



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

---

---

---

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TÍTULO DE PROYECTO TERMINAL**

**“INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:  
PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN  
EL H. AYUNTAMIENTO DE TOLUCA”**

**QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN  
GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**PRESENTA**

FABIOLA BENITEZ QUINTERO

**TUTORA ACADEMICA**

DRA. GRACIELA VÉLEZ BAUTISTA

**REVISOR / A**

DRA. GUILLERMINA DÍAZ PÉREZ



TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, NOVIEMBRE, 2019  
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

## INDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Marco conceptual.....</b>	<b>5</b>
Género.....	5
Perspectiva de Género.....	7
Violencia de género contra las mujeres.....	9
Discriminación.....	13
Acoso y Hostigamiento laboral.....	16
Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.....	17
<b>Justificación.....</b>	<b>21</b>
<b>Diagnóstico.....</b>	<b>24</b>
Estrategia metodológica.....	24
Resultados de aplicación de las encuestas aplicadas al personal del H. Ayuntamiento de Toluca.....	27
Resultados de las entrevistas aplicadas a funcionarios del H. Ayuntamiento de Toluca.....	39
<b>Propuesta.....</b>	<b>42</b>
Institucionalización de la perspectiva de género.....	42
Estructura orgánica de la Unidad de Género.....	45
Recursos Humanos.....	51
Recursos Materiales.....	53
<b>Bibliografía.....</b>	<b>54</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>60</b>

## INTRODUCCIÓN

La institucionalización de la perspectiva de género es un tema que se ha incluido en las agendas nacionales e internacionales a raíz del reconocimiento de los derechos de las mujeres en las Conferencias Internacionales de la Mujer. En el caso de México, este proceso ha sido paulatino y ha tomado fuerza a principios del segundo milenio, sin embargo, aún tiene algunas deudas pendientes, entre las que se encuentra el establecimiento de las Unidades de Género al interior de varias dependencias y entidades gubernamentales en el Estado de México, principalmente en los municipios.

Por ello, el presente trabajo se ha planteado como objetivo abordar la propuesta de la creación de la Unidad de Género en el H. Ayuntamiento de Toluca, como una alternativa de solución a los problemas de desigualdades de género en el espacio laboral que se encuentran al interior de esta institución.

El primer apartado contiene el marco conceptual, en el que se analizan conceptos básicos para la comprensión del trabajo, tales como: género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres, acoso, hostigamiento, discriminación contra la comunidad LGBT+y conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

El segundo apartado hace referencia a la justificación que intenta dar un panorama general de cómo se encuentran posicionados/as mujeres y hombres en los espacios laborales gubernamentales a nivel municipal, estatal y federal; así como algunas estadísticas de acoso y hostigamiento sexual, que constituye una problemática que afecta mayoritariamente a las mujeres.

El tercer apartado contiene el diagnóstico llevado a cabo a través del procesamiento de encuestas aplicadas al personal que labora en el H. Ayuntamiento de Toluca y de entrevistas a funcionario/AS de altos mandos de la misma institución. Los puntos en los que se encontró que es necesario incidir para poder fomentar la igualdad de género en este espacio laboral fueron: clima laboral para facilitar la igualdad, conciliación entre la vida familiar y la vida laboral y atención al acoso y al hostigamiento laboral y sexual.

El cuarto apartado contiene la propuesta realizada con base en el diagnóstico, en la que se plantea la Unidad de Género para incidir en la sensibilización del enfoque del género y la problemática que se deriva de las desigualdades en mujeres y hombres que laboran en ese organismo municipal estableciendo áreas que le den atención de manera prioritaria a estas medidas que fomenten la igualdad.

## MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del presente apartado es desarrollar algunas categorías conceptuales fundamentales que son necesarias para la estructuración y comprensión del presente proyecto, tales como: género, perspectiva de género, violencia hacia las mujeres, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, conciliación entre la vida familiar y laboral y paridad de género en los cargos de poder. La comprensión de dichos conceptos es básica para entender las razones por las cuales este proyecto tendría que implementarse.

### 1. Género

El género es un término que ha ido permeando los distintos campos de la acción humana, tales como la elaboración de diagnósticos, políticas públicas y planes y programas, sin embargo, ello ha provocado *“cierto desgaste, debido a una tendencia reduccionista de los alcances de esta perspectiva y muchas distorsiones”* (Lagarde, 1996, p. 7), por ello, se consideró necesario hacer la aclaración para diferenciar el género del sexo.

El sexo hace referencia a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las nace cada individuo, son universales e inmodificables (Lamas, 2000)

El género es un término que hunde sus raíces en el movimiento feminista, cuyos inicios se ubican al final de la revolución francesa. La figura precursora más reconocida de este movimiento fue Olympe de Gouges, quien reconocía que los derechos de las mujeres estaban subordinados por la supremacía masculina. Desde sus inicios, el feminismo se planteó como principal objetivo:

Un cambio en las relaciones sociales que conduzca a la liberación de la mujer a través de eliminar las jerarquías y desigualdades entre los sexos. También puede decirse que el feminismo es un sistema de ideas que, a partir del estudio y análisis de la condición de la mujer en todos los órdenes –familia, educación, política, trabajo, etc., pretende transformar las relaciones basadas en la asimetría y opresión sexual, mediante una acción movilizadora de las mujeres. (Gamba, 2008, p. 3).

El género puede entenderse como la forma en que se organizan socialmente las relaciones entre los sexos (Scott, 1996). Lamas (1995, p. 3) señala que el género se refiere a:

“El conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad”

Pateman (1996) señala que el propósito del género es el replanteamiento de la asociación de las características masculinas o femeninas que se han relacionado falsamente al determinismo biológico de ser hombre o de ser mujer y que por ende han llevado a la generación de desigualdades, en las que las mujeres son encasilladas en el espacio doméstico, mientras que los hombres son remitidos principalmente al espacio público.

Las desigualdades entre hombres y mujeres han tenido consecuencias importantes para ambos. En el caso de las mujeres ha facilitado la violencia de género (desde sus manifestaciones menos visibles hasta la muerte sistemática de las mujeres), la desigualdad de salarios y derechos laborales, la doble y triple jornada de trabajo, la escasa participación política, el abandono escolar, la falta de derechos sexuales y reproductivos, entre otras. En el caso de los varones se encuentran el alejamiento emocional en sus relaciones familiares y de pareja, el poco involucramiento en la crianza y el cuidado de las hijas e hijos, la exigencia de ser proveedor, la dificultad para el ingreso y desarrollo profesional en áreas consideradas femeninas, la exigencia de ser proveedor, etcétera (Montesinos, 1996).

Estas consecuencias de las que -como es posible observar- las mujeres son las víctimas principales, eran consideradas como un asunto de la vida privada; hasta hace unas décadas fue que el problema se volvió de interés público gracias a la visibilización que lograron los movimientos feministas al mostrar los graves resultados de la subordinación de las mujeres y exigieron que las instancias gubernamentales correspondientes se involucraran y crearan condiciones apropiadas para que las mujeres pudieran estar protegidas y respaldadas

primordialmente en lo que respecta principalmente a la incidencia de la violencia doméstica (Sánchez, Beltrán y Álvarez, 2001).

Para lograrlo, se organizó la primera Conferencia de la Mujer en México en 1975, con el objetivo de mostrar las desigualdades y proponer como alternativa de solución el reconocimiento de los derechos de las mujeres en todas las áreas de la vida humana. La conferencia fue llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas con la finalidad de llevar el tema a las agendas nacionales e internacionales. Este suceso, constituyó un hecho que marcaría lo que más adelante se convertiría en la institucionalización de la perspectiva de género.

## *2. Perspectiva de género*

La perspectiva de género hace referencia a un fenómeno social y político que se emplea para explicar un objeto de estudio científico, utilizando como fundamento el concepto género. Hace alusión a una manera de percibir la realidad que toma en cuenta tanto a hombres como a mujeres y las diferencias y posiciones desiguales, socialmente construidas, entre ambos. La perspectiva de género pretende visibilizar a las mujeres y su papel en la construcción social, así como mostrar la manera en que cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder (Serret, 2011).

Lagarde (1996, p. 1) señala que la perspectiva de género:

“Tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (...) Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática”

La perspectiva de género podría considerarse como un lente para mirar la realidad de mujeres y hombres en una sociedad determinada; también hace referencia a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear

las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Serret, 2008).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia entre los sexos y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual (Lamas, 2007). La perspectiva de género se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros trata de visibilizar que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad y la historia (Gamba, 2008).

Como menciona la última autora, la perspectiva de género busca permear en todas las áreas de la producción humana. Por ejemplo, en el caso de la educación, es posible observar como la matrícula de mujeres ha crecido a pasos agigantados, inclusive, en muchas universidades, las mujeres han superado en número a sus compañeros hombres en lo que respecta a la presencia en este espacio. Sin embargo, este hecho no quiere decir que se ha alcanzado la igualdad, debido a que es posible dar cuenta de cómo las mujeres continúan inscribiéndose en mayor proporción a las carreras en humanidades y en educación; mientras que los hombres, se decantan por las ingenierías y las ciencias exactas. Esta situación tendrá una fuerte repercusión en el futuro laboral, ya que las carreras que ellos estudian se encuentran mejor remuneradas en comparación con las que ellas eligen. Además de que en la producción de la ciencia -al menos en México- las mujeres ocupan sólo una tercera parte en el Sistema Nacional de Investigadores, fundamentalmente en las áreas de educación y humanidades.

Otro ejemplo, tiene que ver con la brecha salarial. De acuerdo con cifras del Observatorio del Trabajo Digno (2019) México es el país latinoamericano con una mayor brecha salarial, ya que se encuentra que las mujeres ganan un 16% menos que los hombres, además de que las mujeres dedican más de 40 horas a la semana



al trabajo doméstico, mientras que los hombres destinan SÓLO 16.5 horas semanales.

En lo que respecta a la participación política, en 2018 fue posible observar que las mujeres ocupan en un 40% la cámara de senadores y el 42% en la cámara de diputados (ambos federales). Asimismo, en lo que respecta a los niveles de gobierno, el municipal es en el que más se ha registrado participación por parte de las mujeres, mientras que en la historia de México sólo ocho mujeres han tomado el puesto como titulares de las gobernaturas estatales (Colima, Yucatán -en dos ocasiones-, Ciudad de México -en dos ocasiones-, Zacatecas, Sonora y Puebla). Ninguna mujer ha alcanzado aún la silla presidencial, aunque desde hace varios sexenios, por lo menos una mujer ha contendido para ocuparla en las campañas electorales federales.

### 3. *Violencia de género contra las mujeres*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2008, p. 1), expresa que la violencia contra la mujer debe entenderse como: “*cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause muerte, daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público*”.

Las modalidades en las que se presenta la violencia de acuerdo con esta misma ley son las siguientes:

1. *Violencia familiar*. Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.
2. *Violencia laboral y docente*: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación

jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

3. *Violencia en la comunidad*: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
4. *Violencia institucional*: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
5. *Violencia feminicida*: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

De la misma manera los tipos de violencia que pueden tener lugar en las modalidades anteriormente mencionadas son:

1. *Psicológica*: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

2. *Física*: hace referencia a cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
3. *Patrimonial*: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
4. *Económica*: Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
5. *Sexual*: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

### *3.1. Acoso y hostigamiento sexual*

El acoso sexual hace referencia a una conducta no deseada de naturaleza sexual y que se da en el lugar de trabajo. Esta acción provoca que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada; puede entenderse como cualquier comportamiento físico y/o verbal con connotación sexual, cuyo objetivo es el de atentar contra la dignidad de un/a trabajador/a, es común que se cree un entorno laboral intimidatorio, degradante y/u ofensivo. Sus manifestaciones pueden darse a través de las siguientes formas:

- Chantaje sexual: se puede expresar por medio de comportamiento verbales o no verbales de naturaleza sexual y es ofensivo y no deseado por el/la

destinatario/a, quien puede rechazar o someterse a la agresión. Este comportamiento será utilizado explícita o implícitamente como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de la víctima.

Se considera explícito cuando existe de por medio una proposición directa y expresa de contacto sexual a cambio de beneficios en el trabajo, tales como aumento de sueldo, promoción y/o permanencia en el puesto, permisos injustificados, ausencias laborales sin consecuencias, entre otras.

En el chantaje sexual implícito hace referencia a cuando el/la trabajador/a no ha sido requerido/a sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

- Acoso sexual ambiental: se presenta mediante el mantenimiento de un comportamiento o actitud de índole sexual de cualquier tipo que produce un entorno de trabajo negativo para el/la trabajador/a, crea un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio y/u hostil que termina interfiriendo en su rendimiento laboral habitual. No incluye un comportamiento único, más bien, incluye una variedad de situaciones como: bromas y comentarios acerca de la apariencia y/o condición sexual de la/el trabajador/a, uso de imágenes de contenido sexual explícito, comunicaciones con contenido sexual, invitaciones persistentes a salir y/o a tener contacto sexual (Casas, 2012).

Las mujeres son mayoritariamente el objeto de estas relaciones, debido a que el acoso sexual se relaciona directamente con las relaciones de poder entre mujeres y hombres, en las que las mujeres son asumidas como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones. El perfil de las víctimas se asocia con ser una mujer sola (divorciada, viuda, madre soltera) con responsabilidades familiares, mujeres que se incorporan a ámbitos laborales tradicionalmente masculinos, donde la presencia de las mujeres es escasa; mujeres que acceden a su primer empleo, mujeres migrantes y mujeres con orientación sexo-genérica distinta a la heteronormativa (Ministerio de Igualdad, 2010).

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Es importante mencionar que se considera un fenómeno agravado por el abuso de autoridad de personas que ocupan posiciones de poder en empresas privadas o en cargos públicos. Del mismo modo, es necesario entender que la subordinación laboral es un elemento que se cobija en una relación jerárquica de autoridad y subordinación que se produce entre el/la hostigador/a y quién es hostigado/a. Por ello, la ley destaca que se trata de un acto de poder, el cual viene dado por el abuso de la autoridad en la creación de ambientes o situaciones que obligan a la persona hostigada a soportar el asedio de la persona hostigadora (INMUJERES, 2010).

### *3.2 Discriminación*

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Se genera principalmente en los usos y en las prácticas sociales en la convivencia cotidiana y en las relaciones estructurales. El acto de discriminar hace referencia a excluir, dando un trato inferior a personas o grupos, con base en su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, tendencias políticas y orientación sexual, identidad sexo-genérica, condiciones de salud, discapacidad, estado civil o cualquier otra causa que se considere jerárquicamente menor (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2012).

#### *3.2.1 Discriminación de las mujeres en cargos de poder*

En el caso de la discriminación por género, son las mujeres quienes han vivido las principales consecuencias de esta situación debido a la condición histórica de subordinación de la que han sido parte. Ello significa que -con independencia de sus formas específicas en cada cultura y/u organización social- es posible observar que lo femenino, y, por ende, las mujeres y sus actividades, carecen de prestigio, de poder y de derechos. Las principales consecuencias de esta discriminación

histórica se relacionan con hechos que ponen a las mujeres en fuerte desventaja, tales como el empobrecimiento de las mujeres, además de que resienten en mayor medida las consecuencias del analfabetismo, de la educación trunca y/o deficiente (Serret, 2008).

