



**El H. Ayuntamiento de Ecatepec de Morelos, a
través del Instituto de Apoyo a la Mujer**

Presenta como parte del:

**Programa de Cultura
Interinstitucional para la Igualdad
Sustantiva entre Mujeres y Hombres**

El

**“Diagnostico Situacional con
Perspectiva de Género”**

Como producto del:

“PROGRAMA FODEIMM-2011

1. INTRODUCCIÓN

Como parte de los compromisos establecidos con el FODEIM. En el PROGRAMA DE CULTURA INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AYUNTAMIENTO DE ECATEPEC., se realizó este estudio diagnóstico situacional que da respuesta al requisito 4.1.2 del Modelo de Equidad de Género .

El diagnóstico se realiza con base en dos encuestas que se aplicaron entre el personal de las diferentes direcciones del H Ayuntamiento de Ecatepec, y que reflejaron las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven las mujeres y los hombres en materia de equidad.

En el Diagnóstico situacional abarco un 10% del total de trabajadores del Ayuntamiento, esto es 603 trabajadores de un total de 6,039 trabajadores. (Dato proporcionado en Marzo del 2011)

Las encuestas se basan en tres tópicos claves en equidad de género, como son: hostigamiento sexual, discriminación y clima laboral. De acuerdo con los resultados del presente diagnóstico, La Red interinstitucional municipal para la igualdad (RIMPI) determinará cuáles son las acciones prioritarias que se deben realizar para lograr el acceso igualitario de oportunidades entre hombres y mujeres.

Finalmente, implementará estas acciones según su prioridad, a través de acciones afirmativas o a favor, del personal necesario para lograr ascensos equitativos, e instituir un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y violencia labora

1.1 Objetivos:

Como parte de la implementación del programa de cultura interinstitucional para la igualdad entre el hombre y la mujer en el ayuntamiento de Ecatepec se llevó a cabo el estudio diagnóstico con dos

1.2 Recopilación de datos:

La información que se recopila para este diagnóstico de Equidad de género debe ser cuantitativa y cualitativa.

La información cuantitativa recopila datos relacionados a las **Características generales del personal de la organización como son:**

- Sexo
- Edades por sexo
- Nivel de estudio por sexo

- **Distribución de datos estadísticos segregados por sexo disponibles en la organización.**

La información cualitativa se obtuvo a través de:

- ✓ **Encuestas de clima organizacional:**
- ✓ **Encuesta de hostigamiento y acoso sexual**

Además dentro del estudio diagnostico se desarrollaran e identificarán indicadores relacionados a:

- Segregación Ocupacional
- Salario Promedio
- Hostigamiento Sexual

2. Características generales del personal de la institución:

2.1 Características de la población

POBLACION TOTAL: 6039 trabajadores y trabajadoras

DISTRIBUCION POR PUESTO

	Mujeres	Hombre	Total
Cuerpo edilicio	8	14	22
Director	1	20	21
Subdirector	7	39	46
Jefe de departamento	23	76	99
jefe de proyecto	18	17	35
Jefe de oficina/unidad	73	124	197
Coordinador	8	26	34
Otros	1742	3843	5585
	1880	4159	6039

PERSONAL POR GRUPO DE EDADES, SEXO Y PUESTO:

No fue posible contar con esta información.

2.2 Índice de segregación ocupacional en el ayuntamiento:

Dentro del diagnóstico se elaboró un índice de segregación ocupacional para cuantificarla.

Cuando se aplica a la discriminación sexual, este índice tiene por objeto mostrar el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de ocupación para que estuvieran distribuidas entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los varones.

El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor (más cerca de 1), es mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuido en las mismas proporciones entre las ocupaciones.

El porcentaje de hombres es de: 68.87% y el de mujeres es de: 31.13 %

El índice de segregación ocupacional en el ayuntamiento de Ecatepec es de 0.19%

	TOTAL		GRAN	2a	2b	2c	3a	3b	3c	(4)=(2c)-(3c)
CATEGORIA	H	M	TOTAL	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES	MUJERES	MUJERES	MUJERES	Diferencias
	Hombres	Mujeres	Total	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de hombres	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de mujeres	%
Cuerpo edilicio	14	8	22	14	63.64%	0.23%	8	36.36%	0.13%	0.10%
Director	20	1	21	20	95.24%	0.33%	1	4.76%	0.02%	0.31%
Subdirector	39	7	46	39	84.78%	0.65%	7	15.22%	0.12%	0.53%
Jefe de departamento	76	23	99	76	76.77%	1.26%	23	23.23%	0.38%	0.88%
jefe de proyecto	17	18	35	17	48.57%	0.28%	18	51.43%	0.30%	0.02%
Jefe de oficina/unidad	124	73	197	124	62.94%	2.05%	73	37.06%	1.21%	0.84%
Coordinador	26	8	34	26	76.47%	0.43%	8	23.53%	0.13%	0.30%
Otros	3843	1742	5,585	3,843	68.81%	63.64%	1,742	31.19%	28.85%	34.79%
Personal General	4,159	1,880	6,039	4,159	68.87%	68.87%	1,880	31.13%	31.13%	
TOTALES										37.77%
PORCENTAJES TOTALES	68.87%	31.13%	100.00%	El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1 , y cuanto más alto sea el valor (más cerca a 1), mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuido en las mismas proporciones entre las ocupaciones.						
Índice de segregación ocupacional	18.89%	18.89%	0.19%							

2.3 Indicador salarial

El índice salarial se obtiene con los datos de salarios por puesto y por mujer y hombre que desempeñan cada puesto.

En este caso no se contó con la información específica para poder presentar un cálculo el indicador de salario promedio

3. Resultados de la encuesta de clima laboral

3.1 Clima laboral

Entendemos por Clima Laboral el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que trabajan en un lugar y que influyen sobre su conducta.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre la comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de acciones enfocadas a mejorar el ambiente laboral.

3.2 Mecanismos de aplicación de encuestas

La propuesta inicial para el levantamiento de encuestas fue a través de reuniones masivas donde los trabajadores asistieron a una plática de sensibilización en el tema de equidad de género y posteriormente contestaron las encuestas. Esta mecánica permitió que las respuestas al cuestionario se dieran en forma fluida y segura, ya que el personal que coordinó esta actividad era externo al ayuntamiento.

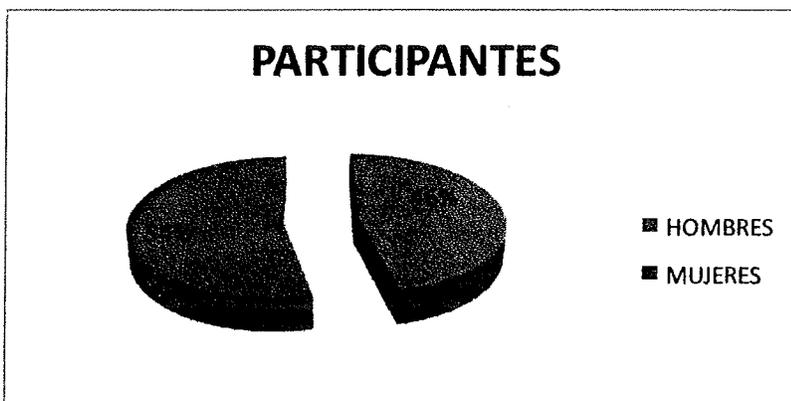
Para contar con el número de personas representativas del total de trabajadores del ayuntamiento se implementó otro mecanismo que nos asegurara respuestas espontaneas y confiables. Esto se realizó en reuniones por áreas con grupos pequeños de trabajadores. Donde igualmente se dio información para sensibilizar a los trabajadores y posteriormente contestaran sus encuestas con seguridad y confianza.

3.3 Análisis de resultados

TOTAL DE
PARTICIPANTES EN LA
MUESTRA
ENCUESTADA: 628

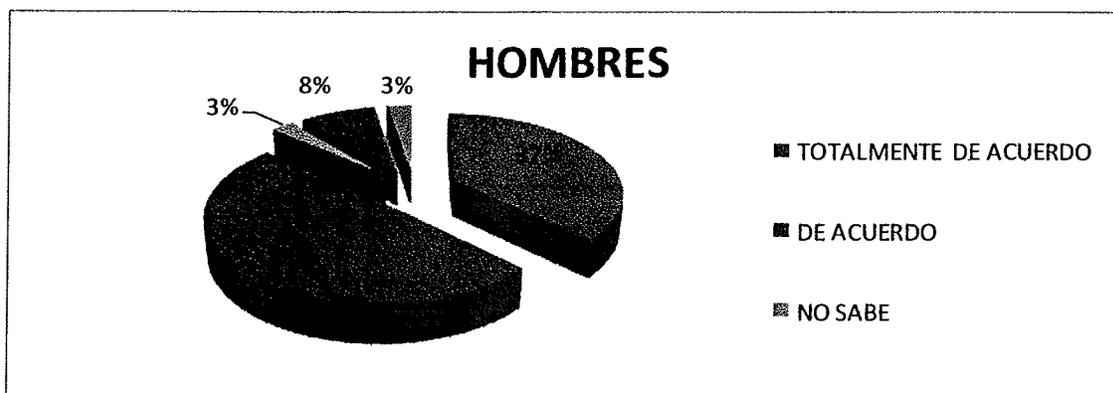
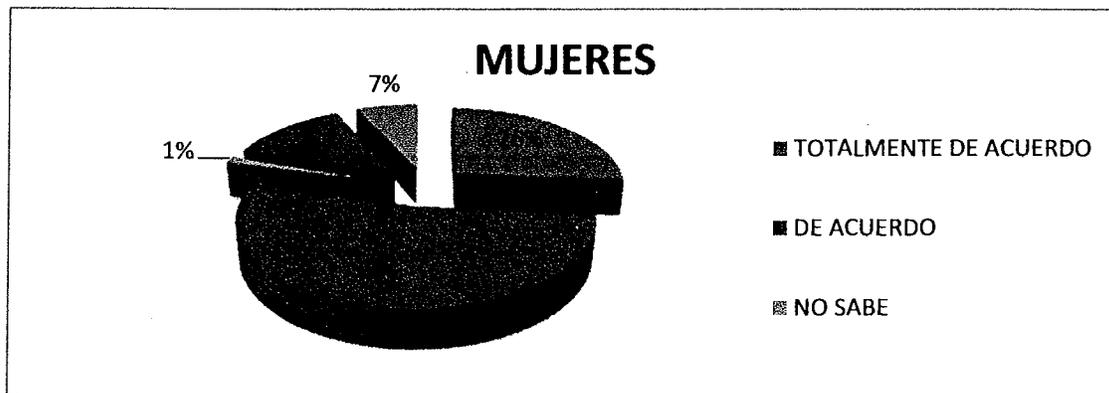
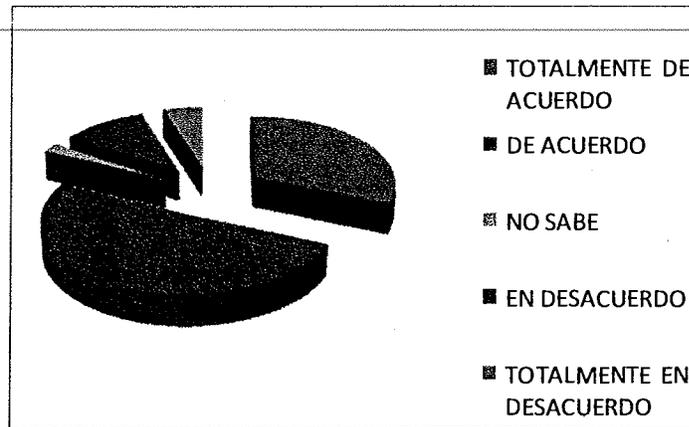
292 Hombres

336 Mujeres



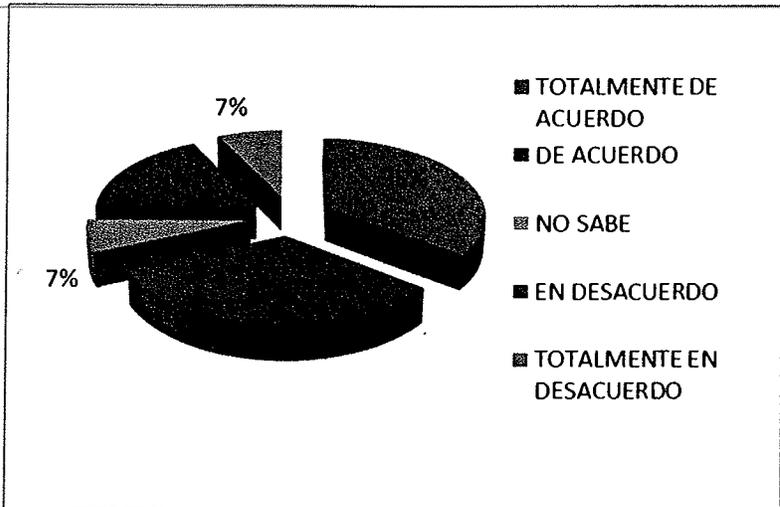
PREGUNTA 1: Usted considera que las actividades que ha desempeñado en el ayuntamiento corresponden con la descripción del puesto con que fueron contratados/as

