



Reporte de identificación de problemática de desigualdad de género y áreas de oportunidad para incorporar la PEG en la cultura institucional

DESARROLLO

Para llevar a cabo el siguiente reporte se realizaron 10 entrevistas a directores y personal de mandos medios y operativos acerca de las prácticas institucionales, se abordaron las temáticas de Políticas de selección y formación de personal, Promoción vertical y horizontal para mujeres y hombres Sistema de valores bajo el enfoque de la PEG y Voluntad política y disposición al cambio para incorporar la PEG en la cultura institucional.

Se diseñó un cuestionario guía para la integración de la entrevista el cual se presenta a continuación así como los resultados obtenidos.

Guía de entrevista

Ambiente laboral

- 1.- En el Ayuntamiento ¿Existe un ambiente cordial que te permite que tu trabajo se realice con agrado?
- 2.- ¿Existe compañerismo en tu equipo de trabajo?
- 3.- Las mujeres ¿Son tratadas con respeto en tu área?
- 4.- ¿Se tiene la costumbre de festejar los cumpleaños en tu área?

Lenguaje Incluyente

- 5.- ¿La comunicación en tu área es adecuada?
- 6.- ¿Se utiliza un lenguaje incluyente? Es decir se refiere a hombres y a mujeres ó sólo al sexo masculino.
- 7.- Se nombran a las y los servidores públicos según su cargo, ejemplo: Médico(a), Profesor(a), Ingeniero(a), Licenciado (a)
- 8.- Los oficios ¿son redactados indistintamente para hombres y para mujeres?

Promoción

- 9.- ¿Existe oportunidad de que las mujeres ocupen cargos de jefaturas, direcciones, en general puestos de toma de decisión?
- 10.- Una mujer que ocupa un cargo de jefatura ¿Es tomada en cuenta de la misma forma que un hombre?
- 11.- ¿Se reconocen de la misma forma los logros obtenidos por un hombre y una mujer?

Selección de personal

- 12.- ¿Se evalúa constantemente al personal en relación a sus objetivos y metas?
- 13.- ¿Sabes cómo es contratado el personal del ayuntamiento?

Salarios y prestaciones

- 14.- ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo nivel jerárquico perciben el mismo salario?
- 15.- ¿Las mujeres son candidatas al solicitar préstamos al igual que los hombres?
- 16.- ¿Son respetados los permisos por licencia de maternidad y paternidad?

Capacitación de Personal

17.- ¿Existen cursos de capacitación en tu área de trabajo?

18.- Si es así ¿Cada cuándo recibes estos cursos?

19.- ¿Qué tipo de cursos de capacitación te gustaría recibir?

Relación Vida familiar-laboral.

20.- ¿Consideras que tus relaciones familiares se ven afectadas desde el momento que tus horarios se extienden por exceso de trabajo?

21.- ¿Has tenido que abandonar tus actividades en el trabajo por alguna emergencia en tu familia?

22.- ¿Tu Jefe/a ha sido accesible a concederte el permiso cuando ocurre esta situación?

23.- Si eres mujer ¿Consideras que el ser mujer determina que tengas que faltar si un hijo/a se enferma?

24.- Si eres hombre ¿Has solicitado algún permiso para atender /cuidar a un hijo/a si se enferma?

Acoso Laboral

25.- ¿Sabes en qué consiste el acoso laboral?

26.- ¿Has conocido de algún caso de acoso en tu área o en el Ayuntamiento?

27.- ¿Consideras que las mujeres son las principales víctimas de dicha problemática?

28.- ¿Consideras importante capacitar al personal respecto a este tema?

29.- Comentarios finales.

Respuestas

Ambiente Laboral.

Las y los entrevistados refieren que en general existe un ambiente poco cordial que en ocasiones les impide realizar su trabajo productivamente, existiendo además compañerismo pero solo con los integrantes de su área de trabajo, las mujeres señalan que no son tratadas con respeto sobre todo por su manera de vestir o por las opiniones que suelen hacer.

Regularmente no se acostumbra festejar los cumpleaños pues comentan que son actividades que no son bien vistas por sus jefe, pues consideran es una forma de pérdida de tiempo.

Lenguaje Incluyente.

Se considera que existe una comunicación es adecuada. Comentan que no se utiliza un lenguaje incluyente puesto que por lo general se refieren al sexo masculino, por lo que respecta a cómo se nombran a los servidores públicos, en efecto los entrevistados comentan que se nombra según la profesión que tengan pero en masculino, no se llama a una ingeniera o medica, dicen "no suena bien", lo más común es que a una licenciada si se le nombre como tal. Así mismo los oficios siguen siendo redactados indistintamente se dirigen a la población en general, no se diferencia a hombres y a mujeres.

