



GOBIERNO
FEDERAL

H. Ayuntamiento de Cuautitlán, Estado de México
2009-2012

Instituto para la Protección de los
Derechos de la Mujer

Proyecto:
Institucionalización de la Perspectiva de Género para el
Desarrollo Municipal de Cuautitlán México, 2011.

DIAGNOSTICO DE CULTURA
INSTITUCIONAL PARA EL
MUNICIPIO DE CUAUTITLAN,
ESTADO DE MÉXICO. 2011-2012

Directorío:
H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautitlán, México.

Francisco Javier Fernández Clamont Presidente Municipal Jesús Reyes Gallardo	
Síndico	
· Luis Manuel Herrera Luz Primer Regidor	Aldo Ledesma Reyna Segundo Regidor
· Elsa Lucía Jiménez Torres Tercera Regidora	· Rosario Julieta González García Cuarta Regidora
Antonio Xavier López Adame Quinto Regidor	Laura Xochitl Hernández Vargas Sexta Regidora
Arturo Guerrero Hernández Séptimo Regidor	C. Minerva Isabel Cervantes Rodríguez Octava Regidora
· Víctor Manuel Rocha Víaíz Noveno Regidor	C. Eduardo Eloy Esteva Hernández Décimo Regidor
Julio César Paramo Mascote Secretario del H. Ayuntamiento	
· María Elena Monroy Lazarini Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer	

Elaboración:

Make Consultors

Coordinación y Elaboración:

Elizardo Rannauro Melgarejo

Mario Ibañez

Marisol Salazar

Diciembre 2011.

"El Inmujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo"

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Resumen Ejecutivo.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es trascendental para mejorar el desarrollo humano de las personas y un clima laboral adecuado para ejercer las funciones y atribuciones de las dependencias. Por tanto, es necesario observar la cultura institucional que se ejerce todos los días en el Municipio de Cuautitlán.

Como Coordinación del Instituto Municipal para la Protección de los Derechos de la Mujer el compromiso es consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, principalmente la violencia laboral, y eliminar las conductas discriminatorias que puedan alterar la convivencia entre las personas.

Al respecto, se realiza el presente Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Cuautitlán considerando una explicación detallada de las actividades desarrolladas, con la finalidad de hacer posible un análisis minucioso de los resultados.

En el *Capítulo 1*, se explica los antecedentes que sirvieron como fundamento teórico, jurídico y metodológico que fungieron como base para la elaboración del Cuestionario de Cultura Institucional, la aplicación del mismo y la sistematización y análisis de sus resultados.

En el *Capítulo 2* se explican los resultados de la aplicación del Cuestionario, mediante gráficas y estadísticas a preguntas relacionadas con la cultura institucional y la percepción de las personas que laboran en el Municipio.

El *Capítulo 3* se explica las observaciones generales y recomendaciones específicas para la atención de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el Municipio, como resultado del análisis del Diagnóstico.

Sin duda, este documento es una aportación importante que coadyuvará al fortalecimiento de una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

Introducción

Es importante reconocer en un primer momento el origen de la palabra “diagnóstico”, la cual etimológicamente, proviene del griego *diagnostikos*, que significa “distintivo, que permite distinguir”; derivación de *diagignosko*, que se traduce como “yo distingo, discierno”, que a su vez, lo es de *gignos-ko*, “yo conozco” (relacionado con el latín *cognoscere*)¹.

Este documento ayuda a hacer visible las condiciones que perciben, sienten y viven las personas que laboran a diario en el Municipio, su finalidad es mejorar la calidad de las relaciones humanas y laborales al interior de cada persona, que coadyuve a fortalecer los lazos de cooperación, armonía, respeto y pertenencia hacia la Dependencia, creando una identidad laboral que contribuye al mejoramiento en la prestación de los servicios públicos.

Así, el presente Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, se encuentra fundamentado en los diversos instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos de las mujeres, género y derechos laborales, particularmente en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres² emitida por la Secretaría de Economía, en el Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal, en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de México, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de México y en el Plan de Desarrollo del Estado de México 2011 – 2016.

La cultura institucional es cuestión de derechos humanos, por ello es importante conocer el desarrollo humano y profesional de cada persona, conocer sus sentimientos y emociones, hacer visibles conductas desagradables, discriminatorias y que vulneran el ejercicio de los derechos humanos y las libertades, por lo que, es obligación constitucional³ de la Dependencia proteger los derechos humanos de las personas, incluyendo del personal que se encuentra laborando para la misma.

¹ Corominas, Joan, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.

² Publicada en el DOF el 09 de Abril de 2009.

³ Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. última reforma publicada el 14 de Julio de 2011.

CAPÍTULO I

LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1 El objetivo y alcance del Diagnóstico

El objetivo principal del presente Diagnóstico es identificar la desigualdad laboral existente entre mujeres y hombres y elaborar un Programa de Cultura Institucional, a fin de mejorar el desarrollo laboral de todas las personas que laboran en la Institución y lograr mejorar las relaciones laborales, los servicios en las funciones y atribuciones del Gobierno Municipal, además de solicitar la certificación respectiva, de conformidad con la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que fue emitida por el Congreso de la Unión en el año 2009.

1.2 La metodología.

Para la realización del presente Diagnóstico se siguieron una serie de etapas:

Primer Etapa. Se estableció la metodología de trabajo para la realización del Diagnóstico y se determinó la estrategia para la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres a las personas que laboran en el Municipio, acorde a las condiciones de lugar, distancia, horarios y fechas, entre otros elementos, mediante talleres y mesas de trabajo entre los órganos y áreas administrativas participantes.

Segunda etapa. Se analizaron los diversos instrumentos para la construcción de un Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, procediendo a difundir la fecha y horarios de aplicación del Cuestionario, a los órganos y áreas administrativas.

Tercera etapa. Se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres a un total de 50 personas que laboran en los órganos y áreas administrativas del Municipio.

Cuarta Etapa. Una vez aplicado el Cuestionario, se procedió a la captura, análisis y sistematización de la información en bases de datos y gráficas, las cuales son desagregadas por sexo, divididas en cada uno de los Ejes de la Cultura Institucional.⁴

Quinta Etapa. Se realizó el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

1.3 Definición de los criterios de análisis.

El Cuestionario se conformó en forma mixta, es decir, contenía reactivos tanto cerrados como abiertos, con la finalidad de obtener aspectos tanto cuantitativos como cualitativos sobre la cultura institucional. En su formato y redacción tuvo como principio el uso de lenguaje no sexista, las decisiones de secuencia de las preguntas correspondieron a los ejes temáticos del Programa de Cultura Institucional de la APF.

La maquetación y diseño del formulario del Cuestionario fue redactando las diferentes preguntas y seleccionando las respuestas en función de las necesidades exigidas respuesta única -elección disyuntiva- o multi-respuesta -elección múltiple simple o condicionada a una pregunta anterior-, a modo de test o de cajas de inserción de datos, etc., con la finalidad de obtener respuestas precisas y homogéneas.

El aporte fundamental de la aplicación del cuestionario fue, entre otros, los siguientes:

- Se proporcionó mayor conocimiento, desde diferentes puntos de vista y experiencias, sobre la percepción que tiene el personal que labora en el Municipio, sobre cada uno de los temas que aborda la cultura institucional.
- Permitió el analizar las brechas de género existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en el Municipio.
- Se pudo conocer e identificar toda la información desagregada por sexo, constituyendo un ejercicio que puede servir como referencias futuras.
- Se identificaron los problemas existentes en el ámbito laboral del Municipio y permitió la participación del personal en las posibles soluciones, de forma colectiva.

⁴ Los Ejes de la Cultura Institucional son: Política Estatal y Deberes Institucionales, Clima Laboral, Comunicación Incluyente, Selección de Personal, Salarios y Prestaciones, Promoción Vertical y Horizontal, Capacitación y Formación Profesional, Conciliación de la Vida Personal y Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual.

1.4 Definición de Técnicas y Herramientas

Para la realización del presente Diagnóstico, se aplicó un documento que contiene un total de 83 preguntas intitulado “Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”.

a) Adecuación del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Se analizaron los diversos instrumentos (jurídicos, publicaciones, recomendaciones de los organismos internacionales) que hacen referencia a las relaciones laborales de mujeres y hombres para la construcción del Cuestionario.

b) Aplicación del Cuestionario.

El Cuestionario fue aplicado en un foro de análisis y reflexión en mesas de trabajo de 2011.

c) La Muestra Estadística

La muestra se diseñó con base en la información proporcionada por el Municipio, en los que los resultados de las personas encuestadas fue analizado y desagregado por sexo y área de adscripción:

Respecto a la cobertura de personas la muestra se diseñó para proporcionar información sobre la población de mujeres y hombres que labora en las diferentes áreas del Municipio en función de la información proporcionada, la muestra fue creada para generar información con precisión y confianza medibles con cobertura institucional considerando niveles operativos, mandos intermedios, personal a cargo y titular; así como a nivel jerárquico alto o titular de algún órgano o área administrativa. Esta información se desarrolló bajo el siguiente esquema de muestreo:

- *Probabilístico.* Cada elemento de la población bajo estudio tiene una probabilidad conocida y diferente de cero, de ser seleccionado en la muestra.
- *Polietápico.* Las unidades de observación se seleccionaron a través de varias etapas.

A continuación, se describen el procedimiento de selección de la muestra y el tamaño de la misma:

Se obtuvo el tamaño de la población de mujeres y hombres de los órganos que integran el gobierno municipal, separado por nivel jerárquico.

Para seleccionar a la persona encuestada, se utilizó muestreo aleatorio polietápico:

- 1) Se obtuvo el tamaño de muestra.
- 2) Se repartió proporcionalmente entre la población según sexo y jerarquía para cada área.
- 3) Se realizó un listado de personal en orden ascendente.
- 4) Se seleccionó aleatoriamente al personal a responder bajo un esquema aleatorio simple.

La fórmula utilizada para desarrollar el muestreo fue una ecuación para calcular el tamaño de muestra cuando se sabe el tamaño de la población

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z^2 = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

e^2 = Precisión o error

d) *Número de Mujeres y Hombres que participaron.*

En total fueron 50 personas quienes participaron en dar respuesta al Cuestionario, las cuales se desagregan por sexo y órganos de la siguiente forma:

e) *Descripción de los ejes que se midieron en el cuestionario:*

De acuerdo a la experiencia nacional y como modelo exitoso en la Administración Pública Federal, se tomó en cuenta el Programa de Cultura Institucional para partir de los nueve ejes que regulan la cultura institucional, a saber, son las siguientes:

I. **Política Estatal y Deberes Institucionales:** Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

II. **Clima Laboral:** Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

III. **Comunicación Incluyente:** Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género.

IV. **Selección de Personal:** Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.

V. **Salarios y Prestaciones:** Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).

VI. **Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

VII. **Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

VIII. **Conciliación de la vida personal y laboral:** Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).

IX. **Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

f) Instrumento de recolección de información

Debido a que la encuesta se realizó mediante el esquema tradicional de respuesta en papel, se diseñó una base de datos para la recolección de información, el diseño del instrumento informático consistió en la elaboración de una pantalla de captura del cuestionario, la programación para que la información se almacenara en una base de datos en Excel, la consolidación de la información y la entrega de la información recabada.