TOTALMENTE DE ACUERDO	201
DE ACUERDO	324
NO SABE	13
EN DESACUERDO	69
TOTALMENTE EN DESACUERDO	32

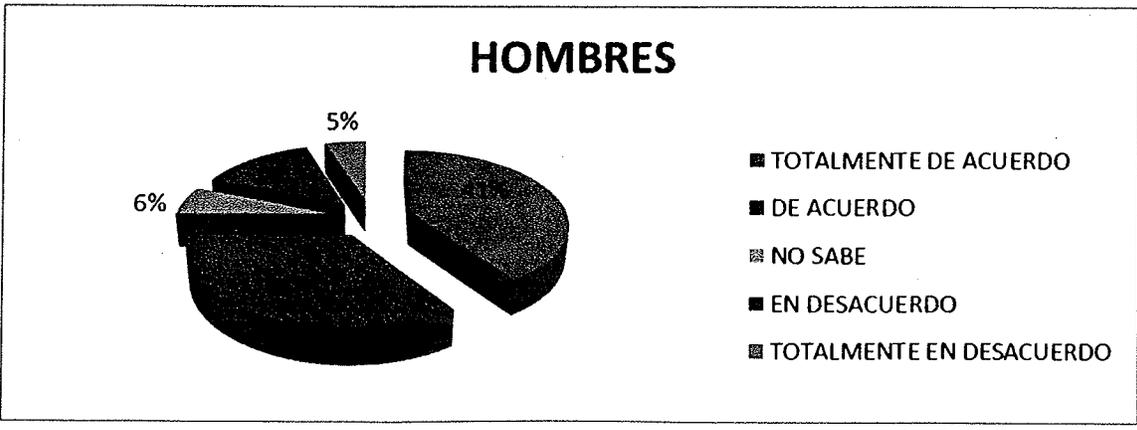
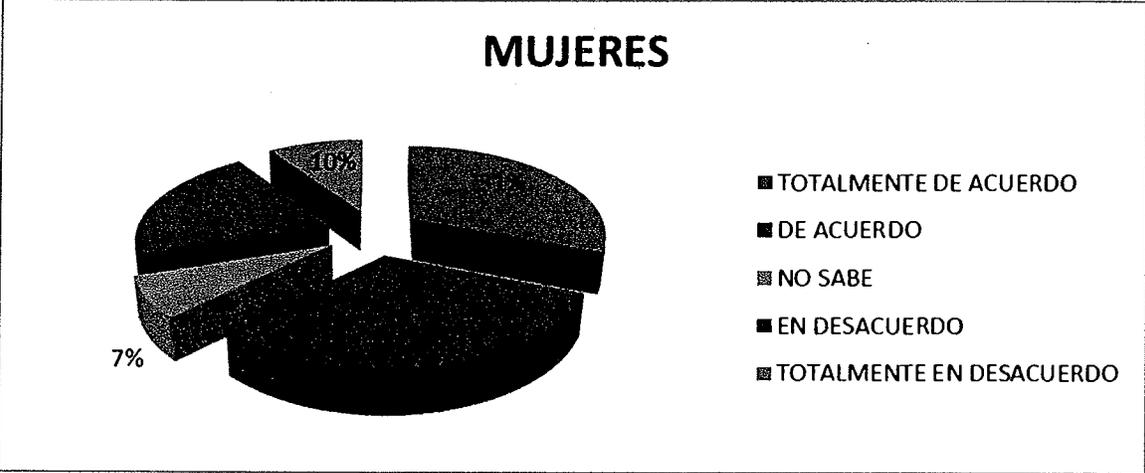


Los resultados en cuanto a la opinión de hombres y mujeres son relativamente cercanos entre sí, lo que hace ver que la percepción en este rubro no es exclusiva de un género en específico

PREGUNTA 2: ¿Usted considera que tanto los hombres y las mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento en la capacitación

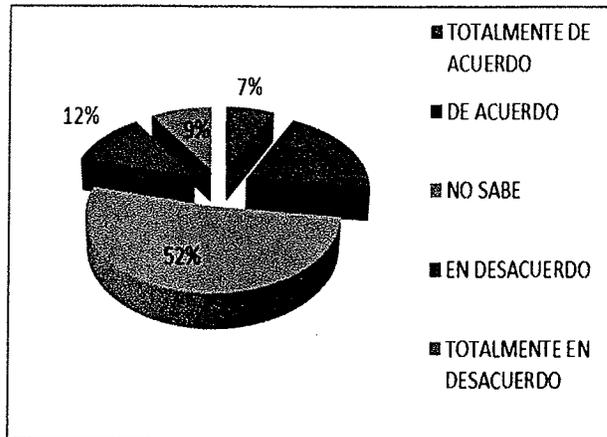


TOTALMENTE DE ACUERDO	227
DE ACUERDO	211
NO SABE	44
EN DESACUERDO	114
TOTALMENTE EN DESACUERDO	47



La percepción en este rubro es relativamente más alta en las mujeres en cuanto al acceso a la información sobre oportunidades de capacitación, está información requiere de una revisión de los mecanismos de información que se tienen para la difusión de las oportunidades de capacitación y entrenamiento, identificar a qué nivel se distribuyen los comunicados y si los puestos que ocupan las mujeres no tienen el nivel para tener acceso a esta información

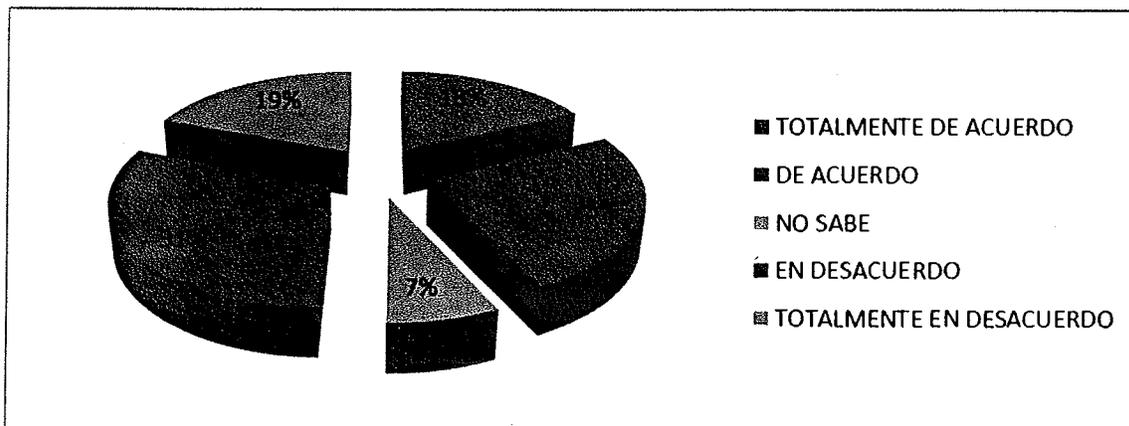
PREGUNTA 3: ¿Tiene conocimiento de los criterios de promoción?



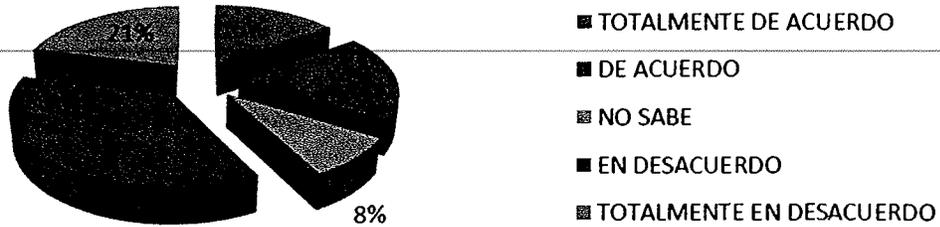
TOTALMENTE DE ACUERDO	46
DE ACUERDO	125
NO SABE	329
EN DESACUERDO	74
TOTALMENTE EN DESACUERDO	58

Es muy bajo el conocimiento que manifiestan tener tanto hombres como mujeres sobre los criterios de promoción que tiene el Ayuntamiento. Es un elemento que afecta el clima laboral ya que el desarrollo personal y las metas que las y los servidores públicos pueden tener no se sustentan en mecanismos reales y de acceso. Lo anterior hace necesario documentar un mecanismo como acción a favor del personal que atienda este punto.

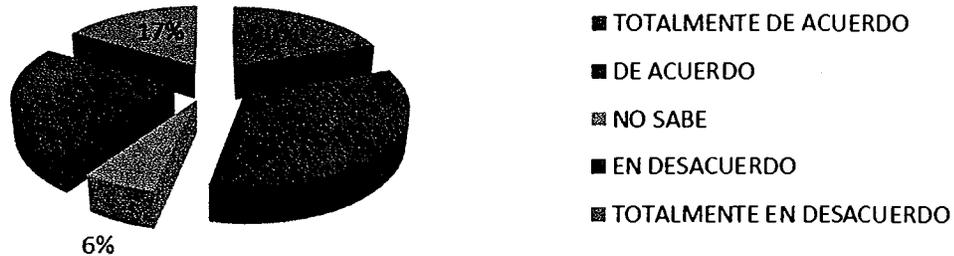
PREGUNTA 4: ¿Usted considera que en la INSTITUCION Los/las empleados/as cuentan con igualdad de oportunidades para trabajar, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y acceder a una promoción de nivel sin importar si la persona es soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre con o sin hijos, o bien madre sola?



MUJERES

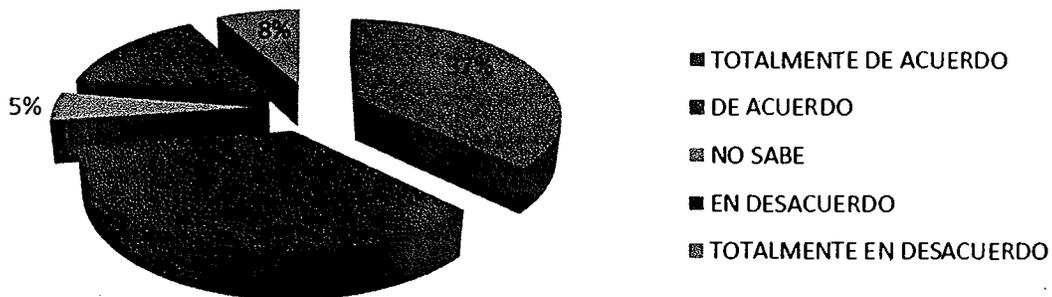


HOMBRES

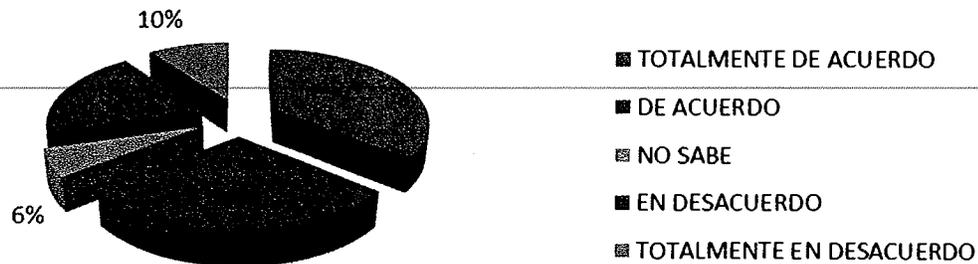


En este rubro se refleja una percepción significativamente diferente en cuanto que las mujeres manifiestan no tener igualdad de oportunidades. Los elementos de discriminación en cuanto al otorgamiento de beneficios, bonificaciones se recargan en alguna diferencia de sexo, estado civil o situación especial de la persona que no recibe esos beneficios

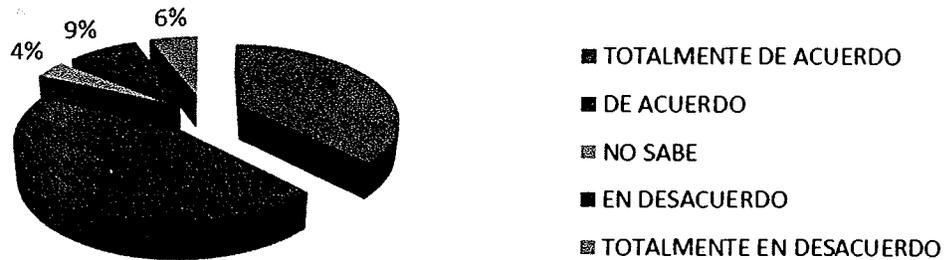
PREGUNTA 5 ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la institución en conferencias, congresos y otras actividades profesionales?



MUJERES



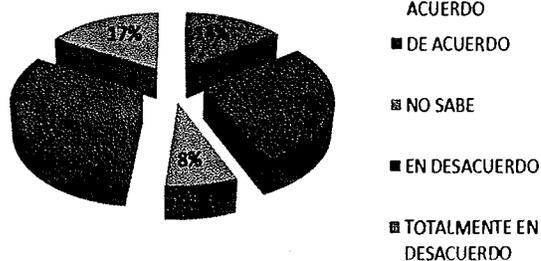
HOMBRES



La percepción de las mujeres en este punto no es igual a la del hombre el 30 % de las mujeres están en desacuerdo sobre que exista igualdad para representar a la institución, en congresos, conferencias etc. contra el 15% de los hombres.

Este punto está relacionado con el nivel de los puestos que ocupan las mujeres, y que por tener minoría en puestos de jerarquía no tienen la oportunidad de representar a la institución en eventos de este tipo. En la medida que la plantilla de mandos de mayor jerarquía se equilibre en forma equitativa, este punto se verá reflejado en la representatividad a la que se hace alusión.

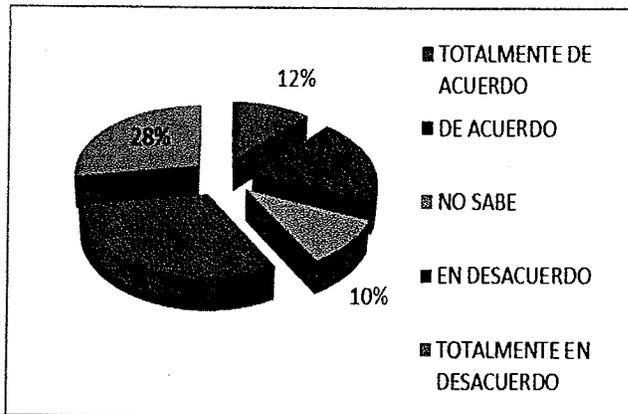
PREGUNTA 6 ¿En la institución hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?



