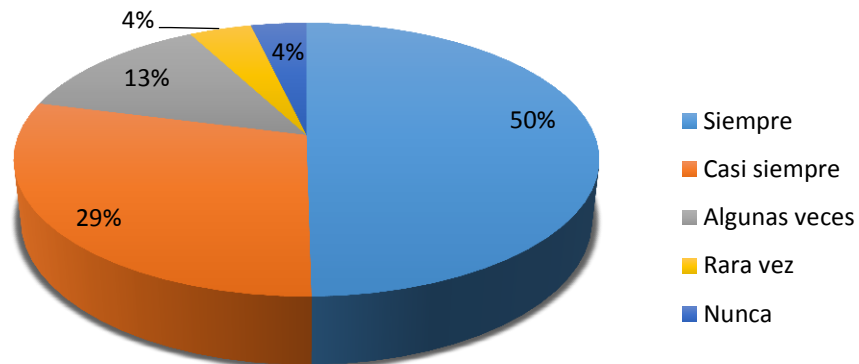
Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En la pregunta ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia? Se situó con el mayor porcentaje, el 50% (109) optó por la opción *Siempre*, mientras que el 29% (64) respondió *Casi siempre*, se ubica en tercer lugar el porcentaje 13% (29) que corresponde a la opción *Algunas veces*. Mientras que *Rara vez* y *Nunca* tienen el 4% (9 y 8, respectivamente). Por lo tanto podemos reafirmar que el tema de igualdad de género es crucial y sí existe esa promoción en la dependencia (ver Grafica 31).



**Gráfica 31. ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia?**

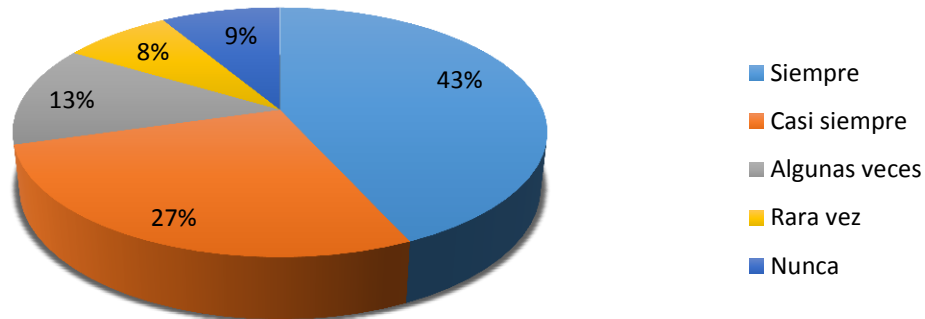
**Directivos**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Administrativos:** El Personal Administrativo con el porcentaje de 25% (284) respondió en primer lugar a la opción *Siempre* con 43% (166) mientras que el segundo, que corresponde al rubro *Casi siempre* el indicador es de 27% (105); le sigue *Algunas veces* con 13% (50), mientras que, con el 8% (30) la opción *Rara vez* se sitúa en cuarto sitio. Por último, tenemos a la opción *Nunca* con el 9% (33). Aunque un poco abajo que los directivos, este grupo de personas eligieron las primeras dos opciones, por lo que concluimos que para ellos sí existe una promoción del uso del lenguaje incluyente y no sexista (ver gráfica 32).

**Gráfica 32. ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?  
Administrativos**

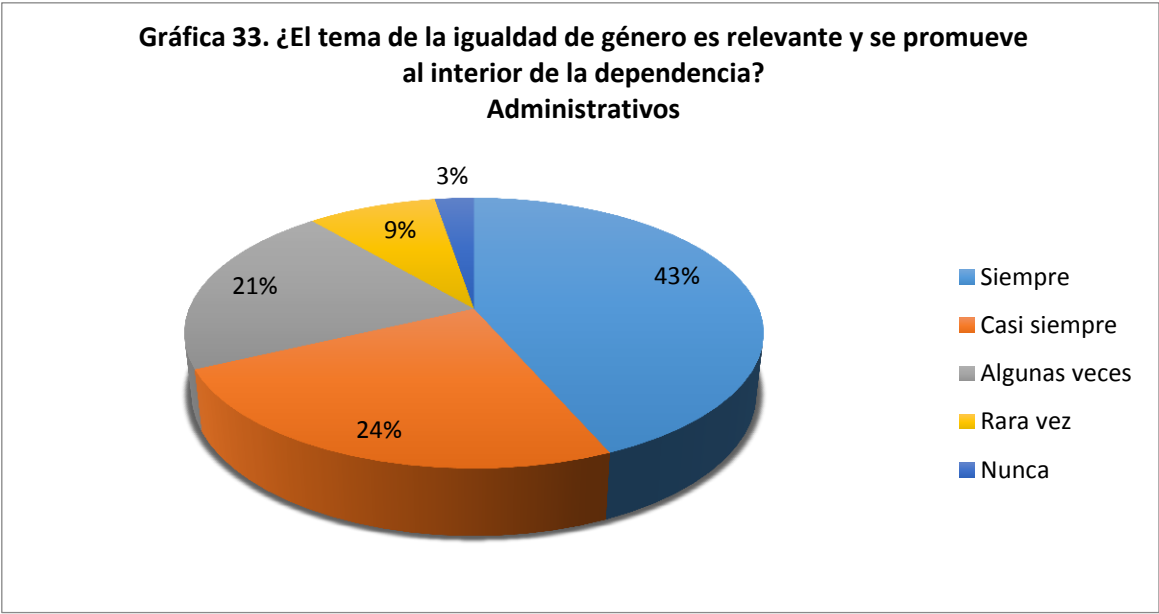


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En la pregunta ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia? La respuesta se concentró en *Siempre* con el 43% (167). Por otro lado, el 24% (94) respondió *Casi siempre*; en tercer lugar con el 21% (80) corresponde a la opción *Algunas veces*. Mientras que *Rara vez*, tiene el 9% (33) y *Nunca* 3% (10). Por lo tanto podemos ratificar que el tema de igualdad de género es concluyente y sí existe esa promoción en la dependencia, no obstante, el 33%, piensa lo contrario (ver Gráfica 33).

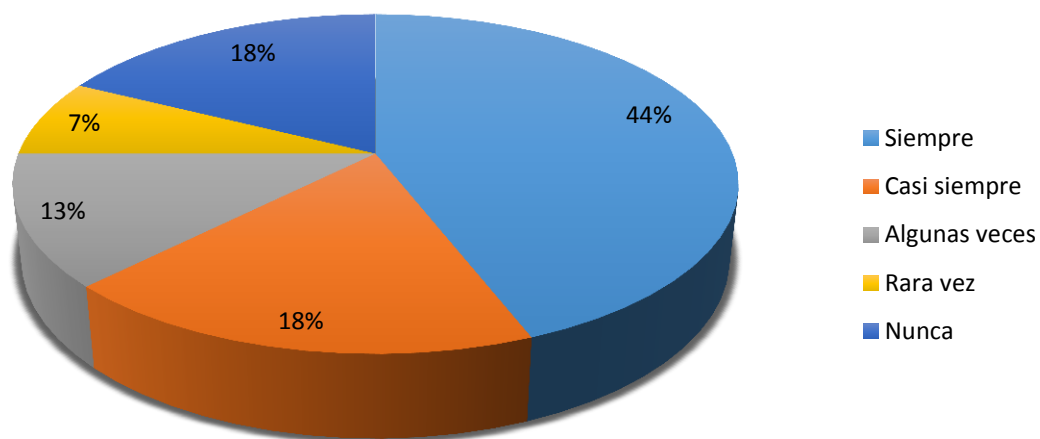
**Operativos:** se ubica con el mayor porcentaje el personal de operativos con el 50% de igual manera como en los otros apartados en la pregunta ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?, la mayoría respondió la opción *Siempre* con el 44% (275), le sigue el 18% (115) que respondió a la opción *Casi siempre*. Por otro lado, la opción *Algunas veces* se ubica con el 13% (78) el 7% (46) afirmó que *Rara vez* se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista y el 18% (110) asentó que *Nunca*. Como podemos observar, es el personal operativo quienes menor percepción tienen de la promoción del lenguaje incluyente y no sexista (ver gráfica 34).

Mientras que en la pregunta ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia? la respuesta se concentró con el mayor porcentaje, en la opción Siempre con el 53% (323); el 18% (113) respondió *Casi siempre*. En tercer lugar con 11% (65) corresponde a la opción *Algunas veces*. Mientras que *Rara vez* tiene el 7% (43) y *Nunca* 11% (70). Por lo tanto, podemos ratificar que este sector de trabajadores, percibe en menor medida la promoción de la igualdad de género (ver gráfica 35), aunque, los *Administrativos*, la perciben en menor medida (65%).

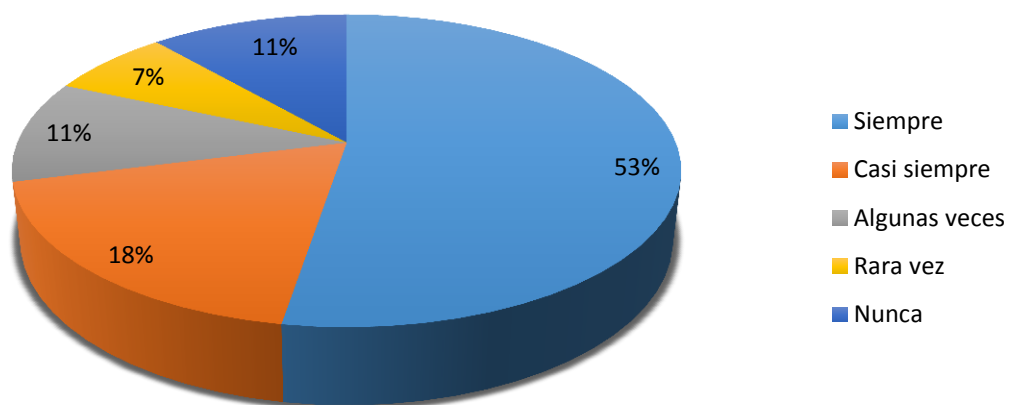


Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

**Gráfica 34. ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?  
Operativos**



**Gráfica 35. ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve  
al interior de la dependencia?  
Operativos**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Con relación al cruce de las variables *Nivel Jerárquico* y *Sexo*, tenemos que en este eje, la respuesta más elegida fue *De acuerdo*. La Tabla 2 muestra que casi el

50% de quienes participaron en el estudio, optaron por ésta. El nivel jerárquico en donde más menciones hubo fue el de *Operativos*, seguido de *Administrativos*. Lo anterior, se debe a que fueron más las personas participantes de ese nivel. Sin embargo, también es de notar que casi la mitad del total de *Directivos* subrayaron la misma. Con relación al sexo, las mujeres que mayormente se inclinaron hacia este tópico fueron las *Administrativas*, mientras que en el caso de los hombres, fueron en el ámbito *Operativo*. Ya habíamos comentado que estas diferencias se dan debido al universo de estudio y a que existe prevalencia en la asignación de roles, por lo que es posible que donde hay más mujeres sea porque desempeñan puestos como recepcionistas o secretarias mientras que en los operativos, hay más hombres porque se realizan actividades tradicionalmente asignadas a ese sector.

En el orden de más mencionadas, le sigue *Totalmente de acuerdo*. Esta respuesta tiene un nivel parecido a lo contenido en la tabla anterior. En ese mismo sentido, el tercer sitio es ocupado por *En desacuerdo*, en donde casi el 10% se inclinó hacia este lado. Le sigue *Desconozco* y finalmente, *Totalmente en desacuerdo* (ver anexos 5, 6, 7 y 8), por lo que, como ya vimos, podremos decir que la gran mayoría afirma que en las 22 dependencias existe comunicación inclusiva, sin embargo, es necesario reforzar medidas de promoción del tema, puesto que una parte importante de personas, considera que no está del todo impulsada.

Tabla 2. De acuerdo								
Reactivo	Nivel jerárquico							
	Directivos		Administrativos		Operativos		Vacías	Total
	H	M	H	M	H	M		
Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	50	45	66	126	161	133	3	584
Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	47	46	71	127	156	138	4	589
En las campañas públicas de mi dependencia se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	49	40	56	132	159	131	3	570
En los documentos oficiales que se emiten en mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	54	43	62	146	176	132	3	616

En mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	51	37	58	144	166	121	3	580
--	----	----	----	-----	-----	-----	---	-----

### ***Selección de personal***

Este factor aborda indicadores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones en favor del personal. La información se obtuvo a partir de las siguientes preguntas.

