



Sistematización y evaluación de resultados

Objetivo

Conocer el nivel de conciencia de género adquirido por parte de los participantes, así como su potencialidad de vincular sus conocimientos con planes y programas del gobierno.

Enfoque metodológico de la evaluación

Formas de identificar y valorar los aprendizajes y resultados del proyecto Fodeimm, para la IMM, para el gobierno municipal y para la ciudadanía.

Criterios de evaluación cuantitativos y cualitativos

Identificación de conocimiento previo y posterior sobre género y su aplicabilidad en la acción gubernamental municipal

La evaluación cualitativa

Se basó en el enfoque audiencias-identificación de necesidades, a fin de asociar dentro de un mismo esquema interpretativo los intereses gubernamentales y necesidades sociales. Se orientará particularmente hacia la exploración, el descubrimiento, y la lógica inductiva.

La evaluación cuantitativa

Se basó en la identificación, cuantificación y tratamiento de indicadores de los problemas sociales de Capulhuac, esto es, al vínculo de la estadística básica y su interpretación para incorporar la implicación de datos a planes y programas municipales.

Formas de identificar y valorar los aprendizajes y resultados del proyecto Fodeimm, para la IMM, para el gobierno municipal y para la ciudadanía.

- Clasificación temática
- Ordenamiento cronológico

- Identificación de las etapas de los procesos
- Realización de análisis y síntesis
- Identificar relaciones, tensiones y contradicciones

Mecanismos de gestión para garantizar el proceso

- Acuerdo de gabinete para que las y los servidores públicos participen en las actividades autorizadas por el Fodeimm
- Instrucción del Presidente Municipal estableciendo que el área coordinadora de estas actividades es el Instituto para la protección de los derechos de las mujeres de Capulhuac.
- Avances periódicos posteriores a cada actividad y foro realizados, para conformar el documento final que se obtendrá y que se entregará a Inmujeres.

ACTIVIDAD 1. Capacitación y planeación de políticas públicas con PEG

1. Investigación documental como punto de partida para la obtención de datos recientes.

Se llevó a cabo una investigación documental que incluyó la búsqueda de información reciente en las bases de datos especializadas como INEGI, CONAPO, PNUD, INMUJERES, UNESCO, OMS, CEPAL. El objetivo fue cubierto al entregarse un documento con información actualizada acerca de los datos demográficos sociales y económicos.

2. Conferencia magistral "Políticas Públicas Municipales con PEG"

Como evaluación inicial el conferencista preguntó de forma verbal acerca de conceptos básicos como identificaban el término equidad, o habían sido capacitados en algún momento por parte del ayuntamiento en dicho tema.

Como evaluación final se obtuvo el documento acerca del análisis situacional de las políticas públicas de Capulhuac bajo el enfoque de la PEG.

3. *Seminario “Inclusión de la PEG en las políticas públicas locales”*

Como evaluación inicial se pronunciaron cuestionamientos para conocer el grado de conocimientos respecto a la temática a abordar en las diferentes sesiones.

La evaluación final consistió en integrar un Programa para la igualdad entre mujeres y hombre, Programas sectoriales municipales con PEG.

4. *Foro de interacción con representantes sociales con mesas de trabajo.*
y 5. *Grupo focal con servidores públicos.*

La evaluación inicial para ambas actividades consistió en preguntar a los integrantes cuáles eran las principales problemáticas por áreas de trabajo de la AMP, con la finalidad de integrar como evaluación final las Propuestas ciudadanas para incorporar la PEG en las políticas públicas locales y un Estudio cualitativo sobre la problemática y oportunidades para incorporar la PEG en las políticas públicas locales.

ACTIVIDAD 4. Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal.

1. *Conferencia magistral*

Como evaluación inicial se tiene un cuestionario guía para conocer la percepción de los servidores públicos respecto a la cultura institucional. El cuestionario es el siguiente:

- 1.- ¿Conoce la misión, visión y objetivos del ayuntamiento?
- 2.- ¿Las actividades que realizan son evaluadas por su jefe inmediato o alguna otra área?
- 3.- ¿Se llevan a cabo capacitaciones constantes respecto a cada área?
- 4.- ¿Cómo son informados acerca de las nuevas disposiciones de trabajo?
Regularmente reciben oficios con las nuevas disposiciones laborales, en algunos casos sólo es de manera verbal.
- 5.- ¿Se conoce el reglamento respecto a los, permisos y prestaciones?
- 6.- ¿En la APM, las mujeres son tratadas con respeto al igual que los hombres?
- 7.- ¿Se reconoce la labor que realiza el IMM a favor de las mujeres?
- 8.- ¿Cuándo se convoca a participar en temas relacionados con la equidad de género quiénes son los que acuden con mayor regularidad?
- 9.- ¿Se reconocen de igual forma los logros de los hombres y las mujeres?
- 10.- ¿En algún momento has solicitado permiso para asistir una emergencia familiar?
- 11.- ¿La comunicación al interior del ayuntamiento es adecuada?

Como evaluación final se integró el Documento de análisis situacional de la cultura institucional en Capulhuac para incorporar PEG.

