



Reporte cualitativo sobre patrones de comportamiento para incorporar la PEG en la cultura institucional en el ayuntamiento.

El presente documento se integró con los trabajos hechos en un grupo focal de 12 participantes de las áreas directivas del Ayuntamiento y con sus aportaciones se integró el reporte cualitativo sobre patrones de comportamiento que continuación se describen.

Propuestas acerca de las formas de trabajo con igualdad entre hombres y mujeres.

- Integrar grupos de ambos géneros para llevar a cabo tareas asignadas a cada dirección, y con ello propiciar el trabajo en equipo, sin distinción de género.
- Promover que las tareas que normalmente son asignadas a las mujeres puedan realizarse por los hombres.
- Identificar aquellas áreas en las que los trabajadores tienen mayor conflicto para comunicarse y realizar un programa de intervención para solucionar dicho conflicto.
- Promover como un valor fundamental en el ayuntamiento el respeto entre hombres y mujeres sin importar niveles jerárquicos.
- Revisión de manuales, reglas y procedimientos que regulan la organización de la dependencia para generar condiciones que faciliten el acceso de las mujeres a los puestos de decisión.

Prácticas y creencias laborales

- Dentro del sistema de gobierno municipal se encuentran arraigadas prácticas que han sido “heredadas” y que aun con el paso de las administraciones de lo diferente partidos políticos son difíciles de modificar, puesto que también la ciudadanía se identifica con este tipo de prácticas o creencias.
- Una de las creencias es que el acudir al ayuntamiento necesariamente implica una “pérdida de tiempo” y que no encontrarán una atención adecuada.
- Se tiene muy arraigada la práctica de tener tiempos muertos es decir no aprovechar las horas laborables para atender pendientes, si no dejar todo para el siguiente día o bien saliendo fuera del horario laborable.
- Refieren que prevalece la creencia de que el trabajo hecho por una mujer no está “bien hecho”, por el contrario y regularmente quienes reconocen esta labor son los propios hombres, difícilmente las mujeres aceptan los logros de otra mujer.

Desigualdades, necesidades, y demandas de igualdad de trato para mujeres y hombres.

- Existe una desigualdad notoria respecto a los puestos asignados a hombres y mujeres.
- Existe desigualdad en cuanto a la atención que reciben hombres y mujeres.

- Se encuentran en desigualdad de condiciones las mujeres respecto a considerarlas en actividades de la vida política del municipio.
- Las mujeres que laboran en el ayuntamiento requieren ser tomadas en cuenta para ser promovidas de puesto.
- Se requiere el respeto total a las aportaciones que una mujer pueda hacer a favor de mejoras en su área de trabajo.
- Las mujeres necesitan ser capacitadas en materia de liderazgo femenino.

Estructura organizacional facilitadora de la PEG

- En especial se requiere que se reoriente el organigrama para identificar aquellos puestos estratégicos que pudieran ser ocupados por las mujeres.
- Revisar en cada área la forma en la que está organizada.
- Identificar el número total de mujeres que laboran en el ayuntamiento en todos los niveles.
- Las mujeres y los hombres deben presentarse en paralelo para facilitar las comparaciones.

Identidad organizacional

- Conviene definir objetivo, misión, visión para que cada uno de los servidores públicos se pueda familiarizar e identificar con dichos preceptos y que estos a su vez rijan su actuar cotidiano.
- Una vez definidos dichos preceptos es necesario capacitar al personal respecto a la identidad que prevalece en el ayuntamiento.
- Finalmente conviene evaluar si las y los empleados se encuentran identificados con la cultura organizacional definida por la institución.