1. En mi dependencia el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres
2. En mi dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer
3. En mi dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal
4. En mi dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión

Las respuestas se concentraron en las opciones *Siempre* y *Casi siempre*, excepto en la pregunta 4, por ser un indicador escrito en forma negativa, por lo tanto, la respuesta se concentró en *Nunca* y *Rara vez*. Así, los resultados fueron los siguientes.

Para la pregunta: *En mi dependencia el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres*, el 51% respondió que

*Siempre*, 24% *Casi siempre*, 14% que *Algunas veces*, 6% *Nunca* y 5% *Rara vez*. Las respuestas nos hacen pensar que los puestos laborales están ocupados por cuestiones genéricas, por lo que nos parece conveniente abundar sobre el tema con metodologías diferentes que nos permitan la triangulación de información. Las respuestas a: *En mi dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer*, se concentraron en *Siempre* y *Casi siempre* con 52% y 20% respectivamente. El 14% dijo que *Algunas veces*, mientras que el 8% aseguró que *Nunca* y el 6% que *Rara vez*. Como se puede observar las personas respondieron que sí existe contratación de personal por medio de la *meritocracia* o por un servicio civil de carrera. La tercera pregunta: *En mi dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal*, el 38% asintió que *Siempre*, el 20% *Casi siempre*. No obstante, un 48% afirmaron que *Algunas veces* (16%), *Rara vez* (16%) y *Nunca* (16%). Lo anterior, nos hace concluir que hace falta mucho trabajo de difusión para seleccionar personal. Por último: *En mi dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión*, las respuestas, como adelantamos líneas arriba, el 43% afirmó que *Nunca*; un 21% que *Algunas veces*, el 16% *Rara vez*, mientras que el 20% se dividió entre *Siempre* (9%) y *Casi siempre* (11%) (ver gráfica 36).

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).





En mi dependencia el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	65	38	67	107	220	118	4	619
En mi dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.	80	49	74	96	217	120	3	639
En mi dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal.	53	31	48	72	175	88	0	467
En mi dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	6	4	3	10	50	33	2	108

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

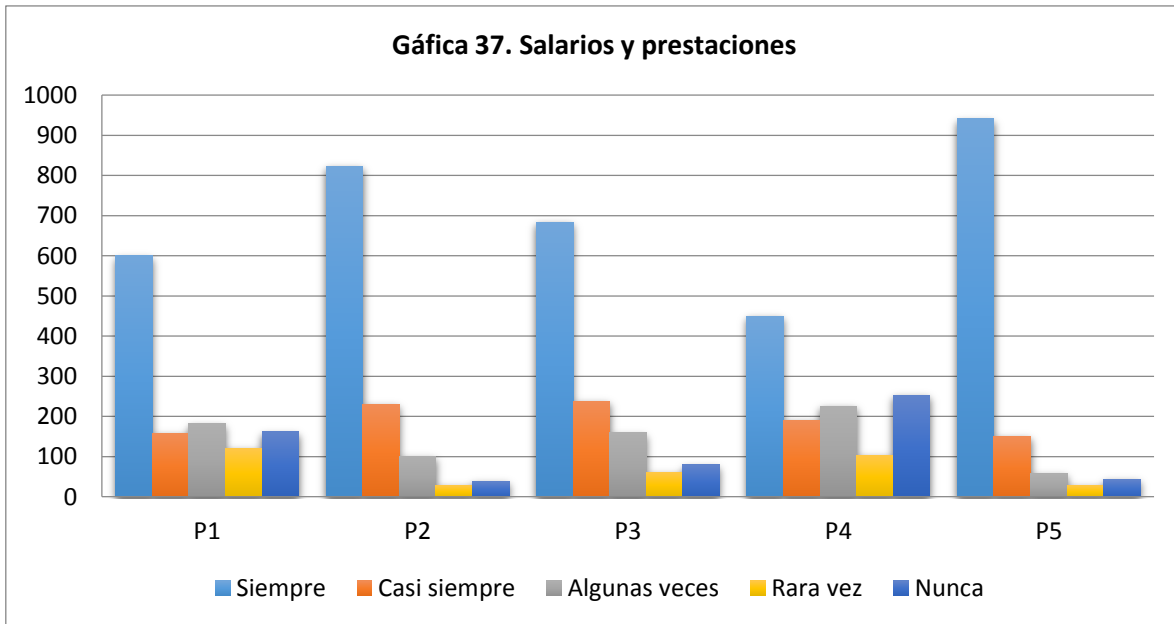
### ***Salarios y prestaciones***

Renglón fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es que las funciones y actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones. En este sentido, este apartado refleja resultados sobre el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros

derechos que pueden ser monetarios o en especie. Los indicadores fueron los siguientes:

1. En mi dependencia existe el permiso o licencia por paternidad
2. En mi dependencia se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres
3. En mi dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
4. ¿Consideras que tu salario es igual a otros puestos de igual jerarquía?
5. ¿Se respeta el periodo de lactancia?
6. En mi dependencia se respeta la incapacidad por maternidad.

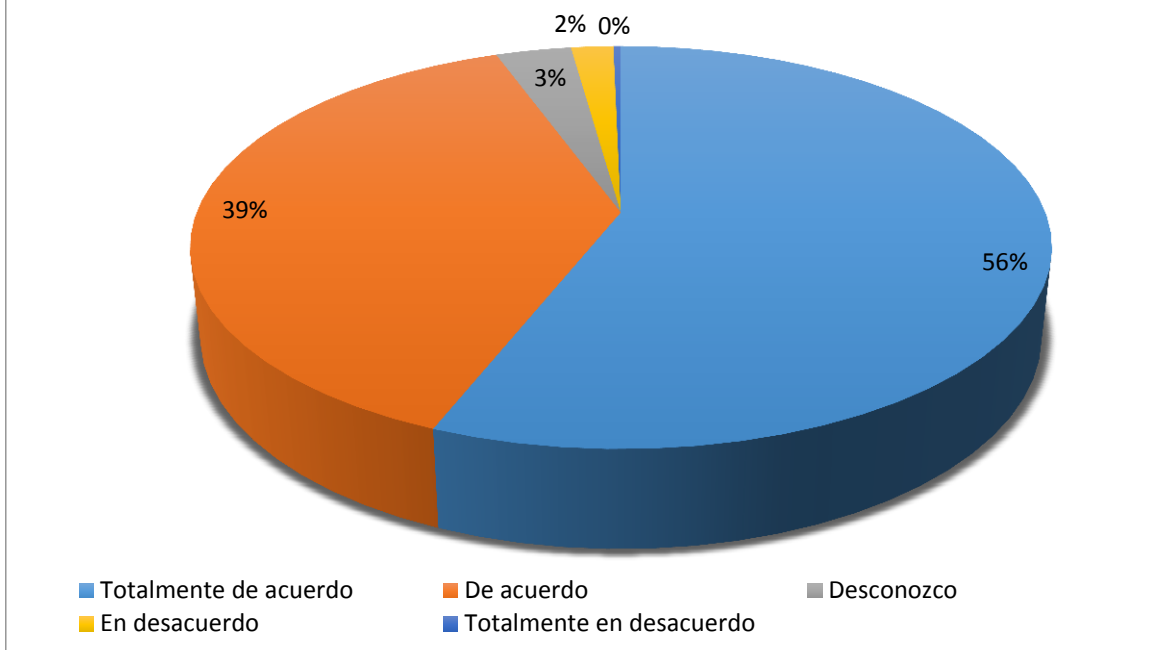
Para la pregunta 1, *En mi dependencia existe el permiso por paternidad*, el 62% afirmó que *Siempre* (49%) y *Casi siempre* (13%). A su vez, el 38% se concentró en las respuestas *Algunas veces*, *Rara vez* y *Nunca*, con 15%, 10% y 13%, respectivamente. Para la pregunta 2, *En mi dependencia se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres*, un contundente 86% respondió que *Siempre* (67%) y *Casi siempre* (19%). Por su parte, *Algunas veces*, *Rara vez* y *Nunca*, se quedaron con 8%, 3% y 3%, respectivamente. Sobre el indicador *En mi dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario*, el 75% coincidió que *Siempre* (56%) o *Casi Siempre* (19%); en tanto, un 25%, decidió que *Algunas veces*, *Rara vez* y *Nunca*, se quedaron con 13%, 5% y 7%, en el orden acostumbrado. La pregunta 4, *¿Consideras que tu salario es igual a otros puestos de igual jerarquía?*, la respuesta es un empate técnico, ya que el 53% afirmó que *Siempre* (37%) o *Casi Siempre* (16%), mientras que un 47% optaron por *Algunas veces*, *Rara vez* y *Nunca*, con 18%, 8% y 21%. Es importante destacar que prácticamente la mitad de quienes respondieron, no sienten distribución de salario equitativo, por lo que también se recomienda revisar tabuladores y ajustarlos. Sobre si *Se respeta el periodo de lactancia*, el 89% aseguró que *Siempre* (77%) o *Casi Siempre* (12%), por lo que es indudable que esta prestación se respeta por completo (ver gráfica 37).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Por otro lado, sobre si *En mi dependencia se respeta la incapacidad por maternidad*, 9 de cada 10 afirmaron que *Siempre o Casi siempre* (ver gráfica 38).

**Gráfica 38. En mi dependencia se respeta la incapacidad por maternidad.**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Sobre el cruce entre variables, en la tabla 4 encontramos que *Siempre* ocupa un indiscutible primer lugar. Aunque hay un dato que resaltar en la pregunta cuatro pues, curiosamente, el 30% de los directivos aseguró que su salario es igual al de los mismos niveles jerárquicos, por lo que podríamos deducir que están insatisfechos en esta materia, ya que, si sumamos las elecciones entre *Algunas veces*, *Casi nunca* y *Nunca*, prácticamente el 50% asintió que no es así. En el orden acostumbrado, las frecuencias siguen hacia el *Casi siempre*, *Algunas veces*, *Rara vez* y *Nunca* (ver anexos 13, 14, 15 y 16).

**Tabla 4. Siempre**

<b>Reactivo</b>	<b>Nivel jerárquico</b>							
	<b>Directivos</b>		<b>Administrativos</b>		<b>Operativos</b>		<b>Vacías</b>	<b>Total</b>
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>		
En mi dependencia existe el permiso por paternidad.	62	42	59	100	199	131	7	600
En mi dependencia se	89	54	89	157	273	156	6	824

otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.								
En mi dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	89	42	74	87	258	133	1	684
¿Consideras que tu salario es igual a otros puestos de igual jerarquía?	40	29	38	59	190	93	1	450
¿Se respeta el periodo de lactancia?	97	78	101	192	290	179	5	942

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En resumen, vemos un equilibrio en las prestaciones. No obstante, al comparar la pregunta 3 y 4, nos percatamos de algunas divergencias, ya que mientras en la respuesta 3 el 75% afirmó que sí, en la 4 sólo el 53% optó por las mismas respuestas. De este modo, recomendamos profundizar en el tema con metodologías que permitan recabar información puntual al respecto.