TOTALMENTE DE ACUERDO	95
DE ACUERDO	186
NO SABE	50
EN DESACUERDO	205
TOTALMENTE EN DESACUERDO	109

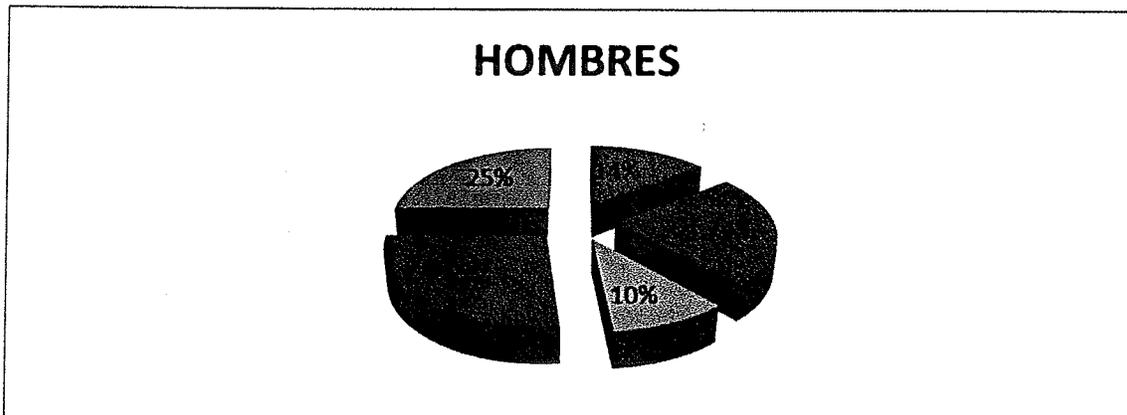
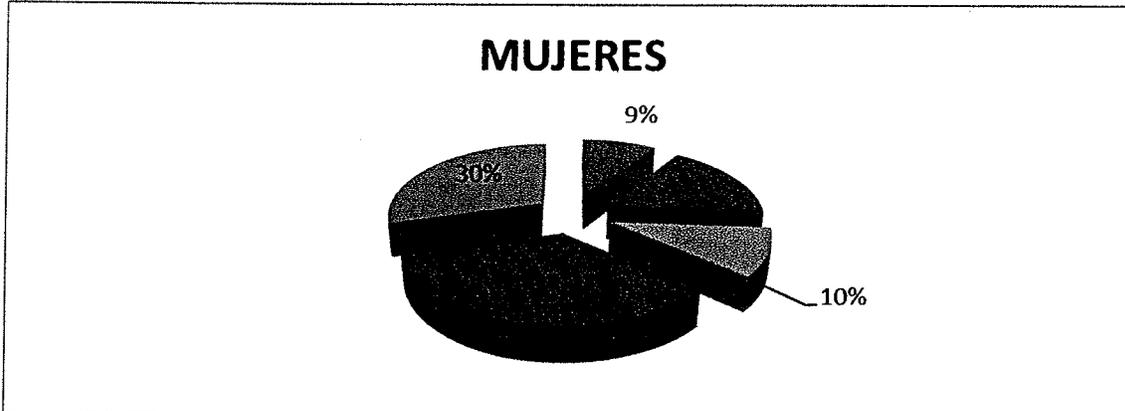
Es un punto de gran importancia para un clima laboral satisfactorio. Se hace evidente la atención de este rubro, ya que el 49 % de la población encuestada (tanto hombres como mujeres) señalan no contar con los recursos para hacer su trabajo eficientemente.

PREGUNTA 7 ¿En la Empresa las retribuciones, sueldos y honorarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?



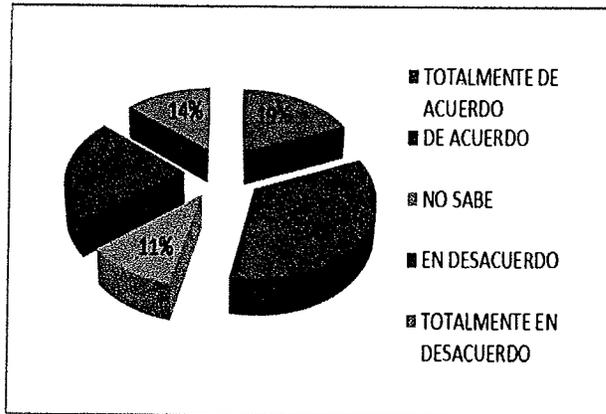
TOTALMENTE DE ACUERDO	74
DE ACUERDO	128
NO SABE	67
EN DESACUERDO	194
TOTALMENTE EN DESACUERDO	178

El 58 % está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en relación a que los sueldos son de carácter igualitario para las mismas funciones

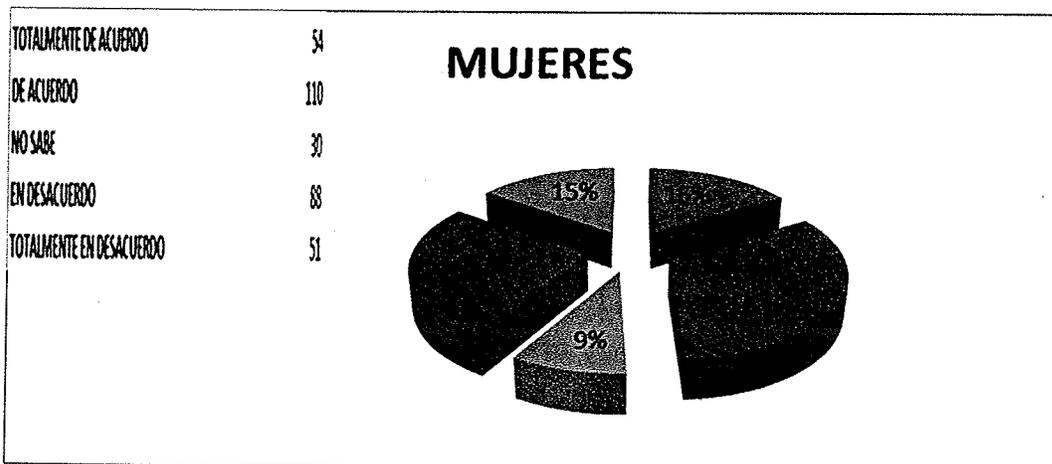


Las mujeres en mayor % señalan que los sueldos no son de carácter igualitario, el 64% dicen estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo contra el 52 % de los hombres. Esto hace necesario una Acción afirmativa para atender esta situación o percepción del personal. Es importante señalar que aunque las mujeres lo manifiestan en mayor proporción, el porcentaje general de este punto es un indicador importante para poner en marcha una serie de mecanismos de revisión y ajuste de los perfiles y funciones de puesto en relación a los niveles salariales que aplican en el ayuntamiento.

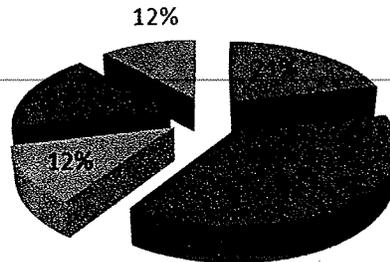
PREGUNTA 8 ¿En la Empresa personal directivo, gerencial y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores?



TOTALMENTE DE ACUERDO	120
DE ACUERDO	222
NO SABE	69
EN DESACUERDO	143
TOTALMENTE EN DESACUERDO	88

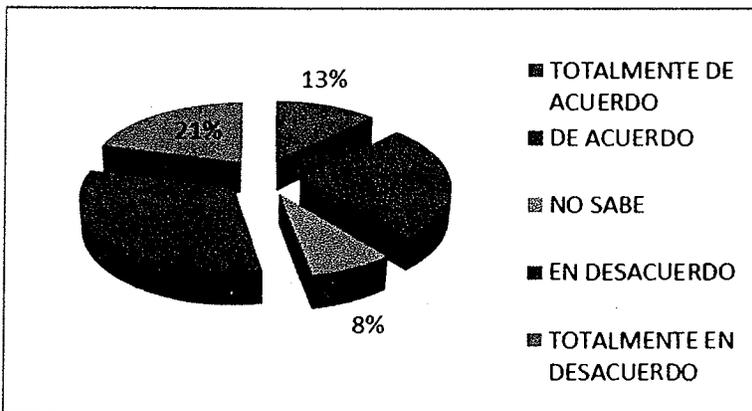


HOMBRES



Las mujeres perciben esta situación en un porcentaje mayor que el hombre 43% contra un 29% que manifiestan los hombres. Este es un punto básico para avanzar hacia el modelo de equidad de género requiere atención específica y mecanismos de difusión sobre la equidad y respeto a las mujeres.

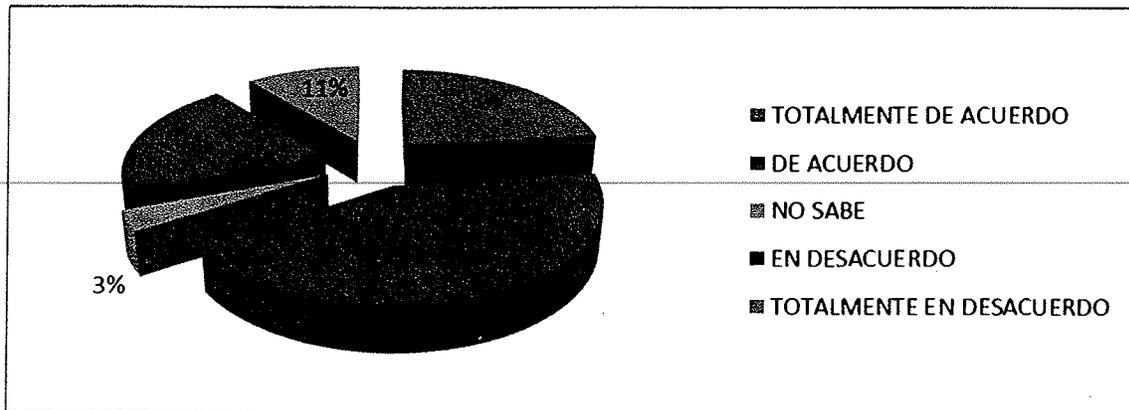
PREGUNTA 9 ¿En la institución todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo?



TOTALMENTE DE ACUERDO	81
DE ACUERDO	171
NO SABE	51
EN DESACUERDO	206
TOTALMENTE EN DESACUERDO	135

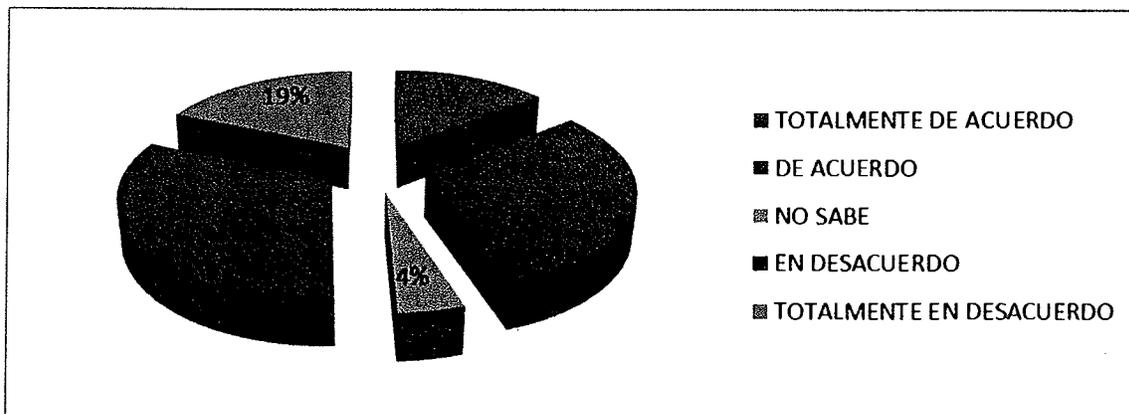
Trabajar en un ambiente agradable, espacioso y con medidas de seguridad beneficia la productividad de las y los servidores públicos, los datos indican la urgencia de poner en marcha acciones que mejoren en este aspecto, ya que el 52% del personal encuestado, tanto hombres como mujeres señalan que las instalaciones no cuentan con espacio ni medidas de seguridad.

PREGUNTA 10 ¿La Institución cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?



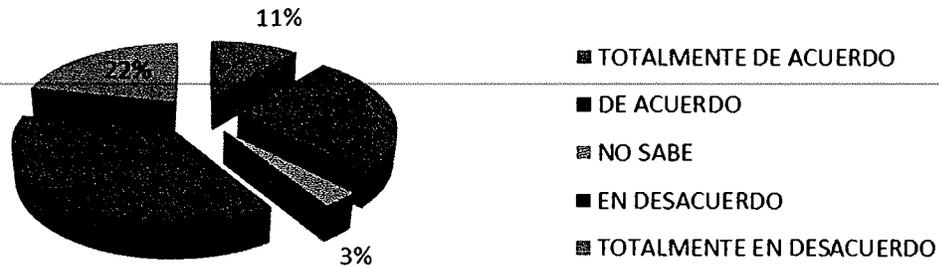
La opinión de ambos sexos es muy empatada en cuanto a la calificación que le asignan a los servicios de agua potable y sanitarios. 66 % están de acuerdo y totalmente de acuerdo en un buen servicio. Las acciones sin embargo es mejorar en para buscar la satisfacción de un porcentaje mayor o del total de la población del ayuntamiento.

PREGUNTA 11 ¿Las condiciones en que desempeño mi trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad para todos los/las trabajadores/as, sin favoritismos de ninguna especie?