Otra de las áreas en las que es visible la discriminación es en la ocupación de altos mandos en los altos cargos, ya sea en empresas públicas, privadas, sociales o gubernamentales. Por ejemplo, en el caso de la administración pública federal mexicana, durante 2017, las mujeres ocuparon el 15% de direcciones, mientras que el 85% estuvo ocupado por hombres (INMUJERES, 2018).

Las subsecretarías constituyen el espacio en el que se encuentra en menor índice la presencia de mujeres con un 12%, y la mayor presencia se ubica en el oficial mayor con un 20%. Los puestos de dirección de la administración federal que las mujeres ocupan son aquellos que se encuentran relacionados con asuntos asociados con los roles relacionados con el estereotipo de género femenino: cultura, igualdad de género, turismo, juventud, niñez, vivienda, migración y medios de comunicación; por su parte los hombres ocupan las direcciones que tienen que ver con: desarrollo metropolitano, seguridad, ciencia y tecnología, desarrollo social, reforma agraria, hacienda y crédito público, derechos humanos, economía, cuenta pública y relaciones exteriores (INMUJERES, 2018).

En la actual administración federal, encabezada por Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) de las 22 secretarías existentes, siete están dirigidas por mujeres, es decir el 31.8% del total. Dichas secretarías son: Gobernación, Bienestar, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Energía, Economía, Función Pública, Trabajo y Previsión Social y Cultura. Es importante mencionar lo evidente que resulta el número minoritario de mujeres que son titulares de las Secretarías federales, sin embargo, también llama la atención el hecho de que se encuentran en áreas que no son asociadas típicamente a lo femenino, tales como: Gobernación, Energía, Economía y Trabajo (El Reforma, 2019).

Es una situación interesante la que sucede con respecto al género en la conformación de la presente administración federal, ya que, si bien es cierto que el

número de mujeres está subrepresentado, también es un hecho que algunas de las Secretarías consideradas más importantes y que regularmente han estado ocupadas por hombres, actualmente están cubiertas por mujeres (Gobernación, Economía, Trabajo, Energía). Esto representa apertura para las mujeres en los puestos de poder, aunque aún hay resistencia en construir una verdadera paridad en los altos mandos que dirigen el país.

El Estado de México se encuentra en una situación menos igualitaria que la administración federal. Existen 18 secretarías y sólo 4 están atendidas por mujeres, lo que representan el 22.2%. La Secretaria de Seguridad Ciudadana, la Secretaría de Cultura, la Secretaría de Turismo y la Secretaría del Trabajo son los espacios cuyas titularidades están cubiertas por mujeres. A pesar de que Seguridad Ciudadana y Trabajo son asuntos que tradicionalmente han sido atendidos por hombres y el hecho de que ahora sean mujeres quienes se ocupan de ellos es un avance importante; también resulta preocupante la fuerte resistencia que existe a la incorporación de las mujeres en puestos de dirigencia en uno de los Estados más grandes e importantes del país (El Financiero, 2019).

En el caso de los gobiernos municipales, la presencia de mujeres ha ido aumentando un poco. Actualmente, en el país hay un total de 2019 presidentes y presidentas municipales, de las cuales 541 están ocupadas por mujeres (representando el 26%) y 1496 son presididas por hombres (es decir el 74%), aunque la cifra es muy desigual aún, es posible dar cuenta de que en este nivel de gobierno las mujeres han ido abriéndose paso poco a poco (Cárdenas, 2019).

### *3.2.2. Discriminación contra la comunidad LGBT+*

De acuerdo con cifras del Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personal de la LGBT+ en México, seis de cada diez integrantes de dicha comunidad consideran que su identidad sexo- genérica es un factor que les obstaculiza la consecución de un empleo. El 25% señaló reciben malos tratos en su actual empleo debido a su orientación sexual. Del mismo modo, 43% indicó que vive hostigamiento y acoso constante en su lugar de trabajo, lo cual ha incidido de manera directa en su desempeño laboral y profesional.

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas son rechazadas en las entrevistas de trabajo debido a su apariencia. Los problemas más comunes a los que se enfrentan son: la imposibilidad de obtener un documento de identidad que revele el género y nombre con el que se identifican; la resistencia de los superiores/as para aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y al acoso sexual y/o laboral (Jiménez, Cardona y Sánchez, 2017).

En muchos casos, las personas transexuales son excluidas de la posibilidad de tener un empleo formal. Por ello, en muchas ocasiones, la estrategia de supervivencia más viable es la de ingresar al trabajo sexual -en la gran mayoría de las ocasiones de forma ilegal-, en condiciones peligrosas que pueden facilitar la comisión de un delito y en importantes riesgos para su salud (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

### *3.3. Acoso y hostigamiento laboral*

Se presenta en el momento en que una persona ejerce violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Su objetivo principal es intimidar, aplanar, opacar, amedrentar y/o producir fatiga emocional intelectual y/o emocional extrema, al grado de que la víctima prefiera pedir una reasignación en su ubicación laboral o renunciar al trabajo definitivamente (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2017).

Se puede observar en manifestaciones tales como: designar los peores trabajos o los más degradantes, designar trabajos innecesarios o sin valor, designar tareas que están debajo de las competencias del trabajador/a, no asignar ningún tipo de trabajo, trabajo excesivo y tácticas de desestabilización, tales como cambios de puesto sin previo aviso, retirar responsabilidades sin justificación, descalificar el trabajo. (Delgadillo y Mercado, 2010).



#### 4. Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para que la conciliación entre la vida familiar y laboral sea efectiva, hay diferentes factores que deben confluír y funcionar para darle efectividad a esta medida: 1. el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad); 2. la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; 3. el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; 4. la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres (Ministerio de Igualdad, 2010).

De acuerdo con Arcadia (2016, p. 3) La conciliación entre la vida familiar y laboral debe ser entendida como *“una nueva organización del sistema social y económico para establecer la compatibilidad de las responsabilidades de los/las trabajadores/as espacios de sus vidas, dando lugar a un incremento de la calidad*

*de vida de los mismos, sobre todo, cuando se dan ciertos momentos críticos del ciclo vital'* por ejemplo; tener una persona dependiente a cargo (adultos/as mayores, personas que viven con discapacidad, personas enfermas), maternidad, lactancia, paternidad, adopción entre una diversidad de situaciones a las que se encuentran expuestos los individuos por el hecho de pertenecer a un grupo familiar de origen y haber formado otro.

En el caso de Latinoamérica son las mujeres las que principalmente enfrentan una serie de impedimentos y discriminaciones para acceder y permanecer en el mercado de trabajo con todo su potencial. Aun cuando en las últimas décadas se ha producido un crecimiento sostenido de su presencia en el mercado laboral, su participación y crecimiento laboral continúa estando debajo del índice masculino y pareciera que las diferencias salariales también están reduciéndose, las mujeres continúan percibiendo alrededor del 66% de los ingresos mensuales de sus compañeros hombres. Las brechas de desigualdad persisten (Galhardi, 2007)

Por lo anteriormente mencionado es de suma importancia que se elaboren políticas en este tema con perspectiva de género, que se dirijan a responder a las necesidades y requerimientos de la vida familiar, laboral y personal.

Su realización supone un conjunto de acciones al interior de las instituciones con la finalidad de reorganizar tiempos y espacios de trabajo, el uso de medidas para la conciliación, la modificación de los roles de género y la puesta en marcha de recursos sociales para el cuidado y la atención de los mismos (Armijo, 2018, p. 12).

Con estas medidas se pretende superar la idea de que la conciliación es un asunto al que las mujeres deben buscar solución y compromete acciones de parte de los hombres en el mercado laboral y en la familia.

La conciliación entre la vida laboral y familiar también debe buscar la disminución de la tensión y el estrés en la vida de las mujeres, ya que al continuar encasillándolas como el pilar fundamental del cuidado del hogar y de la crianza y además obligarla a cumplir una jornada laboral en un trabajo remunerado, disminuye la productividad de las mujeres en todos los espacios de su vida. Por ello, es importante que las políticas sobre este tema vayan enfocadas también hacia los

hombres para sensibilizarlos y concientizarlos en su involucramiento en la crianza y el trabajo doméstico.

Al final, la estrategia de conciliación no favorece únicamente a las mujeres, sino que a los hombres también les permite salir del espacio laboral para integrarse a la vida familiar, con la finalidad de poder desarrollar lazos afectivos y mayor cercanía con sus hijas e hijos y con su pareja; además reconoce que es importante reconocerlos en su rol de ejercicio activo de la paternidad en el que no sólo ser proveedor, en un contexto en la que la figura paterna parece ser mucho menos importante que la materna (Salguero, 2006).

A este último comentario, también se suma Bonino (2007, p. 7)

“Si no se desea que el lugar de los padres en la familia desaparezca, es necesario reelaborar el papel privado de los varones, reacomodar su lugar y lograr la aceptación social de un padre integrante de una familia asociativa, nueva, en la que todos sean cuidadores y cuidados, con obligaciones dependiendo de la edad y no del sexo”

El autor propone la reestructuración del rol paterno para que dé lugar a una nueva paternidad, en la que es necesario reacomodar su hogar con la finalidad de que los hombres tengan un rol activo en el espacio doméstico y en la crianza, lo cual tendrá un impacto positivo en la construcción de la personalidad de sus hijas e hijos, como en la madre de los/as mismos/as, teniendo un reparto más equitativo de las responsabilidades que implican trabajo no remunerado.

Como se mencionaba anteriormente, la medida de la conciliación no beneficiará únicamente a las familias, sino que también tiene un efecto positivo sobre la productividad, que constituye un factor clave para el desarrollo de cualquier economía: mejora la competitividad en los mercados internacionales y permite un incremento de los salarios. La productividad de los/las trabajadores/as puede verse afectada por múltiples variables, entre las que se encuentran las relacionadas con la vida privada de los/las trabajadores/as (León, 2003).

Las principales preocupaciones de las mujeres se encuentran relacionadas con la atención y cuidado hacia sus hijos/as o personas enfermas, con discapacidad y/o de la tercera edad que se encuentran dentro de la familia, al no poder hacerse cargo al mismo tiempo del trabajo remunerado en el espacio público y de los familiares

que no pueden valerse por sí mismos, se provocan situaciones de ansiedad y estrés en las mujeres, cuyos efectos se verán reflejados en una baja de productividad; por ello es importante que las organizaciones comprendan que las políticas encaminadas a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, son medidas que también están encaminadas a mejorar la productividad (Carrasco, 2003).

##### *5. Violencia laboral hacia las mujeres*

Es un hecho que la violencia doméstica es la que tiene mayor incidencia en el mundo, la cual tiene lugar en el espacio privado. Sin embargo, debido a la inserción masiva de mujeres al trabajo productivo remunerado que tuvo lugar en el mundo occidental desde la década de los sesenta, la violencia laboral ha crecido aceleradamente en la incidencia de mujeres que son víctimas de ella en el ámbito público. La violencia laboral es una manifestación más en la que se visibilizan las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2011, p. 4) explica que es aquella que:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”

Los problemas que se han encontrado prioritarios en la atención a esta modalidad de violencia son: la falta de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, el acoso y hostigamiento sexual y laboral y la falta de una cultura institucional que sirva como guía para encaminar a hombres y mujeres a relaciones más igualitarias, tanto entre compañeros/as, como entre superiores/as y subordinados/as (Scarone, 2014).

## JUSTIFICACIÓN

El presente apartado tiene como objetivo exponer las principales razones por las que se considera necesario realizar un diagnóstico y posteriormente una propuesta para trabajar sobre la institucionalización de la perspectiva de género en el H. Ayuntamiento de Toluca, debido a que es una instancia gubernamental de la capital mexicana en la que se desempeñan laboralmente un alto número de mujeres que diariamente viven desigualdades de género que les impiden ejercer plenamente su ejercicio profesional. Las principales inequidades se han encontrado en la diferencia salarial y la doble jornada de trabajo para las mujeres que les impide competir de manera igualitaria con sus compañeros hombres y en la dificultad para acceder a los cargos de toma de decisiones o de dirigencia.

La división sexual del trabajo ha sido una diferencia que históricamente ha colocado a las mujeres en desventaja para acceder y actuar en el espacio público en las mismas condiciones que los hombres (Brunet y Santamaria, 2016). Esta situación se ha visibilizado muy recientemente gracias al movimiento feminista que tiene poco más de 300 años de su nacimiento, el cual, tuvo lugar en Francia a raíz de la Revolución Francesa y después se fue extendiendo por Europa, Reino Unido y América (Serret, 2009).

La división sexual del trabajo hace referencia a la repartición de labores productivas y reproductivas y que ha sido largamente reconocida como una de las formas de organización social y económica más básica de las sociedades. Mediante este proceso se han atribuido habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades de forma diferenciada a los hombres y a las mujeres, justificando con criterios biologicistas a cada uno de los sexos su mayor apego al ámbito público -en el que se desarrollan mayoritariamente los varones- y al espacio doméstico -en el que se desenvuelven principalmente las mujeres- (Mora y Pujal, 2018). Como resultado de ello, la identidad femenina se configura con base en los trabajos de cuidado y domesticidad asociados a la capacidad reproductiva de las mujeres, mientras que la identidad de los hombres se va construyendo a través del trabajo productivo, del rol de proveedor y del reconocimiento en el espacio público.

Es una realidad que debido a los cambios económicos, tecnológicos, sociales y políticos, así como a la intervención del movimiento feminista que se ha extendido en el mundo occidental, las mujeres han accedido al espacio público y al trabajo remunerado desde hace tiempo, sin embargo, este proceso ha sido masivo a través de los principios del trabajo globalizado, lo que ha dado origen a la doble y triple jornada de trabajo, en la que las mujeres deben cubrir su jornada laboral establecida y también cumplir los trabajos que demanda el espacio doméstico y la crianza. Las consecuencias de este proceso han sido principalmente las restricciones en la participación laboral de las mujeres, segregación laboral, acoso y hostigamiento laboral y sexual (Etcheberry, 2017).

En el caso de México, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016) EL 26.6% de mexicanas señalan haber sido víctimas de violencia en el trabajo por cuestiones de género. Los principales agresores han sido los compañeros de trabajo (31.8%), seguidos de los jefes o patrones (23.8%), el 79.1% de las agresiones se dio en el lugar de trabajo, y los principales tipos de violencia fueron emocional (48.4%) y sexual (47.9%). La media nacional de violencia laboral contra las mujeres se sitúa en el 26.6%. Los Estados con mayor incidencia son: 1. Chihuahua (36.8), 2. Coahuila (34.1) Querétaro (33.6), 4. Baja California (32.3) y 5. Quintana Roo (31.2). El Estado de México se posiciona en el lugar número 10 con un 27.5%, lo que significa que se encuentra por encima de la media nacional.