### ***Promoción vertical y horizontal***

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. Los indicadores mediante los cuales obtuvimos la información son los que siguen:

1. En mi dependencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad
2. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores

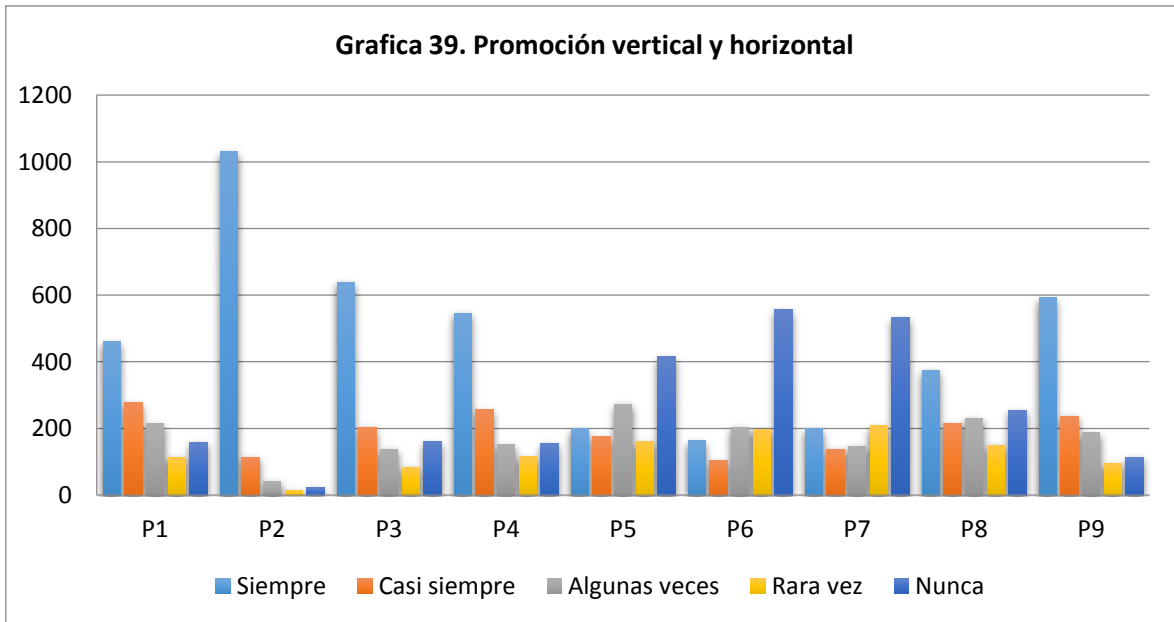
3. En mi dependencia existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres
4. En mi dependencia son claros los criterios de evaluación del desempeño laboral.
5. En mi dependencia se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física
6. En mi dependencia importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado
7. Mi dependencia anuncia oportunamente las plazas disponibles
8. En mi dependencia se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores
9. ¿Se promueve (vertical y horizontalmente) a las personas sin importar su sexo?

Para las preguntas 1, 2, 3, 4, 8 y 9, las respuestas se concentran en el *Siempre* y *Casi siempre*. Así, en la pregunta 1: *En mi dependencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad*, el 38% respondieron que *Siempre*, 23% *Casi siempre*, 17% *Algunas veces*, 13% *Nunca* y 9% *Rara vez*. Es decir, existe un equilibrio respecto la igualdad en cargos de un nivel jerárquico. La respuesta en sí *Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores*, es apabullante, ya que el 93% de las respuestas se concentraron en *Siempre* y *Casi siempre*, con 84% y 9%, respectivamente. Sobre si *En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres*, aunque prevalecen las respuestas *Siempre* (52%) o *Casi siempre* (17%), un llamativo 31% afirma que *Algunas veces* (11%), *Nunca* (13%) y *Rara vez* (7%). *En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño laboral*, tuvo como elección las respuestas *Siempre* y *Casi siempre* que concentran un 66%, con 45% y 21% respectivamente. A su vez, *Algunas veces* *Nunca* y *Rara vez*, se quedaron con 12%, 13% y 9% en el mismo orden.



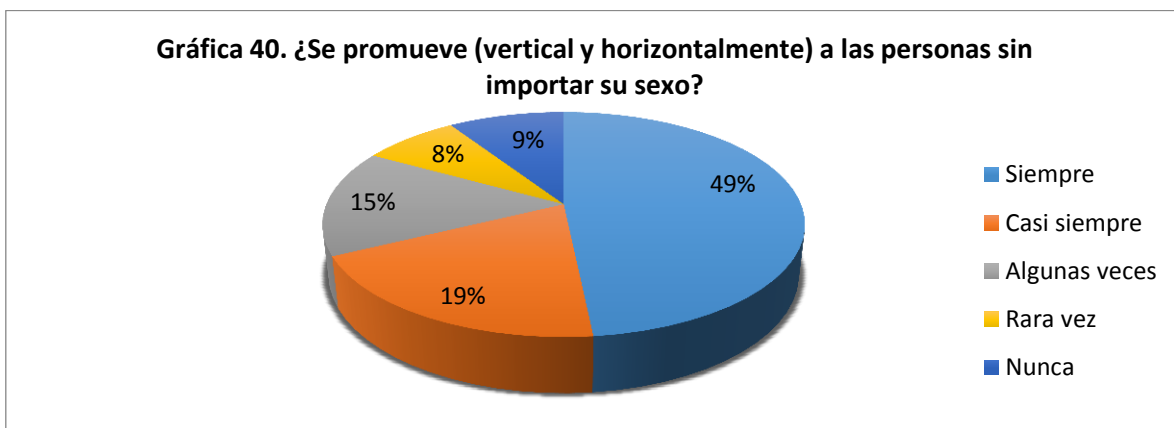
De las preguntas 5 a la 8, las respuestas se concentran en el *Nunca* o *Casi nunca*. Para la pregunta: *En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física*, el 34% afirmó que *Nunca*, sin embargo, muy de cerca se encuentra *Algunas veces* con el 22%. Le sigue *Siempre* (17%), *Casi siempre* (14%) y *Rara vez* (13). Los resultados a la pregunta nos hacen conjeturar que la mayoría de las personas que respondieron el estudio consideran que sí existen condiciones ajenas a los perfiles profesionales que exigen los puestos de trabajo. En el reactivo *En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado*, se eligió principalmente a las opciones *Nunca* (45%) y *Rara vez* (16%); le sigue *Algunas veces* (17%), *Siempre* (13%) y *Casi siempre* (9%). Sobre si *Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles*, con el 61% las personas coinciden en que *Nunca* (44%) o *Rara vez* (17%) se les notifica.

Mientras que en la pregunta 8, *En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores*, la opción *Siempre* ocupa el primer sitio con 31%; le sigue *Nunca* (21%), *Algunas veces* (19%), *Casi siempre* (17%) y *Rara vez* (12%). Es decir, existe divergencia de opiniones sobre el tema, lo cual puede ser entendido si recordamos que la mayoría de personas que respondieron la encuesta, coinciden en que existe un factor ajeno al profesional para obtener promociones (ver gráfica 39).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Finalmente, la pregunta 9, *¿Se promueve (vertical y horizontalmente) a las personas sin importar su sexo?*, el 68% eligió *Siempre* y *Casi siempre* con 49% y 19% respectivamente. Así, el 32% optaron por *Algunas veces* (15%), *Nunca* (9%) y *Rara vez* (8%). Estos resultados coinciden con los de la pregunta 6, lo que nos hace concluir que efectivamente, existe la promoción de plazas de manera paritaria (ver gráfica 40).



Reactivo	Nivel jerárquico							
	Directivos		Administrativos		Operativos		Vacías	Total
	H	M	H	M	H	M		
En mi dependencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	51	23	53	70	182	81	0	460
Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores	113	80	119	206	300	208	5	1031
En mi dependencia existen mecanismos de evaluación del desempeño laboral sin discriminación para mujeres y hombres.	87	39	60	100	230	120	3	639
En mi dependencia son claros los criterios de evaluación del desempeño laboral.	67	31	49	84	215	99	1	546
En mi dependencia se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	11	16	27	28	81	37	0	200
En mi dependencia importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	16	4	20	20	72	31	0	163

Mi dependencia anuncia oportunamente las plazas disponibles.	31	10	18	29	75	35	1	199
En mi dependencia se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	60	33	39	61	116	64	1	374
¿Se promueve (vertical y horizontalmente) a las personas sin importar su sexo?	75	37	62	112	189	115	2	592

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En la tabla 5 se muestran las frecuencias distinguidas por hombres y mujeres y nivel jerárquico que optaron por *Siempre* como respuesta. Como se mencionó, son tres las preguntas en las que la prevalencia es *Nunca* debido a que son afirmaciones negativas (ver anexos 17, 18, 19 y 20). Aunque, el reactivo 7, está relacionado con el anuncio oportuno de plazas, situación que ya hemos recomendado, se tome en cuenta por quienes dirigen la administración pública en el estado.

Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### **Capacitación y formación profesional**

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo profesional. Para ello, se realizaron las siguientes preguntas:

1. En mi dependencia los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo
2. Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional
3. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos
4. En mi dependencia se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres
5. En mi dependencia se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional

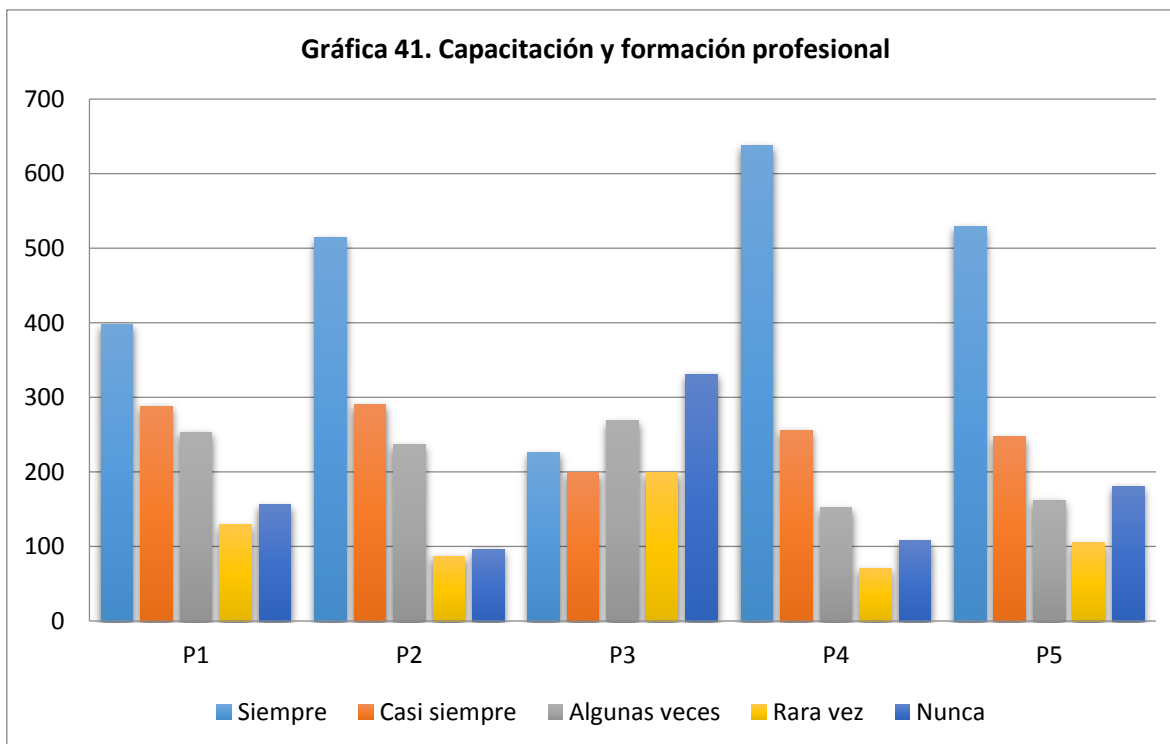
En la primera pregunta *En mi dependencia los cursos y talleres de capacitación se realizan con flexibilidad de horario* el 55% coincidió en que *Siempre* (32%) y *Casi siempre* (23%) los cursos y talleres de capacitación se realizan con flexibilidad de horario, mientras que el 21% optó por *Algunas veces*; el 13% dijo que *Nunca* y el 11% que *Rara vez*. Con los datos obtenidos podemos afirmar que, en las dependencias existe esa corresponsabilidad de elaborar cursos y talleres con tolerancia. La siguiente pregunta *Estoy conforme con la respuesta de mi dependencia a mis solicitudes de capacitación y formación profesional*, se puede plasmar que la mayor parte de las personas respondieron que *Siempre* (42%), mientras que 24% respondieron que *Casi siempre*. En tercer lugar se ubicó que las personas respondieron *Algunas veces* equivalente al 19%. A su vez, el 8% afirmó que *Nunca* existe una respuesta a sus solicitudes en materia de capacitación y formación profesional. Finalmente, el 7% dijeron que *Rara vez* existe esa atención a sus peticiones. Con estos resultados podemos confirmar que las personas estas conformes con la dependencia ya que sí existe una respuesta positiva que atribuye a su vida profesional.