Promoción Laboral.

Las personas entrevistadas refieren que no existen posibilidades de que las mujeres ocupen cargos de jefaturas, direcciones puestos de toma de decisión, a continuación se describe dicha situación, misma que fue referida por las y los entrevistados.

NUMERO DE REGIDORAS EN CABILDO: 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE REGIDORAS
MAYORÍA RELATIVA:0.0
REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL:25.00

NUMERO DE REGIDORES EN CABILDO: 7

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE REGIDORES
MAYORÍA RELATIVA:100.0
REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL: 75.00

Según se muestra en la tabla anterior no llega al 30 por ciento la participación de las mujeres en puestos directivos, de toma de decisión en general en la APM. No se reconoce el liderazgo femenino, por otro lado algunas mujeres que ocupan estos puestos consideran que en general las mujeres siguen ocupando los mismos cargos al paso de todas las administraciones municipales.

Finalmente refieren que no se reconocen de la misma forma los logros obtenidos tanto de hombres como de mujeres al interior del Ayuntamiento.

Selección de personal.

Las y los participantes refieren que no se evalúa al personal.

Se desconoce la forma en que es contratado el personal, la mayoría no pasó por un proceso de selección de personal, refieren ser conocidos de alguna persona allegada al presidente municipal o bien a alguno de los directores. Sigue operando la forma tradicional de ingresar al ayuntamiento por compromisos hechos por los candidatos durante sus campañas electorales.

Salarios y Prestaciones.

Las personas entrevistadas refieren no saber si en el mismo nivel jerárquico hombres y mujeres perciben el mismo salario.

Asimismo comentaron que todos son candidatos a solicitar préstamos hombres y

mujeres, sin embargo muchos de los servidores públicos no conocen las prestaciones que por ley les corresponden.

Se respetan conforme a la Ley los permisos por maternidad y de paternidad.

Capacitación de Personal.

Las y los entrevistados refieren no recibir constantemente cursos de capacitación en su área, sólo son convocados a asistir a capacitaciones cuando así lo requieren en el área a fin pero se trasladan a la Ciudad de Toluca a tomarlos ya sea en las oficinas de las dependencias federales o estatales.

Relación vida familiar-laboral.

Las y los participantes refieren que en efecto en algún momento de ha visto afectada su relación familiar desde el momento en que los horarios se extienden por alguna situación de trabajo o debido a que no se termina a tiempo con las actividades semanales, comentan que en algún momento han tenido que abandonar sus actividades laborales por alguna emergencia en su familia, y normalmente si reciben el permiso para atender su situación familiar.

Refieren que normalmente son las mujeres las que acude a atender este tipo de situaciones puesto que por la misma cultura que prevalece los hombres se considera no son “aptos” para atender este tipo de emergencias

Se les preguntó si en algún momento habían solicitado este tipo de permisos y había encontrado algún obstáculo para que su jefe/a inmediato se lo otorgara, comentaron que en general cuando es justificada la inasistencia o el ausentarse de sus labores.

Acoso Laboral.

Se les cuestionó si sabían en qué consistía el acoso laboral y comentaron no conocer el tema. Hasta la fecha refieren no conocer algún caso de acoso laboral en su área o en el ayuntamiento.

Áreas de oportunidad para incorporar la PEG en la Cultura Institucional

Considerando que es el segundo año en el que el municipio participa para FODEIMM, cuenta con las bases sobre capacitación a las y los servidores públicos en el tema de equidad de género. Se tienen condiciones que favorecen la convivencia laboral y el clima laboral con enfoque de género. Se cuenta con apoyo de parte de la titular municipal del IMM, existe voluntad política e interés de incorporar acciones a favor de las mujeres.

Se observa la gran disposición y voluntad política por parte del Presidente Municipal, para que las y los colaboradores del ayuntamiento se continúen capacitando respecto a temas de equidad de género y en general se tuvo el apoyo necesario para llevar a cabo todas las actividades todas las actividades lo que denota su voluntad y compromiso político a favor de las mujeres.

SUGERENCIAS:

- Fortalecer la presencia de la IMM en las acciones internas de la administración pública.
- Mejorar la relación de la IMM con todas las áreas del ayuntamiento.
- Fomentar lenguaje con perspectiva de género en las acciones diarias de las y los funcionarios y servidoras/es, tanto en el interior de la Administración Municipal, como en la atención que brindan a la ciudadanía.
- Implementar contenidos con equidad de género para las diversas áreas del ayuntamiento.
- Promover folletos con información referente a la IMM para que las diferentes áreas tengan conocimiento de las acciones que realiza dicha instancia.