Las manifestaciones de violencia laboral que las mujeres consideran que se han dado en mayor proporción son: discriminación laboral por ser mujer; menores oportunidades que los hombres para ascender; menor salario que un hombre que desempeña el mismo trabajo en el mismo puesto; impedimentos o limitaciones para realizar tareas reservadas para los hombres; menores prestaciones que un hombre que desempeña las mismas funciones en el mismo cargo; solicitud de prueba de embarazo para ingresar o conservar el trabajo; señalamientos acerca de que las mujeres no son buenas en el cargo que desempeñan; por su edad, estado civil o por tener hijos pequeños no las contrataron, las despidieron o bajaron el sueldo, y

limitaciones en el desarrollo profesional para favorecer a algún hombre (Horbath y Gracia, 2014).

Las causas que más se asocian a la perpetración de este problema son: falta de perspectiva de género en la elaboración de políticas públicas, desconocimiento de las leyes, tratados y convenios nacionales e internacionales que velan por vigilar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, incompreensión del verdadero sentido de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género por parte de los funcionarios y funcionarias de primer nivel en las instituciones públicas y privadas, actitudes reticentes ante la transversalización e institucionalización de género de las políticas públicas y ante la creación de una cultura institucional que logre encaminar la igualdad laboral entre mujeres y hombres (Maier, 2011).

Como una alternativa a las causas y consecuencias que ha traído la violencia laboral hacia las mujeres, se ha propuesto la instalación de las unidades de género en los organismos públicos como una estrategia para introducir la perspectiva de género en el combate a la discriminación y el trato desigual que las mujeres reciben en su desempeño laboral. Las Unidades de Género buscan establecer mecanismos de acción que lleven a reducir la resistencia de la política interna de trabajo, del personal y del marco legal existente, a través de acciones que beneficien la institucionalización de la perspectiva de género que permitan aminorar las dificultades que se presentan en las Entidades y Dependencias del Gobierno, para proporcionar un trato equilibrado hacia las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2016).

## DIAGNÓSTICO

### 1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El diagnóstico se llevó a cabo a través de una estrategia metodológica mixta. La metodología mixta hace referencia a la complementariedad de datos estadísticos, así como desde los métodos cualitativo con perspectiva de género que tiene como propósito reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres (Gamba, 2005), durante este proceso se entremezclan la obtención y procesamiento de datos. Sus principales ventajas es que permite hacer mediciones a la vez que es posible analizar los discursos por medio de entrevistas y cuestionarios con la finalidad de conocer la experiencia de una manera más cercana (Pacheco y Blanco, 2015).

*TÉCNICA:* Se aplicó un cuestionario compuesto de 25 preguntas con respuestas de opción múltiple, el cual se dividió en dos partes: la primera hace referencia al perfil de los encuestados en lo que refiere a: sexo, edad, estado conyugal, número de hijos/as, escolaridad, años prestando sus servicios a la institución, tipo de contratación, puesto que ocupa, área del H. Ayuntamiento en la que se desempeña y si considera que su trabajo es acorde a su perfil profesional. La segunda parte indagó en temas como: desigualdad de salarios entre mujeres y hombres, ascendencia en la carrera laboral desigual, horas dedicadas al trabajo doméstico, descalificación de la labor que desempeñan, acoso y hostigamiento sexual y laboral, complicaciones en el trabajo a partir del embarazo, capacitación en temáticas de género y discriminación al personal con una identidad sexo-genérica distinta a la heteronormatividad.

*Muestra no probabilística:* 100 personas (50 mujeres, 50 hombres) que se desempeñan laboralmente en el H. Ayuntamiento de Toluca.

Es importante señalar, que, de los 100 instrumentos repartidos equitativamente por sexos, no fue posible llegar a la meta, debido a los tiempos institucionales, en los que los permisos y la coordinación entre las áreas tardaron aproximadamente dos meses en brindar una respuesta. Fue por esa situación que se realizó el



procesamiento con 60 instrumentos, que fueron aplicados a 40 mujeres y a 20 hombres.

*Muestreo de tipo intencional por conveniencia:* permite seleccionar los casos accesibles que acepten ser incluidos, pueden ser los más convenientes, accesibles y próximos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

*Procesamiento de datos:* Se llevó a cabo por medio de procesamiento estadístico descriptivo en el que se obtuvieron porcentajes y frecuencias para analizar cada una de las preguntad del cuestionario (se hizo uso del paquete estadístico SPSS para su procesamiento).

Para la segunda etapa de la recolección de información para el diagnóstico se planteó la realización de entrevistas semiestructuradas con informantes clave susceptibles de aportar datos relacionados con la obligación jurídica de la creación de Unidad de Género, presupuestos destinados para dar cumplimiento a esta obligación, responsabilidades específicas de las áreas que dirigen y acciones que deben transversalizar con otras direcciones para lograr el adecuado funcionamiento de la Unidad de Género.

*Entrevista semiestructurada:* presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz, et. al. 2013)

Las categorías que se propusieron para la construcción y análisis de las entrevistas son:

1. Formación académica y experiencia en la Administración Pública en temáticas de igualdad de género.
2. Conocimientos generales acerca de la obligación de la creación de la Unidad de Género

3. Responsabilidades directas que debe ejecutar su área para el funcionamiento de la Unidad de Género.
4. Transversalización de las acciones para el cumplimiento del objetivo de la Unidad de Género
5. Presupuestos y recursos asignados para cumplir con las atribuciones que se plantean en la Gaceta de Gobierno del 10 de mayo de 2010
6. Percepción de las desigualdades de género en el espacio laboral
7. Medidas para tratar el acoso y hostigamiento sexual y laboral

### **Participantes<sup>1</sup>:**

1. Regidora encargada de la comisión de atención de violencia contra las mujeres en el municipio de Toluca.
2. Director de Bienestar Social

---

<sup>1</sup> Es importante mencionar que en un principio se plantearon nueve entrevistas con los siguientes funcionarios: secretario de Ayuntamiento, Director General de Gobierno, Director General de Desarrollo Económico, Director General de Administración, Director de Recursos Humanos, Encargada de la Dirección de Atención a la Mujer, Encargado del Departamento de Contraloría, sin embargo, solamente fue posible llevar una a cabo dos; una con la regidora encargada de la comisión de atención de violencia contra las mujeres del municipio de Toluca, quien accedió de manera inmediata a proporcionar la información solicitada. La segunda se realizó con el Director General de Bienestar Social, quien tiene a su cargo la Dirección de Atención a la Mujer.

De los demás participantes propuestos no se ha obtuvo respuesta, ya que es el área de convenios la encargada de solicitarles un espacio en su agenda, solicitud a la que aún no se ha dado contestación, a pesar de hacer hincapié en la necesidad de su participación por medio de un oficio dirigido al presidente municipal. Algunos de los argumentos por parte de esta área, fue la dificultad de las agendas que este personal maneja, así como los cambios y movimientos en las direcciones en ese momento.

# Resultados de la aplicación de encuestas al personal del H. Ayuntamiento de Toluca

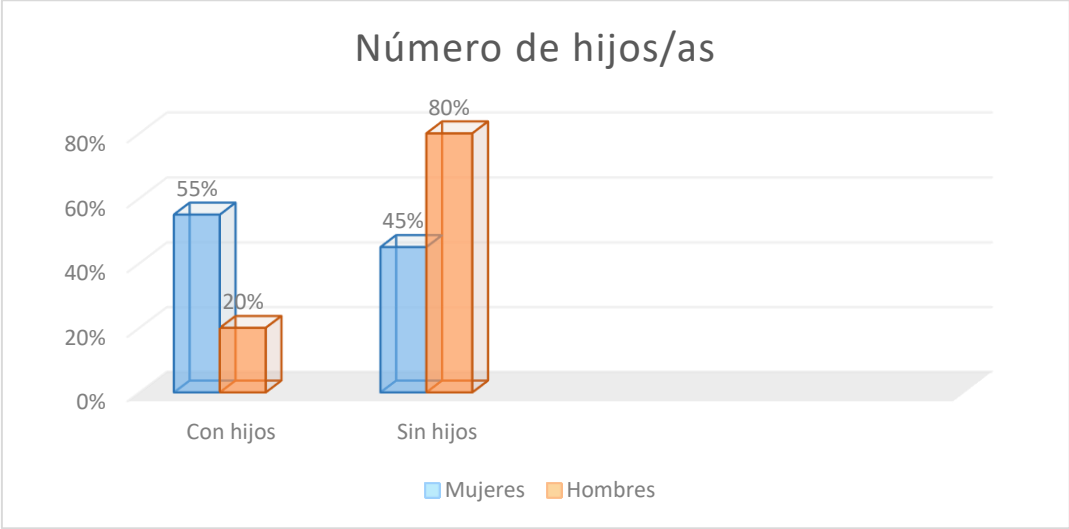
## 1. Edades de las/os participantes

Los hombres que participaron en la muestra tienden a ser más jóvenes que las mujeres, ya que la mayor parte de ellos se encuentran entre los 26 y 35 años (50%), seguidos del rango de edad que se localiza entre los 18 y 25 años (40%), mientras que el mayor concentrado de las edades de mujeres se encuentra entre los 36 y 45 años (50%) seguida del rango de edad entre los 26 y 35 años (25%). (Consultar tabla 1 en anexos)

## 2. Número de hijos

Es importante señalar que la mayoría de hombres y mujeres que trabajan en la administración pública del Ayuntamiento de Toluca y que participaron en esta encuesta no tienen hijos/as (hombres 80%; mujeres 45%). En el caso de quienes tienen hijos/as (entre 2 y 4), las mujeres son quienes los tienen en mayor proporción con un 65%, en comparación con los varones que son padres en un 20%.

Gráfica 1. Número de hijos/as



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

### 3. Estado conyugal

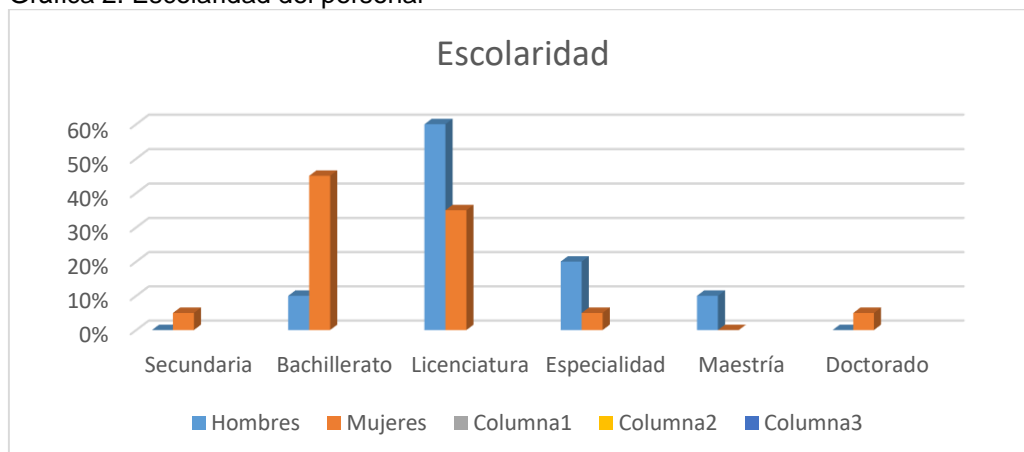
Al igual que con el número de hijos/as, es importante observar que el mayor porcentaje del personal que labora en esta institución se encuentran solteros/as (Hombres 70%; Mujeres 50%). En lo que respecta al estado conyugal de casados/as o unión libre, son más las mujeres (35%) que los hombres que se encuentran bajo dicho estado (30%)

### 4. Escolaridad

En lo que respecta a la escolaridad, los hombres mostraron niveles más altos de estudios. Mientras que para ellos la mayor concentración está en nivel de licenciatura (60%), la mayoría de las mujeres cuentan con bachillerato o carrera técnica (45%). Del mismo modo, es mayor el número de hombres que cuenta con estudios de posgrado, ya que el 20% cuenta con una especialidad y el 10% una maestría (total= 30%); mientras que sólo el 5% de las mujeres tiene una especialidad y 5% un doctorado (total=10%).

Actualmente, las mujeres han superado numéricamente a los hombres en lo que respecta al ingreso a los estudios universitarios, sin embargo, es posible observar que en el espacio laboral, los hombres son los que continúan teniendo mayores niveles de estudio. En este punto valdría la pena preguntarse, ¿Qué sucede con las mujeres que egresan de la universidad?

Gráfica 2. Escolaridad del personal



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

## SITUACIÓN LABORAL

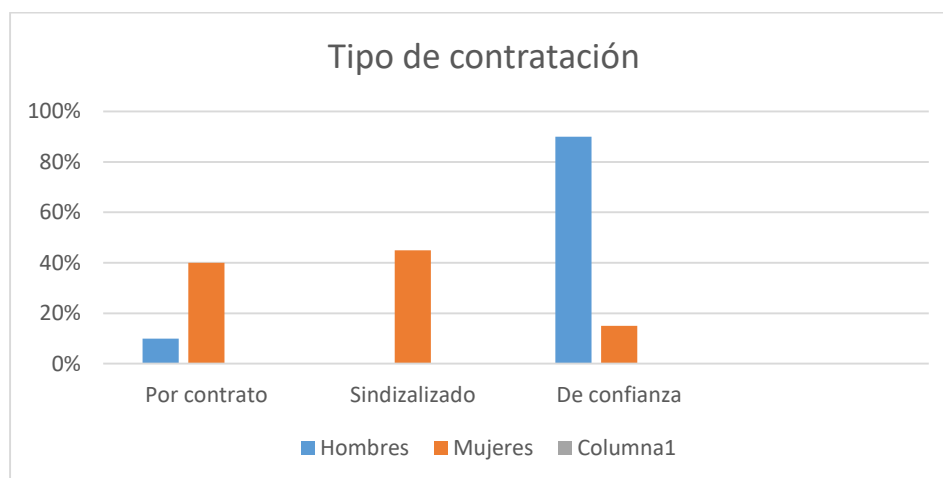
### 5. Años laborando en la institución

De manera general se observa que hombres (70%) y mujeres (25%) han ingresado recientemente a la institución, ello quizás como resultado del reciente cambio de gobierno, aunque también es posible observar que las mujeres que participaron en la muestra tienen más años de antigüedad prestando sus servicios en la institución. Lo cual indica que su situación laboral muestra cierta estabilidad.

### 6. Tipo de contratación

Quizá debido al tiempo de antigüedad la mayoría de las mujeres ocupan una plaza sindicalizada (45%), mientras que los hombres en su mayoría se encuentran laborando bajo el criterio de personal de confianza (90%). Es importante recordar que las plazas sindicalizadas ofrecen una mayor estabilidad laboral, pero regularmente son administrativas-operativas (auxiliares administrativos/as, secretarías/os, chóferes, ayudantes generales) y en muchas ocasiones tienen los sueldos más bajos; mientras que las plazas de confianza regularmente pertenecen a mandos medios y superiores, quienes tienen menos estabilidad laboral, pero los sueldos tienden a ser los más altos. Las mujeres son las que menos ocupan plazas de confianza (15%).