Para el reactivo *Los cursos y talleres de capacitación que otorga la dependencia se consideran para promociones y ascensos*, el 27% coincidió que *Nunca*, es decir, que consideran que la dependencia no contribuye con los talleres y capacitaciones que ahí se llevan a cabo. En tanto, el 22% contestaron que

*Algunas veces*. Asimismo, el 19% afirmó que *Siempre*; por último, con 16% cada uno, encontramos al *Casi siempre* y *Rara vez*. Con los resultados obtenidos se puede percibir que las personas no consideran que la dependencia realiza los cursos y talleres de capacitación para coadyuvar en promociones y ascensos.

En la pregunta: *Mi dependencia se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres*, el mayor porcentaje se concentró en *Siempre* con el 52%, mientras que en segundo lugar se colocó, con 256 personas las que consideran que *Casi siempre* (21%) existe una igualdad. Otro tanto respondió que *Algunas veces* con el 12%; el 9% subrayó que *Nunca* en su dependencia existe esa reciprocidad entre hombres y mujeres, y en el último lugar con 70 personas (6%), respondieron que *Rara vez*. Entonces se puede afirmar que en las dependencias sí existen políticas que coadyuvan en la formación de hombres y mujeres.

Por último, *En mi dependencia se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional*, en primer lugar con 529 personas, se ubicó la respuesta *Siempre* con el 43% . Mientras que el 20% respondieron que *Casi siempre*. Por otro lado, el 15% contestaron que *Nunca*; *Algunas veces*, alcanzó 13% y *Rara vez* un 9%. Considerando los resultados anteriores se observa que en las dependencias si se dan a conocer la diversidad de oportunidades para el ámbito profesional (ver gráfica 41).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

En resumen, podemos recomendar poner especial atención en que los cursos y talleres ofertados, tengan validez en la promoción de plazas, ya que existe una percepción con tendencia negativa hacia esta práctica, lo cual sin duda, generaría un clima organizacional un tanto inestable en el momento de designar asensos o plazas.

### ***Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional***

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra. Para ello, se colocaron las siguientes preguntas o indicadores:

1. En mi dependencia se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.
2. En mi dependencia sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares

3. Se considera negativo que un hombre solicite permisos para atender asuntos familiares.
4. Se considera negativo que una mujer solicite permisos para atender asuntos familiares.
5. En mi dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales
6. Considero que mi dependencia debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. En mi dependencia se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales
8. ¿Existe un horario que facilita la corresponsabilidad en el ámbito laboral y personal (esto es, se permite conciliar su vida laboral con la personal) ?
9. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?

En el reactivo *En mi dependencia se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres*, el 48% (586) comentó que está *De acuerdo*, un 34% (415) respondieron que están *Totalmente de acuerdo*, mientras que el 11% (132) está en *Desacuerdo*, en tanto que el 5% (58) *Totalmente en desacuerdo* y 2% (33) *Desconocen*. De este modo, 8 de cada diez participantes ven correspondencia y coherencia al momento de otorgar permisos. *En mi dependencia sólo se otorga autorización a mujeres para atender asuntos familiares*, el 49% (602) de personas se situaron *En desacuerdo*, mientras que un 25% (308) optaron por *Totalmente en desacuerdo*. Por otro lado, un 11% (134) están *De acuerdo*, 8% (100) *Desconocen* y 7% (80) eligieron *Totalmente de acuerdo*. De este modo, podemos concluir que existe paridad al momento de dar permisos para la atención de temas familiares. En cuanto a si *Se considera negativo que un hombre solicite permisos para atender asuntos familiares*, el 50% (609) afirmaron que están *En desacuerdo*, 27% (335) manifiestan que están *Totalmente en desacuerdo*, mientras que un 10% (118) se sitúan en *De acuerdo*. En tanto, un 8% (97) dijeron que desconocen, y un 5% (65) están *Totalmente de*

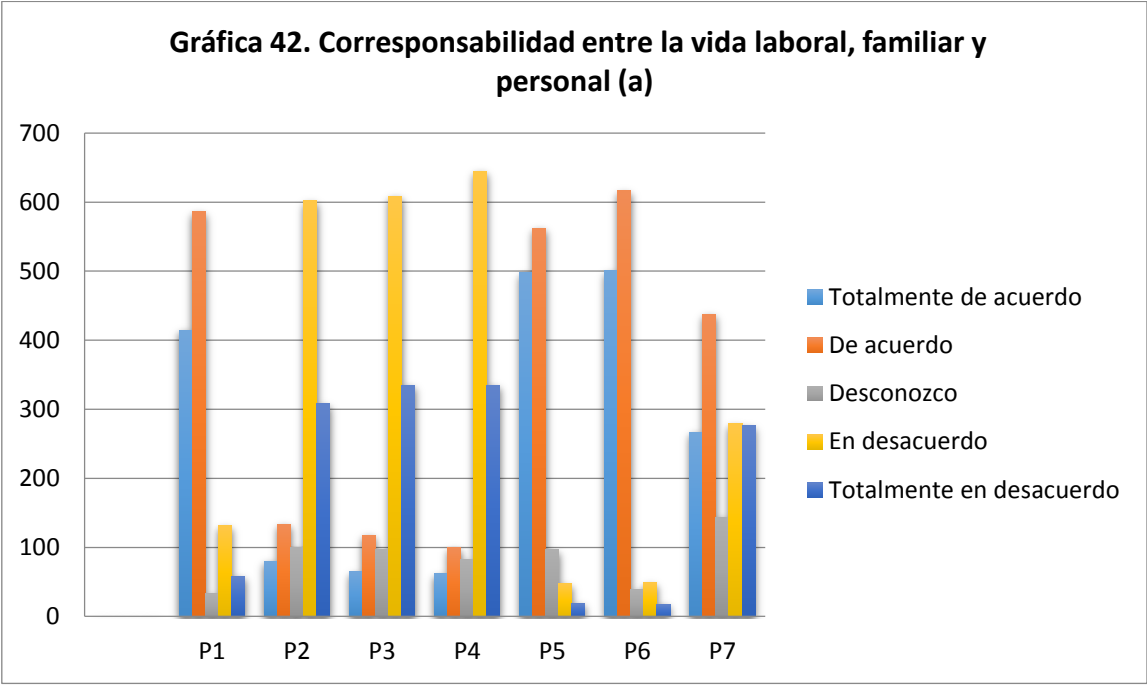


*acuerdo*. De este modo, no se considera fuera de lugar que un hombre solicite permisos para atender cuestiones de su hogar. En igual circunstancias se encuentra el reactivo dirigido hacia si *Se considera negativo que una mujer solicite permisos para atender asuntos familiares*, ya que un 53% (645) de las personas respondieron que están *En desacuerdo*, el 27% 335 comentan que están *Totalmente en desacuerdo*, el 8% (100) de acuerdo, 7% (82) *Desconocen* y 5% (62) *Totalmente de acuerdo*.

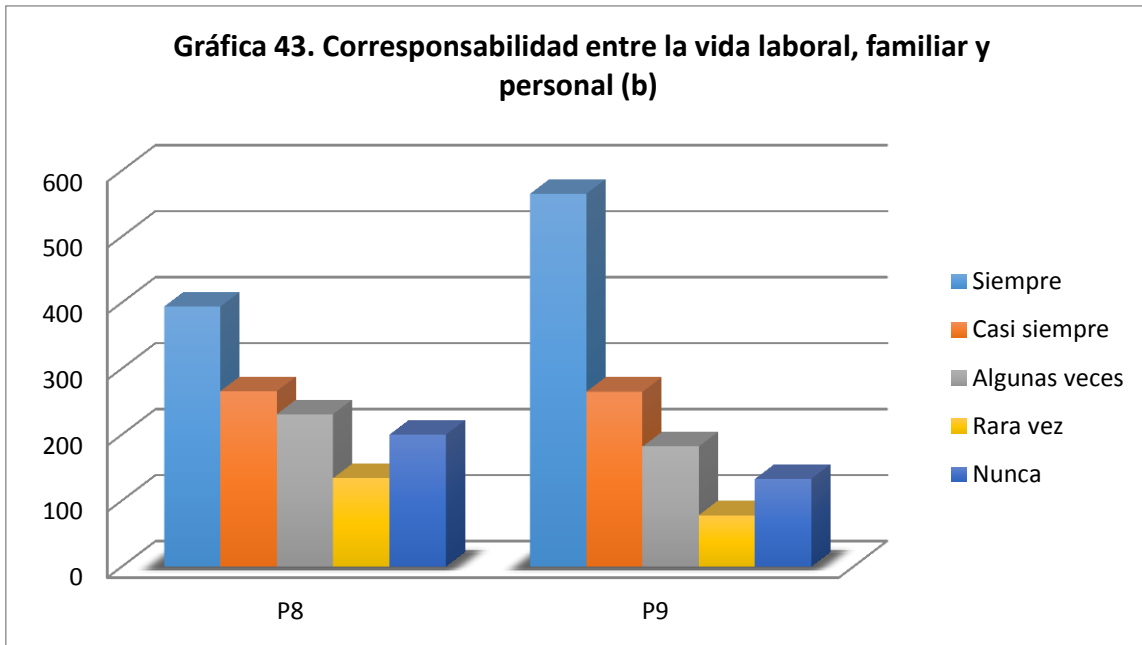
*En mi dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de incapacidad por maternidad o licencias para atender asuntos personales*, un 87% coincide en que es fácil reincorporarse ya que el 46% (562) respondieron que están *De acuerdo*, mientras que el 41% (498) están *Totalmente de acuerdo*, el 8% (97) de las personas encuestadas *Desconocen*, un 4% (48) manifiestan su *Desacuerdo* y el 1% (19) están *Totalmente en desacuerdo*. Para la pregunta *Considero que mi dependencia debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 9 de cada 10 estudiados cree indispensable ese equilibrio, es decir, el 50% (617) están *De acuerdo* y 41% (501) *Totalmente de acuerdo*, mientras que un 4% (49) manifiestan que están *En desacuerdo*, 3%(39) *Desconocen* y 2% (18) *Totalmente en desacuerdo*. Sobre el reactivo referente a si *En mi dependencia se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales*, el 31% (438) de personas respondieron que están *De acuerdo*, mientras que el 20% (279) está *En desacuerdo*. Un porcentaje igual está *Totalmente en desacuerdo* y muy de cerca, con 19% (267) se encuentra la respuesta opuesta: *Totalmente de acuerdo*, mientras que el 10% (174) *Desconocen*. Esta pregunta es quizá donde mayor divergencia encontraremos, ya que mientras la mitad opina que sí (50% sumando a los de acuerdo y totalmente de acuerdo), el 40% dice que no y un 10% no sabe. De este modo, es indispensable implementar otra estrategia metodológica que permita generar información que abunde al respecto (ver gráfica 42).