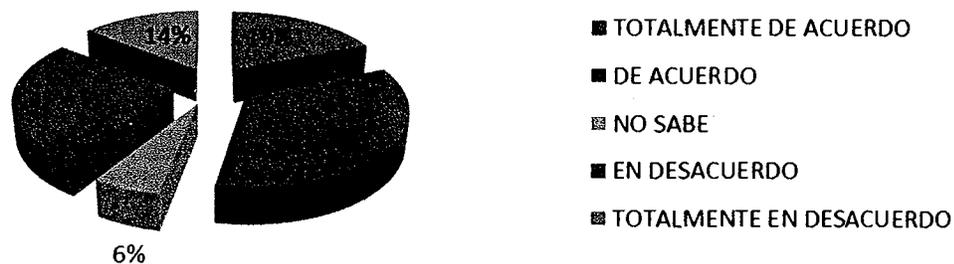
El % en la población general es alto el 52 % manifiesta estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

MUJERES



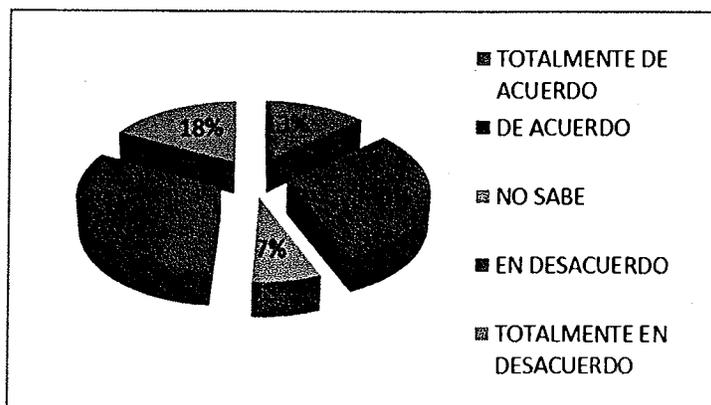
La opinión de las mujeres en relación a los hombres es ligeramente mayor el 59% de las mujeres contra 41% de los hombres que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

HOMBRES



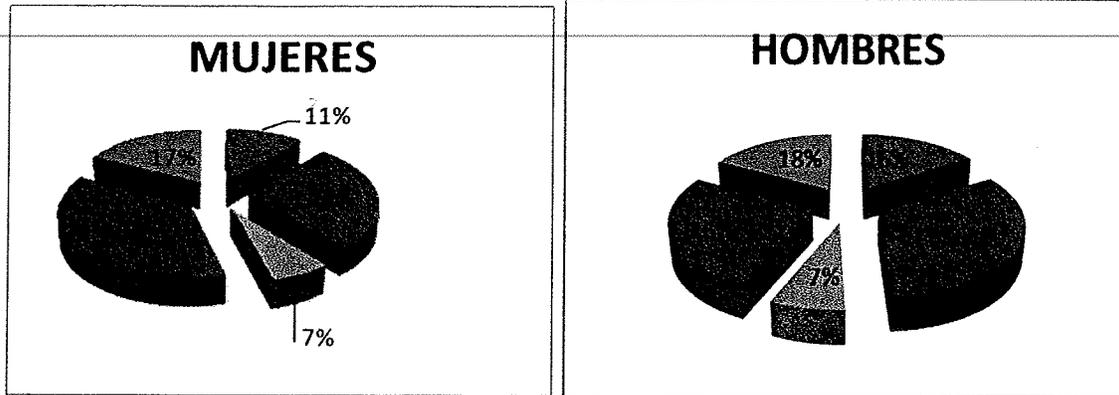
No se manifiesta un ambiente de equidad e igualdad, se ponen en manifiesto practicas de favoritismos, donde las que más lo manifiestan son las mujeres con un 59% sobre un 41% de los hombres.

PREGUNTA 12 ¿Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades?



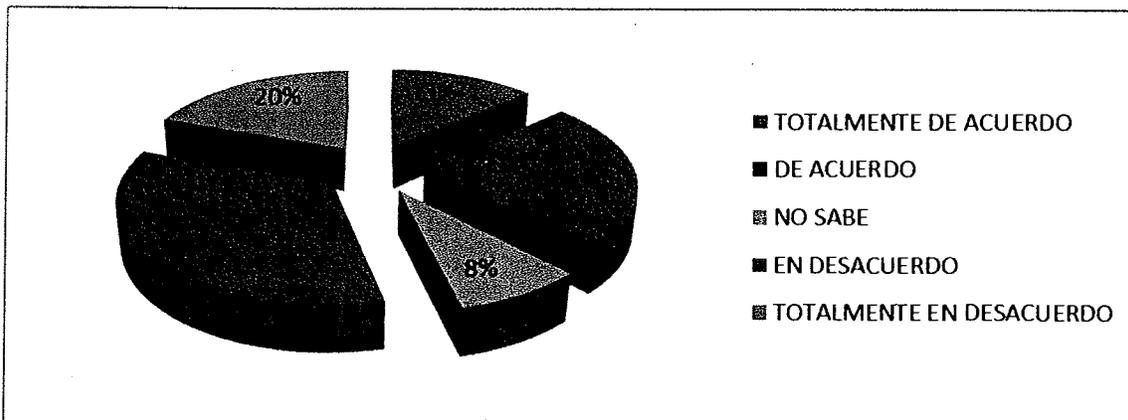
TOTALMENTE DE ACUERDO	85
DE ACUERDO	193
NO SABE	44
EN DESACUERDO	202
TOTALMENTE EN DESACUERDO	111

El 50 % en general están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo sobre la división justa de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades



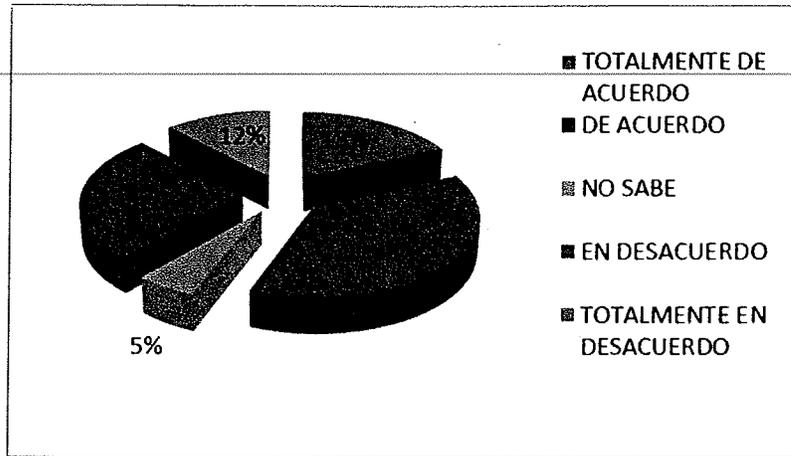
De los cuales el % mayoritario de esta opinión son mujeres, el 54% opinan lo mismo contra el 44% de los hombres. Igualmente se manifiesta la necesidad de una revisión de plantillas, perfiles de puesto y funciones en relación a salarios asignados a hombres y mujeres.

PREGUNTA 13 ¿En mi centro de trabajo se escuchan y se toman en cuenta las opiniones e ideas, para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo? ¿En mi centro de trabajo se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado?

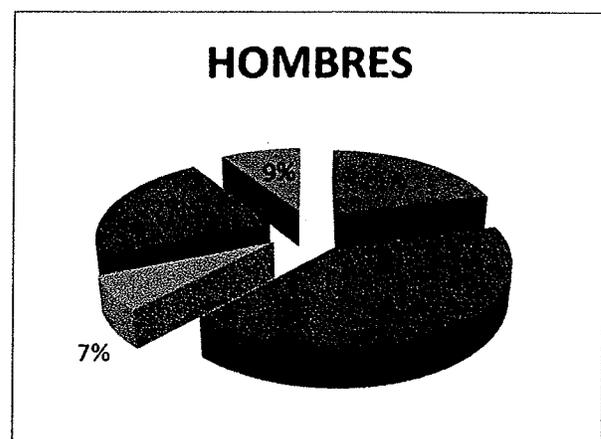
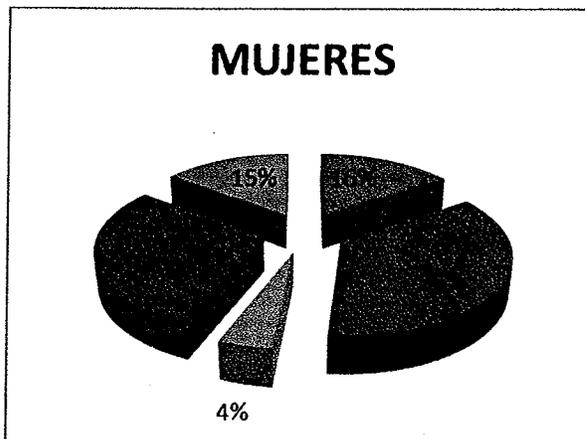


El dato sobre considerar las opiniones y el reconocimiento al esfuerzo, es significativo más alto en las mujeres 61% señalan no percibir ese reconocimiento contra un 46 % de la opinión de los hombres. Relacionando la respuesta de esta pregunta con las respuestas de la pregunta 4 sobre beneficios bonificaciones y promociones, se identifica la falta de un mecanismo de motivación y reconocimiento al esfuerzo, además de establecer acciones afirmativas a favor de las mujeres para eliminar esta brecha.

PREGUNTA 14 ¿El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos?



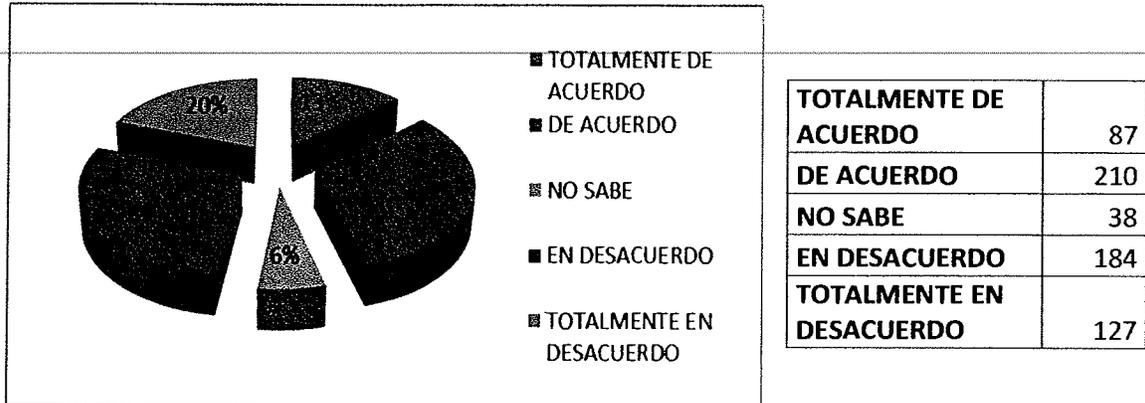
TOTALMENTE DE ACUERDO	117
DE ACUERDO	244
NO SABE	35
EN DESACUERDO	171
TOTALMENTE EN DESACUERDO	79



La percepción general en el trato respetuoso y justo es de 56%, en las mujeres es del 52% y 62% en los hombres.

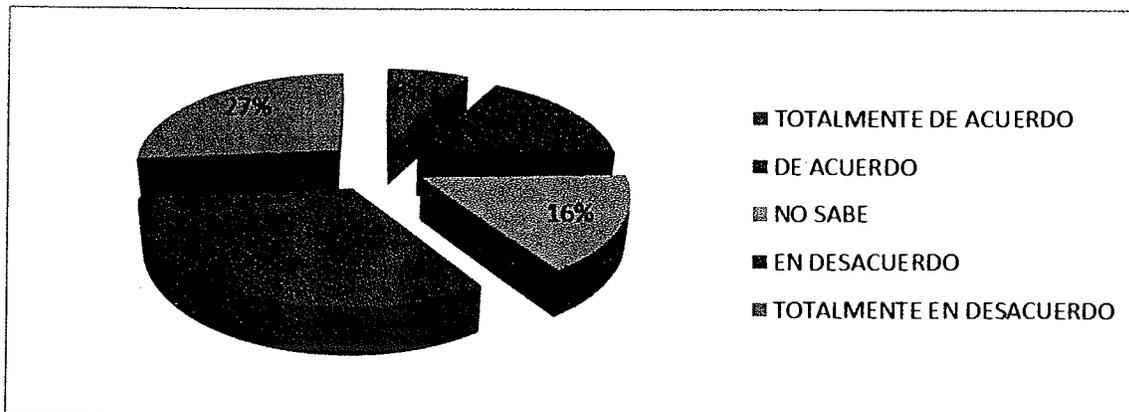
Sin embargo aunque el porcentaje mayoritario es bueno, el 44% que percibe un trato no respetuoso ni justo es un dato alto que afecta significativamente el clima laboral.

PREGUNTA 15 ¿En la empresa se procura que los empleados y las empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo del trabajo?



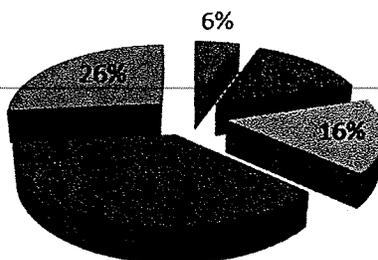
Al igual que la pregunta 6 el porcentaje de encuestados que manifiesta que no cuenta con los recursos materiales para desempeñar su trabajo es muy alto, el 48%. Los recursos para el desempeño de una función determinada deben ser atendidos para que la productividad y el clima laboral mejoren.

PREGUNTA 16 ¿En la empresa existen oportunidades reales y claras de promoción profesional o ascenso?

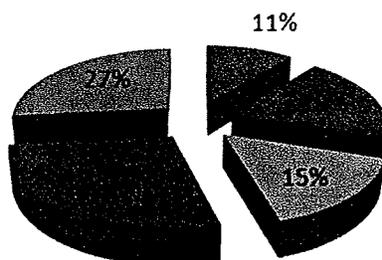


El 60% del personal encuestado no percibe las oportunidades de promoción profesional o ascenso.