Gráfica 3. Tipo de contratación del personal



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

### 7. Puesto que ocupa

Los hombres y las mujeres participantes en la muestra señalaron ocupar plazas como asesoras, auxiliares y/o asistentes de regidurías en su mayoría. Es importante mencionar que, en comparación con los hombres, las mujeres ocupan puestos como auxiliares en servicios generales y encargadas de área, mientras que los hombres tienden a prestar sus servicios como asistentes.

### 8. Área del ayuntamiento en la que se desempeña

Los hombres y las mujeres que participaron en la muestra laboral de forma mayoritaria en las regidurías

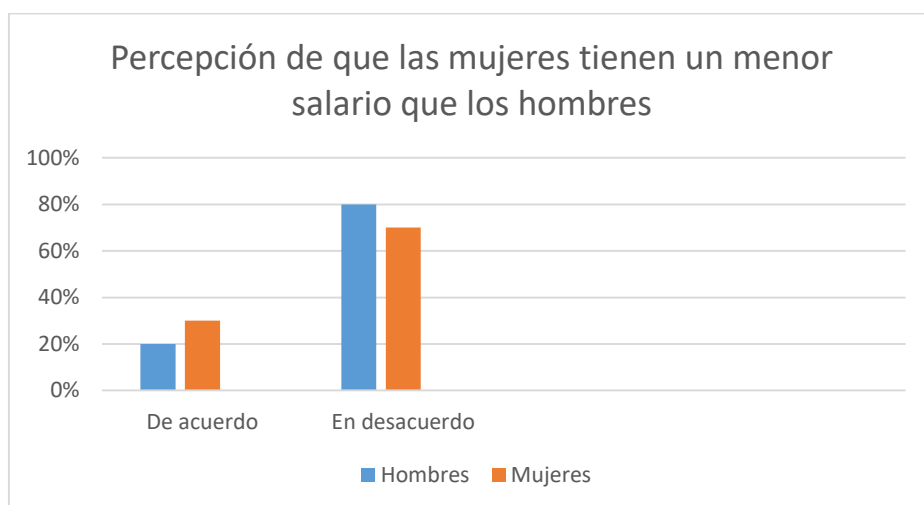
### 9. Puestos acordes con la profesión

Los hombres participantes coincidieron en un leve mayor índice en comparación con las mujeres en percibir que su puesto y sus funciones son acordes con su profesión (90%), mientras que las mujeres estuvieron de acuerdo en un 85%

### 10. Percepción de que las mujeres tienen un menor salario que los hombres

En lo que respecta a los salarios, hombres y mujeres perciben que las mujeres tienen un ingreso menor que los hombres. Los hombres lo opinaron en un 20%, mientras que las mujeres estuvieron de acuerdo en un 30%.

Gráfica 4. Percepción de que las mujeres tienen un menor salario que los hombres

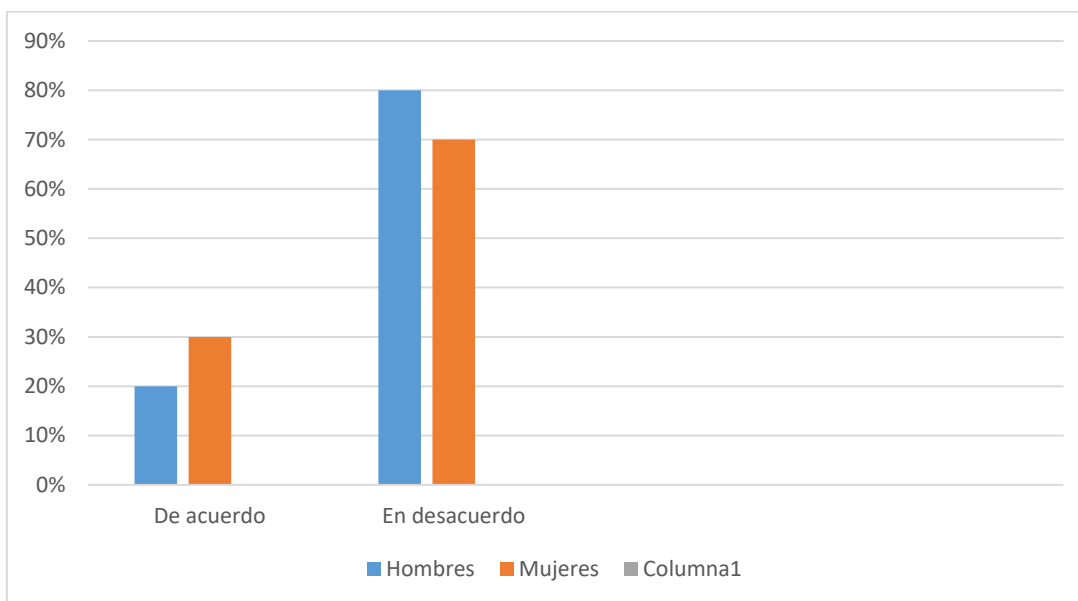


Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

### 11. Percepción de que las mujeres ascienden con menor rapidez en la carrera laboral

Tanto hombres como mujeres perciben que es más complicado para las mujeres ascender en su carrera laboral (20%). Hubo un mayor porcentaje de mujeres que estuvieron de acuerdo con esta afirmación (30%).

Gráfica 5. Ascenso de las mujeres en su carrera laboral, ascender



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

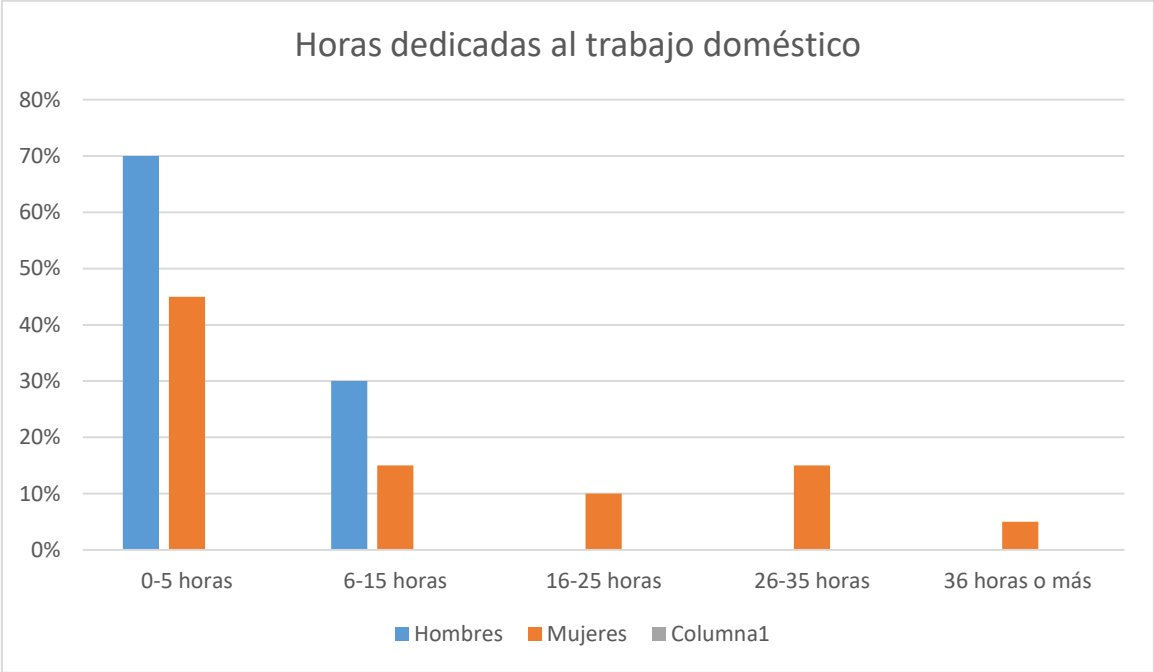
### 12. Horas dedicadas al trabajo doméstico

La mayoría de los hombres y las mujeres señalaron dedicar un rango de 0 a 5 horas al trabajo doméstico (70% de hombres, 45% de mujeres). Ello quizás como resultado de que la mayoría de los participantes de la muestra son solteros/as y no tienen hijos/as. Sin embargo, hubo también una alta incidencia de mujeres que revelaron que le dedican entre 6 y 41 horas (55%), mientras que el 30% de los hombres dedican entre 6 y 10 horas diarias.

La diferencia entre las horas que dedican hombres y mujeres al trabajo doméstico y a los trabajos de cuidados y crianza, continúa constituyendo una de las desigualdades fundamentales que no permiten que las mujeres se desarrollen plenamente en sus actividades laborales, aumentan su estrés, afectan su

autoestima y reducen su productividad. En el H. Ayuntamiento de Toluca como en la mayoría de las instancias laborales, esta desigualdad de dedicación de horas hace un señalamiento sobre la manera en que la doble y triple jornada se recarga mayoritariamente en las mujeres, y por ello es urgente que se tomen medidas entre la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Gráfica 6. Horas dedicadas al trabajo doméstico



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

*13. Descalificación del trabajo*

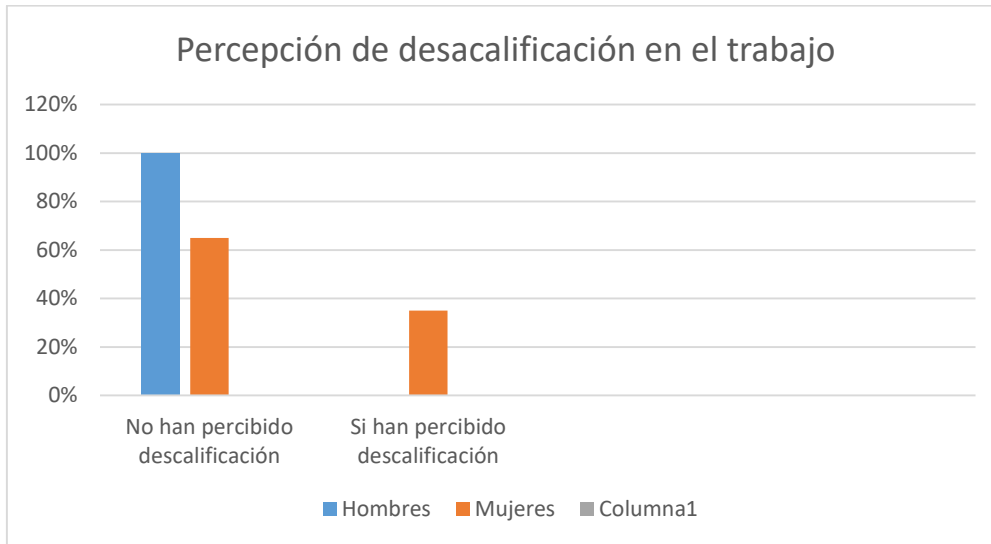
Respecto de la percepción de la descalificación del trabajo. El 100% de los hombres señaló que su trabajo nunca ha sido descalificado, mientras que el 35% de las mujeres de la muestra reportó que en su desempeño laboral han percibido que su labor ha sido descalificada.

Este dato resulta interesante, ya que de acuerdo con diversos estudios (citas), las mujeres tienden a ser más descalificadas por sus superiores por diversas situaciones, debido a qué en muchas ocasiones no se les considera capaces o no se cree que tengan el puesto de trabajo por sus méritos laborales y académicos.



Los hombres reportan en un 100% no haberse sentido nunca descalificados en su trabajo.

Gráfica 7. Percepción de descalificación en el trabajo

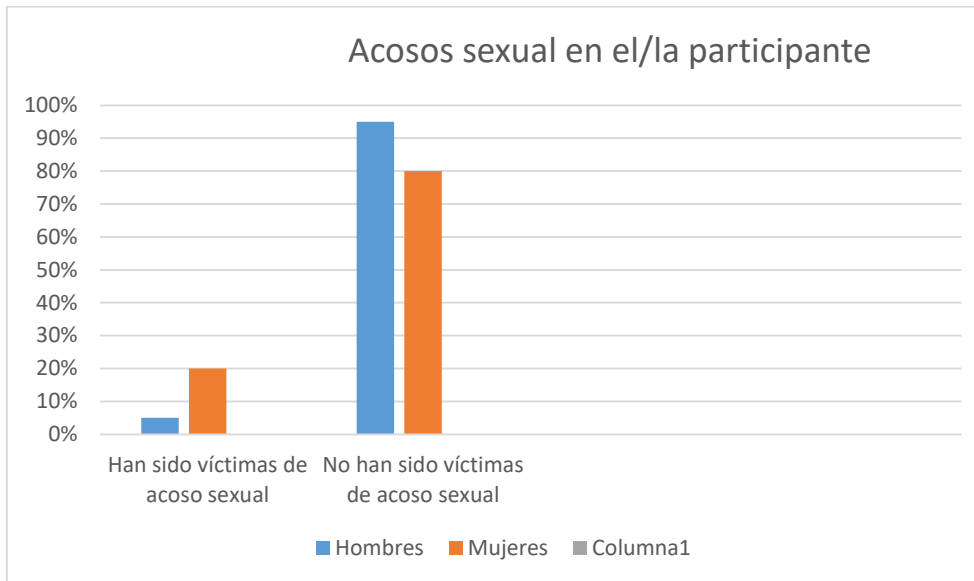


Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

#### *14. Acoso sexual en el /la participante*

Hombres y mujeres reportan haber sido víctimas de acoso sexual en algún momento de su vida laboral en la institución, Es importante señalar que las mujeres señalan haberlo vivido en mayor proporción con un 20%., mientras que los hombres lo reportan en un 5%. Aunque se podría considerar que la incidencia es baja, es observable que las mujeres son las que resultan más afectadas por este problema. Otra de las situaciones podría relacionarse con el hecho de que -por falta de conocimiento- se les dificulta identificar indicadores de que están siendo acosadas.

Gráfica 8. Acoso sexual en el/la participante



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

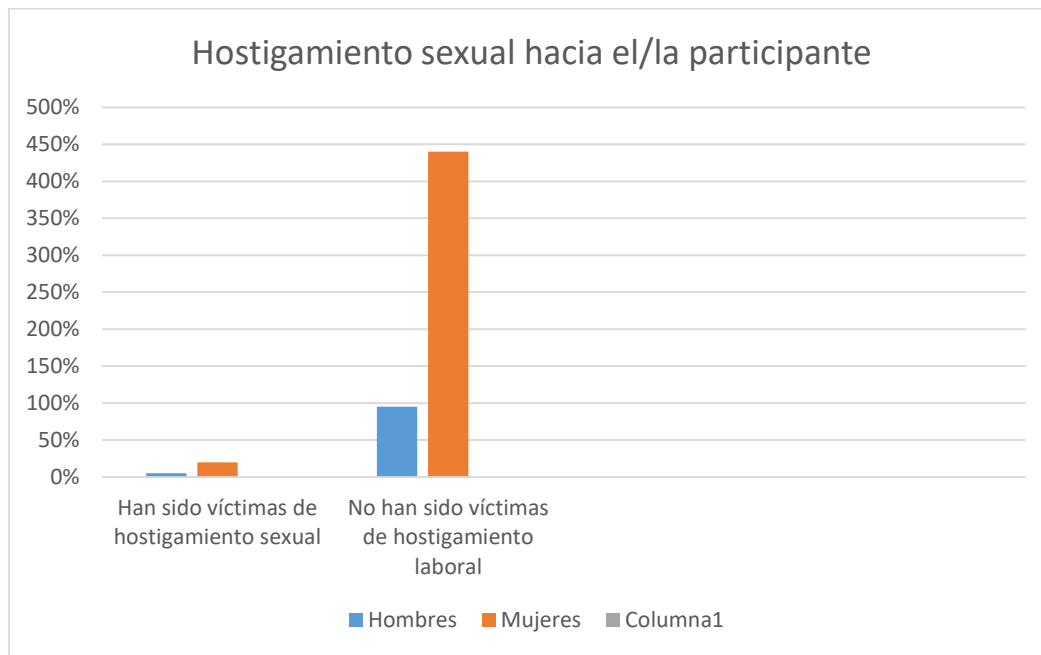
### *15. Acoso sexual hacia las/os compañeras/os*

Tanto hombres como mujeres han sido testigos de episodios de acoso sexual en el trabajo de compañeros hacia compañeras en la misma proporción (20%).