Ante las preguntas 8 y 9 referentes a si *¿Existe un horario que facilita la corresponsabilidad en el ámbito laboral y personal* (esto es, se permite conciliar su

vida laboral con la personal)? y si ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?, la balanza se inclinó en ambas hacia el *Siempre* con un 32% para el indicador 8 y un 46% para el 9. Le siguen con 22% para las dos, la opción *Casi siempre*, 19% y 15% eligió *Algunas veces* respectivamente. El resto se divide en 16% y 11% para *Nunca* y 11% y 6% para el *Algunas veces*, en el orden acostumbrado. Lo anterior, nos hace pensar que mientras el 68% asegura salir en tiempo, el 54% considera que hay manera de mediar entre las actividades laborales y los asuntos domésticos o personales. Ambos indicadores, aunque son la mayoría, no son determinantes, por lo que vuelve a encenderse la alerta para reconsiderar las políticas empleadas sobre el tenor (ver gráfica 43).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

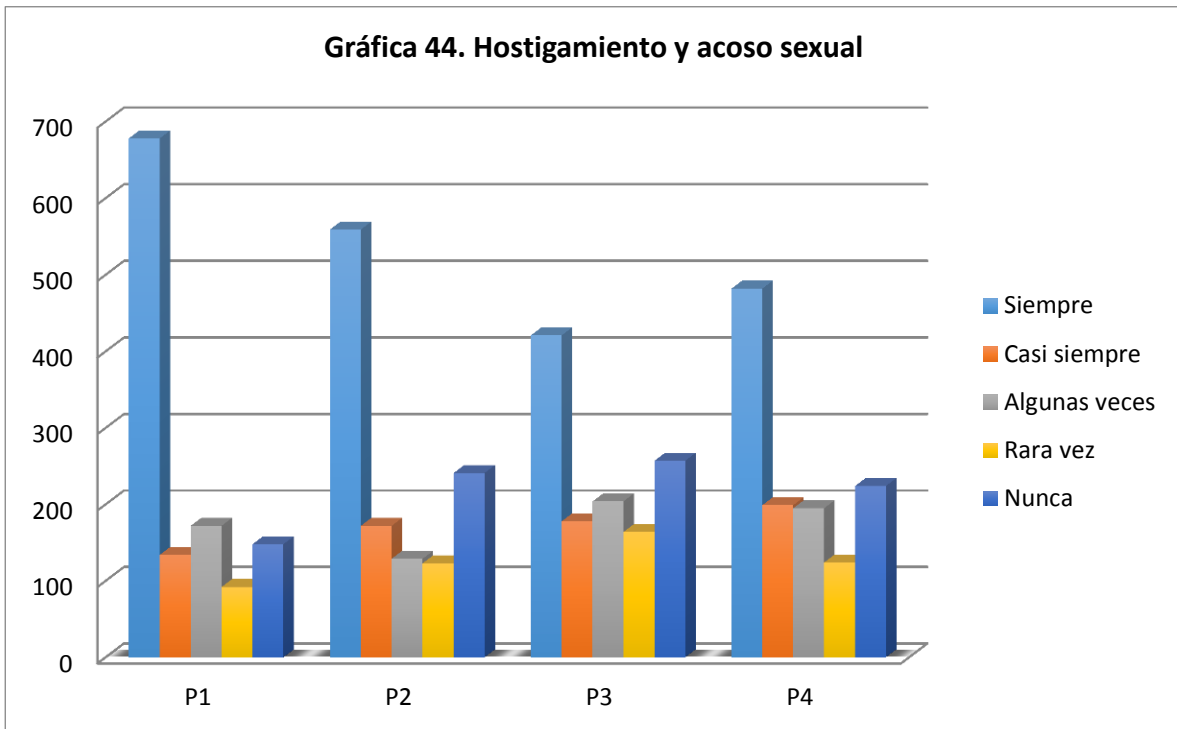
### ***Hostigamiento y acoso sexual***

Las preguntas sobre hostigamiento y acoso sexual denotan la necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de denuncia y de difundir información sobre el tema al interior de las instituciones con las calificaciones menores. Los indicadores que nos permitieron recabar la información fueron los siguientes:

1. ¿Consideras necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
2. ¿En mi dependencia existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?
3. ¿Tu dependencia informa al personal sobre cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual?
4. ¿En tu dependencia sientes confianza hacia las personas que reciben las quejas de hostigamiento y abuso sexual?

5. ¿Has sido objeto de algunas de las situaciones que a continuación se enlistan?

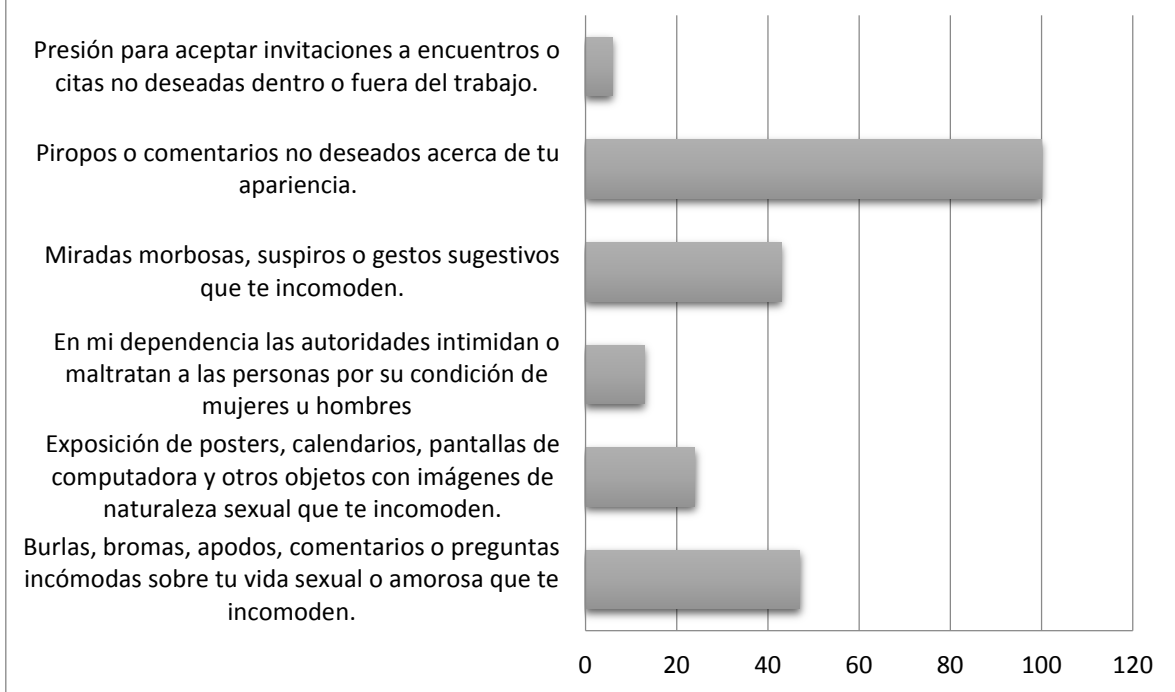
¿Consideras necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?, un 55% (678) respondieron que *Siempre*, 14 % (172) *Algunas veces*, 12% (148) *Nunca*, 11% (134) *Casi siempre*, y 8% (92) *Rara vez*. Con base en las respuestas podemos concluir que la mayoría de personas cree indispensable que se generen las condiciones jurídicas y deontológicas para mitigar, reducir o eliminar este tipo de prácticas. En cuanto a si ¿En mi dependencia existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?, el 46% (599) afirmaron que *Siempre*, 20% (241) *Nunca*, 14% (172) *Casi siempre*, 10% (129) *Algunas veces*, y 10% (123) *Rara vez*. Aunque la mayoría que respondieron esta pregunta considera que se les facilita denunciar estos delitos, es curioso que el segundo sitio de frecuencias lo ocupe el nunca, que, sumado a rara vez y algunas veces, prácticamente se queda en igualdad de condiciones de la respuesta más elegida. Así, es indispensable revisar las pautas o protocolos diseñados para la denuncia del hostigamiento o acoso sexual. En el tercer reactivo: ¿Tu dependencia informa al personal sobre cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual?, el 34% (421) respondió que *Siempre*, 21% (257) que *Nunca*, 17% (204), *Algunas veces*, 15% (178) *Casi siempre*, y 13% (174) *Rara vez*. Las personas respondieron que si existe una capacitación, para saber cómo prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, sin embargo un valor considerado de personas afirman que en su dependencia no existe quien prevé el hostigamiento y el acoso sexual. Igual que la pregunta anterior, esta información hace indispensable la búsqueda de herramientas metodológicas y prácticas para permear de manera transversal en este tema. La cuarta interrogante: ¿En tu dependencia sientes confianza hacia las personas que reciben las quejas de hostigamiento y abuso sexual?, el 40% (482) respondieron que *Siempre*, 18% (224) que *Nunca*, 16% (199) *Casi siempre*, 16% (195) *Algunas veces* y 10% (124) *Rara vez*. Existe una diferencia entre las personas que sí sienten esa confianza en quien recibe las quejas, pero 224 personas no sienten esa confianza (ver gráfica 44).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Especial atención merece la quinta pregunta, en la cual se listaron distintas acciones que pudieran denotar acoso u hostigamiento. De este modo, El 80% coincidió que ha sido objeto de ninguna de las opciones señaladas, mientras que el 20% que sí. De este porcentaje, el 43% aludió a los piropos, el 20% a burlas o bromas, el 18% a las miradas morbosas, el 10% a exposición de pósters, mientras que el 6% coincidió en que se intimida o maltrata a las personas por su condición genérica y el 3% habló sobre presiones para encuentros fuera de la oficina (ver gráfica 45).

**Gráfica 45. ¿Has sido objeto de algunas de las siguientes situaciones que a continuación se enlistan?**



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### ***Discriminación, violencia y acoso laboral***

Para generar los datos, recurrimos a dos grupos de reactivos: aquellos que están enfocados a la discriminación y los encaminados a conocer la percepción sobre violencia y acoso laboral. A continuación, enlistamos de manera corrida, las preguntas, de las cuales, las primeras 8 corresponden al eje Discriminación y las siguientes 13, competen al ámbito de la violencia y acoso laboral.

1. ¿Has recibido comentarios desagradables hacia tu persona?
2. ¿Te has sentido excluida(o) en eventos de trabajo por considerarte inferior?
3. ¿Has recibido burlas o comentarios desagradables por tu condición física?
4. ¿Has recibido comentarios o burlas sobre tu estado civil?
5. ¿Te has sentido rechazada (o) por manifestar lo que piensas?

6. ¿Te has sentido excluida (o) de algún grupo laboral por tu posición económica?
7. ¿Te has sentido rechazada (o) por padecer alguna enfermedad?
8. ¿Has escuchado comentarios desagradables sobre la apariencia física, discapacidad o posición social de alguna persona en particular?
9. ¿Has tenido algún tipo de afectación en tu situación laboral por expresar lo que piensas?
10. ¿Te has sentido excluida (o) por tu trabajo o profesión que desempeñas?
11. ¿Consideras que has sido “congelada” (o) en tus actividades?
12. ¿Te han aplicado la “ley del hielo”?
13. ¿Han descalificado tu trabajo?
14. ¿Consideras que te han brindado información errónea con el propósito de perjudicar tu trabajo?
15. ¿Consideras que las instrucciones que recibes son de manera respetuosa?
16. ¿Te has sentido humillada (o)?
17. ¿Has sentido que te limitan los instrumentos necesarios para realizar tu trabajo?
18. ¿Te has sentido evidenciada (o) ante las demás personas?
19. ¿Te han indicado que tienes que realizar alguna actividad asignándote poco tiempo, con la intención de perjudicarte?
20. ¿Has sentido que te dan actividades que no te corresponden, sin fundamento?
21. ¿Has recibido indicaciones de forma violenta (gritos, aventando los papeles, chasquear los dedos)?

### ***Discriminación:***

Como ya mencionamos, consta de ocho preguntas y viene desglosado de manera general. La pregunta 1: *¿Has recibido comentarios desagradables hacia tu persona?*, de las opciones que se establecieron, la que prevaleció con 60% (730) fue *Nunca*. Después se colocó con 20% (248) *Algunas veces*; posteriormente *Casi*