1.5 El ejercicio del análisis.

A partir de la definición de las variables claves de cada dimensión, (cualitativas y cuantitativas), la recopilación de información por factor y pregunta, permitió identificar los aspectos sobre la condición de la cultura institucional, ordenado a partir de un ejercicio diagnóstico desagregado por sexo, además por órgano y área administrativa del Municipio, con la finalidad de presentar una lectura descriptiva de la información e identificar, posteriormente, los problemas centrales en cada una de ellas.

Como resultado de este ejercicio se identificaron áreas-problemas en torno a las cuales se dio paso a la identificación de alternativas de solución, traducidas en las recomendaciones que se presentan en este documento.

1.6 El marco teórico y conceptual de referencia.

La cultura Institucional.

La cultura institucional, de conformidad a la normatividad federal en materia de igualdad laboral, debe ser considerada como un “sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.³

Por tanto, la cultura institucional no solo incluye, en sí, hacer visible la igualdad (laboral) entre mujeres y hombres, considera también las diferencias que existen entre los sexos, ya sea por discapacidad, origen étnico o racial, nivel económico, edad, entre otros, y las oportunidades que cada una de ellas tiene al ingresar a una dependencia, organización o empresa, proveyendo de mecanismos necesarios para erradicar la discriminación y las desigualdades.

Sirve para eliminar los estereotipos en función del sexo y las conductas discriminatorias, las cuales juegan un papel fundamental en el desenvolvimiento de las personas. Un ambiente de degradación, rechazo o exclusión solo altera la condición psicológica de las personas, mermando la posibilidad de una mejor calidad de vida.

³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Debe incorporarse desde las atribuciones que deben cumplir cada uno de los órganos y áreas administrativas del Municipio, debiendo suprimir la concepción sobre que se instaura exclusivamente en la armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos administrativos que regulan las relaciones laborales, sino que debe incluir la situación de las mujeres y hombres en todos los diversos ámbitos: familiar, laboral y social que convergen en el desarrollo humano de cada persona al servicio público.

1.7 Marco Jurídico Internacional, Nacional y Estatal para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Desde hace algunos años, los diversos organismos internacionales han hecho visible la importancia para la economía de los países, la inclusión de las mujeres en el ámbito económico, laboral y político, sin embargo, estos se instruyen que deben ser partícipes en un plano de igualdad en comparación con los hombres.

La igualdad laboral entre mujeres y hombres se ha ido construyendo hasta nuestros días, formando así una cultura institucional con perspectiva de género de las instituciones gubernamentales acorde a las necesidades sociales desde los distintos instrumentos jurídicos, destacando, entre estos:

Marco Jurídico Internacional

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo. 1951.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición jurídica y social de las mujeres, 1975.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará", 1994.
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing ONU, 1995.
- Protocolo Facultativo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará", 1999.

- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género OEA, 2000.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada el 05 de Febrero de 1917.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Publicada el 25 de Junio de 2002.
- Ley Federal del Trabajo. Publicada el 01 de Abril de 1970.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada el 11 de Junio de 2003.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 02 de Agosto de 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. Publicada el 01 de Febrero de 2007.
- Ley General de Planeación. Publicada el 05 de Enero de 1983.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Publicada el 30 de Mayo de 2011.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. Publicado el 31 de Mayo de 2007.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012. Publicado el 18 de Agosto de 2009.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, Publicado el 09 de Abril de 2009.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007, entre otros ordenamientos.

Marco Jurídico Estatal.

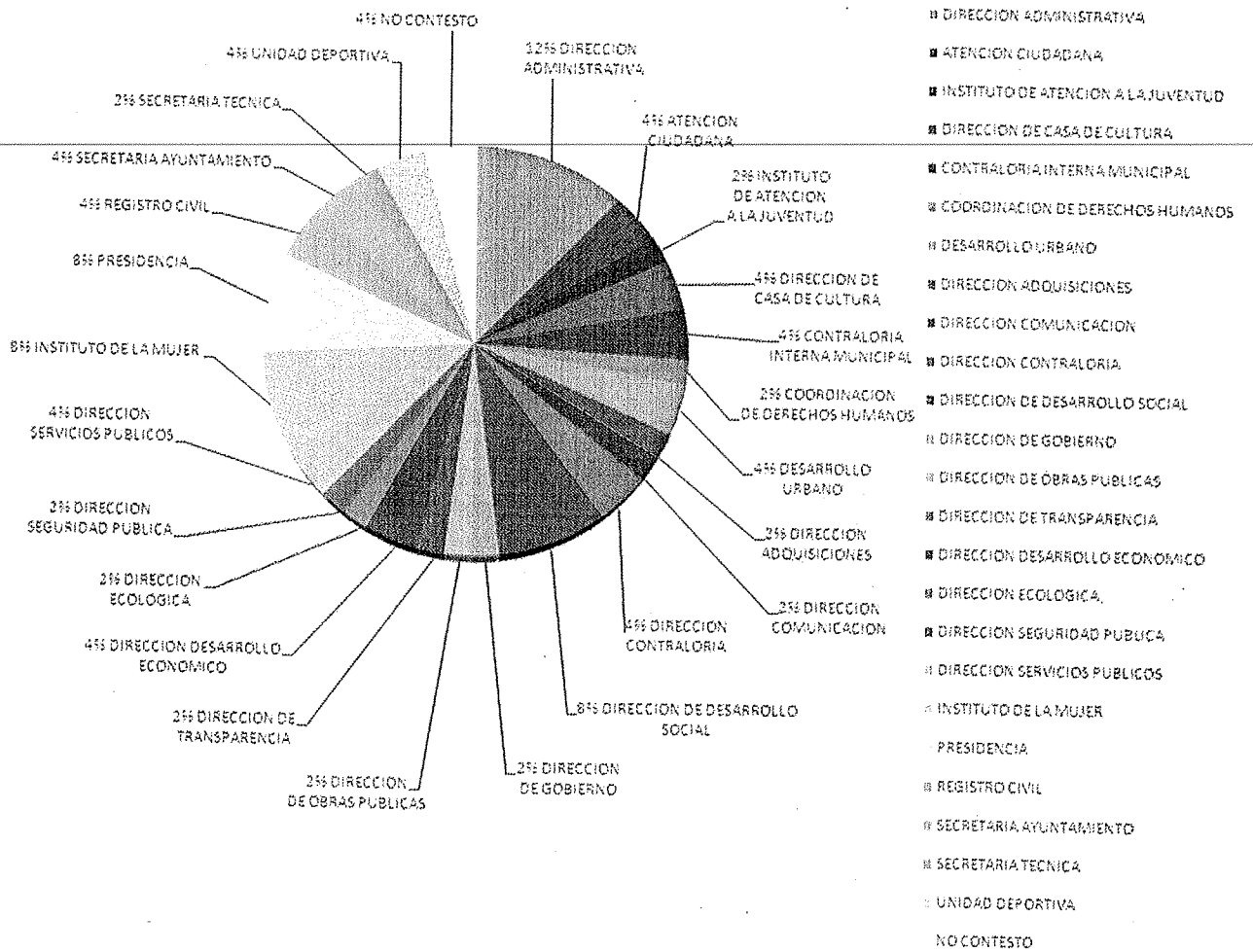
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México de 17 de enero de 2007.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México de 20 de noviembre de 2008.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México de 6 de septiembre de 2010

Resultados del Diagnóstico

Se encuestaron a 50⁶ personas que laboran en el Ayuntamiento a través de cuestionarios. Analizando los ejes de la Cultura Institucional a saber los siguientes: Clima laboral; Comunicación incluyente; Corresponsabilidad entre la Vida laboral, familiar, personal e institucional; Selección de personal; Salarios y prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Capacitación y formación de personal; Hostigamiento y acoso laboral y sexual. Las áreas representadas fueron:

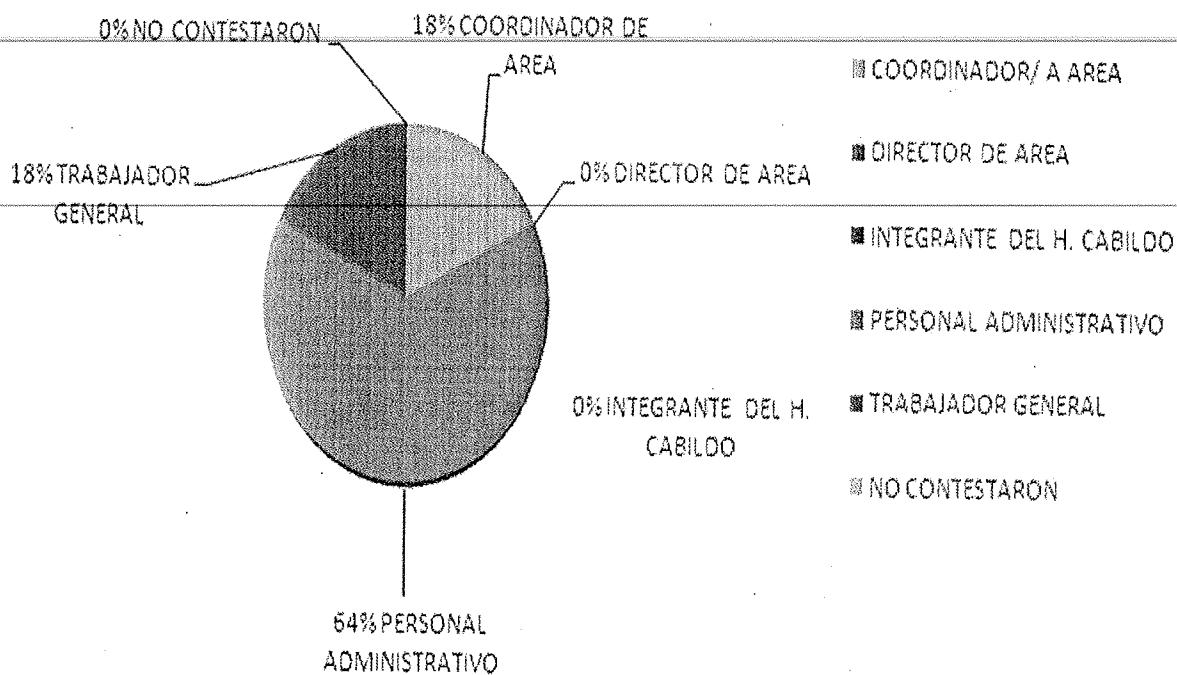
AREAS	PERSONA	%
DIRECCION ADMINISTRATIVA	6	12.00%
ATENCION CIUDADANA	2	4.00%
INSTITUTO DE ATENCION A LA JUVENTUD	1	2.00%
DIRECCION DE CASA DE CULTURA	2	4.00%
CONTRALORIA INTERNA MUNICIPAL	2	4.00%
COORDINACION DE DERECHOS HUMANOS	1	2.00%
DESARROLLO URBANO	2	4.00%
DIRECCION ADQUISICIONES	1	2.00%
DIRECCION COMUNICACION	1	2.00%
DIRECCION CONTRALORIA	2	4.00%
DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL	4	8.00%
DIRECCION DE GOBIERNO	1	2.00%
DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	1	2.00%
DIRECCION DE TRANSPARENCIA	1	2.00%
DIRECCION DESARROLLO ECONOMICO	2	4.00%
DIRECCION ECOLOGICA	1	2%
DIRECCION SEGURIDAD PUBLICA	1	2
DIRECCION SERVICIOS PUBLICOS	2	4
INSTITUTO DE LA MUJER	4	8
PRESIDENCIA	4	8
REGISTRO CIVIL	2	4
SECRETARIA AYUNTAMIENTO	2	4
SECRETARIA TECNICA	1	2
UNIDAD DEPORTIVA	2	4
NO CONTESTO	2	4
TOTAL	50	100%

⁶ Se anexan encuestas realizadas.