### *16. Hostigamiento sexual hacia el/la participante*

Tanto los hombres (5%) como las mujeres (20%) de la presente muestra revelan haber sido blanco de hostigamiento sexual por parte de su jefe directo o de cualquier otro/a superior/a. Es observable que las mujeres han sido víctimas en mayor proporción. Al igual que con el tema de acoso sexual, las mujeres son quienes resultan porcentualmente más afectadas por esta desigualdad, aunque cómo es posible observar en los resultados de esta encuesta, los hombres tampoco escapan a esta situación.

Gráfica 9. Hostigamiento sexual hacia el/la participante



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

### *17. Hostigamiento sexual hacia las compañeras*

Al igual que en otros tópicos, tanto los hombres como las mujeres de la muestra han sido testigos/as de hostigamiento hacia las compañeras en la misma proporción (20%).

### *18. Complicaciones por embarazo en la vida laboral*

Los hombres y las mujeres de la muestra están de acuerdo en la misma proporción (20%) respecto de que el embarazo trae complicaciones importantes en la vida laboral de las mujeres.

### *19. Solicitud de pruebas de embarazo*

En el caso de las mujeres de la muestra, una baja proporción señaló que habían sido testigas de la solicitud de prueba de embarazo a las mujeres para ingresar o

para conservar su empleo (5%). El 100% de hombres manifestó que no conocían ningún caso.

#### *20. Apoyo de los jefes directos*

Los hombres señalan que los/as jefes/as no apoyan a hombres y mujeres de manera igualitaria, señalando que las mujeres reciben más apoyo (50%); mientras que el 65% de las mujeres están de acuerdo con que los/as jefes/as dan el mismo apoyo a empleados y empleadas.

#### *21. Capacitación en igualdad de género*

Los hombres han recibido más capacitaciones de género en los últimos doce meses (50%) en comparación con las mujeres (40%). Este dato resulta un tanto incierto, ya que el género en las instituciones tiende a asociarse con un asunto de mujeres y es a ellas a quienes principalmente se capacita, además de que las capacitaciones en ocasiones no son llevadas a cabo por especialistas, o las pláticas o conferencias informales son consideradas en el rubro de capacitación, sin considerar que dichas técnicas difícilmente podrán generar verdadera sensibilización y profesionalización en el servicio público.

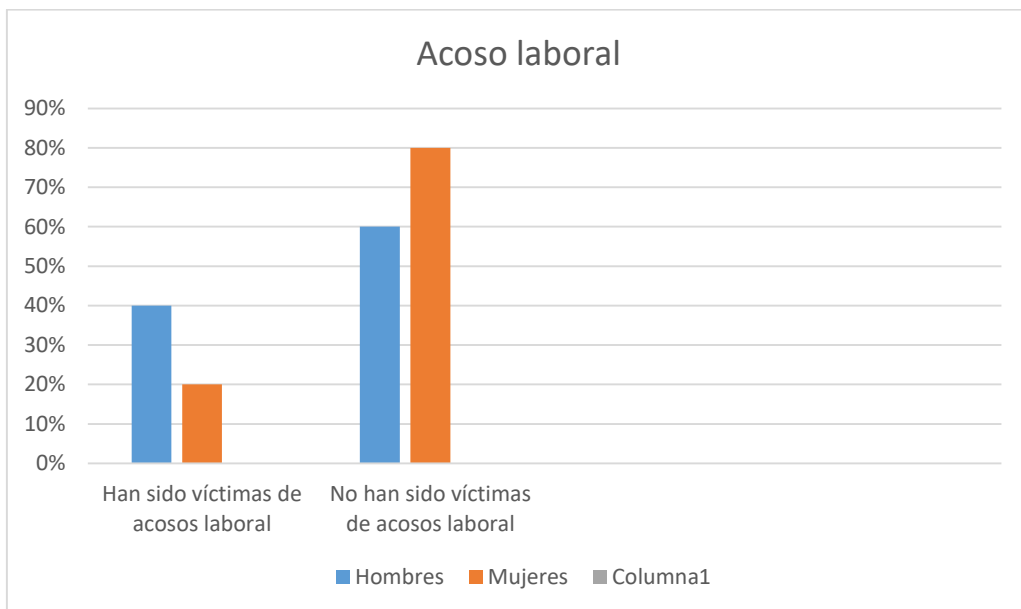
#### *22. Creación de la Unidad de Igualdad de Género*

En lo que respecta a la creación de la Unidad de Igualdad de Género para tratar los asuntos de desigualdad entre hombres y mujeres, los hombres consideran que es importante la creación de una Unidad de Género en un 80%, mientras que las mujeres lo consideran importante en un 90%.

#### *23. Acoso laboral*

Los hombres reportan mayores niveles de acoso laboral (40%) en comparación con las mujeres (20%), reflejado en el hecho de que se les piden quedarse a cubrir horas fuera de su horario laboral. Esta situación podría estar relacionada con el hecho de que el estereotipo de género masculino se encuentra principalmente en el espacio público laboral, y se tienen entendido que los hombres no tienen que encargarse del trabajo doméstico, de crianza y de cuidados, por ello pueden quedarse tiempo extra sin complicaciones en el trabajo.

Gráfica 10. Acoso laboral



Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas

#### *24. Discriminación por orientación sexual*

En lo que respecta a la orientación sexual o identidad sexo- genérica diferente a la heteronormativa, el 100% de hombres y mujeres reportaron que nunca han sido testigos de discriminación por dicha situación al interior de la institución.

De acuerdo con los hallazgos encontrados a partir de la aplicación de la encuesta, es preciso resaltar que las necesidades prioritarias de las/os trabajadoras/as del H. Ayuntamiento de Toluca son diferentes para mujeres y hombres. Es urgente tomar medidas enfocadas en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, ya que las horas dedicadas al trabajo doméstico por parte de las mujeres se triplican en comparación con las que dedican los hombres, así como las complicaciones en el espacio laboral que devienen de tener un embarazo y las situaciones posteriores al mismo en un espacio laboral en una institución pública.

Por ello es necesario que la conciliación entre la vida familiar y laboral también se enfoque en la sensibilización respecto del uso del tiempo de los hombres, con la finalidad de que se involucren en el trabajo doméstico y en la crianza. La conciliación busca que los hombres puedan pasar mayor tiempo con sus hijas e hijos y puedan estar presentes en sus actividades cotidianas, con la finalidad de tener un impacto positivo en el desarrollo de los/as mismos/as

Otro de los puntos importantes son el acoso (sexual y laboral) y el hostigamiento sexual (sexual y laboral). En la presente muestra las mujeres se ven mayoritariamente afectadas por esta problemática a nivel sexual (tanto en acoso, como en hostigamiento) mientras que los hombres reportan mayor índice en lo relacionado con lo laboral (tanto en acoso, como en hostigamiento). En lo que respecta al acoso sexual se reportó un 20% de incidentes, la misma cifra fue la que se observó en los casos de hostigamiento sexual. Estos números podrían representar una baja incidencia si se comparan con una gran variedad de estudios que revelan cifras mucho más altas, pero también es importante señalar que este diagnóstico se llevó a cabo con una muestra pequeña e intencional, por lo que es probable que, en un estudio con muestra aleatoria y significativa, el porcentaje de este problema se eleve.

La permanencia del problema de la desigualdad en esta institución deviene desde la organización de algunos funcionarios en la administración pública en el Municipio de Toluca, en el que se observa falta de voluntad para aplicar la normatividad relativa a impulsar acciones encaminadas al fomento de las relaciones igualitarias

entre mujeres y hombres (entre ellas la Unidad de Género), además de que el propio gabinete se encuentra masculinizado (mas 90% de las direcciones son ocupadas por varones); todo ello, aunado a la falta de interés en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las administraciones pasadas.

Finalmente, es importante señalar que, por lo encontrado durante el proceso de creación del presente diagnóstico, se asume que es necesaria la instalación de la Unidad de Género en el H. Ayuntamiento de Toluca, para atender prioritariamente los asuntos de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral (en la que principalmente se debe animar la participación de los hombres en el espacio doméstico y en el trabajo de cuidados y crianza), la atención y la creación de un protocolo para atender el acoso sexual y laboral y también la creación de un protocolo que atienda el hostigamiento sexual y laboral (ya que al ser problemas diferenciados, se tendrían que tomar medidas diferenciadas), el fomento de una cultura institucional que encamine la igualdad entre mujeres y hombres, así como el impulso de la paridad en puestos de dirigencia y la igualdad salarial. Estos cuatro ejes constituyen los puntos de atención prioritarios de las Unidades de Género (INMUJERES, 2018).

### Resultados de las entrevistas a funcionarios/as del H. Ayuntamiento de Toluca

CATEGORÍA	REGIDORA ENCARGADA DE LA COMISIÓN DE VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES	DIRECTOR DE BIENESTAR SOCIAL	ANÁLISIS
1.- Formación y experiencia en igualdad de género	Aunque tiene estudios de posgrado (Maestría y actualmente cursa el doctorado). No ha tenido formación académica y es la primera vez que tiene experiencia directa con situaciones de violencia y	No ha tenido formación académica y nunca ha trabajado con temas de mujeres y/o género	Es posible observar que ninguno de los dos funcionarios cuenta con formación ni experiencia en el tema de perspectiva de género.

CATEGORÍA	REGIDORA ENCARGADA DE LA COMISIÓN DE VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES	DIRECTOR DE BIENESTAR SOCIAL	ANÁLISIS
	desigualdades en contra de las mujeres		
<b>2.- Conocimientos generales acerca de la obligación de la creación de la Unidad de Género</b>	La regidora reconoce que la Unidad de Género es una obligación del gobierno municipal, pero existe falta de voluntad política para establecerla	Si bien tiene una idea de lo que es la Unidad de Género no cuenta con claridad respecto de lo que es y cuales son las funciones y atribuciones de la Unidad.	Hay poco conocimiento respecto de las funciones y necesidades de establecer la Unidad de Género en el H. Ayuntamiento de Toluca
<b>3.- Responsabilidades directas que debe ejecutar su área para el funcionamiento de la Unidad de Género:</b>	Identifica que su función es insistir en la creación de la Unidad de Género desde el cabildo, y después vigilar y supervisar que las acciones se estén llevando a cabo desde su lugar como edil.	No tiene claridad de cuales son las acciones que debe ejecutar desde sus áreas, justificando que es un tema nuevo que aún necesita adquirir madurez.	La regidora conoce las responsabilidades que desde su posición debe ejecutar. El director de bienestar no cuenta con dicha claridad.
<b>4.- Transversalización de las acciones para el cumplimiento del objetivo de la Unidad de Género</b>	Menciona el exhorto que se le ha hecho al presidente municipal para que se pronuncie a favor de la cero tolerancia al acoso y al hostigamiento. También señaló el impulso que ha dado para la creación del Instituto Municipal de la Mujer Descentralizado.	Es posible observar que, aunque tiene una representación de lo que es la transversalización de la perspectiva de género y en que se basa, no cuenta con un concepto claro y preciso, y por lo tanto, tampoco le fue posible explicar cómo se transversalizarían las acciones de las direcciones que están a su cargo con las acciones que debe ejecutar la Unidad de Género.	La regidora cuenta con mayor información acerca de lo que es la transversalización de género en el Ayuntamiento. El Director de Bienestar Social tiene poca claridad respecto del tema.
<b>5.- Presupuestos y recursos asignados para cumplir con las atribuciones que se plantean en la Gaceta de Gobierno del 10 de mayo de 2018</b>	No hay presupuestos para la Unidad, debido a que no existe una propuesta sobre el mismo para poder planear presupuestaciones.	No hay presupuesto debido a que el gobierno anterior no lo contempló en su presupuestación y planeación anual.	No existe un presupuesto destinado a la instalación y creación de la Unidad de Género.
<b>6.- Percepción de las desigualdades</b>	Reconoce que los altos puestos están ocupados de manera	Señala que hay casi una paridad perfecta en el personal que labora	Mientras que la Regidora identifica las desigualdades de



CATEGORÍA	REGIDORA ENCARGADA DE LA COMISIÓN DE VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES	DIRECTOR DE BIENESTAR SOCIAL	ANÁLISIS
<b>de género en el espacio laboral:</b>	desigual entre mujeres y hombres, sobre todo en los altos cargos, señalando que en el H. Ayuntamiento, más del 90% están ocupados por hombres. Señala que debe haber voluntad política para revertir estas estadísticas	en el H. Ayuntamiento. Considera que si los puestos más altos están ocupados por hombres no representa ninguna transgresión para las mujeres, porque en otros momentos, también las mujeres han ocupado cargos de dirección y no han violentado a los hombres.	género en la ocupación de los altos mandos del Ayuntamiento, el director de Bienestar Social asume que no es una desigualdad que haya un considerable mayor número de hombres ocupando los altos mandos y señala que, al menos en su área se ha alcanzado la paridad.
<b>7.- Medidas que se han tomado frente al acoso y hostigamiento</b>	Se ha dado acompañamiento para las quejas que se han presentado frente a su instancia	Señala que en su área nunca se han presentado casos de acosos y hostigamiento.	Debido a que no existe una unidad de género, algunas/os empleadas/os del Ayuntamiento buscan apoyo en la Comisión de Atención a la violencia donde han recibido acompañamiento en las quejas, mientras que de acuerdo con el testimonio del Director de Bienestar Social, no hay casos que atender en su área.

Los altos mandos en el H. Ayuntamiento de Toluca no cuentan con formación ni experiencia en el tema de perspectiva de género, aunque es importante mencionar que el hecho de ser mujer predispone a una mayor sensibilidad y comprensión en la materia, a pesar de no contar con estudios en ello, ya que el pertenecer a la población de mujeres pone en perspectiva la vivencia de la propia desigualdad. También se identifica una fuerte resistencia a adoptar el género de manera transversal en el ejercicio de la función pública, ya que no se reconoce como una

necesidad principal, además de que las situaciones que realmente representan desigualdades entre mujeres y hombres pasan desapercibidas y/o son minimizadas.