MUJERES

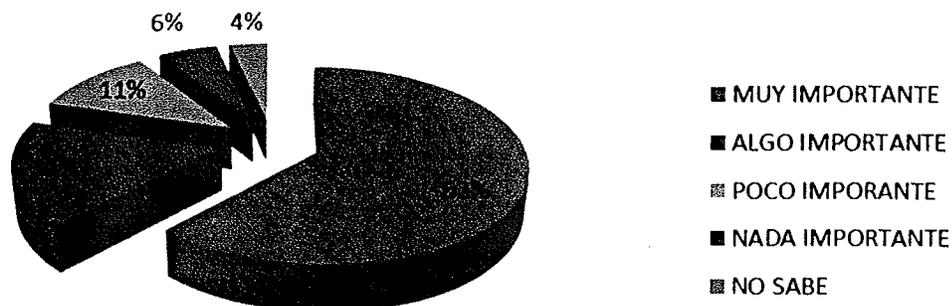


HOMBRES



El indicador es ligeramente alto en la mujer con un 63% contra un 55% del sentir de los hombres. Lo que hace necesario implementar para documentar, y dar a conocer los mecanismos y procedimientos de promoción que seguirá la institución.

PREGUNTA 17 Por lo que usted sabe, ¿qué tan importante es para la institución incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?

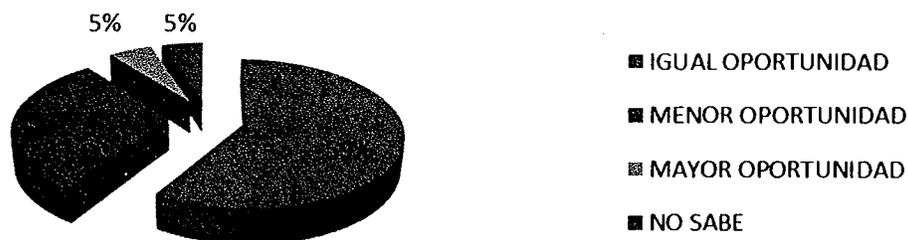


El personal está siendo sensible a las actividades de género que se están implementando y los manifiesta con un % alto en este punto, sin embargo en la práctica se da mucha resistencia para participar en actividades que tienen que ver con actividades de género

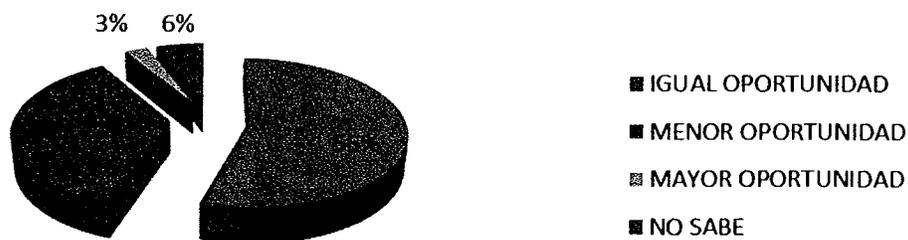
PREGUNTA 18 En la institución las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombre

A) En ingresar en la organización

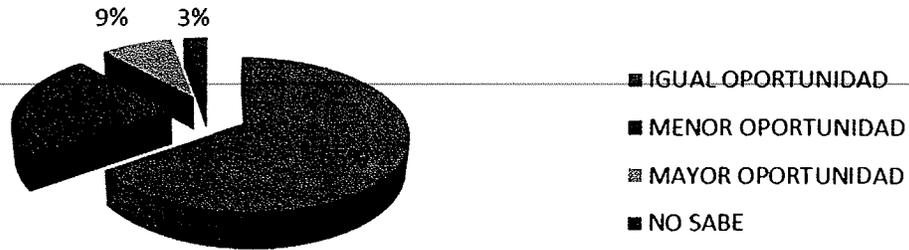
A) EN INGRESAR A LA ORGANIZACIÓN



MUJERES

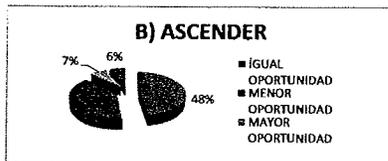


HOMBRES



La mujeres manifiestan un % mayoritario en el sentir sobre que tienen menor oportunidad 36% contra un 23% de los hombres

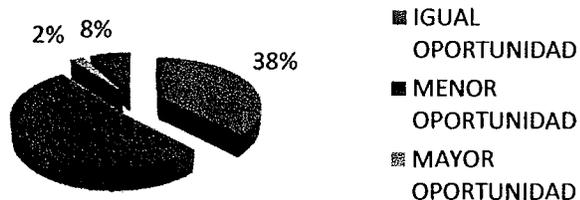
B) Ascender (oportunidad de las mujeres en este rubro)



IGUAL OPORTUNIDAD	287
MENOR OPORTUNIDAD	233
MAYOR OPORTUNIDAD	40
NO SABE	39

233 de los encuestados que representan un 39 % señalan que las mujeres tienen menor oportunidad de ascender

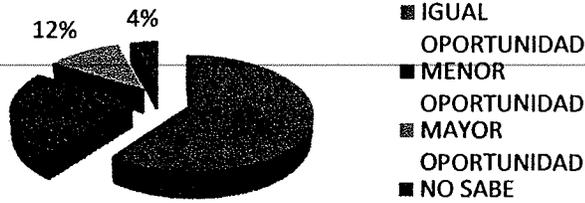
MUJERES



IGUAL OPORTUNIDAD	118
MENOR OPORTUNIDAD	162
MAYOR OPORTUNIDAD	8
NO SABE	24

El 52% de las mujeres encuestadas señalan que tienen menor oportunidad de ascender

HOMBRES

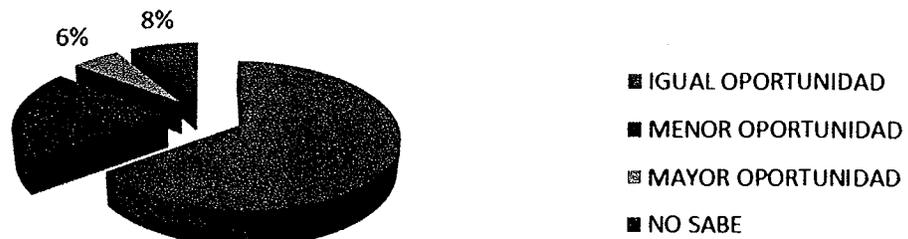


IGUAL OPORTUNIDAD	163
MENOR OPORTUNIDAD	64
MAYOR OPORTUNIDAD	32
NO SABE	12

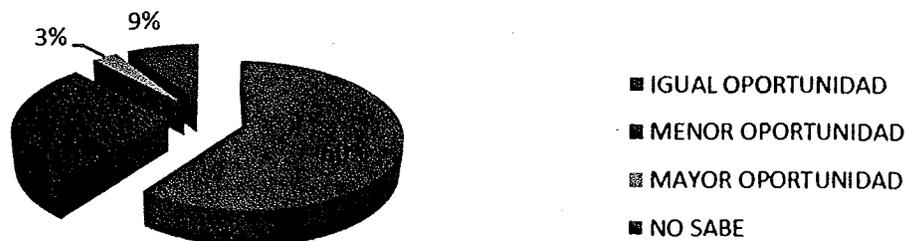
La percepción del hombre en relación a que la mujer tiene menor oportunidad de ascender solo es del 24%.

C) Prestaciones (oportunidad de las mujeres en este rubro)

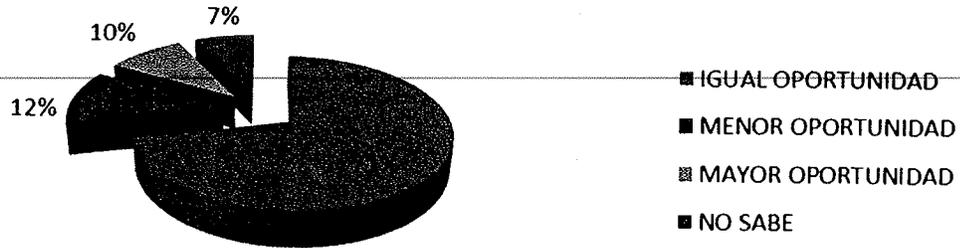
C) PRESTACIONES



MUJERES



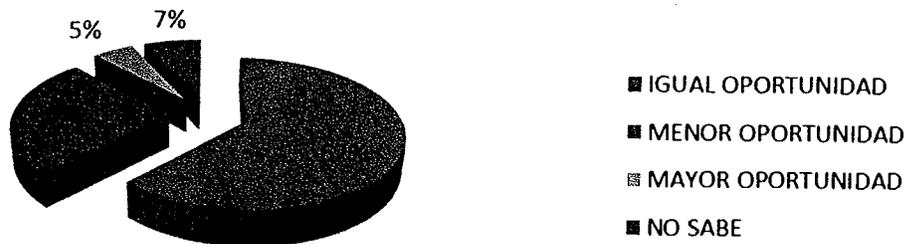
HOMBRES



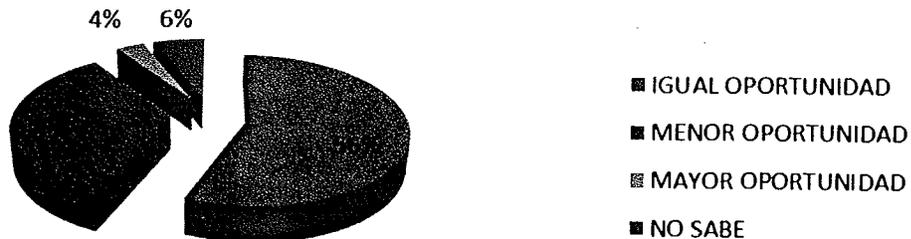
La percepción en este punto es muy cercana 65 % en general opinan que la mujer tiene igual oportunidades en prestaciones. Es un buen punto en cuanto a la aplicación de las prestaciones para ambos sexos

D) Acceso a capacitación (oportunidad para las mujeres)

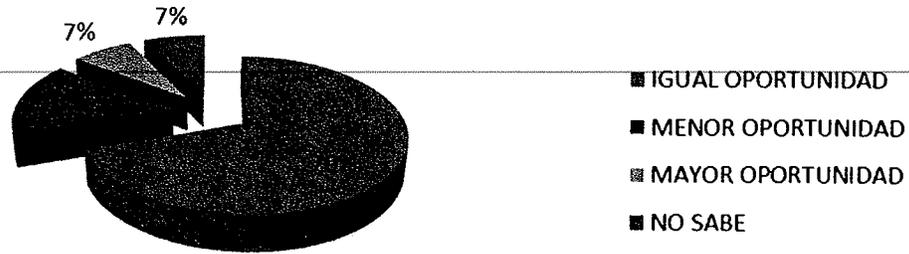
D) ACCESO O CAPACITACIÓN



MUJERES

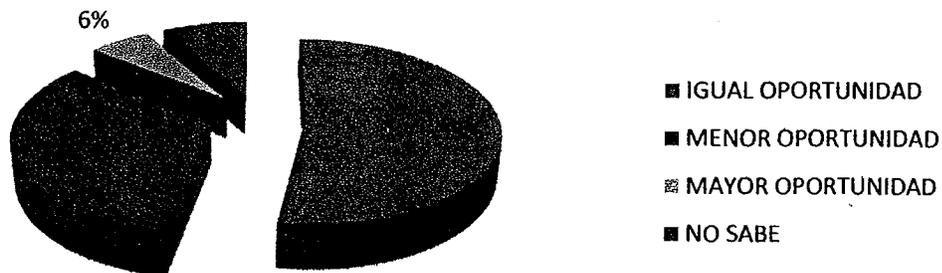


HOMBRES

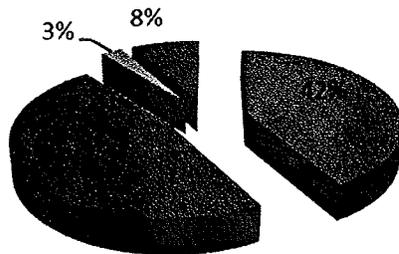


Tener acceso a la capacitación en las mujeres se percibe en un 56% en las mujeres encuestadas contra un 70% en los hombres

E) Contar con igual salario e igual responsabilidad. (oportunidad para las mujeres)

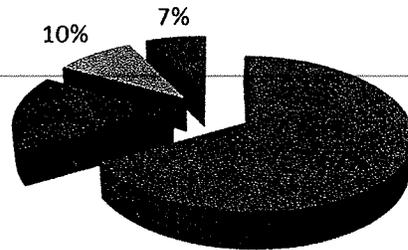


MUJERES



IGUAL OPORTUNIDAD	131
MENOR OPORTUNIDAD	149
MAYOR OPORTUNIDAD	8
NO SABE	26

HOMBRES



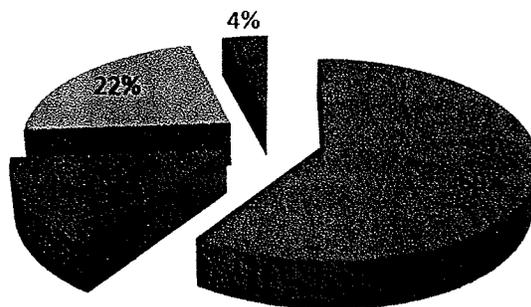
IGUAL OPORTUNIDAD	180
MENOR OPORTUNIDAD	44
MAYOR OPORTUNIDAD	26
NO SABE	20

La opinión de las mujeres en relación a este rubro es que tienen menor oportunidad de tener igual salario, el 47% considera que tienen menos oportunidad de tener igual salario mientras que la opinión de los hombres es solo de 16%. Se hace patente un mecanismo de sensibilización para que tanto hombre como mujeres tengan una perspectiva de género en este punto. Además se fortalece con la revisión de plantillas, perfiles de puestos y salario. En la revisión de plantillas se debe buscar que la cobertura sea en igualdad de porcentaje para hombres y mujeres. Todas las anteriores son acciones afirmativas que fortalecen la equidad de género.