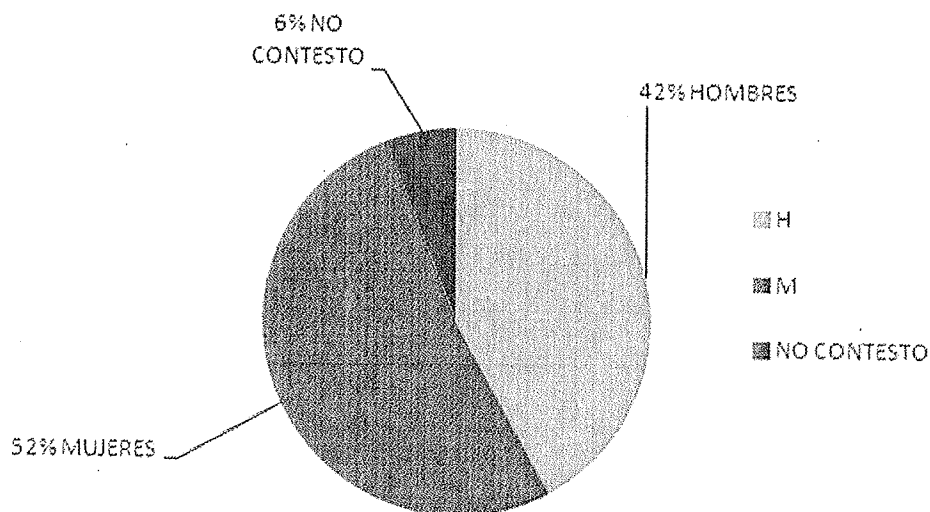


Los niveles de puesto que desempeñan son:

NIVELES DE PUESTO	PERSONA	%
COORDINADORA DE AREA	9	18.00%
DIRECTOR DE AREA	0	0.00%
INTEGRANTE DEL CABILDO	0	0.00%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	32	64.00%
TRABAJADOR GENERAL	9	18.00%
NO CONTESTARON	0	0.00%
TOTAL	50	100%

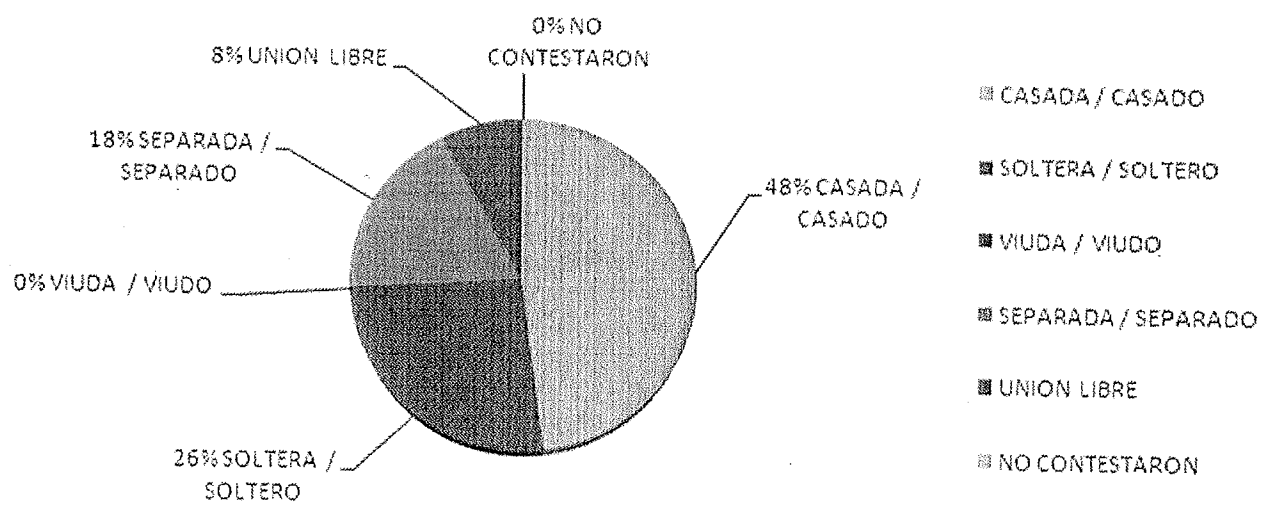


Se contó que, de las 50 encuestas contestadas, las mujeres representaron el 52 por ciento y el 42 por ciento restante está representado por hombres el 6 por ciento se abstuvo de responder.



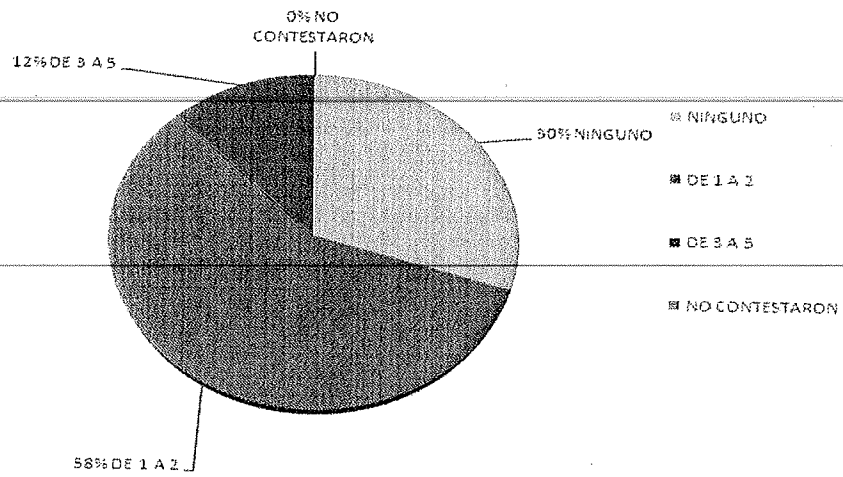
El estado civil de las personas encuestadas se identificó que el 48 por ciento están casadas, el 26 por ciento están solteras, el 8 por ciento viudas; el 8 por ciento viven en unión libre y el 18 por ciento separadas.

ESTADO CIVIL	PERSONA	%
CASADA/CASADO	24	48.00
SOLTERA/SOLTERO	13	26.00
VIUDA/VIUDO	0	0.00 %
SEPARADA/SEPARAD	9	18.00
UNION LIBRE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



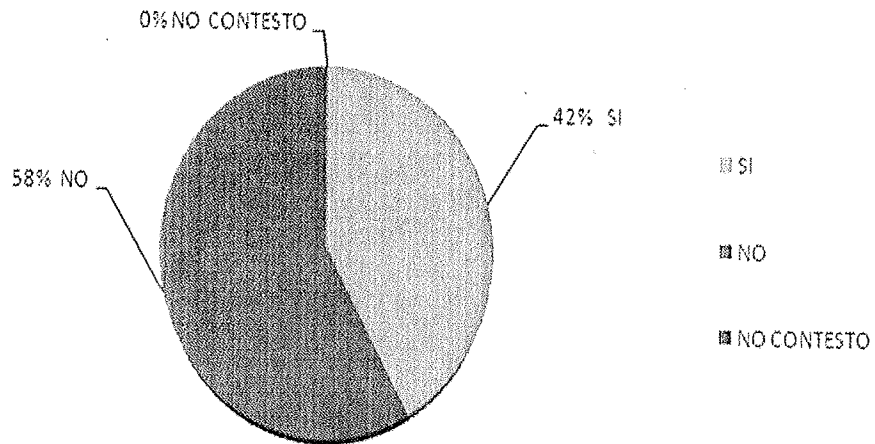
Respecto al número de hijos e hijas que tienen el 30 por ciento de las personas encuestadas señaló que ninguno, el 58 por ciento de 1 a 2, el 12 por ciento de 3 a 5 mientras que el 0 por ciento no contestó.

NUMERO DE HIJOS	PERSONA	%
NINGUNO	15	30 %
DE 1 A 2	29	58.00
DE 3 A 5	6	12.00
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



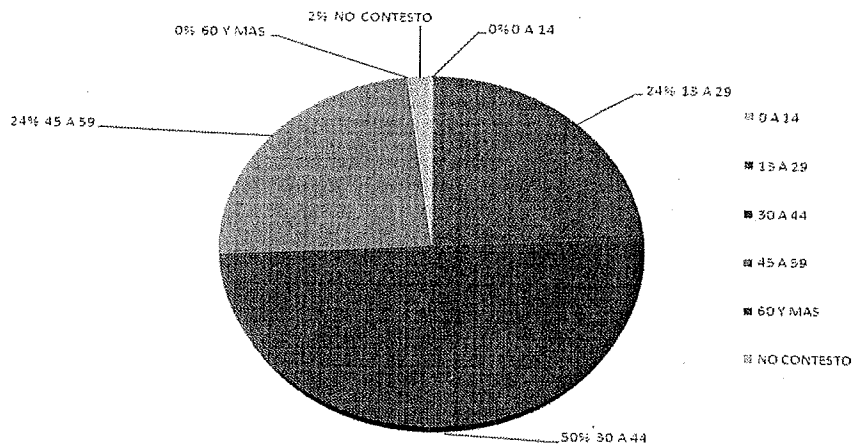
El 42 por ciento de las personas informó que son jefes de familia, mientras que el 58 por ciento no lo son.