2. Encuesta al interior de ayuntamiento sobre cultura institucional

Como evaluación inicial se aplicó una encuesta para conocer datos acerca de la cultura institucional al interior del ayuntamiento. El formato fue el siguiente:

H. Ayuntamiento de Capulhuac, Estado de México

ENCUESTA SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL CON EQUIDAD DE GÉNERO

Estos datos son **confidenciales, anónimos** y su uso es exclusivamente para información que será empleada de manera estadística.
El cuestionario le quitará sólo unos minutos, **gracias por su participación.**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN. MARQUE CON UNA X

1. Sexo: Mujer Hombre

2. Vive en: Cabecera Municipal Comunidad

3. Edad: Menor de 18 años De 36 a 45 años

De 19 a 25 años De 46 a 55 años

De 26 a 35 años De 56 a 69 años

De 70 años o más

4. Situación Familiar: Casada/o Soltera/o Divorciada/o

Separada/o Viuda/o Unión Libre

5. Número de Hijos/as: Ninguno 2 4

1 3 5 ó más

6. Soy Jefa/Jefe de familia: Sí No

7. Nivel escolar máximo:

-)Primaria incompleta
-)Primaria completa
-)Secundaria incompleta
-)Secundaria completa
-)Estudios Técnicos
-)Preparatoria o similar incompleta
-)Preparatoria o similar completa
-)Licenciatura o estudios profesionales incompletos
-)Licenciatura o estudios profesionales completos
-)Posgrado Incompleto
-)Posgrado Completo

8. ¿Con qué prestaciones cuenta?

-)Servicio Médico) Comedor
-) Licencia por Maternidad)Caja de Ahorro
-) Licencia por Paternidad)Transporte
-)Guardería)Otro, cuál? _____

PREGUNTAS SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL

Asigne una calificación a cada una de las siguientes afirmaciones de acuerdo a la escala señalada:

4 = Totalmente de acuerdo

2 = Parcialmente en desacuerdo

3 = Parcialmente de acuerdo

1 = En desacuerdo

CLIMA LABORAL		
1	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	
2	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	
3	Los empleados y empleadas contamos con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, instalaciones) necesarios para el desarrollo del trabajo.	
4	Cuento con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso.	
5	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	
6	En mi centro de trabajo se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.	
7	El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.	

COMUNICACIÓN INCLUYENTE		
8	En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	
9	En mi institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos.	
10	En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	
11	En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	
12	En éste centro de trabajo se escuchan y se toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo	

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL		
13	En el H. Ayuntamiento existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.	
14	En los últimos seis meses he tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	
15	En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	
16	Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	
17	En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	

SELECCIÓN DE PERSONAL		
18	En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	
19	En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.	
20	En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres.	
21	En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	

SALARIOS Y PRESTACIONES		
22	En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	
23	En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	
24	En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
25	En mi dependencia, todas y todos tenemos el mismo acceso a la capacitación profesional.	
26	Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	

27	En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	
28	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	
29	Recibo capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales.	
30	La dependencia me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.	

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

31	En el H. Ayuntamiento tengo la posibilidad de equilibrar mis necesidades personales, familiares y de trabajo.	
32	Se realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.	
33	En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	
34	En mi institución se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	
35	En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	
36	El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	
37	Cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo.	

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
38	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
39	En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Muchas gracias por su tiempo y respuestas.

Como evaluación final se integró el reporte de estudio con resultados cuantitativos sobre condiciones laborales y de ambiente organizacional para mujeres y hombres.

3. *Entrevistas a directoras/es y personal de mandos medios y operativos sobre prácticas institucionales.*

Como evaluación inicial se aplicó una guía de entrevista con el siguiente formato:

Guía de entrevista
<p>Ambiente laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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.- ¿Usted sabe 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.

Finalmente se integró el Reporte de identificación de problemática de desigualdad de género y áreas de oportunidad para incorporar la PEG en la cultura institucional.

4. Taller de cultura institucional con PEG.

Se planearon una serie de cuestionamientos en cada una de las sesiones de taller que pudieran explicar dotar a los asistentes de las herramientas necesaria para poder integrar propuestas en relación a la cultura institucional.

Como evaluación final, se integró el Proyecto de Programa Municipal de Cultura Institucional de Capulhuac.

5. Grupo focal con servidoras/es públicos

Como evaluación inicial se cuestionó acerca de los conceptos básicos como equidad de género, además de su percepción respecto a la formas de trabajo entre hombres y mujeres, practicas y creencias laborales entre otras, para finalmente integrar como parte de la evaluación final, el Reporte cualitativo sobre patrones de comportamiento para incorporar la PEG en la cultura institucional en el ayuntamiento.

Conforme el resultado obtenido se concluye que se logró conocer el nivel de conciencia de género adquirido por parte de las y los participantes, así como su potencialidad de vincular sus conocimientos con planes y programas del gobierno.



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



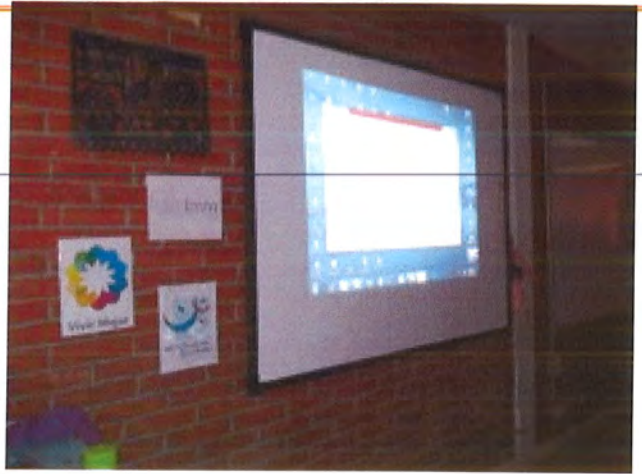
Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac



Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Administración Pública de Capulhuac