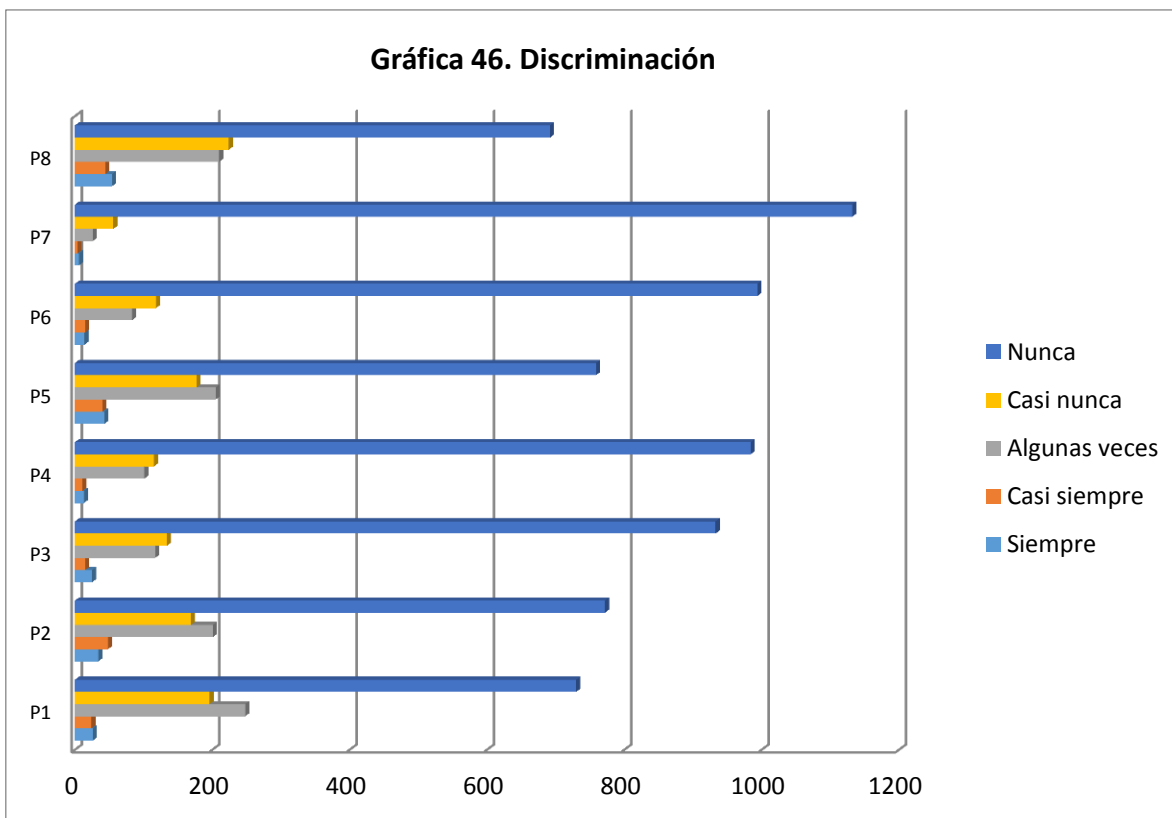
*nunca* con 16% (196), en penúltimo lugar *Siempre* con 2% (26) y por último, con 2% (24) *Casi siempre*. Se puede decir que la mayoría de las personas no han recibido o han sido víctimas de comentarios deplorables. Para *¿Te has sentido excluida(o) en eventos de trabajo por considerarte inferior?*, de las opciones que se instauraron, la que sobresalió fue, con 63% (772) *Nunca*. En el segundo lugar con 16% (201) *Algunas veces*, luego, *Casi nunca* con 14% (169), Le sigue *Casi siempre* con 4% (48) y con el 3% (34) *Siempre*. Aunque se puede notar que las personas no se han sentido excluidas en alguna ocasión en eventos del trabajo, sí existe un número considerado de personas que algunas veces se han sentido así. En el reactivo 3, *¿Has recibido burlas o comentarios desagradables por tu condición física?*, la que preponderó con el 76% (933) fue la opción *Nunca*. Después se colocó en el segundo lugar con 11% (134) *Casi nunca*; *Algunas veces* con 10% (117), le sigue *Siempre* con 2% (25) y con 1% (15) *Casi siempre*. En este rubro van aumentando las personas que *Nunca* han recibido lo que en el argot se conoce como *Mobbing*, lo que nos hace pensar que prevalece el clima de cordialidad entre trabajadores y trabajadoras.

Sobre si *¿Has recibido comentarios o burlas sobre tu estado civil?*, el 80% (984) *Nunca* han recibido comentarios o burlas, mientras que el 10% (115) respondieron que *Casi nunca*, y *Algunas veces*, el 8% (101) si lo han percibido. En menor medida encontramos, con 1% a *Siempre* y *Casi siempre*. En este apartado como en las anteriores, se analiza que sí son mayoría las personas que nunca han recibido comentarios negativos. La siguiente pregunta es: *¿Te has sentido rechazada (o) por manifestar lo que piensas?* Allí, el 62% (759) declararon que *Nunca* han sentido rechazo por exhibir lo que piensan; un 17% (205) respondieron que *Algunas veces*, 15%(117) que *Casi nunca*, 4% (43) dijeron que *Siempre* y por último 3% (40) dijeron que *Casi siempre*. No difiere de las respuestas anteriores la mayoría se encuentra en la respuesta nunca. Para el indicador 6, *¿Te has sentido excluida (o) de algún grupo laboral por tu posición económica?*, las respuestas no son diferentes. Así, tenemos que el 81% (994) personas dijeron que *Nunca* se han sentido excluidos; por otro lado, el 10% (118) manifestaron que *Casi nunca*, sin embargo 7% (83) respondieron que *Algunas veces*, 1% (15) que *Casi siempre* y



1% (14) que *Siempre*. La mayor parte de las personas que respondieron esta pregunta se concentran en nunca y casi nunca, por lo que podemos decir que no existe exclusión alguna por ser o no depender a un estatus social.

El indicador 7, *¿Te has sentido rechazada (o) por padecer alguna enfermedad?*, un contundente 92% (1132) respondieron que Nunca se han sentido rechazados, mientras tanto 5% (56) dijeron que *Casi nunca*. Como en las anteriores respuestas, deducimos que existe un ambiente de respeto y cordialidad entre trabajadores. Por último, la pregunta 8, *¿Has escuchado comentarios desagradables sobre la apariencia física, discapacidad o posición social de alguna persona en particular?*, un 57% (692) respondieron que *Nunca*; sin embargo, 18% (224) reconocieron que *Casi nunca*, mientras que un 17% (210) manifestaron que *Algunas veces*, 4% (54) *Siempre* y 4% (44) *Casi siempre*. Aunque el 75% asegura no escuchar comentarios despectivos sobre personas con aparentes diferencias físicas, un 25% piensa lo contrario, por lo que se hace indispensable fortalecer las campañas de inclusión en donde la discapacidad no sea un tema negativo de conversación (ver gráfica 46).



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

### ***Violencia y acoso laboral:***

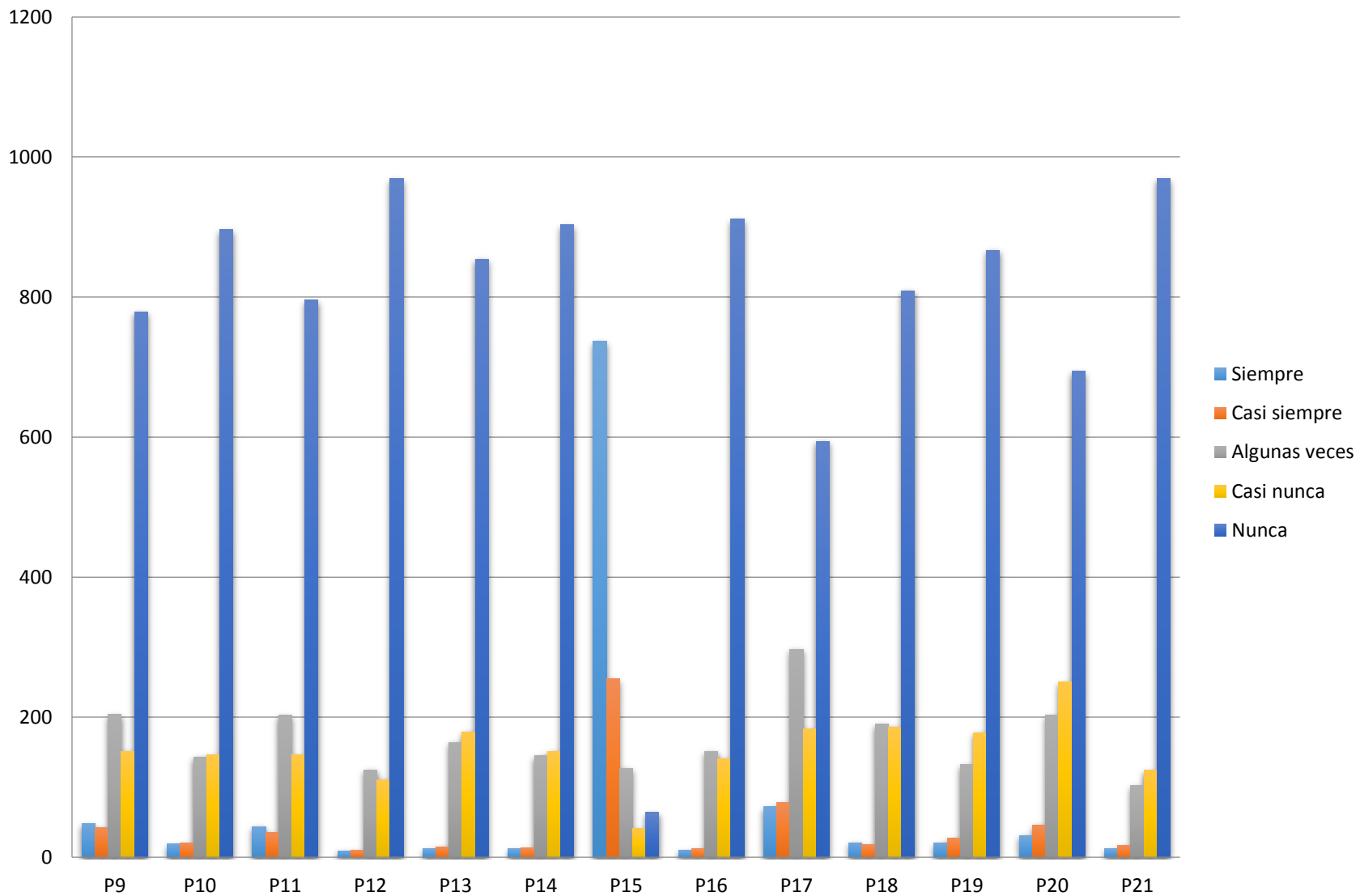
Las respuestas en este apartado, tal y como pasó en el anterior, ubican al *Nunca* como contundente. En este sentido, para *¿Has tenido algún tipo de afectación en tu situación laboral por expresar lo que piensas?*, el 64% (779) afirmaron que *Nunca* han tenido un tipo de afectación, mientras que el 17% (204) comentaron que *Algunas veces*, 12% (151) *Casi nunca*, 4% (48) *Siempre* y 3% (42) *Casi siempre*. Como se puede analizar tampoco se percibe algún tipo de afectación laboral. *¿Te has sentido excluida (o) por tu trabajo o profesión que desempeñas?*, se eligieron en primer lugar, con el 73% (896) *Nunca*, 12% (146) *Casi nunca*, 12% (143) *Algunas veces*, 2% (20) *Casi siempre* y 1% (19) *Siempre*. Con relación a si *¿Consideras que has sido “congelada” (o) en tus actividades?* el 65% (796) dijeron que *Nunca*; por otro lado, un 16% (203) que *Algunas veces*, 12% (146) *Casi nunca*

mientras que, 4% (44) respondieron que *Siempre* y por último 3% (35) expresaron que *Casi siempre*. La mayor parte de las personas encuestadas en esta pregunta no se han sentido excluida en sus actividades. A *¿Te han aplicado la “ley del hielo”?*, las respuestas no son distintas ya que un 79% (969) indicaron que *Nunca* se les ha aplicado la ley de hielo, pero 10% (125) afirmaron que *Algunas veces*, mientras que 9% (111) respondieron que *Casi nunca*, 1% (10) *Casi siempre* y 1% (9) *Siempre*. *¿Han descalificado tu trabajo?*, el 70% (854) respondieron que *Nunca* han menospreciado su trabajo, 15%(179) que *Casi nunca*, pero el 13% (164) que *Algunas veces*, 1% (15) *Casi siempre* y 1% (12) *Siempre*. Podemos entonces deducir que no existe un menosprecio de trabajo, sin embargo, es indispensable no echar en saco roto las opiniones de ese 15% que piensa lo contrario.

Para el reactivo 14, *¿Consideras que te han brindado información errónea con el propósito de perjudicar tu trabajo?*, se coloca en primer lugar la opción *Nunca* con 74% (903); el 12%(151) asentaron que *Casi nunca* pero, otro 12%(145) respondieron que *Algunas veces*, el resto se ubicó en *Casi siempre* y *Siempre*. La pregunta 15, *¿Consideras que las instrucciones que recibes son de manera respetuosa?*, de un total de 1,224 personas encuestadas, en esta pregunta, el 60% (737) respondió que *Siempre*, 21% (225) que *Casi siempre*, 11% (27) *Algunas veces*, 3% (41) *Casi nunca* y 5% (64) *Nunca*. Esta es el único indicador de la categoría, donde prevalece el siempre debido a que es una variable redactada de manera positiva. Continuando con las interrogantes, *¿Te has sentido humillada (o)?* tiene que un 74% (911) respondieron que *Nunca*, 12% (151) *Algunas veces*, 12% (141) *Casi nunca*, 1% (12) *Casi siempre* y 1% (10) *Siempre*. Le sigue *¿Has sentido que te limitan los instrumentos necesarios para realizar tu trabajo?*, en el que un 49% (594) manifestaron que *Nunca* se han sentido limitados; el 24% (297) *Algunas veces*, 15% (183) *Casi nunca*, 6% (78) *Casi siempre* y 6% (72) *Siempre*. En esta pregunta observamos que un 36% de repente ve limitadas sus herramientas para desempeñar sus labores, lo que hace indispensable la revisión de cuestiones técnicas para verificar el correcto manejo de estos instrumentos.