JEFE DE FAMILIA	PERSONA	%
SI	21	42.00
NO	29	58.00
TOTAL	50	100%



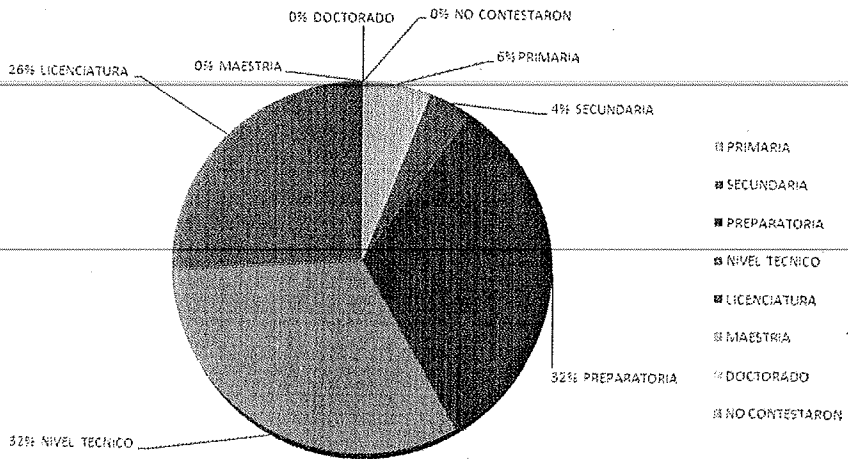
Las edades de las personas participantes oscilaron entre los siguientes rangos:

RANGO DE EDAD	PERSONA	%
0 a 14	0	0%
15 a 29	12	24.00
30 a 44	25	50.00
45 a 59	12	24.00
60y más	0	0.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



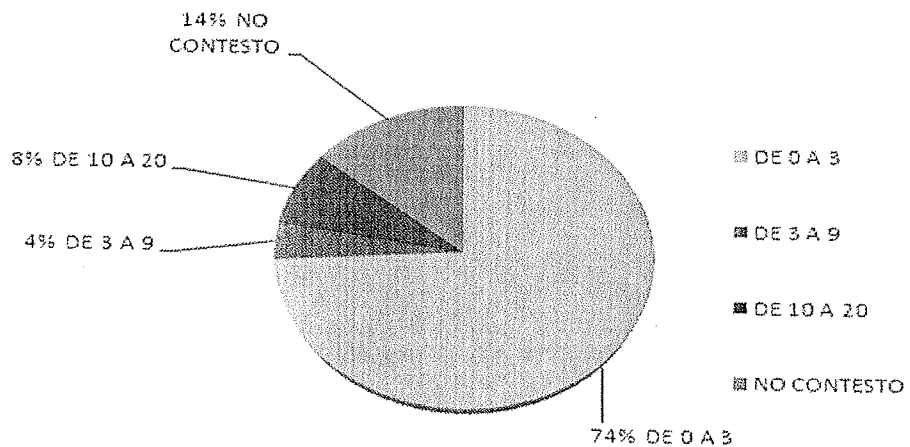
El nivel escolar que representaron las personas encuestadas es el siguiente: Primaria el 6 por ciento; Secundaria 4 por ciento; Preparatoria un 32 por ciento; Nivel técnico un 32 por ciento; Licenciatura un 26 por ciento y ninguna persona cuenta con maestría y/o doctorado.

ESTADO CIVIL	PERSONA	%
PRIMARIA	3	6.00 %
SECUNDARIA	2	4.00 %
PREPARATORIA	16	32.00
NIVEL TECNICO	16	32.00
LICENCIATURA	13	26.00
MAESTRIA	0	0.00 %
DOCTORADO	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



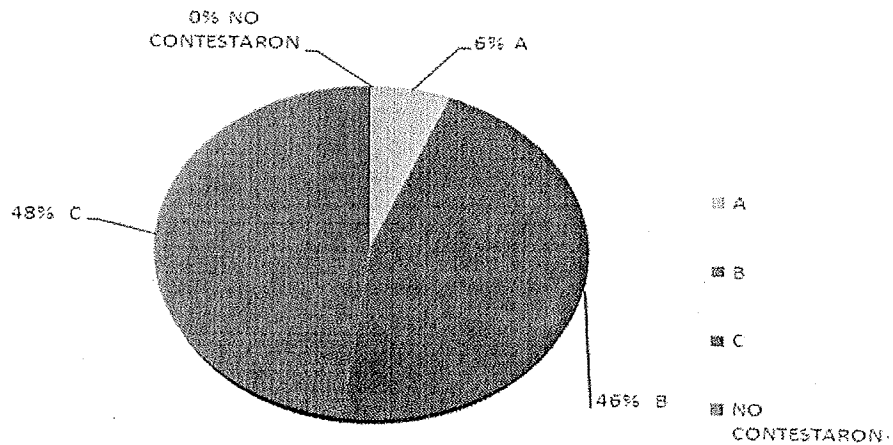
En cuanto a las horas de capacitación, el 74 por ciento indicó que recibió de 0 a 3, el 4 por ciento de 3 a 9, el 8 por ciento de 10 a 20 y el 14 por ciento no contestó.

HORAS DE CAPACITACION	PERSONA	%
0 A 3	37	74.00 %
3 A 9	2	4.00 %
10 A 20	4	8.00 %
NO CONTESTARON	7	14.00 %
TOTAL	50	100 %



El 6 por ciento dijo que su ingreso al Ayuntamiento fue por concurso público abierto, el 46 por ciento a través de libre designación y el 48 por ciento por otro

FORMA DE INGRESO	PERSONA	%
A	3	6.00%
B	23	46.00%
C	24	48.00%
NO CONTESTARON	0	0.00%
TOTAL	50	100%

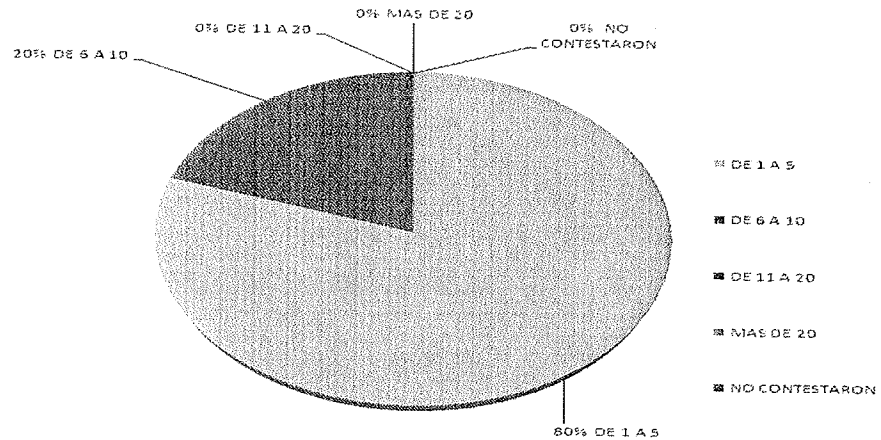


El año de ingreso como parte del Ayuntamiento fue:

AÑO DE INGRESO	PERSONA	%
1991	0	.00%
1999	0	.00%
2000	0	.00%
2001	1	2.00%
2002	0	0.00%
2003	4	8.00%
2004	6	12.00%
2005	0	0.00%
2006	6	12.00%
2008	0	0.00%
2009	20	40.00%
2010	11	22.00%
2011	1	2.00%
NO CONTESTARON	1	2
TOTAL	50	100%

En relación a los años trabajados en la Administración Pública, el 80 por ciento de las personas que laboran en Cuautitlán dijeron tener de 1 a 5 años, y el 20 por ciento de 6 a 10 años las demás opciones no son consideradas por no tener ningún porcentaje.

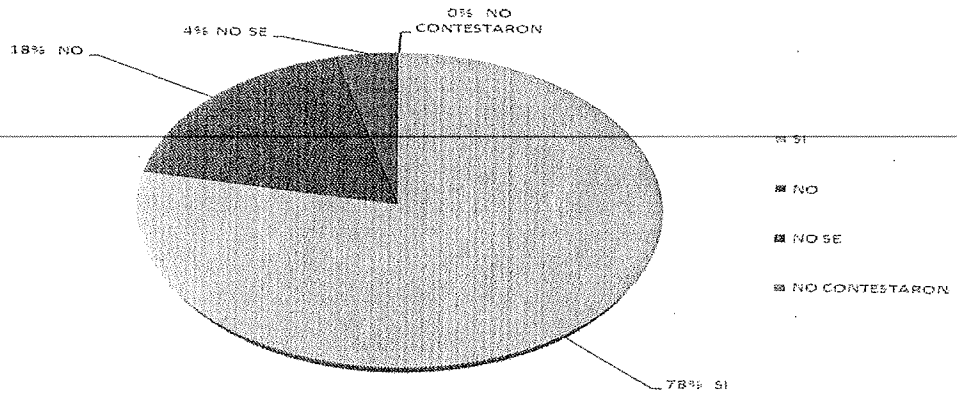
AÑOS TRABAJADOS	PERSONA	%
1 A 5	40	80.00
6 A 10	10	20.00
11 A 20	0	0.00 %
MAS DE 20	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Deberes Institucionales

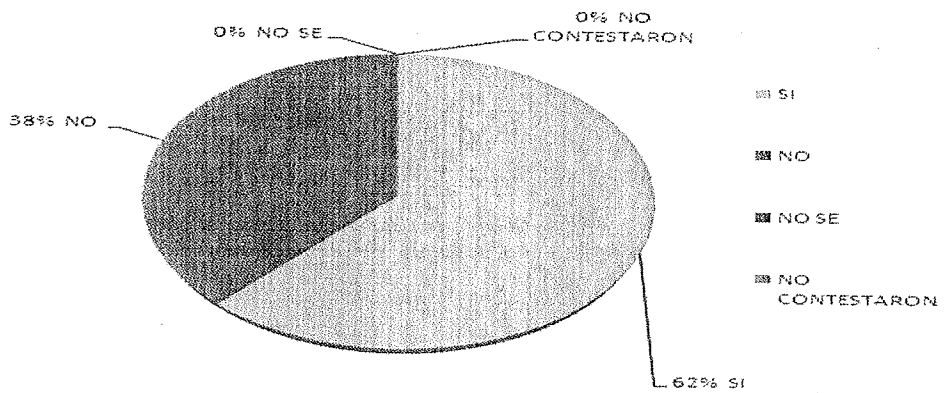
En materia de equidad de género, se les preguntó si conocían alguna ley o normatividad a nivel estatal o municipal al respecto, a lo que el 78 por ciento de las personas que contestaron, dijeron que sí, el 18 por ciento que no, el 4 por ciento que no sabían.

CONOCEN LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO	PERSONA	%
SI	39	78.00
NO	9	18.00
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



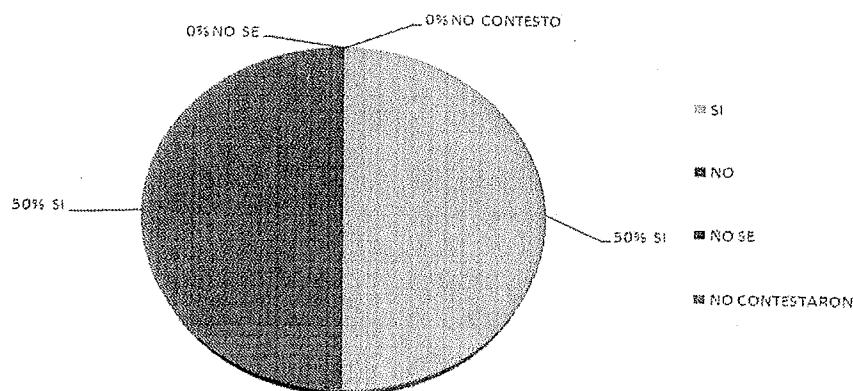
En esta pregunta el 62 por ciento de las personas dijeron que conoce la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el Estado de México y el 38 por ciento no la conoce

LEY DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	PERSONA	%
SI	31	62.00
NO	19	38.00
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



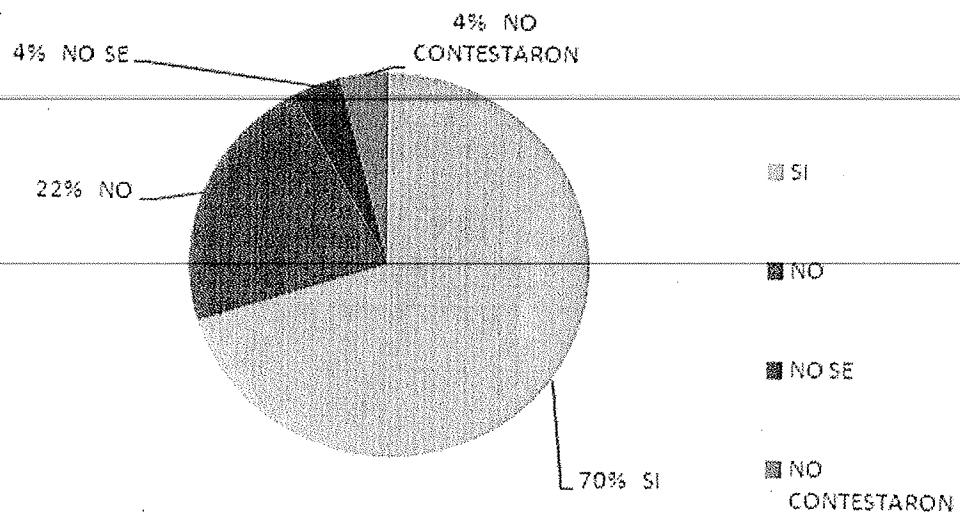
Respecto a conocer el Programa de Igualdad el 50 por ciento de las personas encuestadas la conoce y otro 50 por ciento no.