Es necesaria la sensibilización sobre este tema en las personas que ocupan cargos de dirección, que son quienes principalmente toman las decisiones, así como las consecuencias que traen para hombres y mujeres, así como para la misma organización

## **PROPUESTA**

El presente apartado tiene como propósito exponer la creación de la unidad de género al interior del H. Ayuntamiento de Toluca como propuesta de alternativa a los resultados encontrados en el diagnóstico llevado a cabo en la primera parte de este documento, teniendo como principales puntos de atención los siguientes: clima laboral que fomente la igualdad, la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral y la atención al acoso y al hostigamiento sexual y laboral.

La creación de las unidades de género obedece a la relevancia de visibilizar y analizar las necesidades diferenciadas que tienen hombres y mujeres con empleo en la administración e instituciones públicas, por ello se volvió de vital importancia buscar una estrategia que permitiera conocer dichas necesidades, con la finalidad de reestructurar la cultura institucional y vigilar que las acciones planteadas se ejecuten adecuadamente en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Es por estas razones, que, en respuesta a lo anteriormente mencionado, surgen las Unidades de Género, que tienen como base la institucionalización de la perspectiva de género y como deber la transversalización de la misma.

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

La institucionalización tiene su origen al interior de los movimientos feministas (principalmente en Europa y Estados Unidos) en la década de los sesenta. Su principal objetivo se centró en conseguir la igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En sus inicios se enfocó principalmente en resolver las desventajas prioritarias de las poblaciones de mujeres en situaciones

de fuertes desventajas económicas, educativas, laborales y en materia de derechos humanos (Cerva, 2017).

La institucionalización fue reconocida por parte de los gobiernos hasta 1995, después de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, la idea era que los gobiernos se comprometieran a construir mecanismos en cada uno de sus países para mejorar la situación de las mujeres. El resultado fue favorable, ya que 181 estados se comprometieron a integrarla en sus leyes, planes, programas y políticas (Ulloa, 2010).

En México, los inicios de la institucionalización surgieron alrededor de la década de los ochenta, con el surgimiento del Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (1980) y con la inserción de un alto número de militantes feministas a la academia, la política y la administración pública. Sin embargo, uno de los logros más importantes que constituyó la base de la institucionalización de la perspectiva de género fue la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en 2001. Más adelante comenzaron a instalarse los Institutos Estatales de las Mujeres en cada entidad. En el Estado de México, primero se instituyó el Instituto Mexiquense de la Mujer a finales del año 2000; en 2002 se sectorizó la Secretaría de Desarrollo Social, y finalmente, en 2006 se funda como tal el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (Barquet y Benítez, 2012).

La institucionalización de la perspectiva de género es un complejo proceso que busca reestructurar las pautas de socialización e interiorización de rutinas basadas en asimetría y exclusiones generadas a partir de las diferencias socialmente construidas entre mujeres y hombres por medio de la colocación de la perspectiva de género en la estructura organizacional, por ello, es necesario modificar las estructuras en las instituciones, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de hombres y mujeres. La institucionalización conlleva forzosamente la transformación de las reglas y normas de la cultura organizacional.

Incháustegui (1999: 86) define la institucionalización de la perspectiva de género como:

La inclusión de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno es resultado de un acuerdo político y un consenso dentro del propio Estado para elaborar programas, planes, reglas, normas, leyes, procedimientos operativos y estructuras para guiar y homogenizar los códigos, las rutinas, las acciones y las estrategias con el fin de que las prácticas sociales a favor de la igualdad de género se hagan regulares y limitar aquellas que fomenten organizaciones sociales basadas en la discriminación

Si bien la institucionalización de la perspectiva de género ha constituido un gran logro y reconocimiento por parte de los organismos internacionales, también es importante señalar que la institucionalización por **SÍ** misma no ha sido suficiente para dar cumplimiento a los objetivos que se ha planteado, por ello, debe ir seguida del proceso de transversalización que se expone en el siguiente apartado.

### *Transversalización de la perspectiva de género*

La transversalización de la perspectiva de género tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros en el marco cultural de la institución u organización. Se constituye como una estrategia para asegurar que la igualdad entre hombres y mujeres esté incluida en todas las fases del proceso de toma de decisiones de una organización, así como para monitorear que las decisiones que se tomen sean siempre tomando en cuenta tal perspectiva, con la finalidad de poder medir el impacto en la igualdad de género, así como de hacerla medible (Abril, 2008).

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de género (Barquet y Benítez, 2012, p. 25).

La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas también se dio como resultado de las críticas de las estrategias creadas en las instituciones que no modificaban las causas estructurales de la desigualdad de género, y que si bien mejoraban de manera temporal la situación de las mujeres, no ofrecían propuestas o acciones para eliminar lo que generaba su condición de subordinación por cuestiones de género, podían mejorar su posición, pero no su condición (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

Por ello, la transversalización implica en la práctica poner los temas de género en las agendas políticas, busca incorporar la perspectiva de género en las decisiones y en todas las etapas de la política pública (desde la planeación hasta la evaluación). Tiene como objetivo integrar las situaciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas, con el fin último de lograr la igualdad entre los sexos (Benavente y Valdés, 2014).

### *Unidad de género*

Las Unidades de Género han surgido como una alternativa de fomento de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, cuyo objetivo es contrarrestar las desigualdades de género y fomentar las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres en las instituciones públicas, principalmente en los temas de conciliación de la vida familiar y laboral, acoso y hostigamiento sexual y establecimiento de una cultura institucional que potencialice las relaciones igualitarias entre los sexos (Gobierno del Estado de México, 2018).

La propuesta radica en que estas unidades se establezcan en las dependencias gubernamentales y su principal propósito sea el fortalecimiento de la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de igualdad por medio de la creación de una cultura institucional que mejore el trato entre mujeres y hombres y coadyuve al logro de la igualdad de trato y oportunidades entre los sexos (Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2017). El buen funcionamiento de las mismas depende de una apropiada aplicación de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, lo cual, a su vez depende de la adecuada comprensión y especialización de las mencionadas categorías en la elaboración de las líneas y funciones aplicadas al objetivo que se han planteado.

Estas unidades tienen como propósito establecer mecanismos de acción que lleven a reducir la resistencia de la política interna de trabajo, del personal y del marco legal existente, a través de acciones que fomenten la institucionalización de la perspectiva de género que permitan aminorar las dificultades que se presentan en

las Entidades y Dependencias del Gobierno, para proporcionar un trato justo hacia las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2016).

En el caso del Estado de México, en la Gaceta de Gobierno del 10 de mayo de 2018 (Gobierno del Estado de México, 2018, p. 3) se decretó de manera oficial en el Capítulo Noveno Bis de las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia lo siguiente:

Artículo 34 Bis. - Las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.

Y sus atribuciones son las siguientes, de acuerdo con el artículo 34 ter (Gobierno del Estado de México, 2018, p. 3):

- I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;
- II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación
- III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;
- IV. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia;
- V. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente;
- VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y
- VII. Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas.

Como es posible dar cuenta, de acuerdo con la referencia del artículo 34bis, se decreta que tanto los organismos autónomos como los sistemas municipales deberán crear la Unidad de Género al interior de su institución, no obstante, esta situación no se ha visto aplicada directamente en la realidad, ya que el H. Ayuntamiento de Toluca no cuenta con dicha instancia, a pesar de que ha pasado más de un año de su decreto. La falta de la Unidad en el Gobierno Municipal de Toluca podría constituir una prueba de la falta de voluntad y de la resistencia de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias gubernamentales.

*Objetivo general de la Unidad de Género:*

Fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género a través del establecimiento de una cultura institucional que permita fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del H. Ayuntamiento de Toluca.

*Objetivos específicos de la Unidad de Género:*

1. Promover el clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres a través de estrategias tales como: la paridad de puestos, la contratación y selección de personal con perspectiva de género, el fomento de la igualdad de salarios y prestaciones y la divulgación del código de ética.
2. Encaminar las acciones referentes a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.
3. Prevenir y atender el acoso laboral y sexual, así como el hostigamiento y acoso sexual.

*Funciones*

1. Llevar a cabo las acciones encaminadas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género en el H. Ayuntamiento de Toluca.
2. Revisar las políticas laborales de la institución con la finalidad de eliminar los puntos que reproduzcan los estereotipos de género y/o fomenten la discriminación hacia las mujeres.
3. Implementar y monitorear las políticas encaminadas a la igualdad de género al interior de la organización proponiendo al presidente municipal constitucional los mecanismos oportunos para lograr la reducción de las desigualdades de género en el H. Ayuntamiento de Toluca.
4. Incorporar la perspectiva de género en las planeaciones o reformas que se lleven a cabo en la organización.
5. Dar a conocer e implementar el protocolo para la atención al acoso y hostigamiento sexual y laboral.
6. Orientar y supervisar las acciones enfocadas a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

7. Supervisar que todas las áreas conozcan y difundan el código de ética para las y los servidores públicos del H. Ayuntamiento de Toluca.
8. Evaluar y mejorar las estrategias para la capacitación y sensibilización en igualdad de género en el servicio público.
9. Promover investigaciones sobre el impacto de la institucionalización de la perspectiva de género al interior del H. Ayuntamiento de Toluca.



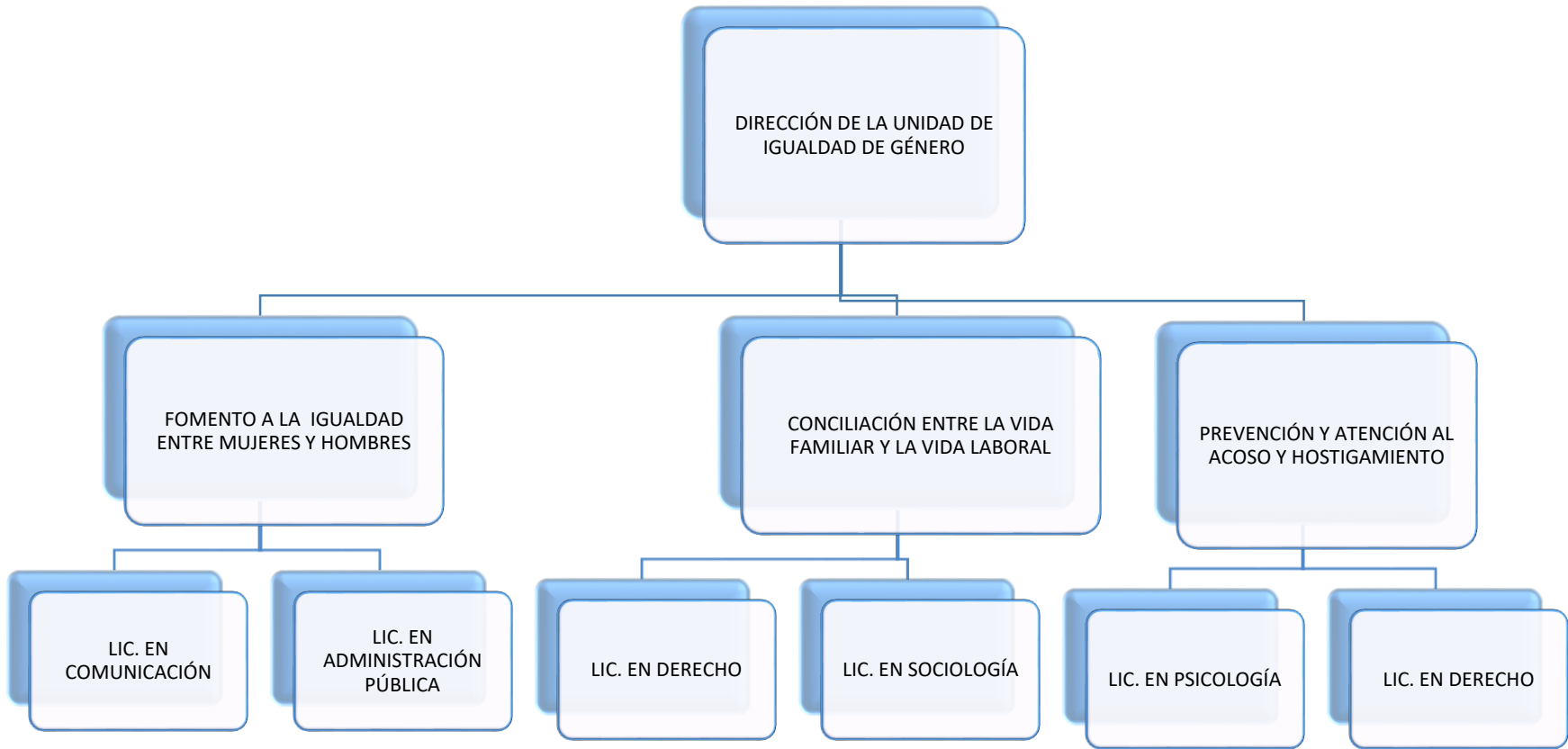
## Estructura orgánica de la Unidad de Género



1. Tesorería
2. Dirección General de Gobierno
3. Seguridad Pública
4. Cultura Física y Deporte

5. Administración
6. Medio Ambiente
7. Desarrollo Humano
8. Desarrollo Económico

9. Desarrollo Integral de la Familia
10. Agua y Saneamiento



## **Recursos humanos**

**Es de primer orden de importancia mencionar que todos/as los profesionales que formarían parte de la Unidad de Género deben tener formación y experiencia comprobable en perspectiva de género.**

- **Dirección de la unidad de género**

Profesional en áreas de las ciencias sociales (Derecho, Ciencias Políticas, Psicología, Sociología, Comunicación, etcétera)

Función: dirigir las tres áreas que pretenden dar cumplimiento al objetivo de la Unidad de Género, así como la supervisión de su cumplimiento en todas las áreas del H. Ayuntamiento de Toluca.

- **Jefe/a de Departamento de fomento a la igualdad entre mujeres y hombres**

Profesional en áreas de las ciencias sociales (Derecho, Ciencias Políticas, Psicología, Sociología, Comunicación, etcétera)

Funciones: coordinar las acciones encaminada a fomentar el clima laboral que facilite la igualdad entre mujeres y hombres

- **Jefe/a del Departamento de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral**

Profesional en áreas de las ciencias sociales (Derecho, Ciencias Políticas, Psicología, Sociología, Comunicación, etcétera)

Funciones: coordinar y supervisar las acciones encaminada a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar en todas las áreas del H. Ayuntamiento de Toluca.

- **Jefe/a del Departamento de prevención y atención al acoso y hostigamiento laboral y/o sexual**

Profesional en áreas de las ciencias sociales (Derecho, Ciencias Políticas, Psicología, Sociología, Comunicación, etcétera)

Funciones: coordinar la elaboración y posteriores modificaciones necesarias al protocolo de actuación para casos de acoso y/u hostigamiento sexual y/o laboral,

así como el fomento en el trabajo en el reconocimiento y prevención de esta problemática institucional.

- **Departamento de clima laboral que fomente la igualdad entre mujeres y hombres**

*Licenciado/a en Administración Pública:* la finalidad de este puesto es que el profesional pueda llevar a cabo planes y programas que fomenten las acciones encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres, alineándolos al plan municipal de desarrollo y al bando municipal, proponiendo los cambios necesarios a estos dos últimos para que incluya la perspectiva de género de manera transversal.