El indicador 18, *¿Te has sentido evidenciada (o) ante las demás personas?* muestra que un 66% (899) han sentido que *Nunca* han sido evidenciadas, pero 16%(190) considera que *Algunas veces*. Por otro lado, el 15% (186) afirmó que *Casi nunca*, 2%(21) *Siempre* y 1% (18) *Casi siempre*. En el 19, *¿Te han indicado que tienes que realizar alguna actividad asignándote poco tiempo, con la intención de perjudicarte?*, el 71% (867) dijeron que *Nunca*, 14% (178) *Casi nunca*, 11% (132) *Algunas veces*, 2% (27) *Casi siempre*, y 2% (20) *Siempre*. la penúltima pregunta: *¿Has sentido que te dan actividades que no te corresponden, sin fundamento?*, evidencia que 57% (694) de las personas indicaron que *Nunca* les han atribuido actividades que no sean de su área, 20% (250) *Casi nunca*, 17% (203) *Algunas veces*, 4% (46) *Casi siempre* y 2% (31) *Siempre*. Finalmente, el reactivo 21, *¿Has recibido indicaciones de forma violenta (gritos, aventando los papeles, chasquear los dedos)?* arrojó que el 79% (969) respondieron que *Nunca* han recibido indicaciones de alguna forma no adecuada, 10% (124) *Casi nunca*, 8% (102) *Algunas veces*, 2% (17) *Casi siempre* y 1% (12) *Siempre*, (ver gráfica 47).

Gráfica 47. Violencia y acoso laboral



Fuente: Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016).

Luego de describir y analizar las diferentes categorías, queda de manifiesto que el tema de la equidad de género en la administración pública del estado de Colima, tiene varias aristas dignas de ser analizadas desde diferentes perspectivas teóricas y metodológicas. A continuación, enunciaremos las recomendaciones y conclusiones que sugerimos para fortalecer este tema tan coyuntural en el quehacer institucional.

## **Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Estado de Colima**

### **Principios del Plan de Cultura Institucional**

El Instituto Colimense de las Mujeres y la Administración Pública del Estado de Colima sembrarán las bases de la transparencia del Programa de Cultura Institucional sustentado en la no discriminación y en la igualdad entre los géneros. Ello implica que para su éxito, el Programa de Cultura Institucional se sustente en tres principios:

1. **Gradualidad.** El principio reconoce que el proceso será por etapas y procesos graduales, que de manera incluyente y dependiendo del desarrollo institucional, se tome conciencia de género y se modifiquen los roles administrativos, presupuestales y organizacionales.
2. **Flexibilidad.** Este principio considera que las acciones efectivas deben hacerse con cierto grado de flexibilidad, cuya intención es rescatar las fortalezas organizaciones e institucionales y tomar la creatividad y desempeño personal de las y los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Colima.
3. **Coordinación de esfuerzos.** La sinergia que se cree entre los diferentes actores y componentes de la Administración Pública del Estado de Colima,

significará la implementación exitosa del Programa de Cultura Institucional.

4.

## **Actores y funciones**

### **Instituto Colimense de las Mujeres**

El Instituto, será el organismo encargado de definir las políticas públicas y los lineamientos tendientes a la programación y buena ejecución del Programa de Cultura Institucional, para ello, deberá:

1. Definir las políticas públicas ejecutables definidas en este Programa para mejorar la Cultura Institucional de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Generar un Programa que coordine todos los programas de las líneas de acción de este documento.
3. Coordinar, aprobar y dar seguimiento anualmente a los programas de trabajo de las dependencias de la Administración Pública del Estado de Colima que se incluyen en este Programa de Cultura Institucional.

### **Entidades y dependencias de la Administración Pública del Estado de Colima:**

Por entidades y dependencias de la Administración Pública del Estado de Colima se entienden todas aquéllas que tuvieron participación en el *Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016)*. A las dependencias les corresponden las siguientes funciones:

1. Firmar la carta compromiso para implementar el Programa de Cultura Institucional en sus organizaciones.
2. Definir junto con el Instituto Colimense de las Mujeres, la política, objetivos y metas a alcanzar para mejorar la Cultura Institucional al interior de cada

organización.

3. Organizar, coordinar y ejecutar en su interior el Programa de Cultura Institucional y las acciones derivadas del mismo, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación práctica o normativa de la Administración Pública del Estado de Colima.

Las instituciones participantes serán, al menos:

- 1.- Secretaría General de Gobierno.
- 2.- Secretaria de Salud.
- 3.- Secretaria de Desarrollo Social.
- 4.- Secretaría de Movilidad.
- 5.- Secretaría de Planeación y Finanzas.
- 6.- Secretaría de Turismo.
- 7.- Secretaría de Fomento Económico.
- 8.- Secretaría de Cultura.
- 9.- Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano.
- 10.- Secretaría del Trabajo.
- 11.- Secretaría de la Juventud.
- 12.- Secretaría de Seguridad Pública Colima.
- 13.- Secretaría de Educación.
- 14.- Secretaría de Administración y Gestión Pública.
- 15.- Secretaría de Desarrollo Rural
- 16.- Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado.
- 17.- Contraloría General del estado
- 18.- Coordinación General de Comunicación Social
- 19.- Coordinación General de Análisis y Desarrollo Sociopolítico.
- 20.- Coordinación General Administrativa



- 21.- Procuraduría General de Justicia del estado de Colima.
- 22.- Oficina del Gobernador.

### **Objetivos, estrategias y líneas de acción de los factores estratégicos**

Política estatal y deberes institucionales

Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública del Estado de Colima hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

**Estrategia:** Incluir la perspectiva de género en la política, programación, presupuestos y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado de Colima, que fomenten una articulación igualitaria entre los sexos.

#### **Líneas de acción**

1. Crear un Comité encargado multidisciplinario que se encargue de coordinar, desarrollar y guiar un programa para la implementación de la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Generar y en su caso modificar, los códigos de ética y conducta institucional, de las dependencias de la Administración Pública del estado de Colima; para incluir en ellas, la perspectiva de género y los valores de la cultura institucional que favorezcan la igualdad, la justicia y la no discriminación.

3. Realizar una campaña de sensibilización sobre la perspectiva de género y la condición de la mujer en el contexto del estado de Colima y de la Administración Pública del estado de Colima. La campaña deberá incluir una difusión sobre el Diagnóstico de Cultura Institucional del estado de Colima 2016, así como la difusión de la normatividad y legislación en materia de género.
4. Capacitar al personal de atención directa a la ciudadanía sobre la atención sensible con perspectiva de género, para generar un ambiente de igualdad de género y de trato.

**Estrategia:** Incorporar la Cultura Institucional en las dependencias de la Administración Pública del estado de Colima a través de la creación del Plan de Cultura Institucional del Estado de Colima, y sus correspondientes Planes de Acción.

#### **Líneas de acción**

1. Realizar una carta compromiso entre el Instituto Colimense de las Mujeres y las dependencias de la Administración Pública del estado de Colima, con el objetivo de que las dependencias se comprometan a incorporar la Cultura Institucional al interior de sus organizaciones.
2. Diseñar, coordinar y ejecutar el Plan de Acción del Plan de Cultura Institucional del Estado de Colima. Ello, para transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género en la Administración Pública.
3. Establecer estrategias de evaluación de la implementación del Plan de Cultura Institucional del Estado de Colima, así como de su ejecución. Ello permitirá medir el impacto de su incorporación, el logro de objetivos del Plan de Acción y el desempeño de cada Institución.

## **Clima laboral**

Indaga tanto 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.), que influyen en su desempeño.

**Objetivo:** Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública del estado de Colima, tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

**Estrategia:** Generar los mecanismos necesarios para un clima laboral con reconocimiento, motivación y calidad laboral, que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

### **Líneas de acción**

1. Establecer un Programa de Mejoramiento del Clima Laboral para las 22 instituciones que participaron en el Diagnóstico de la Administración Pública del Estado de Colima, que tenga por objetivo el reconocimiento y la incorporación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el acceso a las mismas oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo, la participación, los incentivos y el sentido de responsabilidad.
2. Promover que el Programa de Mejoramiento del Clima Laboral integre lineamientos gerenciales que promuevan los principios de no discriminación y la igualdad de géneros, cuyo objetivo sea lograr estilos gerenciales incluyentes.
3. Fomentar acciones específicas para detener el abuso de poder por razones de género y, en lo subsecuentes prevenir el abuso de poder,

por cualquier motivo, pero en especial, por razones de género, etnia o clase.

**Estrategia:** Generar un Clima Laboral que incluya mensajes gráficos o de audio incluyentes en la publicidad y/o campañas de trabajo de la Administración Pública del estado de Colima.

1. Revisar con una mirada de género e inclusión de grupos, las campañas, leyendas, imágenes, símbolos, slogans y audios que se disponen en la Administración Pública del estado de Colima, para generar, promover y difundir información oficial.
2. Generar lineamientos de buenas prácticas en el desarrollo de las actividades oficiales, que promuevan los principios de igualdad, confianza, respeto, no discriminación e inclusión de grupos en la Administración Pública del Estado de Colima.
3. Llevar a cabo acuerdos entre las Instituciones participantes en el Diagnóstico de Cultura Institucional y el Instituto Colimense de las Mujeres, para eliminar cualquier uso de publicidad en las campañas, leyendas, imágenes, símbolos, slogans, y audios, que promuevan, motive, parafraseen, o hagan alusión o mofa de manera tácita o explícita de usos discriminatorios o estereotipos de género.

### **Comunicación incluyente**

Se busca conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.

**Estrategia:** Incidir en una comunicación incluyente, al interior y en las funciones y atribuciones del Gobierno del estado de Colima, a efecto de

lograr una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

**Objetivo:** Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública del estado de Colima, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

**Líneas de acción:**

1. Fomentar en el personal del Gobierno estatal de Colima el reconocimiento e importancia de la perspectiva de género en todas las acciones gubernamentales de comunicación social.
2. Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilice en el desarrollo de las políticas del Gobierno del estado. Para ello se promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas, con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres a todos los funcionarios de la administración pública estatal y en todos los niveles de mando.
3. Integrar la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento.
4. Modificar la terminología usada en la comunicación escrita y oral del Gobierno del Estado, utilizando un lenguaje incluyente que nombre la realidad femenina y masculina, buscando formas de expresión que no oculten, ni subestimen lo femenino.
5. Diseñar un manual en el que se expongan los mecanismos de los que se dispone para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo y la eliminación de estereotipos sexistas.

6. Revisar todos los impresos, formularios, etc. usados en el Gobierno del Estado para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

### **Selección de personal**

Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones a favor del personal.

**Objetivo:** Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de tipo alguno, transparentando los criterios de selección basados en lineamientos incluyentes y con perspectiva de género.

**Estrategia:** Conseguir una selección de personal basada en lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias, que consideren las habilidades y aptitudes de las personas.

### **Líneas de acción**

1. Generar, transparentar y difundir lineamientos de selección de personal basados en los criterios de inclusión, no discriminación e igualdad de género, que ponderen las habilidades y aptitudes de las personas aspirantes, los currículos y experiencia.
2. Seleccionar al personal de la Administración Pública del estado de Colima, a través de convocatorias abiertas, que sean difundidas al personal y al exterior de las dependencias oficiales.
3. Eliminar el sexo como un criterio de selección de personal en cualquier nivel de la Administración Pública del Estado de Colima. Con esta línea

se trabajará directamente para ayudar a disminuir los llamados *techos de cristal*, tan notorios en la Administración Pública del estado de Colima.