PROGRAMA DE IGUALDAD	PERSONA	%
SI	25	50.00
NO	25	50.00
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



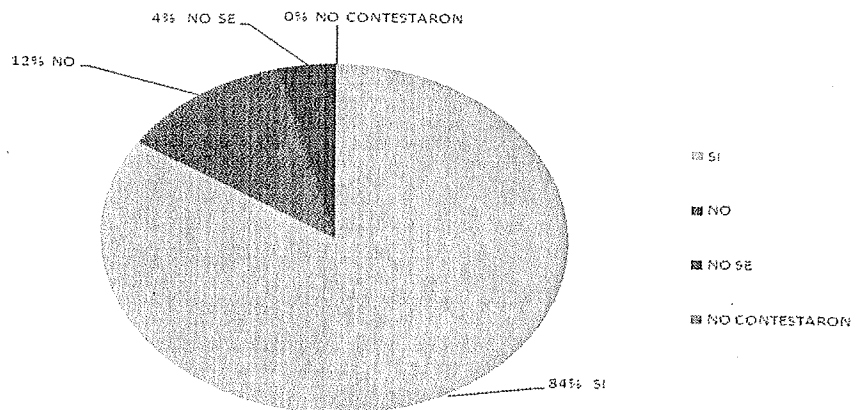
El 70 por ciento de las personas encuestadas, dijo saber qué Institución está encargada de dirigir la Política Pública de Materia de Equidad de Género, el 22 por ciento que no, el 4 por ciento no sabe y el 4 por ciento no contestó.

CONOCEN LA INSTITUCION ENCARGADA DE EQUIDAD DE GENERO	PERSONA	%
SI	35	70.00 %
NO	11	22.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



La siguiente pregunta fue ¿sabe qué prestaciones le otorga la dependencia a la que pertenece?, a lo que el 84 por ciento dijo que si, el 12 por ciento que no, el 4 por ciento no sabe, y el 0 por ciento no contestó.

PRESTACIONES LABORALES	PERSONA	%
SI	42	84.00
NO	6	12.00
NO SE	2	4.00
NO CONTESTARON	0	0.00
TOTAL	50	100

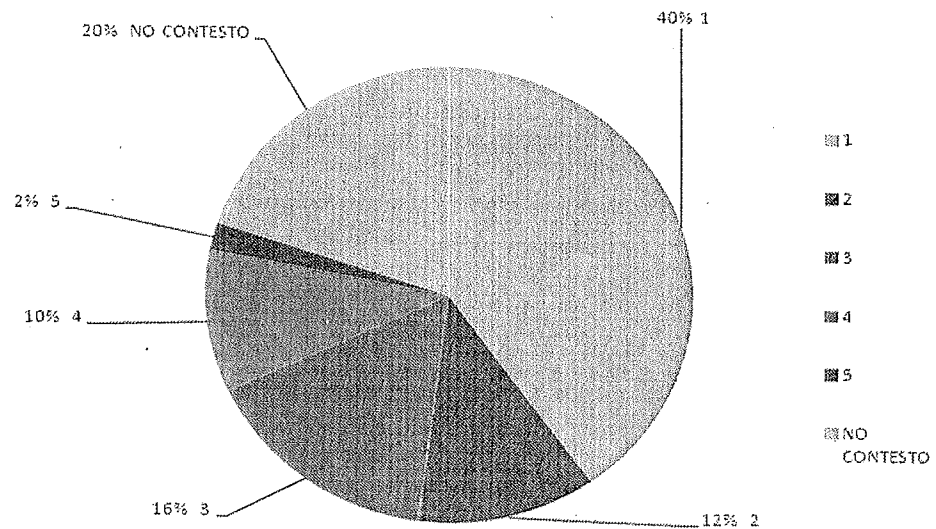


Clima Laboral

Se le solicitó a Las personas encuestadas, ordenar del 1 al 5, donde 1 es lo más importante y 5 lo menos de acuerdo a su opinión, las cinco opciones para completar la frase *Mi empleo actual es...*

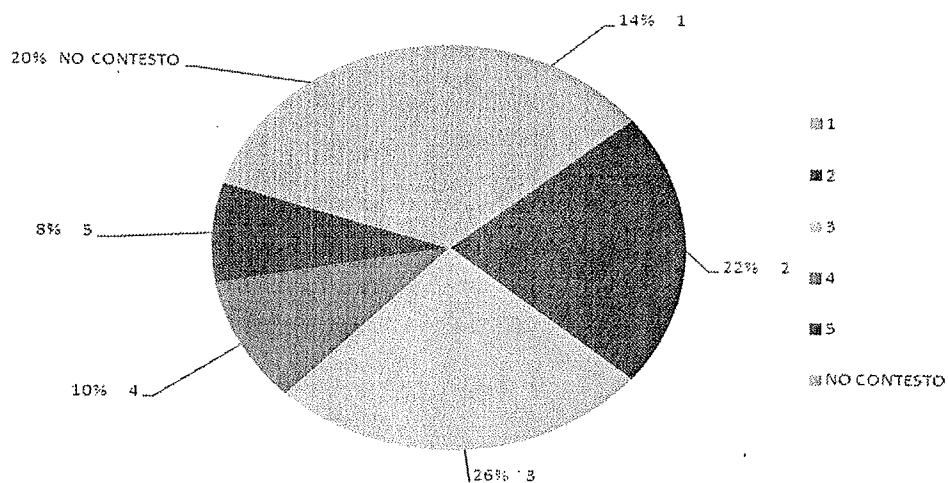
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia

MI EMPLEO ACTUALES	PERSONAS	%
1	20	40.00 %
2	6	12.00 %
3	8	16.00 %
4	5	10.00 %
5	1	2.00 %
NO CONTESTARON	10	20.00 %
TOTAL	50	100 %



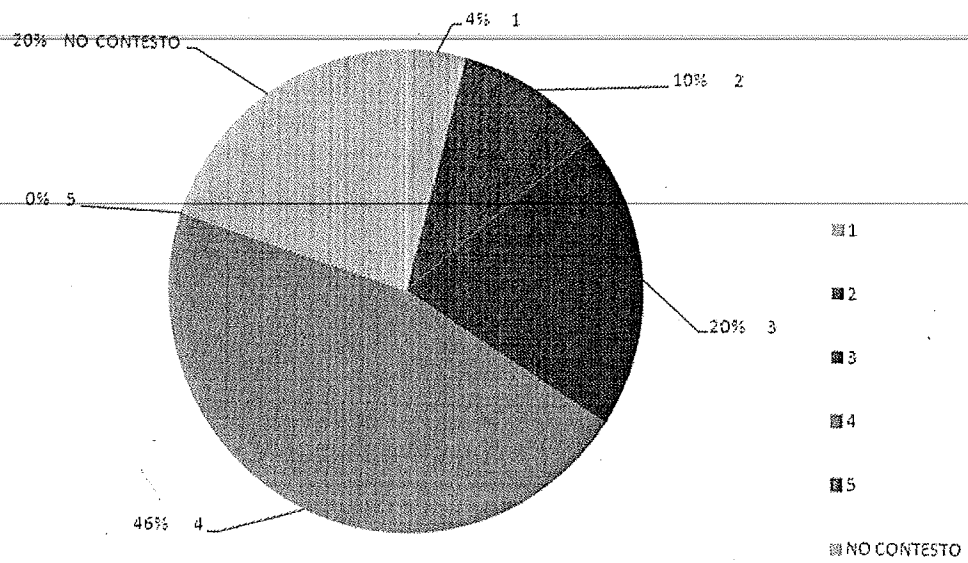
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes

MI EMPLEO ACTUALES	PERSONA	%
1	7	14.00
2	11	22.00
3	13	26.00
4	5	10.00
5	4	8.00
NO CONTESTARON	10	20.00
TOTAL	50	100%



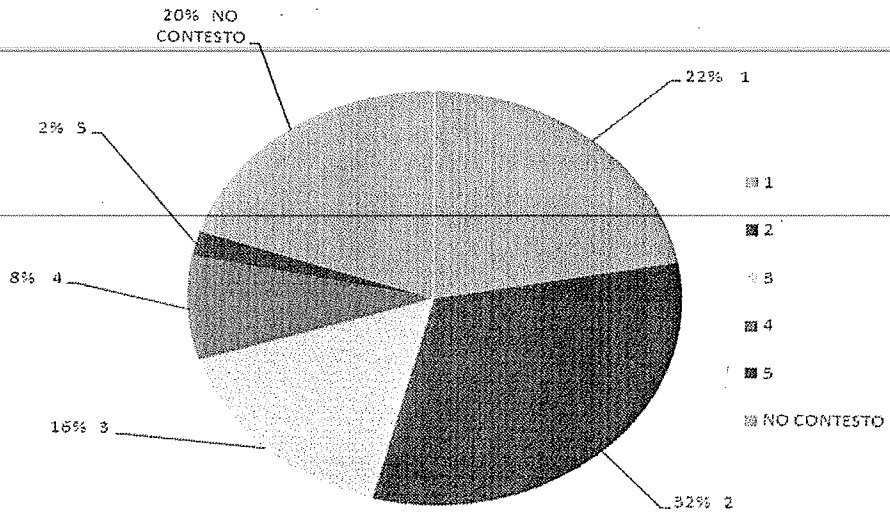
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas

MI EMPLEO ACTUALES	PERSONA	%
1	2	4.00
2	5	10.00
3	10	20.00
4	23	46.00
5	0	0.00
NO CONTESTARON	10	20.00
TOTAL	50	100%



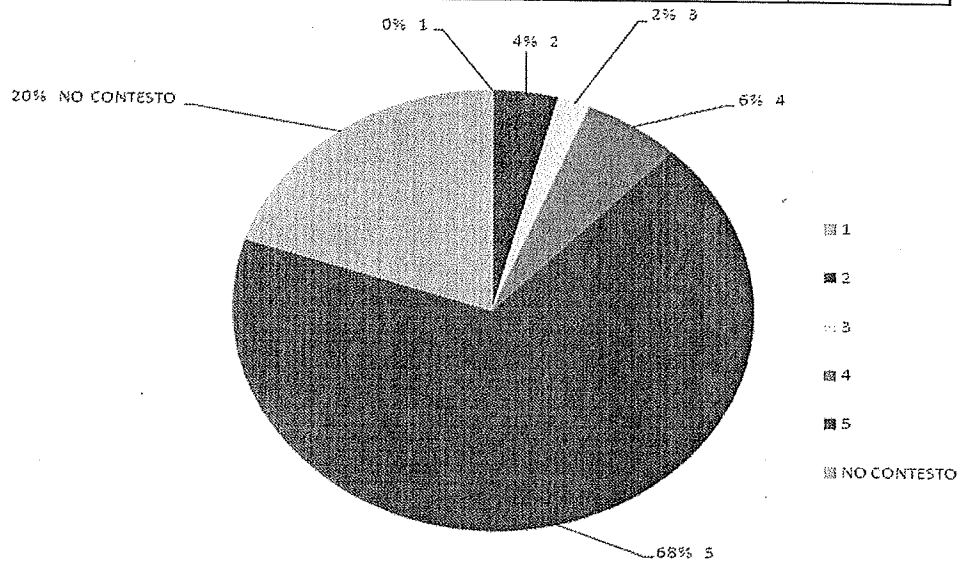
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona

MI EMPLEO ACTUALES	PERSONA	%
1	11	22.00 %
2	16	32.00 %
3	8	16.00 %
4	4	8.00 %
5	1	2.00 %
NO CONTESTARON	10	20.00 %
TOTAL	50	100 %



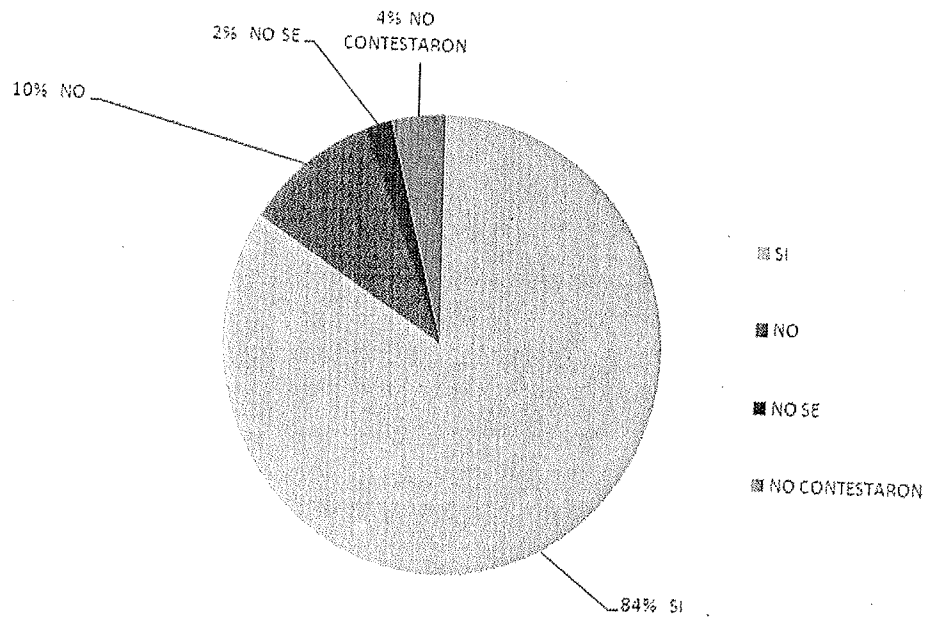
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta

MI EMPLEO ACTUALES	PERSONA	%
1	0	0.00 %
2	2	4.00 %
3	1	2.00 %
4	3	6.00 %
5	34	68.00 %
NO CONTESTARON	10	20.00 %
TOTAL	50	100 %



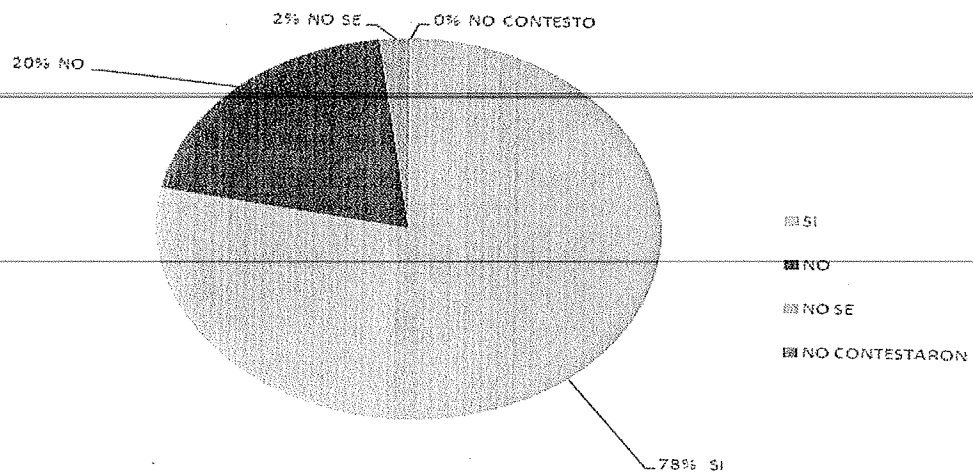
Sobre si su jefe/a o superiores toman en cuenta su opinión, el 84 por ciento dijo que sí, el 10 por ciento que no, el 2 por ciento que no sabe y el 4 por ciento no contestó.

TOMAN EN CUENTA SU OPINIO	PERSONA	%
SI	42	84.00 %
NO	5	10.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



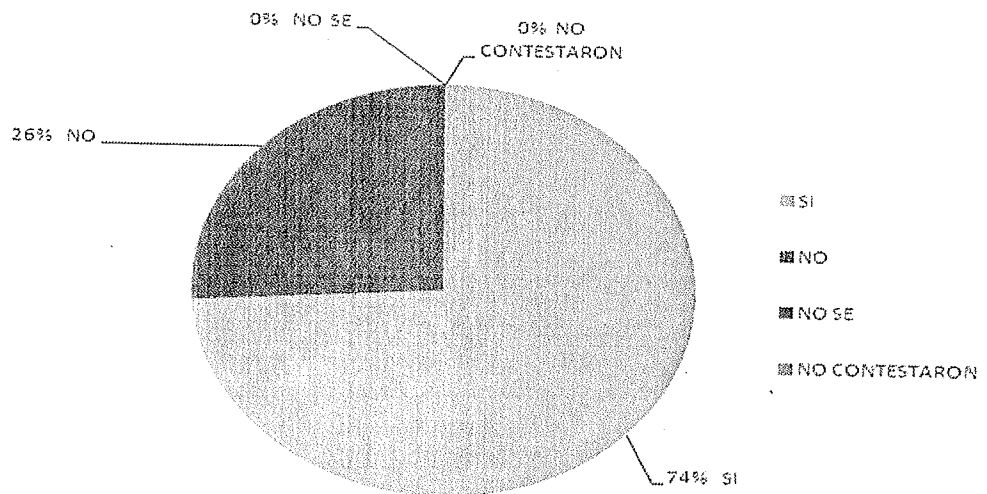
Acercas de si valoran su trabajo, el 78 por ciento dijo que sí, el 20 por ciento que no, el 2 por ciento que no sabe y el 0 por ciento no contestó.

VALORAN SU TRABAJO	PERSONA	%
SI	39	78.00
NO	10	20.00
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



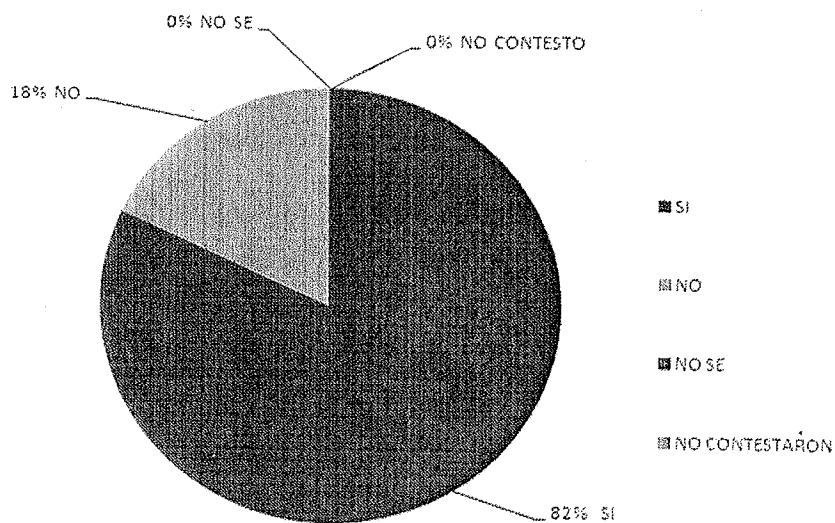
El 74 por ciento considera que en su trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., el 26 por ciento que no.

TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES	PERSONA	%
SI	37	74.00 %
NO	13	26.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



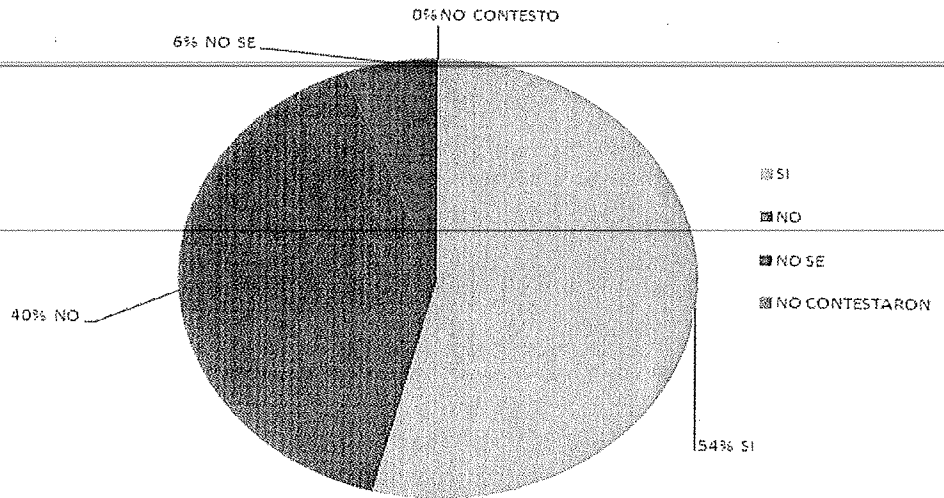
En relación a si estiman que las funciones y tareas están definidas con claridad, el 82 por ciento dijo que sí y el 18 por ciento que no.