PREGUNTA 19 En la institución los hombres tienen igual, menor o mayor oportunidad que las mujeres

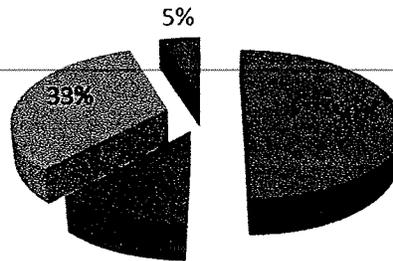
A) En ingresar a la organización

A) EN INGRESAR A LA ORGANIZACIÓN

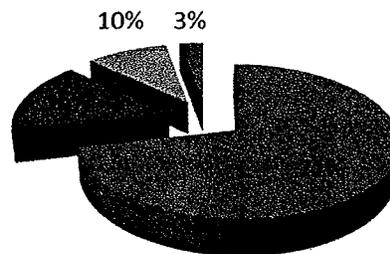


- IGUAL OPORTUNIDAD
- MENOR OPORTUNIDAD
- MAYOR OPORTUNIDAD
- NO SABE

MUJERES



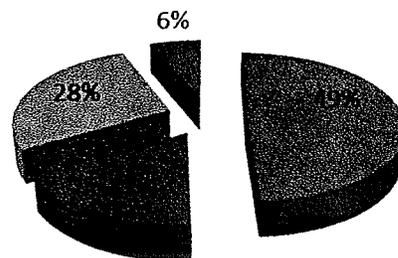
HOMBRES



Los hombres consideran que tiene en un 10% mayor oportunidad de ingresar a la institución la percepción de las mujeres es de un 33% como mayor oportunidad

B) Ascender: (oportunidad para los hombres)

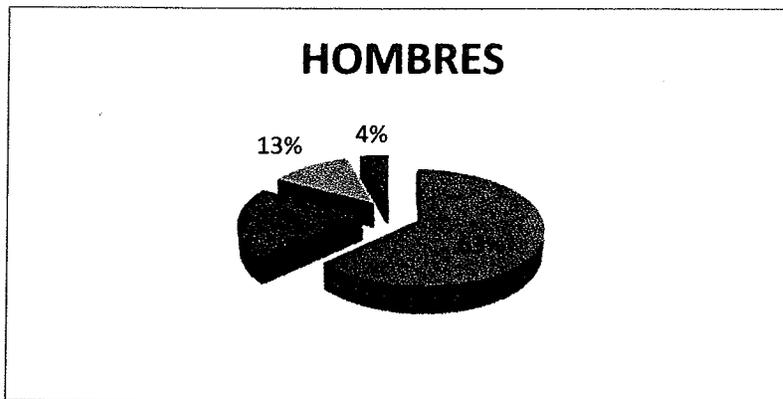
B) ASCENDER



- IGUAL OPORTUNIDAD
- MENOR OPORTUNIDAD
- MAYOR OPORTUNIDAD
- NO SABE



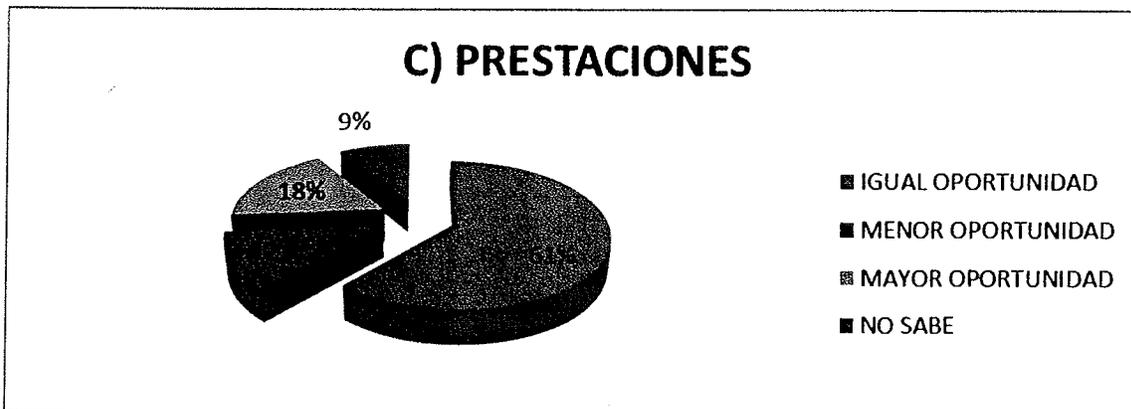
IGUAL OPORTUNIDAD	118
MENOR OPORTUNIDAD	
OPORTUNIDAD	40
MAYOR OPORTUNIDAD	128
NO SABE	24



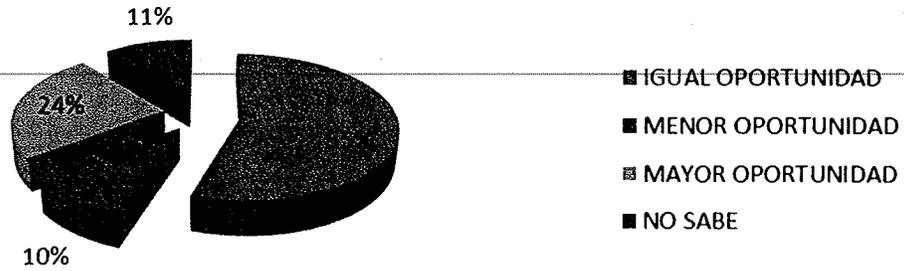
IGUAL OPORTUNIDAD	170
MENOR OPORTUNIDAD	54
MAYOR OPORTUNIDAD	34
NO SABE	12

Mientras que las mujeres tienen una percepción del 41% en relación a la oportunidad que los hombres tienen para ascender, los hombres manifiestan un porcentaje del 13%.

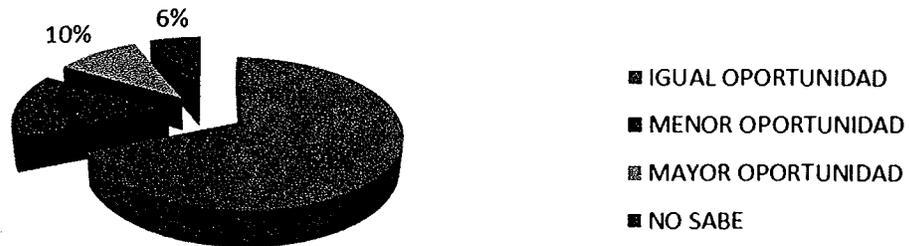
C) Prestaciones



MUJERES



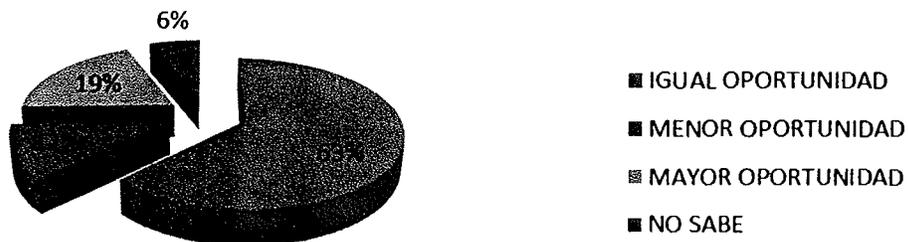
HOMBRES



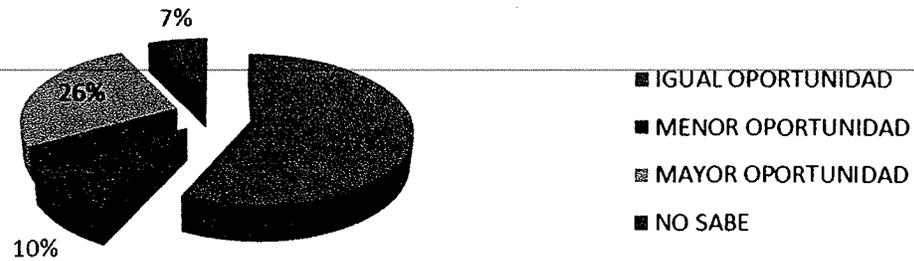
La percepción sobre el rubro de prestaciones para los hombres se manifiesta con un 69% como igual oportunidad para los hombres y la percepción de las mujeres es de 55%. En relación a que tienen la misma oportunidad.

D) Acceso a capacitación

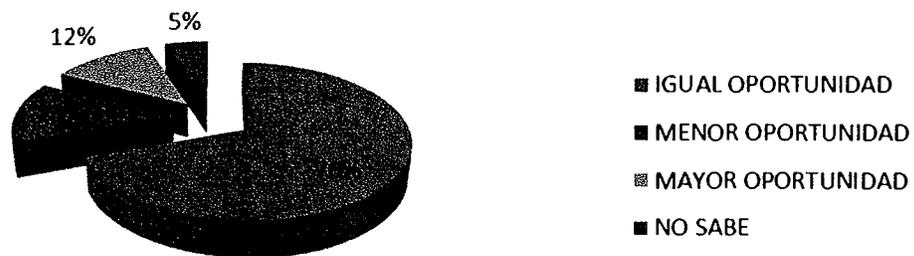
D) ACCESO O CAPACITACIÓN



MUJERES



HOMBRES

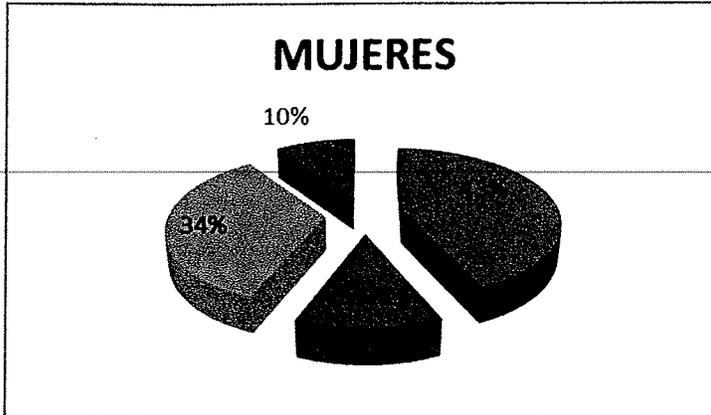


La capacitación para el hombre se da con mayor oportunidad en un 26%, esta es la percepción de las mujeres. Y la percepción de los hombres es en un 12%.

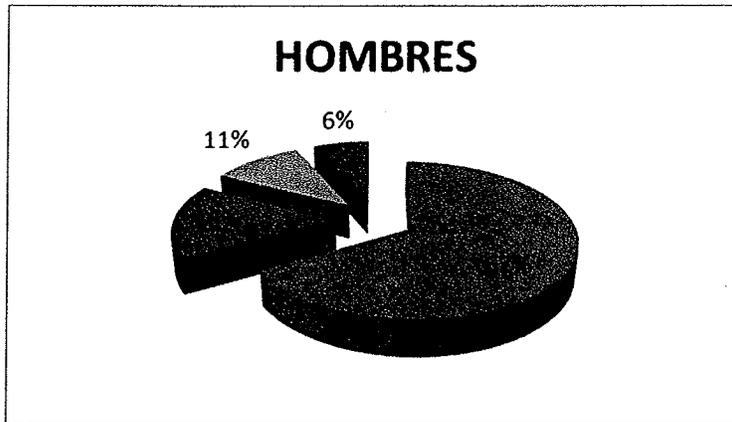
E) Contar con igual salario e igual responsabilidad

E) CONTAR CON IGUAL SALARIO A IGUAL RESPONSABILIDAD





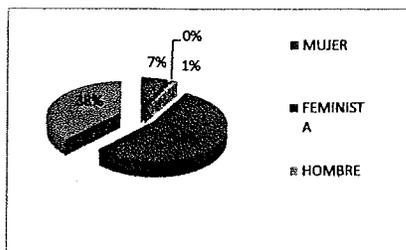
IGUAL OPORTUNIDAD	133
MENOR OPORTUNIDAD	39
MAYOR OPORTUNIDAD	105
NO SABE	30



IGUAL OPORTUNIDAD	180
MENOR OPORTUNIDAD	43
MAYOR OPORTUNIDAD	29
NO SABE	18

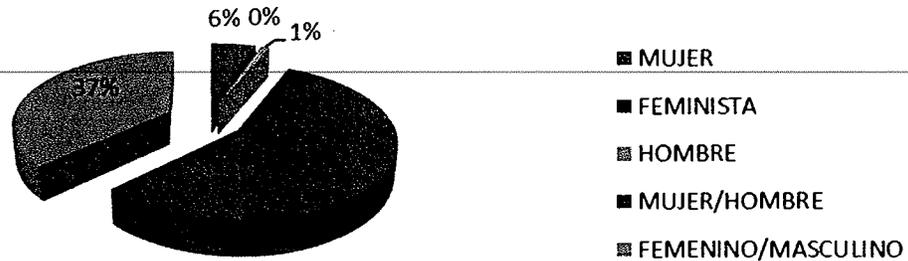
El 34% de las mujeres opina que el hombre cuenta con mayor oportunidad de contar con igual salario e de acuerdo a sus responsabilidades y el hombre percibe este rubro solo con un 11%

PREGUNTA 20 Cuando usted escucha la palabra "género" lo asocia principalmente con.