*Licenciado/a en Comunicación:* para coadyuvar en las campañas que fomenten la igualdad salarial, la paridad en los puestos de medios y altos mandos y la importancia de la capacitación en todos los niveles de desempeño.

- **Área de conciliación entre la vida familiar y laboral**

Licenciado/a en Derecho: para la elaboración y capacitación en la guía de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, así como para dar seguimiento a las acciones establecidas en la misma.

Licenciado/a en Sociología: para dar las sesiones de sensibilización y capacitación en las líneas de acción encaminadas a la vida familiar y a la vida laboral.

- **Área de prevención y atención al acoso y hostigamiento sexual y laboral**

Licenciado/a en Derecho: para el acompañamiento y asesoría legal de las víctimas que denuncien casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, así como en la creación y ajustes necesarios al protocolo de actuación.

Licenciado/a en Psicología: para el acompañamiento psicológico de las víctimas que denuncien casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. Debe ser el primer contacto que se encargue de la víctima, con la finalidad de evitar futuros procesos de revictimización.

### **Recursos materiales:**

- Dos oficinas: se propone la necesidad de dos oficinas con la finalidad de que en una trabaje el personal realizando labores cotidianas y la otra siempre esté disponible para atender los casos y seguimientos de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual.
- Diez escritorios: para cada uno de los profesionales, con la finalidad de que puedan realizar los productos anteriormente señalados, además de que al menos uno de ellos tendrá que estar en la oficina en la que se atiendan los casos de acoso y/u hostigamiento.
- Diez sillas para escritorio: para que cada profesionista tenga una silla para llevar a cabo las labores cotidianas, y para que también puedan usarse en la oficina en la que se atiendan los casos de acoso y/u hostigamiento.
- Seis computadoras de escritorio: para llevar a cabo las labores de informes, guías, capacitaciones, envío y recepción de información, y todo aquello que sea necesario para el uso de los profesionales.
- Una impresora: para imprimir los materiales necesarios para dar cumplimiento a las funciones de la unidad.
- Una gaveta: para guardar papelería.

### **Estrategia para establecer la Unidad de Género en el H. Ayuntamiento de Toluca**

Para poder hacer posible la instalación de la Unidad de Género en el H. Ayuntamiento de Toluca, será necesario entregar el diagnóstico a la Regidora que se encarga de la comisión de atención a la violencia contra las mujeres, para que, de esta manera, ella pueda exponer ante el H. Cabildo del Municipio la necesidad de que el Ayuntamiento cuente con dicho departamento en su estructura. Se buscará que la propuesta sea aprobada por los ediles, para que de esta manera sea posible proceder con los temas de la arquitectura orgánica y con base en ello se destine un presupuesto para su instalación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, Elba (2008), *Transversalización de la perspectiva de género en los programas de gobierno del Estado de Sonora*, Hermosillo: Instituto Sonorense de la Mujer.
- Arcadia, Leticia (2016), La conciliación de la vida familiar y de la vida laboral. *Trabajo de fin de grado*. La Rioja: Universidad de la Rioja.
- Armijo, Lorena (2018), "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género", *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, Vol. 28, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Barquet, Mercedes y Alejandra Benítez (2012), *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar en la igualdad*. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación/Tribunal Electoral.
- Benavente, María Cristina y Alejandra Valdés (2014), *Políticas públicas para la igualdad de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Bonino, Luis (2007), Las nuevas paternidades, disponible en [www.poder-judicial.go.cr/violencia\\_domestica/docs/08/05/2007](http://www.poder-judicial.go.cr/violencia_domestica/docs/08/05/2007). Consultado el 05 de octubre de 2019.
- Brunet Icart, Ignasi y Carlos Santamaría Velasco (2016), "La economía feminista y la división sexual del trabajo", *Culturales*, Vol. 4, Núm. 1, Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Cárdenas, Georgina (2019), "El principio de paridad de género y el incremento de las presidentas municipales en México: análisis comparativo del periodo 2005-2017", *Debate Feminista*, Año 29, Vol. 57, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Casas, Elisenda (2012), *Acoso sexual en el trabajo*, Madrid: Asepeyo.

- Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2017), *Hostigamiento sexual y acoso sexual*, Ciudad de México: CNDH.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2017), *Acoso laboral “mobbing”*, Ciudad de México, México: CNDH.
- Delgadillo, Leonor y Aida Mercado (2010), *Violencia laboral, una realidad incómoda: estudios de caso desde una perspectiva de género*, Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diario Oficial de la Federación (01 de febrero de 2007), “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007) (01 de junio de 2019).
- Díaz, Laura (2013), “La entrevista, recurso flexible y dinámico”, *Investigación en educación médica*, Vol. 2, Núm. 7, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Encuesta Nacional de Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016), *Principales resultados. Presentación Ejecutiva*. México: INEGI.
- Etchbery Rojas, Lorena Dennise (2017), “Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena”, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, núm. 24, Córdoba: Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad.
- Galhardi, Regina (2007), “Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 4, Ciudad de México: Universidad Autónoma Nacional de México.
- Gobierno del Estado de México (2018), “De las Unidades de Género”, en *Gaceta de Gobierno*, 10 de mayo de 2018, Toluca: Gobierno del Estado de México.
- Horbath, Jorge y Amalia Gracia, (2014), “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial de México”, *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. 14, núm. 45, Chetumal: El Colegio de la Frontera Sur.

Incháustegui Romero, Teresa (1999), "La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones", *Revista de Estudios de Género La Ventana*, Núm. 10, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018), *Estadísticas a propósito del día de la Administración Pública*. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/publica2018\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/publica2018_Nal.pdf). (16 de septiembre de 2019).

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (2017), *Unidad de Género*, Monterrey: Gobierno de Nuevo León.

Instituto Nacional de las Mujeres (2018), México: Gobierno de México/INMUJERES/INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres (2016), *Unidad de Género*, Ciudad de México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres (2010), Protocolo para la Atención de casos de acosos y hostigamiento sexual, Coahuila: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género*, Ciudad de México: INMUJERES.

Jiménez, Jorge, Marleny Carmona, María del Pilar Sánchez (2017), Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. Papeles de población. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

Lamas, Marta. (1995). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *La Ventana, Revista Semestral Del Centro De Estudios De Género*, No. 1, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

León, Magdalena (2003) *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Argentina: CLACSO.



- Maier, Elizabeth (2011), "Diagnóstico de conocimiento, actitudes y estrategias de equidad de género en servidoras y servidores públicos de primer nivel en Baja California", *Frontera Norte*, Vol. 23, Núm. 46, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Ministerio de Igualdad, (2010), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid: Gobierno de España.
- Montesinos, Rafael (1996), "Vida cotidiana, familia y masculinidad", *Sociológica*, Año 11, Número 31, Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Mora, Enrico y Margot Pujal Llombart (2018), "El cuidado: más allá del trabajo doméstico", *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 80, Núm. 2, Ciudad de México: UNAM.
- Organización Panamericana de la Salud (2015), *Violencia contra la mujer*, disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_topics&view=article&id=424&Itemid=41004&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=424&Itemid=41004&lang=es) (01 de junio de 2019).
- Otzen, Tamara y Carlos Manterola, (2017), "Técnicas de muestreo sobre una población a estudio", *Int. J. Morphol*, Vol. 35, Núm. 1, Chile: Universidad Autónoma de Chile.
- Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (2015), Metodología mixta: su aplicación en Mexico en el campo de la demografía, *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 30, Núm. 3, Ciudad de México: El Colegio de México
- Pateman, Carol. (1996). "Críticas feministas a la dicotomía público/privado", en Castells, Carme. *Críticas feministas a la dicotomía público/privado*, págs. 31-52.
- Salguero, Alejandra (2006), "Identidad, responsabilidad familiar y ejercicio de la paternidad en varones del Estado de México", *Papeles de Población*, Vo. 12, Núm. 48, Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Sánchez Muñoz, Cristina; Elena Beltrán Pedreira y Silvina Álvarez. (2001). "Feminismo liberal, radical y socialista", en Beltrán Pedreira, María Elena y Virginia Maquieira D'Angelo, *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza. Pp. 75-125.
- Scarone, Mireya (2014), "Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California", *Región y Sociedad*, Núm. 4, Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Scott, Joan (1996), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, Marta, compiladora, en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Ciudad de México: PUEG.
- Serret, Estela y Jessica Méndez (2011), *Sexo, género y feminismo*, México: Suprema Corte de Justicia.
- Serret, Estela (2008), *Qué es y para qué sirve la perspectiva de género*, Oaxaca: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Serret, Estela, (2008), *Discriminación de género, las inconsecuencias de la democracia*, Ciudad de México: CONAPRED.
- Ulloa, Citlalin (2010), La institucionalización de la perspectiva de género en México: una política pública en transición, *Revista Análisis Público*, Chile: Universidad de Valparaíso.

# **A N E X O S**

## RESULTADOS POR TABLA DE LA ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE TOLUCA

Tabla 1. Edades de hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Edades</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>18-25</b>	8	40%
<b>26-35</b>	10	50%
<b>36-45</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 2. Edades de mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Edades</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>18-25</b>	4	10%
<b>26-35</b>	10	25%
<b>36-45</b>	20	50%
<b>46-55</b>	4	20%
<b>56-65</b>	2	5%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 3. Número de hijos/as de los hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Hijos/as</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>0</b>	16	80%
<b>1</b>	4	20%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 4. Número de hijos/as de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Hijos/as</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>0</b>	18	45%
<b>2</b>	14	35%
<b>3</b>	6	15%
<b>4</b>	2	5%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 5. Estado conyugal de hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Estado conyugal</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltero</b>	14	70%
<b>Casado</b>	4	20%
<b>Unión Libre</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 6. Estado conyugal de mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Estado Conyugal</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltera</b>	20	50%
<b>Casada</b>	14	35%
<b>Divorciada</b>	4	10%
<b>Viuda</b>	2	5%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 7. Escolaridad de los hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Escolaridad</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bachillerato/técnica</b>	2	10%
<b>Licenciatura</b>	12	60%
<b>Especialidad</b>	4	20%
<b>Maestría</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 8. Escolaridad de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Escolaridad</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Secundaria</b>	6	15%
<b>Bachillerato/técnica</b>	18	45%
<b>Licenciatura</b>	12	30%
<b>Especialidad</b>	2	5%
<b>Doctorado</b>	2	5%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 9. Años de los hombres laborando en la institución

<b>Hombres</b>		
<b>Años laborando</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de un año</b>	14	70%
<b>1 a 3 años</b>	4	20%
<b>4 a 7 años</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 10. Años de las mujeres laborando en la institución

<b>Mujeres</b>		
<b>Años laborando</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de un año</b>	10	25%
<b>1 a 3 años</b>	2	5%
<b>4 a 7 años</b>	8	20%
<b>8 a 11 años</b>	2	5%
<b>12 a 15 años</b>	2	5%
<b>16 a 20 años</b>	6	15%
<b>21 a 25 años</b>	2	5%
<b>26 años o más</b>	8	20%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 11. Tipo de contratación de los hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Tipo de contratación</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Por contrato</b>	2	10%
<b>De confianza</b>	18	90%
<b>Total</b>	20	100

Tabla 12. Tipo de contratación de mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Tipo de contratación</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Por contrato</b>	16	40%
<b>Sindicalizado</b>	18	45%
<b>De confianza</b>	6	15%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 13. Puestos que ocupan los hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Puesto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Asistente en regiduría</b>	10	50%
<b>Auxiliar de regiduría</b>	8	40%
<b>Administrativo</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 14. Puestos que ocupan las mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Puesto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Asistente en regiduría</b>	18	45%
<b>Auxiliar de regiduría</b>	12	30%
<b>Regidora</b>	2	5%
<b>Encargada de área</b>	2	5%
<b>Administrativa</b>	2	5%
<b>Auxiliar general</b>	4	10%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 15. Áreas del ayuntamiento en que laboran los hombres

<b>Hombres</b>		
<b>Área</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Regiduría</b>	18	90%
<b>Dirección</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 16. Áreas del ayuntamiento en que laboran las mujeres

<b>Mujeres</b>		
<b>Área</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Regiduría</b>	24	60%
<b>Dirección</b>	6	15%
<b>Sindicatura</b>	2	5%
<b>Presidencia</b>	2	5%
<b>Servicios Generales</b>	6	15%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 17. Puestos acordes con la profesión de los hombres

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	18	90%
<b>No</b>	2	10%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 18. Puestos acordes con la profesión de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	35	85%
<b>No</b>	6	15%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 19. Percepción de los hombres

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	16	80%
<b>No</b>	4	20%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 20. Percepción de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	28	70%
<b>No</b>	12	30%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 21. Percepción de los hombres respecto de qué a las mujeres les cuesta más trabajo ascender laboralmente

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%



Tabla 22. Percepción de las mujeres de qué a las mujeres les cuesta más trabajo ascender laboralmente

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>0-5</b>	14	70%
<b>6-10</b>	6	30%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 23. Horas dedicadas al trabajo doméstico de los hombres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	12	30%
<b>No</b>	28	70%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 24. Horas dedicadas al trabajo doméstico de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>0-5</b>	18	45%
<b>6-10</b>	8	20
<b>11-15</b>	2	5%
<b>16-20</b>	2	5%
<b>21-25</b>	2	5%
<b>26-30</b>	4	10%
<b>31-35</b>	2	5%
<b>35-40</b>	0	0%
<b>41 o mas</b>	2	5%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 25. Percepción de descalificación del trabajo de los hombres

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	0	0%
<b>No</b>	20	100%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 26. Percepción de descalificación del trabajo de las mujeres

<b>Mujeres</b>		
----------------	--	--

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	14	35%
<b>Hombres</b>	26	65%
<b>Total</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 27. Acoso sexual en los hombres

Tabla 28. Acoso sexual en las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	3	25%
<b>No</b>	32	80%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 29. Testigos hombres de acoso sexual hacia las compañeras

Tabla 30. Testigos mujeres de acoso sexual hacia las compañeras

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	8	20%
<b>No</b>	32	80%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 31. Hostigamiento sexual hacia los hombres

Tabla 32. Hostigamiento sexual hacia las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 33. Testigos hombres de hostigamiento sexual hacia las compañeras

Tabla 34. Testigos mujeres de hostigamiento sexual hacia las compañeras

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 35. Percepción de los hombres respecto de las complicaciones por embarazo

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	1	5%
<b>No</b>	19	95%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 36. Percepción de las mujeres respecto de las complicaciones por embarazo

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje

<b>Si</b>	8	20%
<b>No</b>	32	80%
<b>Hombres</b>	40	100%
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	0	0%
<b>No</b>	20	100%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 37. Conocimiento de los hombres respecto de solicitud de prueba de embarazo

Tabla 38. Conocimientos de las mujeres respecto de solicitud de prueba de embarazo

<b>Hombres</b>		
<b>Mujeres</b>	Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	10	50%
<b>No</b>	10	50%
<b>Total</b>	20	100%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 39. Percepción de los hombres respecto de apoyo de los/as jefes/as

Tabla 40. Percepción de las mujeres respecto del apoyo de los jefes/as

<b>Mujeres</b>		
<b>Hombres</b>	Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	13	65%
<b>No</b>	7	35%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 41. Capacitación en temas de género para hombres

Tabla 42. Capacitación en temas de género para mujeres

<b>Hombres</b>		
<b>Mujeres</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	16	40%
<b>No</b>	24	60%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 43. Importancia de la Unidad de Género para los hombres

Tabla 44. Importancia de la Unidad de Género para las mujeres

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	36	90%
<b>No</b>	4	10%
<b>Total</b>	40	100%

Tabla 45. Acoso laboral hacia los hombres

Tabla 46. Acoso laboral hacia las mujeres

<b>Hombres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	0	0%
<b>No</b>	20	100%
<b>Total</b>	20	100%

Tabla 47. Percepción de hombres acerca de discriminación por orientación sexual

Tabla 48 Percepción de mujeres acerca de discriminación por orientación sexual

<b>Mujeres</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	0	0%
<b>No</b>	40	100%
<b>Total</b>	40	100%

## *RESULTADOS ENTREVISTAS*

### **Entrevista No. 1**

Resultado de la entrevista a la Regidora encargada de la Comisión de Violencia contra las Mujeres del Municipio de Toluca de acuerdo con las categorías propuestas previamente, llevada a cabo el 8 de mayo de 2019 a las 13.30 horas, con una duración de 15 minutos.