FUNCIONES DEFINIDAS	PERSONA	%
SI	41	82.00 %
NO	9	18.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



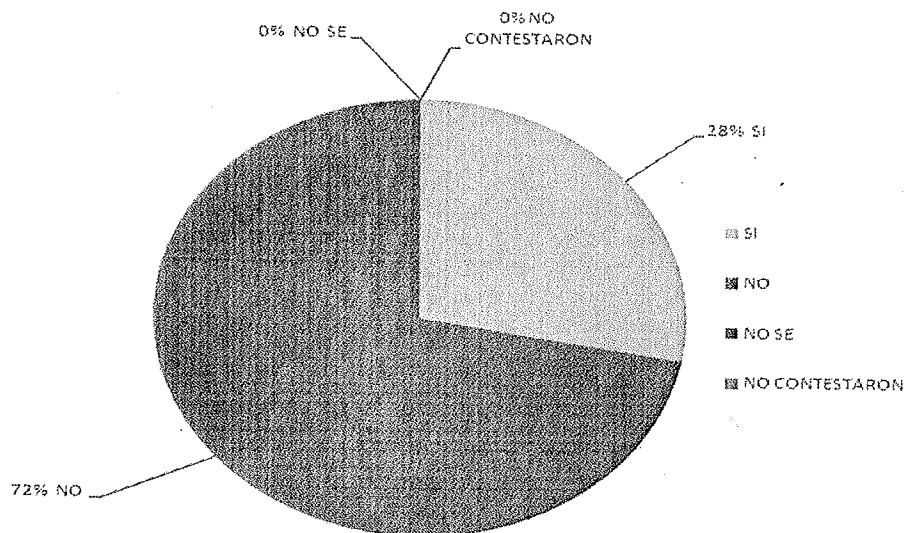
Referente si piensan que las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal del Ayuntamiento, el 54 por ciento respondió que sí, el 40 por ciento que no y el 6 por ciento no sabe.

CARGAS DE TRABAJO JUSTAS	PERSONA	%
SI	27	54.00 %
NO	20	40.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



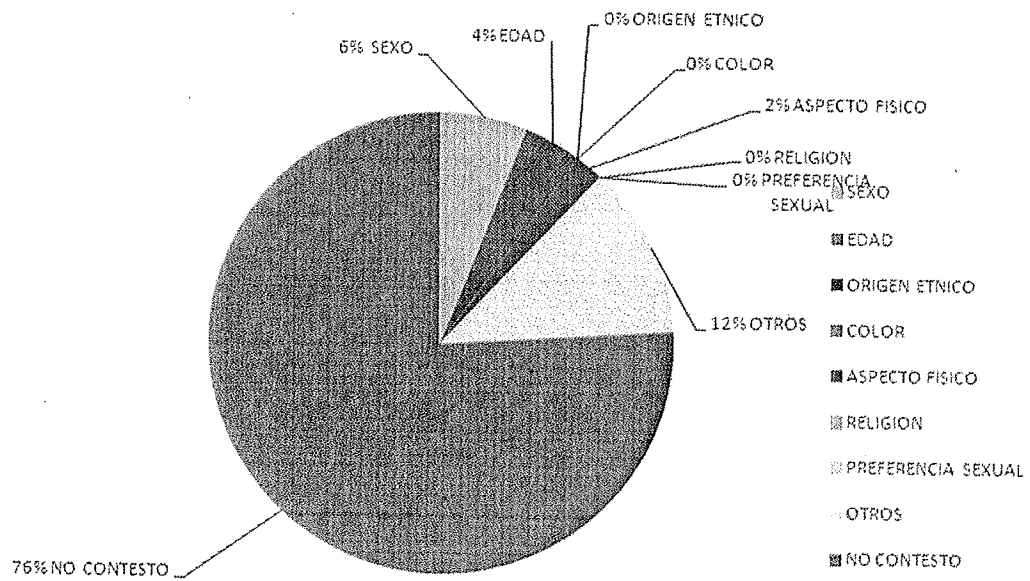
El 28 por ciento de las personas encuestadas, declaró haber sentido discriminación en alguna ocasión y el 72 por ciento no haberla sentido.,

DISCRIMINACION	PERSONA	%
SI	14	28.00
NO	36	72.00
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Con respecto a la discriminación, los porcentajes se distribuyen de la siguiente forma:

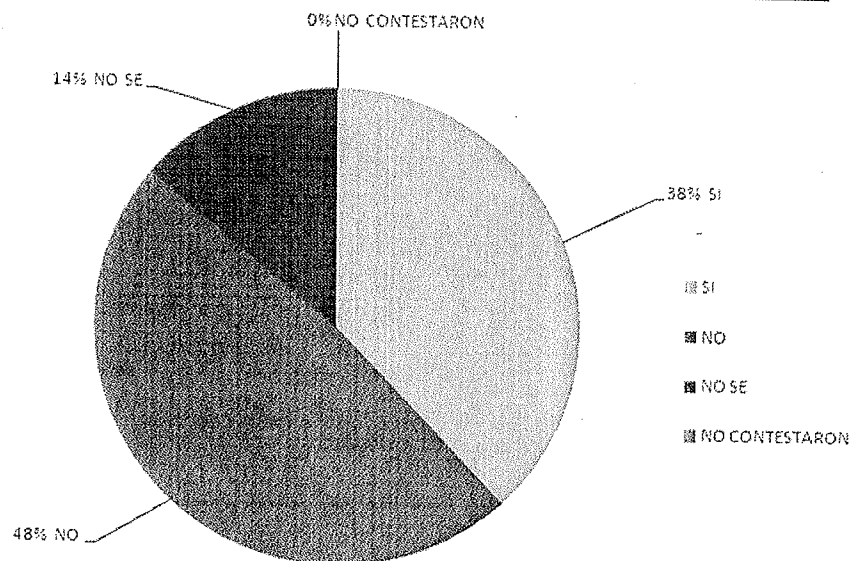
DISCRIMINACION	PERSONA	%
A) SEXO	3	6.00 %
B) EDAD	2	4.00 %
C) ORIGEN	0	0.00 %
D) COLOR	0	0.00 %
E) ASPECTO FISICO	1	2.00 %
F) RELIGION	0	0%
G) PREFERENCIA	0	0%
H) OTRO	6	12.00%
NO CONTESTARON	38	76.00 %
TOTAL	50	100 %



Comunicación Incluyente

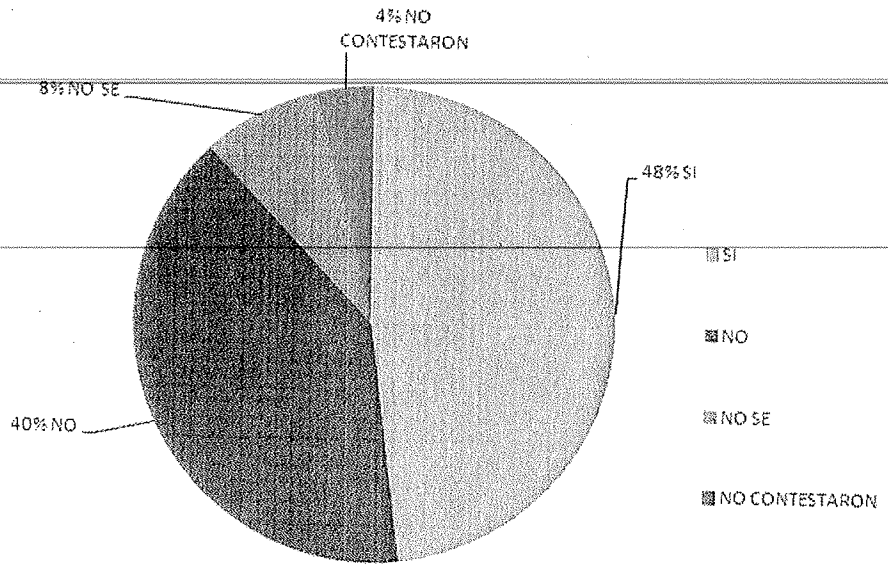
En cuanto al lenguaje que se utiliza en los documentos oficiales, el 38 por ciento considera que es sexista, el 48 por ciento que no y el 14 por ciento no lo sabe.

LENGUAJE SEXISTA	PERSONA	%
SI	19	38.00 %
NO	24	48.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



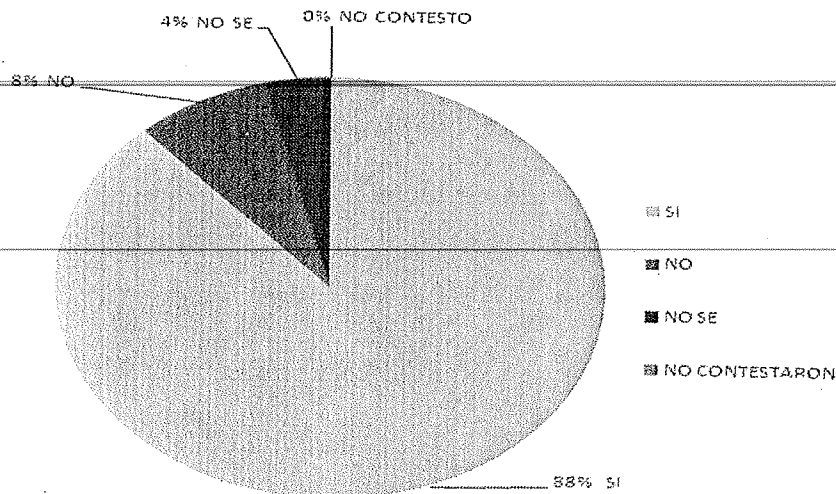
El 48 por ciento de las personas encuestadas, dijo que el Ayuntamiento promueve un ambiente sensible al género, el 40 por ciento que no lo hace, el 8 por ciento no lo sabe y el 4 por ciento no contestó.

PROMUEVE AMBIENTE SENSIBLE	PERSONA	%
SI	24	48.00 %
NO	20	40.00 %
NO SE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



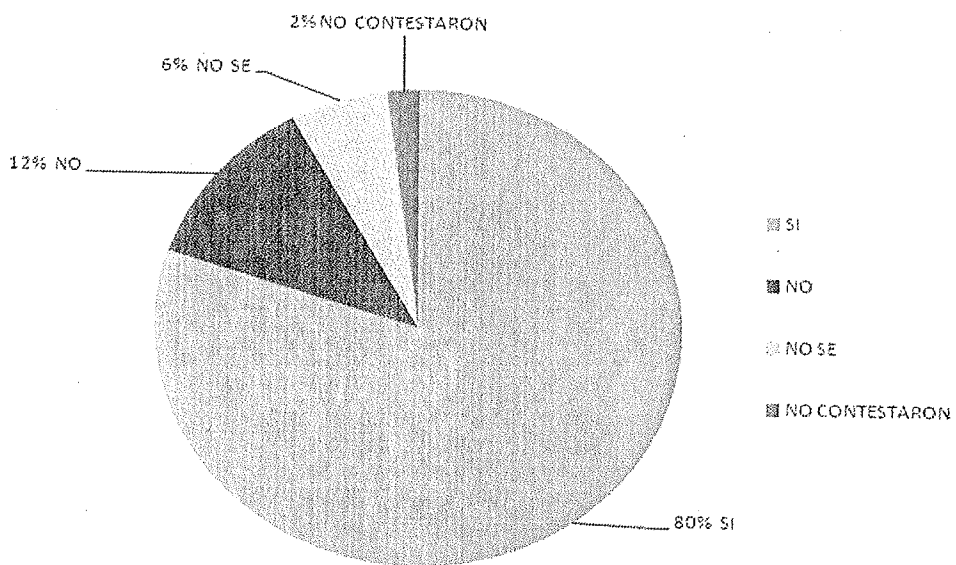
Sobre si considera que el Ayuntamiento se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres, el 88 por ciento contestó que si, el 8 por ciento que no y el 4 por ciento no sabe.