4. Establecer mayor correspondencia entre las denominaciones puesto/cargo – persona, estableciendo el criterio de igualdad en los procesos organizacionales y las funciones administrativas.

**Estrategia:** Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género y la conciliación del trabajo y la familia.

1. Considerar como un criterio de selección de personal, una actuación no discriminatoria e incluyente, que respete los valores de la organización de la Administración Pública del estado de Colima.
2. Describir los perfiles de puestos que no impliquen discriminación de género o consideren ciertos roles y actividades por razones del sexo.
3. Promover el uso de horarios que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
4. Generar espacios que ayuden a las y los funcionarios públicos de la Administración Pública del Estado de Colima a simplificar sus actividades, como guarderías cercanas a los centros de trabajo.
5. Diseñar campañas que fomenten la paridad y equidad en las dependencias oficiales, que tiendan a sensibilizar la discriminación de género y en consecuencia a eliminar prácticas discriminatorias asociadas a determinados puestos en particular, como los gerenciales.

### **Salarios y prestaciones**

Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y

actividades desempeñadas por mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

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

**Estrategia:** Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género, la inclusión y estilos gerenciales no discriminatorios.

**Líneas de acción:**

1. Incluir la perspectiva de género en los lineamientos que se generen para la asignación de salarios y prestaciones.
2. Realizar un diagnóstico sobre la estructura salarial de la Administración Pública del estado de Colima, para generar información que permita reestructurarla y contar con niveles salariales acordes al escalafón y las funciones y cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
3. Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros. Este sistema tendrá como objetivo eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.



4. Asignar salarios y prestaciones de acuerdo al perfil de puestos que no impliquen discriminación alguna, que consideren las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades, tales como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería u otros.

### **Promoción vertical y horizontal**

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

**Objetivo:** 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 la Administración Pública del Estado de Colima.

**Estrategia:** Crear estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal dentro de la Administración Pública Estatal, basadas en los principios de equidad y no discriminación.

### **Líneas de acción**

1. Generar organizaciones flexibles y competitivas que faciliten una movilidad equitativa horizontal y vertical, sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.
2. Fomentar estilos gerenciales que faciliten la participación de las y los servidores de las instituciones y con ello, generar un ambiente factible de promociones y movilizaciones verticales y horizontales en la Administración Pública del estado de Colima.
3. Sentar las bases para que los perfiles y criterios de movilidad no estereotipen a los sexos y refuercen con ello la discriminación basada

en el género. Es decir, que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas “suaves” y a los hombres dentro de las áreas “duras” dentro de la Administración Pública del estado de Colima.

4. Promover una expresión de poder que genere confianza entre las y los servidores públicos y el personal gerencial, y que permita el apoyo para que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.
  
5. Eliminar de la Administración Pública del estado de Colima, cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.

### **Capacitación y formación profesional**

Identifica las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.

**Objetivo:** 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.

**Estrategia:** Fomentar una capacitación y formación profesional basada en que los principios de igualdad y no discriminación, con perspectiva de género.

#### **Líneas de acción:**

1. Crear un Comité que analice periódicamente las necesidades de capacitación que tiendan a sensibilizar al personal sobre la importancia de incluir los principios de igualdad y no discriminación, en las

actividades de la Administración Pública del estado de Colima.

2. Impulsar y garantizar que hombres y mujeres de la Administración Pública del Estado de Colima asistan a las capacitaciones y sensibilizaciones, para generar en la Administración Pública, la transversalidad de la perspectiva de género y un impacto vertical y horizontal.
3. Incluir capacitación en todos los niveles directivos acerca de la discriminación de género, para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas.

### **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**

Identifica si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.

**Objetivo:** Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública del estado de Colima.

**Estrategia:** Generar la creación de normas y políticas públicas en la Administración Pública del estado de Colima que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

#### **Líneas de acción:**

1. Incorporar en la normatividad los mecanismos necesarios para la aplicación de medidas orientadas a alcanzar las óptimas condiciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

2. Crear políticas institucionales que gestionen la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública del estado de Colima y las servidoras y servidores públicos, en la generación de espacios equitativos y de cargas equitativas laborales, familiares y personales.
3. Fomentar acciones afirmativas que incorporen a los padres en las tareas de crianza de las hijas y los hijos, a través de permisos de paternidad o sus similares.
4. Asegurar la existencia de permisos laborales para las y los servidores públicos que les permitan atender cuestiones familiares, personales o médicas en horarios laborales cuando sea necesario, sin importar el sexo de la persona que lo solicita.
5. Publicitar y fomentar los diferentes permisos y licencias en la Administración Pública del estado de Colima, que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal.
6. Generar mecanismos que impidan que la solicitud de permisos y licencias, genere alguna merma en la movilidad o promoción de las y los servidores públicos, creando mecanismos que aseguren su permanencia y promoción equitativa y en igualdad de circunstancias.

### **Hostigamiento y acoso sexual**

Evalúa la existencia de una política institucional contra el hostigamiento y acoso sexual, así como la implementación de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen, según la normativa estatal.

**Objetivo:** Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima, mecanismos necesarios para eliminar prácticas de discriminación dentro de las instituciones de la Administración Pública del estado de Colima.

**Estrategia:** Incluir las modalidades de hostigamiento y acoso sexual para su prevención, erradicación y sanción en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima, favoreciendo la generación de mecanismos de sensibilización, respeto y denuncia dentro de la Administración Pública del estado de Colima.

### **Líneas de acción**

1. Generar un Comité encargado de sensibilizar al personal sobre el respeto, la discriminación, los derechos humanos de las mujeres, la violencia sexual, el acoso y el hostigamiento sexual.
2. Promover la creación de los mecanismos necesarios para asegurar la denuncia de los casos de acoso y el hostigamiento sexual en la Administración Pública del estado de Colima, asegurando siempre la secrecía y confidencialidad de las personas denunciantes.
3. Incorporar dentro de la normatividad institucional, los mecanismos administrativos necesarios para asegurar la no reincidencia de las personas que lleven a cabo actos de acoso y hostigamiento sexual; ponderando los tratamientos de reeducación sexual.
4. Crear y difundir el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

## **Evaluación y Seguimiento**

Cada año, las 22 dependencias que participaron en el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016), programarán las acciones que se incluyen en el Plan de Cultura Institucional para el estado de Colima, mismo que se verá reflejado en la elaboración de un Plan Anual de Trabajo.

Cada una de las dependencias designará un área encargada del Plan Anual de Trabajo, que será Coordinado por el Instituto Colimense de las Mujeres, quien además evaluará el Plan Anual de Trabajo y, podrá en su caso, realizar observaciones o recomendaciones para cumplir las metas planteadas en este Plan de Cultura Institucional.

## **Conclusiones**

En México las mujeres conforman la tercera parte de la población económicamente activa<sup>2</sup> y son más de la mitad de la población, no obstante, siguen enfrentando obstáculos, actitudes discriminatorias y desigualdades tanto en la administración pública, como en el ámbito privado. Es por eso que, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del estado de Colima, pretende ser un instrumento que transforme esta realidad y que determine el acceso y realización de los derechos de las mujeres colimenses como factor crucial para la contribución al desarrollo sostenible con justicia social.

El registro es el primer paso para la visibilización de las desigualdades entre hombres y mujeres, por ello, las estadísticas desagregadas por sexo, que se presentan desde 1996 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) han servido para mostrar la situación en que se encuentran hombres y mujeres en una misma organización.

---

<sup>2</sup> Indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre de 2016, INEGI

El Programa de Cultura Institucional del estado de Colima refuerza el compromiso del Gobierno del Estado por trabajar unidos por la equidad de género e impulsar nuevos canales de participación en la administración pública e institucionalizar nuevos escenarios que permitan hacer realidad la práctica de una cultura de igualdad en beneficio de la sociedad.

El Programa de Cultura Institucional, debe tener en cuenta que su ejecución habrá de atravesar por tres fases: *descongelamiento*, *transición* y *re-congelamiento*. Fases que facilitarán los procesos de reeducación al interior de las dependencias de la Administración Pública del Estado de Colima.

Asimismo, tendrá que desarrollar una visión clara con objetivos definidos y metas a alcanzar en la Administración Pública y al interior de cada organización que la compone. Para ello, es importante que el Gobierno del estado de Colima de cumplimiento cabal a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, a través del fortalecimiento del Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las mujeres, que también encuentra su origen en el artículo 53, fracción XVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Colima.

Asimismo, la Administración Pública Estatal y sus municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias deberán adoptar las medidas administrativas y presupuestales para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia., tales como procurar que el presupuesto, no sea menor que el año anterior, ni sea desviado a otra partida presupuestal, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano, tal y como lo define el artículo 2 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Es importante que la Administración Pública del Estado de Colima privilegie trabajar en la eliminación del llamado *techo de cristal*, para lo cual se han dispuesto una serie de estrategias con la intención de eliminarlo, pues su abolición es el comienzo de un verdadero empoderamiento de las mujeres.

Del mismo modo, es fundamental considerar el uso de un lenguaje incluyente, de manera oral, escrita o icónica, ya que este permitirá la realización de múltiples acciones orientadas a cumplir los preceptos establecidos en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como los correspondientes a las normas internacionales firmadas por México como: CEDAW 1979, Belém do Pará 2007, Beijing 1995 y su Plataforma de Acción.

El Plan de Acción de este Programa de Cultura Institucional, deberá tener en cuenta, que algunas prácticas discriminatorias se encuentran *normalizadas* en la Administración Pública del estado de Colima. Ello implica que en la cotidianidad, las personas no identifiquen como discriminatorias y desiguales ciertas situaciones, y ello, puede incidir en la invisibilización de la desigualdad de género. Hecho que debe ser considerado al momento de la capacitación y del *descongelamiento* de los imaginarios de los y las funcionarias públicas de la Administración Pública del estado de Colima.

Finalmente, el Programa de Cultura Institucional propone la incorporación de la perspectiva de género como estrategia para avanzar hacia la igualdad y la autonomía de la mujer como objetivos esenciales en el proceso de desarrollo humano. En definitiva, este programa busca contribuir al logro de una ciudadanía más integral que fortalezca las bases de la democracia del estado de Colima.

## **Glosario**

### ***Acciones afirmativas***

Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

### ***Acoso laboral***



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

### ***Acoso sexual***

Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral, y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

### ***Hostigamiento sexual***

Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo.

### ***Clima laboral***

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, 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.

### ***Corresponsabilidad entre vida familiar y laboral***

Refiere a la operación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

### ***Cultura institucional***

Sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

### ***Derechos humanos***

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

### ***Discriminación***

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la *xenofobia* y el *antisemitismo* en cualquiera de sus manifestaciones.

### ***Empoderamiento***

Proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

### ***Equidad***

Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

### ***Equidad de género***

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con

justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres).

### **Género**

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de *masculinidad* y *feminidad*, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

### **Igualdad**

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

### **Igualdad de género**

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

### **Igualdad laboral entre mujeres y hombres**

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su

sexo.

### ***Institucionalización de la perspectiva de género***

Proceso en el que las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y métodos. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan sus quehaceres y organización internos.

### ***Lenguaje sexista***

Es la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que transmite y refuerza las relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que se dan entre los sexos en cada sociedad y que es utilizado en todos los ámbitos de la misma.

### ***Perspectiva de género***

Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

### ***Transversalidad***

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

## **Bibliografía**

Manual para el uso no sexista del lenguaje, María Julia Pérez Cervera. CONAVIM, 2011.

CONAVIM. Glosario de términos sobre la Violencia contra la Mujer. 2010. México

IMUJERES. Programa Nacional por la Igualdad entre hombres y mujeres 2008-2012. México.

INMUJERES. *Cómo evitar el SEXISMO en el lenguaje* (2da ed.). Guadalajara, Jalisco: Instituto Jalisciense de las Mujeres. 2008.

INMUJERES, AFP, CITCC, s/f. Guía para Elaborar el Plan de Acción de Cultura Institucional. México D.F.

INMUJERES. Programa de Cultura Institucional, Pág.32. 2009. México.

MORALES, F., & LÓPEZ, M. (1993). Bases para la construcción de un sistema de indicadores sociales de estereotipia de género *Revista Psicothema. Revista sobre temas de psicología*, 5, 123-132.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2005) *Vinculación del trabajo del PNUD en México con los Objetivos de Desarrollo del Milenio*