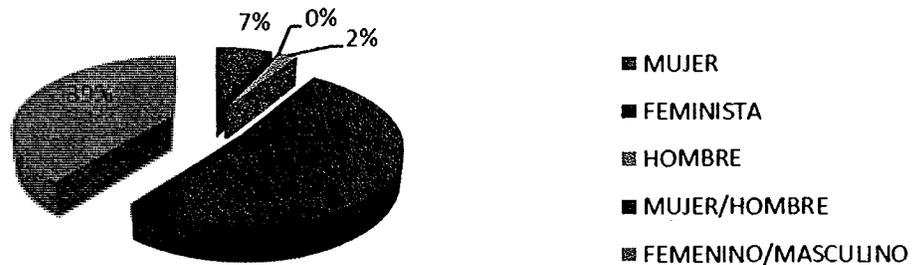


MUJER	39
FEMINISTA	0
HOMBRE	9
MUJER/HOMBRE	321
FEMENINO/MASCULINO	227

MUJERES

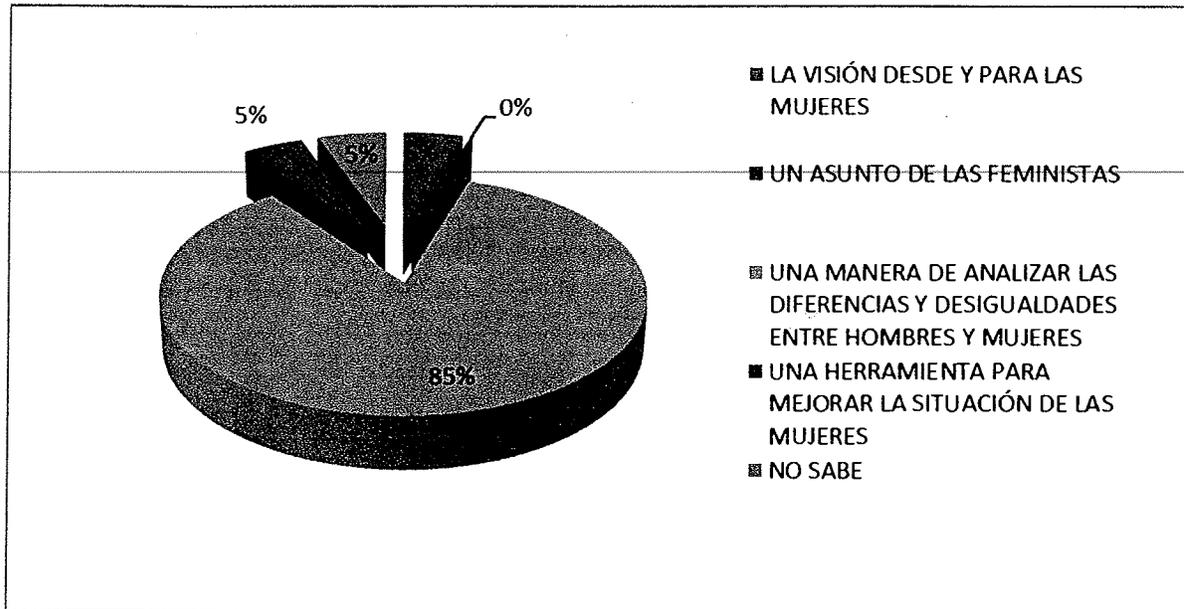


HOMBRES



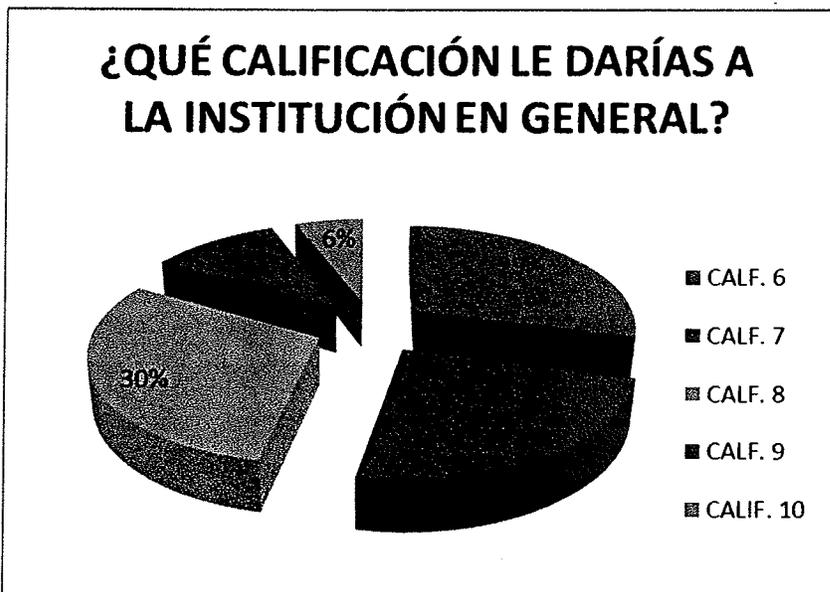
Se percibe una necesidad de continuar con el proceso de capacitación y sensibilización en perspectiva de género. Solo el 38% de los encuestados tienen claridad en el concepto de género

PREGUNTA 21 Cuando escucha el término "perspectiva o enfoque de género" usted supone que se trata de.



En general la precisión del concepto se dio en igual forma ente el hombre y la mujer

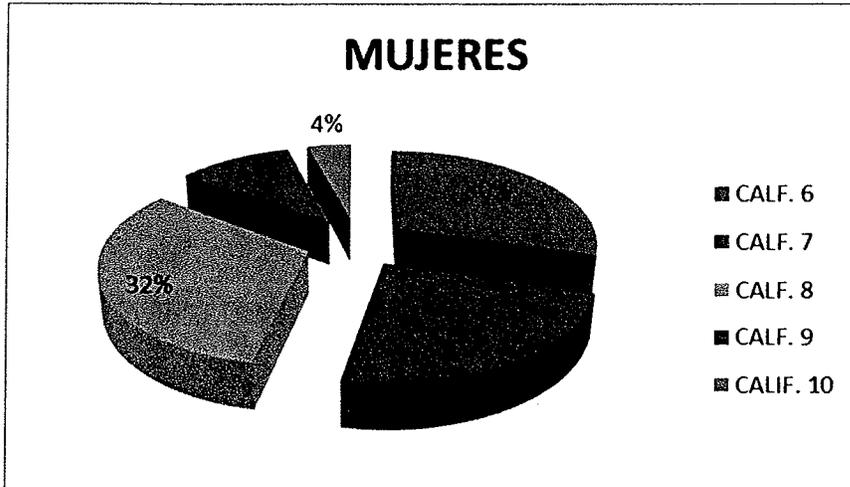
PREGUNTA 22 ¿Qué calificación le darías a la institución en general?



CALF. 6	173
CALF. 7	143
CALF. 8	180
CALF. 9	65
CALIF. 10	35

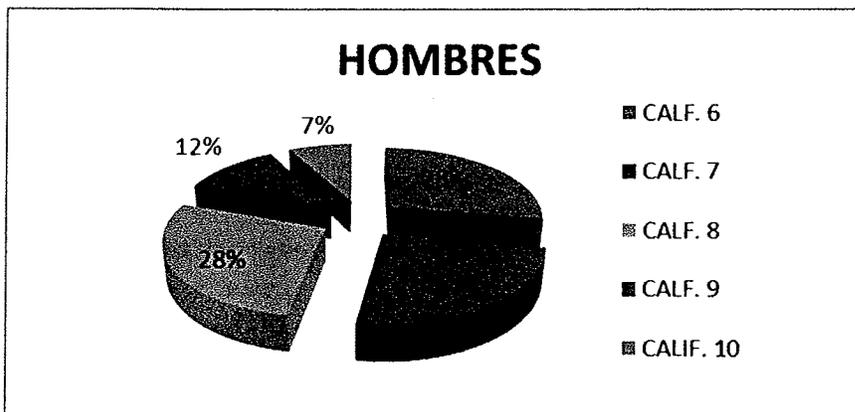
Solo el 6% del total de los encuestados y las encuestadas califica a la institución con 10. Se hace visible el trabajo hacia la satisfacción de los trabajadores de tal forma que se mejore el clima laboral y la satisfacción del personal, lo anterior es un reflejo de las diferentes opiniones

sobre , salarios, prestaciones, promociones y herramientas de trabajo que las y los servidores públicos como inconformidad y poca información al respecto.



CALF. 6	92
CALF. 7	73
CALF. 8	100
CALF. 9	33
CALIF. 10	13

En el grupo de mujeres encuestadas destaca una opinión de 8 con 32%. Sobre la calificación a la institución. Muy cercana al 7 con 30%



CALF. 6	75
CALF. 7	67
CALF. 8	75
CALF. 9	32
CALIF. 10	21

En el caso del grupo de hombres la calificación asignada a la institución está en 7 y 8 con un 28% en cada caso.

PREGUNTA 23 De acuerdo a sus necesidades que beneficios o a apoyos espera obtener de esta institución

Esta pregunta se planteo sin opciones, para dar libertad a la respuesta de los encuestados. En el análisis de estas respuestas se identifican los siguientes aspectos como los más sobresalientes:

1. Económicos: Mejores salarios y de acuerdo a las funciones que desempeña
2. Capacitación para poder desempeñar mejor su trabajo
3. Respeto a las opiniones de todos y todas
4. Desarrollo profesional , oportunidad para desarrollarse de acuerdo a su profesión
5. Reconocimiento motivacional a su trabajo
6. Estabilidad laboral

PREGUNTA ABIERTA: ¿Si pudieras cambiar algo de la institución que cambiarías?

El análisis de las respuestas versa principalmente sobre los siguientes puntos:

- Cambio de comportamiento y actitudes de los jefes en el trato con el personal. sin favoritismos
- La forma en que se dan los asensos, que se basen en capacitación, estudios y resultados
- El trato. Que haya mejor trato, en todos los niveles
- Mas respeto entre los compañeros/as
- Aspectos de corrupción
- El machismo y la discriminación a la mujer
- Las instalaciones, mobiliario y herramientas de trabajo inapropiadas e insuficientes

4. Resultado de la encuesta de hostigamiento sexual

4.1 Hostigamiento sexual y acoso sexual

Se entiende como Hostigamiento sexual cualquier comportamiento, a menudo de tipo repetitivo, que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a un individuo la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Esto incluye cualquier conducta, comentario o gesto que constituya una forma de discriminación.

Distinguimos que el hostigamiento sexual puede producirse en una variedad de circunstancias, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- La víctima, así como el hostigador, puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.
- El hostigador(a) puede ser de cualquier nivel jerárquico, ejemplo coordinador/a de la víctima, coordinador/a de otra área, un compañero/a de trabajo o alguien que no sea un empleado/a.
- No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede ser alguien afectado por la conducta ofensiva.

Por tanto como compromiso para prevenir conductas o situaciones de hostigamiento sexual, Se aplicó la encuesta al personal.

4.2 indicador de hostigamiento sexual

Conductas o situaciones	(a)Ponderación (de 1 a 10)	(b)Frecuencia	a X b
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	1	99	99
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	2	183	366
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden	3	188	564
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	4	161	644
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo	5	89	445
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas	6	53	318
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	7	62	434
8) Castigos, arrestos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales	8	94	752
9) Contacto físico no deseado	9	63	567
10) Presión para tener relaciones sexuales	10	41	410
11) Intento de violación.	10	20	200
12) Violación.	10	17	170

4969

Media ponderada de HST = $\frac{\text{(ponderación) X frecuencia}}{\text{(número de eventos (12))}}$

414.08

Este número es una media ponderada como número absoluto que nos indicará que la incidencia de hostigamiento sexual en esta institución ha aumentado o disminuido para la siguiente aplicación de esta metodología en un año o seis meses según sea factible. Este dato se utilizara como año 1 como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años.

El índice de HST = $1 - \frac{\text{(media ponderada del año X)}}{\text{(entre)}}$
(Comparativo) (La media ponderada del año base)

(El resultado de la resta de 1 es un número absoluto, es decir no se toma en cuenta el signo positivo o negativo del resultado)

Ejemplo: Si la media ponderada en el **año 1** = 414, y en el **año 2** = 523, entonces

$523 / 414 = 1.25$, y $(1 - 1.25) = -0.25$.

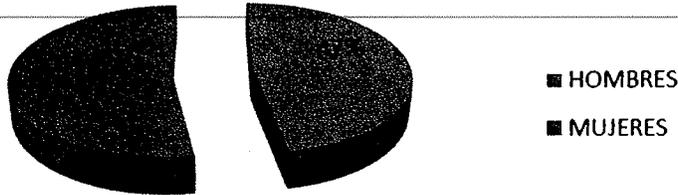
Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en el ayuntamiento de Ecatepec ha aumentado en 25% en un año

Se puede utilizar el **año 1** como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años. En nuestro ejemplo el valor 414 de la media es del año base, (el denominador)

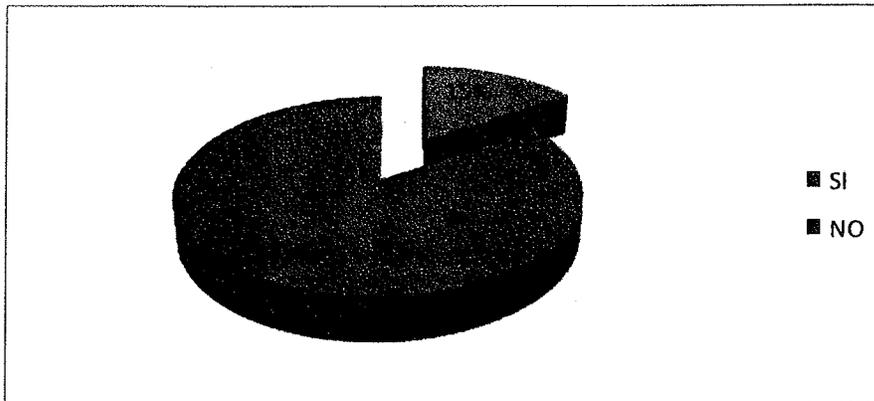
4.3 Análisis de resultados de la encuesta de hostigamiento

Se encuestaron: 304 hombres y 338 mujeres. Lo que representa un 47 % y 53% respectivamente. A partir de este universo de encuestados se analizarán las respuestas a cada una de las preguntas de realizadas sobre hostigamiento y acoso sexual

PARTICIPANTES



1. Exposición de carteles calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden



De 639 personas
al 99% considera

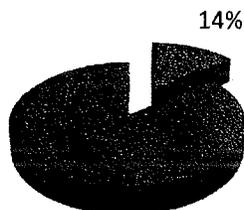
Mujeres: 338
Hombres: 304

que hay
imágenes de
naturaleza
sexual que le
molestan, lo que

representa el 15% del total de la población

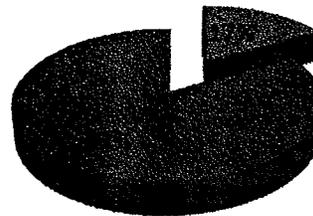
Del total de mujeres encuestadas: 56
señalaron que si les molestan y 280
que no

HOMBRES



■ SI
■ NO

MUJERES



■ SI
■ NO

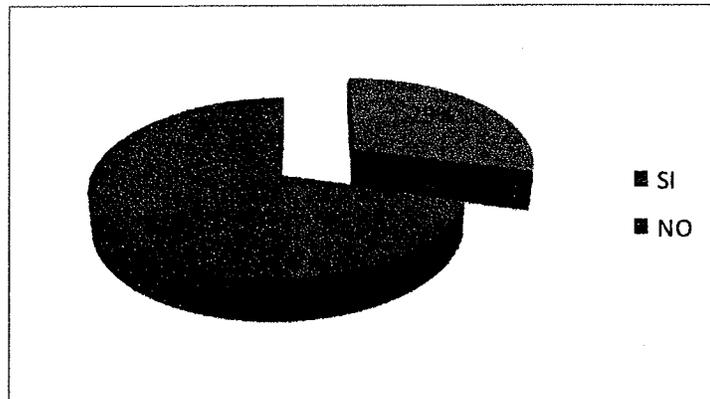
Las respuestas del personal masculino fueron: si 43 y no 260

Lo que representa un 14% de personal masculino que le molestan las imágenes de naturaleza sexual.