*1.- Formación y experiencia en igualdad de género:* a pesar de tener estudios de posgrado y una larga experiencia en la Administración Pública no había trabajado temas de género ni cuenta con formación académica en el tema. Es su primera incursión en el tema de género.

“Estudié la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública en la Universidad Autónoma del Estado de México, tengo la maestría en Administración Pública, tengo dos diplomados, uno por la Universidad Iberoamericana en técnicas de cabildeo y posicionamiento político y otro en análisis político por el CIDE, actualmente curso la licenciatura en Derecho y estoy en la parte final de mi doctorado en Administración Pública en la Universidad Anáhuac. En mi experiencia laboral tengo ya 15 años, he tenido la posibilidad de trabajar en gobierno federal, estatal y ahora en el municipal, he trabajado en el poder ejecutivo, en la Secretaría de Educación Pública, he sido coordinadora de proyectos especiales en la Secretaría de Finanzas, en la cámara diputada federal, también he estado en la comisión de asuntos electorales y en la docencia en la Universidad Autónoma del Estado de México [...] no he tenido una formación académica en género como tal [...] en la comisión ha sido mi primer incursión en el tema de género”

*2.- Conocimientos generales acerca de la obligación de la creación de la Unidad de Género:* la funcionaria conoce la obligación del municipio respecto de la creación de la Unidad de Género. Ella identifica una falta de voluntad y de interés en el tema por parte del presidente municipal, ya que ni siquiera ha dado el ejemplo teniendo un gabinete paritario.

“La administración pasada no tuvo avances concisos ni significativos en el tema [...] es necesario trabajar en la toma de decisiones impulsadas por mujeres, actualmente de los 11 directores sólo una es mujer y está encargada de la Dirección de Medio Ambiente. Tendría que manejarse una cuota de paridad respecto de los medios mandos y superiores”

*3.- Responsabilidades directas que debe ejecutar su área para el funcionamiento de la Unidad de Género:* Proponer y vigilar que se esté transversalizando la perspectiva de género, y a su vez, estará supervisando a la Unidad para que lleve a cabo sus propias acciones y funciones. Ello con la finalidad de coadyuvar a que se le dé cumplimiento a la transversalización en todo el organismo.

Tendría la propia función del cabildo, como regidora es observar que se esté dando cumplimiento la unidad de género lo que corresponde y a su vez dando cumplimiento a un objetivo mayor, para medir permanente los avances de las acciones emprendidas.

*4.- Transversalización de las acciones para el cumplimiento del objetivo de la Unidad de Género:* para poder transversalizar las acciones desde su área, la comisionada ha presentado el proyecto de la creación del Instituto de la Mujer como órgano descentralizado, para que en dicho Instituto se pueda establecer la Unidad de Género. Actualmente se espera la respuesta de la cámara legislativa local.

“Se ha hecho un exhorto al presidente para que haga un pronunciamiento respecto de la cero tolerancia frente al acoso y al hostigamiento, para dar apoyo a las mujeres que viven violencia de cualquier tipo [...] En esta administración estamos en espera de que surja el tema del Instituto Municipal de la Mujer, donde puedan darse las funciones específicas y para que dependa directamente del alcalde para ejercer la transversalidad de la perspectiva de género, pero estamos esperando este reajuste para ver como quedaría la estructura y el tema del personal”

*5.- Presupuestos y recursos asignados para cumplir con las atribuciones que se plantean en la Gaceta de Gobierno del 10 de mayo de 2018:* no existen presupuestos asignados específicamente para la Unidad, ya que no hay una propuesta que oriente una estimación aproximada.

“No hay un presupuesto asignado, no hay números específicos, debido a que no hay una propuesta de creación, entonces tendría que hacer primero una propuesta, para que pueda asignarse un presupuesto, por eso es necesario esperar la creación del Instituto Municipal de la Mujer, para someter la propuesta de la Unidad y sea posible asignar un presupuesto”

*6.- Percepción de las desigualdades de género en el espacio laboral:* la comisionada piensa que tiene que ver con la falta de voluntad por parte del presidente municipal, ya que no ha dado el ejemplo con la paridad e igualdad en su propio gabinete, de 11 direcciones sólo una está a cargo de una mujer (medio ambiente), además de que las administraciones anteriores tampoco tuvieron avances significativos ni concisos sobre el tema

Todo tendría que darse con base en la voluntad del alcalde, y en segunda tenemos que apretar la normatividad para que la perspectiva de género se vea reflejada en el H. Ayuntamiento [...] No hay visión de políticas públicas en condiciones de género, quien es el encargado de la administración desde ahí se tendrían que estar armando los gabinetes con igualdad y paridad, te repito que sólo hay una mujer ocupando una de las 11 direcciones. Hay falta de voluntad desde la jefatura de la administración pública.

*7.- Medidas que se han tomado frente al acoso y hostigamiento:* el acoso y hostigamiento es un eje prioritario que atienden las Unidades de Género, al no existir ésta en el H. Ayuntamiento de Toluca, no existe tampoco un protocolo que oriente al personal acerca de cómo proceder frente a estas situaciones, no obstante, la regidora encargada de la Comisión de Atención a la Violencia contra las Mujeres, así como el personal que en ella labora, han llevado a cabo acciones tales como acompañamiento, seguimiento y canalización a las instancias correspondientes



“No tenemos un protocolo como tal [...] si se han recibido quejas de acoso y hostigamiento, nos han pedido que les demos seguimiento con la finalidad de que aquellos señalados por acoso y hostigamiento no pudieran volverse a incorporar a la administración pública, también hemos dado acompañamiento y seguimiento en las instancias correspondientes respecto de los que nos compete como cabildo y como comisión”

## **Entrevista No. 2**

Resultados de la entrevista al Director General de Bienestar Social llevada a cabo el 18 de junio de 2019, con una duración de 40 minutos. Es importante mencionar que, como director general, tiene diferentes direcciones de las que se encarga, entre las que se encuentra la Dirección del Atención de la Mujer del H. Ayuntamiento de Toluca.

*1.- Formación y experiencia en igualdad de género:* el director general es licenciado en Contaduría, tiene un diplomado en proyectos de inversión, un diplomado en funciones de la hacienda pública y una maestría en auditoría (de la que aún no obtiene el grado). En su experiencia en la administración pública ha fungido como asesor de alcaldes y ha sido asesor hacendario en la cámara de diputados. Al preguntarle si tiene alguna formación en temas de perspectiva de género, respondió que es un tema nuevo que debe adquirir madurez, haciéndolo parecer nuevamente un tema “de moda” o “reciente”, siendo que el género y los intentos de su inclusión en el gobierno llevan más de 100 años de persistencia en México. Además, incluyó la temática de género en los Derechos Humanos, que si bien, están relacionados, no son lo mismo.

“Es un tema nuevo, que debe adquirir cierta madurez, hasta hace 15 o 20 años este tema de derechos humanos, hasta ahora que la Secretaría de Justicia contempla como un tema más formal a los derechos humanos”

### *2.- Conocimientos generales acerca de la obligación de la creación de la Unidad de Género*

El funcionario mostró desconocimiento respecto de lo qué es la Unidad de Género y de las acciones que su Dirección General debe ejecutar para el adecuado funcionamiento de la Unidad de Género, al respecto comentó que sólo sabe que es un espacio para las servidoras públicas y que hay una comisión que va a formarse, sugirió cual podía ser la estructura en la constitución de dicha comisión, además de que señaló que el ayuntamiento podría estar ejecutando el funcionamiento de la Unidad en 20 días a partir de la entrevista.

Es el espacio donde las servidoras públicas [...] donde la presidenta de la comisión debería ser la defensora de los derechos humanos para atender los acuerdos en unidad de género [...] en esta transversalidad que tu mencionas debería estar el DIF, la Secretaría Técnica del Ayuntamiento, la dirección de seguridad, porque como tu mencionabas, debe ser un tema de transversalidad para atender la normatividad [...] el ayuntamiento ha hecho lo propio para que se ejecute, y creo que en unos 20 días se podría estar ejecutando.

*3.- Responsabilidades directas que debe ejecutar su área para el funcionamiento de la Unidad de Género:* el funcionario también desconoció las responsabilidades directas que deben ejecutar las direcciones que se encuentran a su cargo, pero hizo énfasis nuevamente en que la perspectiva de género es un tema nuevo que el gobierno municipal no desea dejar de atender, y desvió la conversación hacia datos históricos imprecisos (tales como el dato del primer congreso de mujeres en México que probablemente confunda con la Primera Conferencia de la Mujer), pero no le fue posible identificar cuáles son las funciones que deben ejecutar las áreas que tiene a su cargo.

Es un tema nuevo... no es un tema que ningún gobierno quiera hacer a un lado, es una lucha de las mujeres, tu recordaras que por los años 70 se dio el primer congreso de la mujer, estuvo Isabel Allende y otros personajes muy importantes para pedir la igualdad de derechos de la mujer, que por cierto están consagrados como derecho humano.

*4.- Transversalización de las acciones para el cumplimiento del objetivo de la Unidad de Género:* el funcionario tiene una idea de lo que es la transversalidad, al hacer mención de que debe ser el cuidado de los derechos humanos de las mujeres en todas las áreas del H. Ayuntamiento y que se fundamenta en las leyes de Acceso a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades; sin embargo, asocia la transversalización también con la creación del Instituto Municipal de la Mujer y con el empoderamiento de las mujeres. Es posible observar que, aunque tiene una representación de lo que es la transversalización de la perspectiva de género y en que se basa, no cuenta con un concepto claro y preciso, y por lo tanto, tampoco le fue posible explicar cómo se transversalizarían las acciones de las direcciones que están a su cargo con las acciones que debe ejecutar la Unidad de Género.

Es el cuidado de los derechos de las mujeres de manera transversal en cualquier área del ayuntamiento, es el diseño, el enfoque... si se ha dado, no sólo en Toluca, en todo el país, se cuenta con el Instituto de la Mujer, hace unos días la cámara local de diputados aprobó la creación del primer instituto descentralizado de la mujer [...] de ahí se despliegan acciones como es la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia y su reglamento y

de ahí está también a ley de igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, atendiendo a esto hay una consolidación importante de la consolidación de la mujer, para el empoderamiento de la mujer y el correspondiente patrocinio que se da para alguna queja

También señaló que, si no se ha puesto la atención necesaria para el establecimiento de la Unidad de Género, se debe a una falta de voluntad política por parte del anterior presidente municipal, y por lo mismo, por la falta de destinación de presupuesto para la misma. Es importante recordar que el actual gobierno pertenece a un partido de oposición respecto del partido al que pertenecía el alcalde anterior.

La falta de presupuesto, la falta de voluntad del anterior alcalde entonces no sólo es Toluca, hay muchos municipios que tienen recomendaciones por parte del Dr. Olvera y que en otros lados se ha hecho lo mismo, porque es una mecánica de generar los presupuestos y las fórmulas.

*5.- Presupuestos y recursos asignados para cumplir con las atribuciones que se plantean en la Gaceta de Gobierno del 10 de mayo de 2018:* el funcionario explicó que los presupuestos deben programarse para todo un año de trabajo, y el gobierno que se encontraba al frente en 2018 no hizo ninguna programación de presupuestos para la Unidad de Género, por ello, el Director habló de la importancia de poder reconducir en favor de la Unidad de Género para algunos recursos que no se encuentran etiquetados

En 2018 no se presupuestó, los demás gobiernos no hicieron absolutamente nada... este año existen recursos presupuestados que de manera directa o indirecta ayudaran

*6.- Percepción de las desigualdades de género en el espacio laboral:* el funcionario opina que en el H. Ayuntamiento existe una paridad casi perfecta, debido a que en las direcciones (antes subdirecciones), en las jefaturas de departamento y en el personal operativo ocupan los lugares mujeres y hombres casi por igual. Al preguntarle por las once direcciones generales (que son los puestos más altos en el organigrama, y por lo consiguiente, los que están mejor remunerados) que están ocupadas por hombres en más del 90%, respondió que no le parece que no le parece que sea una transgresión, ya que en otras administraciones ha habido mayor presencia de mujeres que de hombres en las direcciones generales. No obstante, reconoce que esta situación tendrá que cambiar a manera de “obligación” con la reciente ley de paridad que deberá aplicarse en los tres niveles gubernamentales.

Entre 2012 y 2015 hubo un número importante de directoras mujeres y no por eso estaban transgrediendo o violentando en contra de los hombres; o porque tres años después el anterior alcalde tuvo más hombres que mujeres tampoco transgrede nada, ahora con la nueva ley, pues ya se va a obligar, pero creo que depende de cada alcalde de acuerdo con su mecanismo [...] En la dirección de bienestar social la directora de cultura es mujer, la directora de convivencia social es mujer, la encargada del despacho es mujer y solamente programas sociales es hombre y la de los jóvenes que es hombre, así en los departamentos el número de hombres y mujeres es muy igualitario y en el área staff es lo mismo. Si tú lo evalúas hay una paridad casi perfecta, está muy equilibrado el género.

*7.- Medidas que se han tomado frente al acoso y hostigamiento:* de acuerdo con el testimonio del Director de Bienestar Social, hasta el momento en su área, no se han presentado casos de acoso sexual y/o laboral ni de hostigamiento sexual y/o laboral; no obstante reconoce, que el presidente municipal ha sido firme en la atención y sanción a cualquiera de las problemáticas, a través de pronunciamientos en los que no habrá tolerancia frente a este tipo de violencia.

Hasta el momento no, pero el presidente nos pidió tener plática con las direcciones de área y yo tuve un pronunciamiento al respecto y que no se tendría ningún tipo de contemplación y quien sancionaría es la controlaría. En esta dirección no ha habido ningún tipo de queja al respecto o señalamiento.