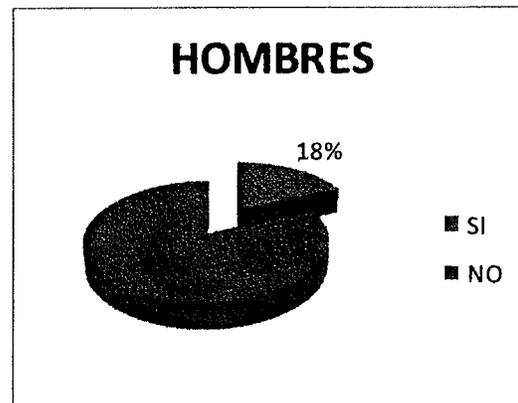
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia

Si: 183
NO: 456

El 29 % del personal encuestado manifiesta recibir piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia



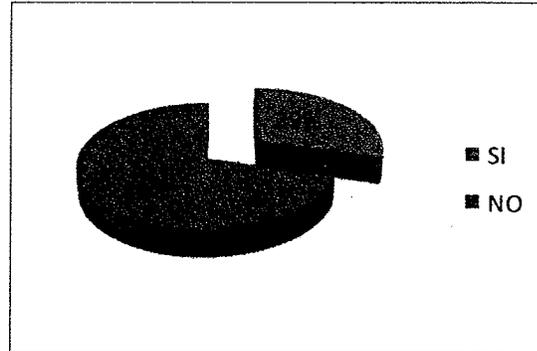
Del total de personal encuestado 128 mujeres indican recibir piropos, lo que representa el 38 % de las mujeres contra 55 hombre que manifiestan recibir piropos o comentario no deseados. Esta última cifra representa el 18% de los hombres



3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden

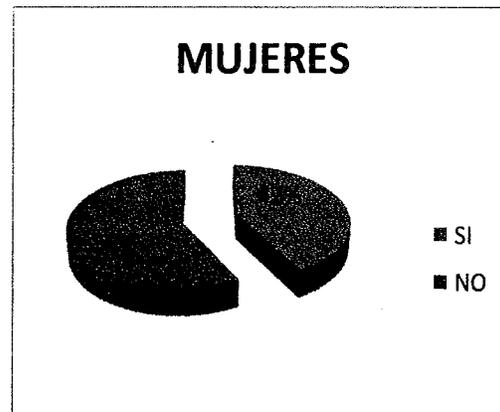
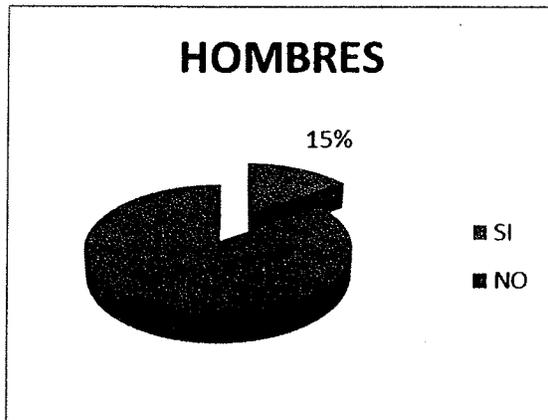
Del total de encuestas realizadas:

- Si: corresponden a 188 encuestados lo que representa el 29 %
- No: 451 encuestados, representando un 71%

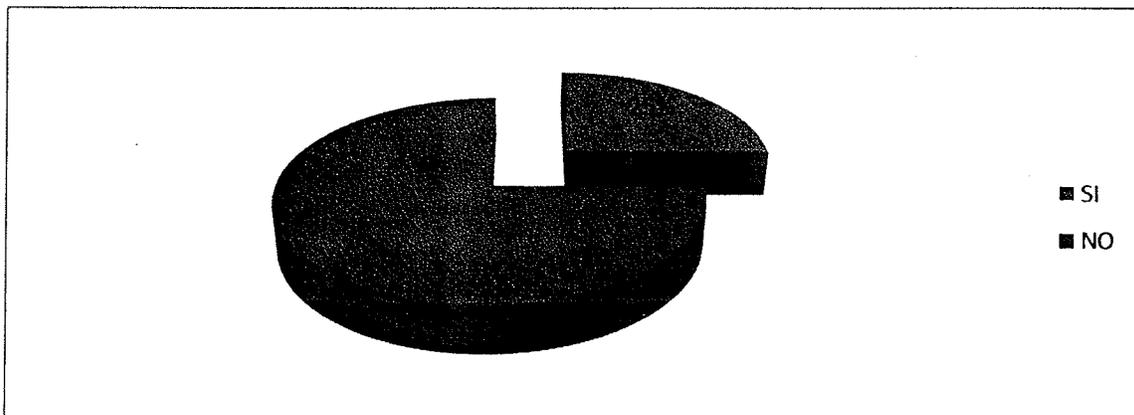


Dentro del total de las mujeres el 42% señala que recibe miradas morbosas

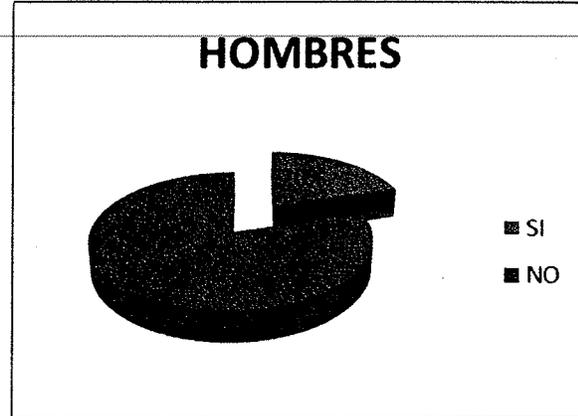
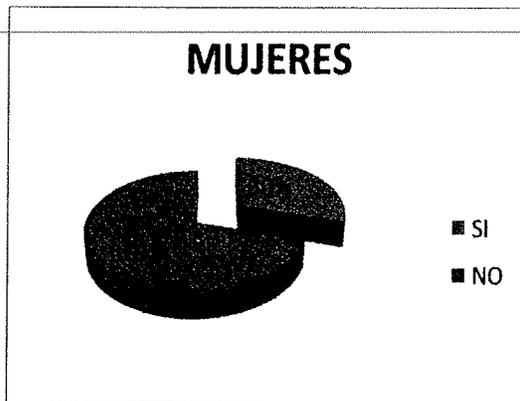
Mientras que 46 hombres que representan el 15 % también señalan percibir miradas morbosas que les incomodan



4. Burlas bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa



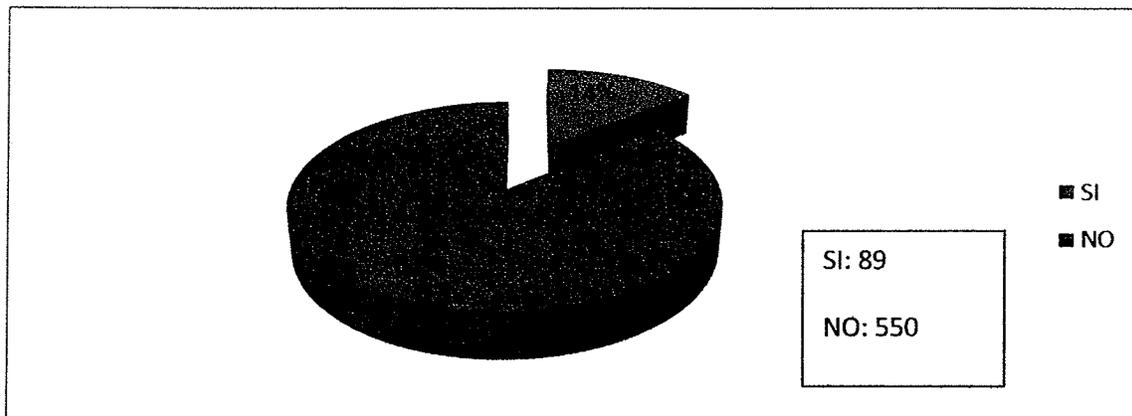
Comportamiento hombre mujer en este aspecto:



99 mujeres señalan que reciben burlas o comentarios sobre su vida sexual amorosa, esto representa el 30 %

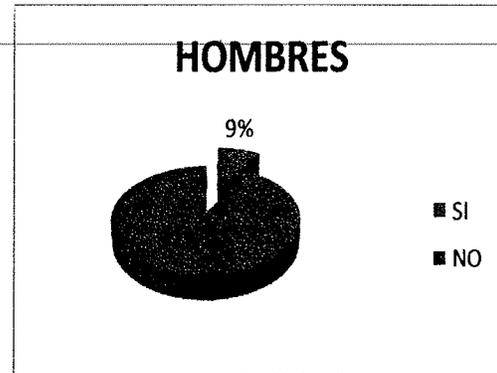
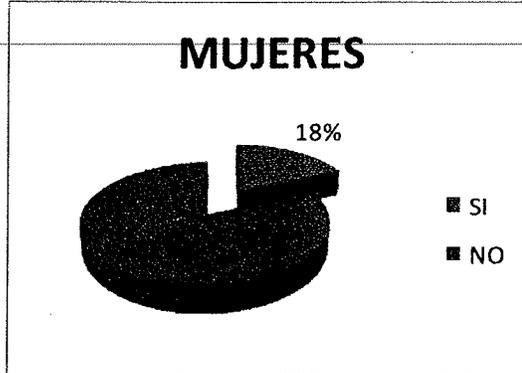
Mientras que 62 hombres igualmente manifiestan tener comentarios incomodos sobre el mismo aspecto, esto representa el 20 %

5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo

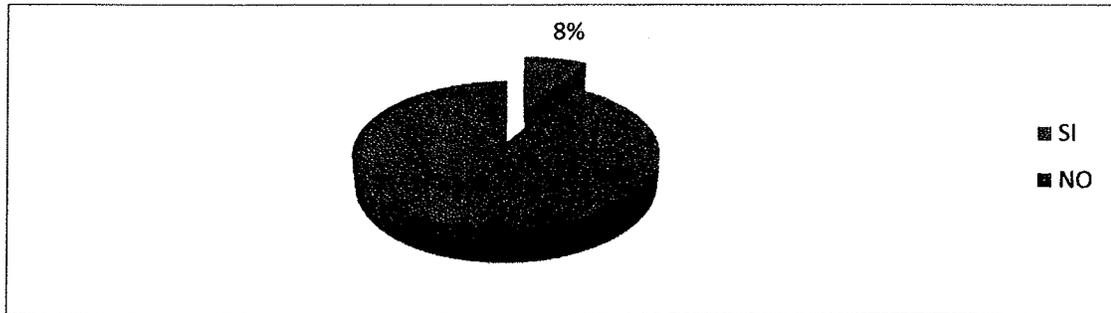


El 18% de las mujeres señala que ha recibido presión, mientras que solo el 9% de los hombres ha sentido presión para aceptar invitaciones no deseadas

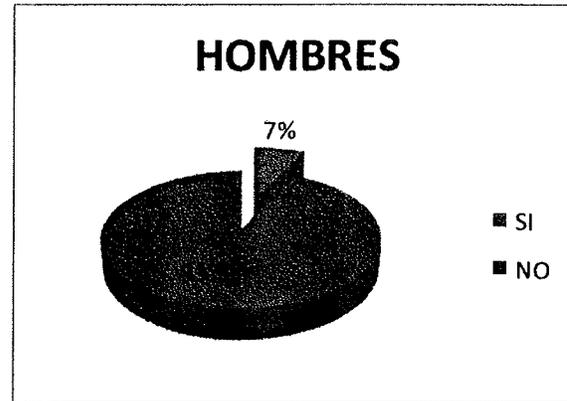
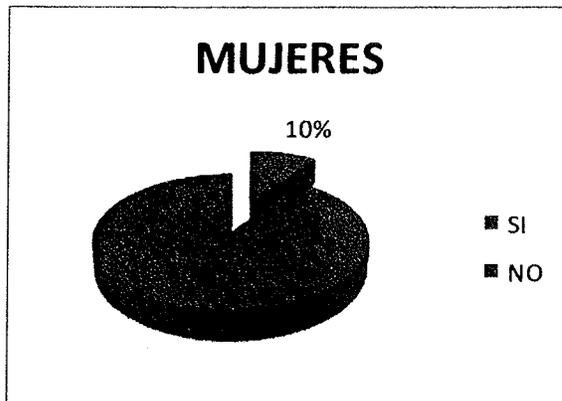
62 mujeres y 27 hombres respectivamente. Considerando la muestra encuestada.



6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas



El 8% corresponde a 53 personas que han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.



Del total de mujeres, 32 han vivido esta situación lo que equivale al 10% y 21 hombres que representa el 7%