IMAGENES INCLUYEN HOMBRES Y MUJERES	PERSONA	%
SI	44	88.00 %
NO	4	8.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Respecto a si piensan que el Ayuntamiento utiliza y promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres, 80 por ciento contestó que sí, 12 por ciento que no, 6 por ciento no sabe y el 2 por ciento no respondió.

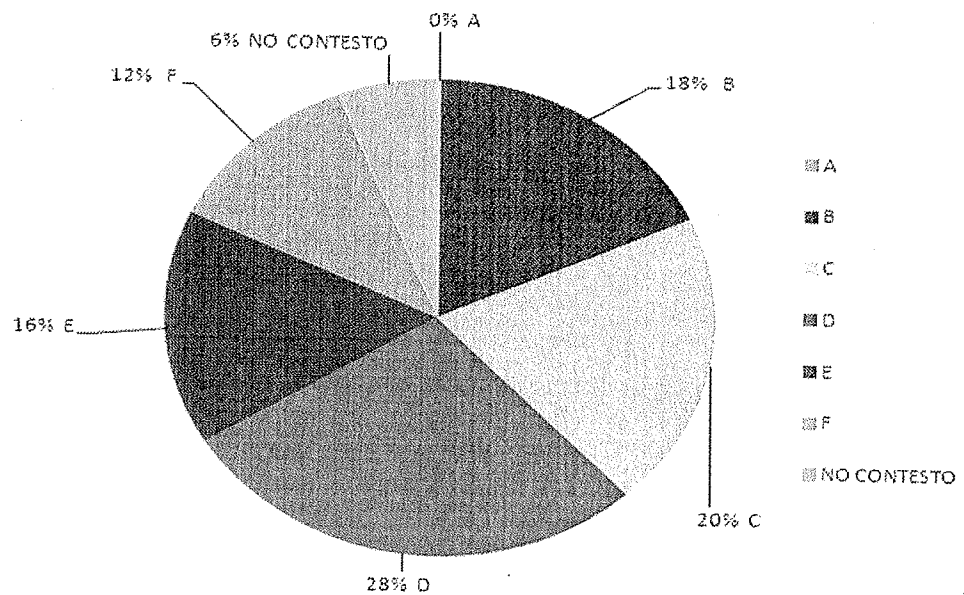
LENGUAJE PARA HOMBRES Y MUJERES	PERSONA	%
SI	40	80.00 %
NO	6	12.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



Selección de Personal

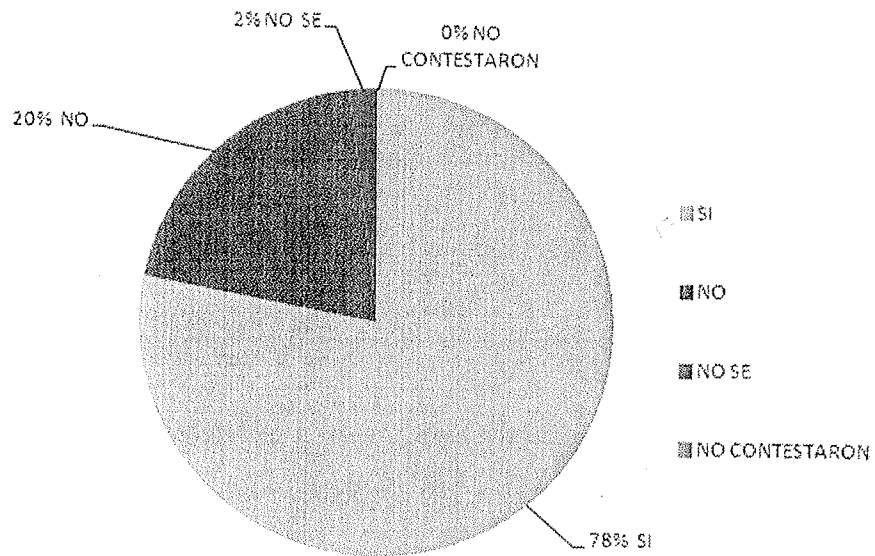
Acerca de la forma de selección a partir de la cual ingresaron los encuestados, la distribución fue:

FORMA DE SELECCION	PERSONA	%
A) EXAMEN DE OPOSICIÓN	0	0.00 %
B) RECOMENDACIÓN	9	18.00 %
C) PRESENTACIÓN DE CURRÍCULUM VITAE	10	20.00 %
D) FUE INVITADO/A POR ALGÚN INTEGRANTE DEL AYUNTAMIENTO	14	28.00 %
E) MI JEFE/A Y YO TRABAJAMOS EN OTRA INSTITUCIÓN, Y CUANDO EL/ELLA ENTRO FORMAR PARTE DEL AYUNTAMIENTO ME INVITO A TRABAJAR AQUÍ	8	16.00 %
F) OTRO	6	12.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



Referente a si la selección del personal se hace sin discriminación de género, el 78 por ciento dice que sí, el 20 por ciento que no, el 2 por ciento no sabe.

SELECCIÓN DE PERSONAL SIN DISCRIMINACION	PERSONA	%
SI	39	78.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %

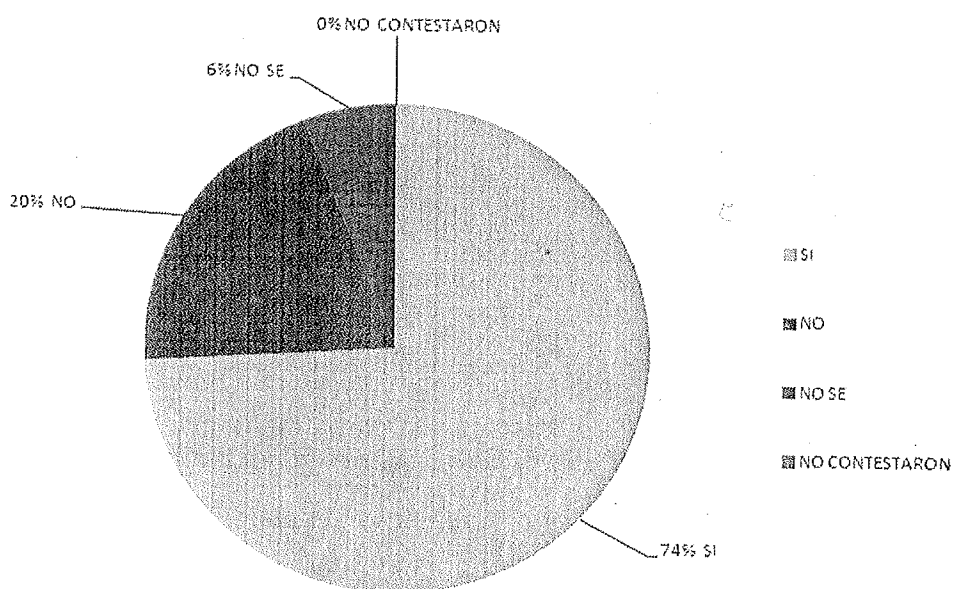


Concerniente al reclutamiento y selección de personal, el 44 por ciento estima que se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer, el 16 por ciento no lo cree así, el 38 por ciento no lo sabe mientras que el 2 por ciento no contestó.

RECLUTAMIENTO	PERSONA	%
SI	22	44.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	19	38.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %

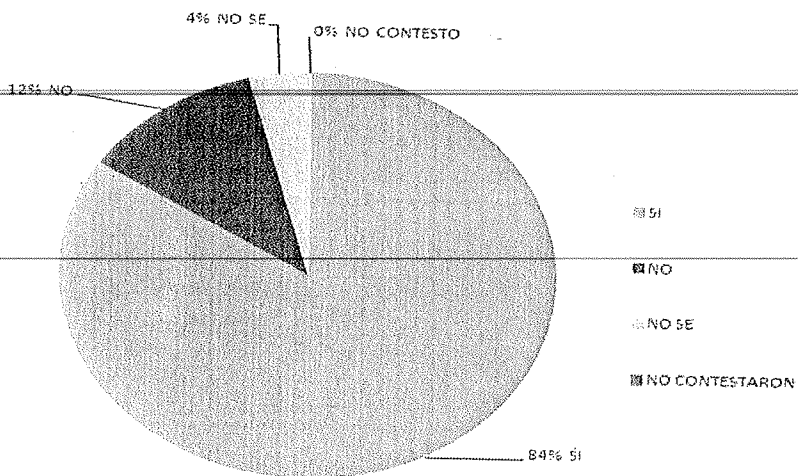
El 74 por ciento de las personas considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades, el 20 por ciento considera que no, el 6 por ciento no sabe.

MISMAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO	PERSONA	%
SI	37	74.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



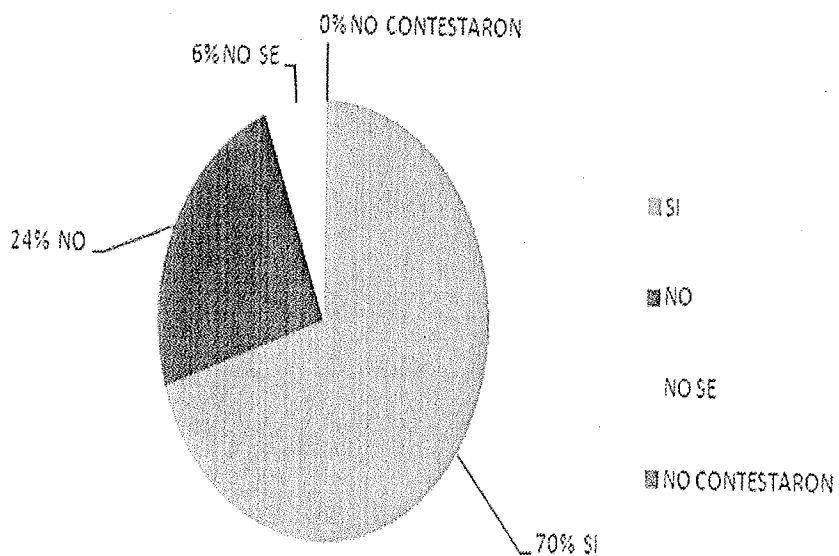
Para el 84 por ciento de las personas encuestadas, la difusión de los criterios de selección es clara y abierta, para el 12 por ciento no, el 4 por ciento no lo sabe.

DIFUSION DE SELECCION	PERSONA	%
SI	42	84.00 %
NO	6	12.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



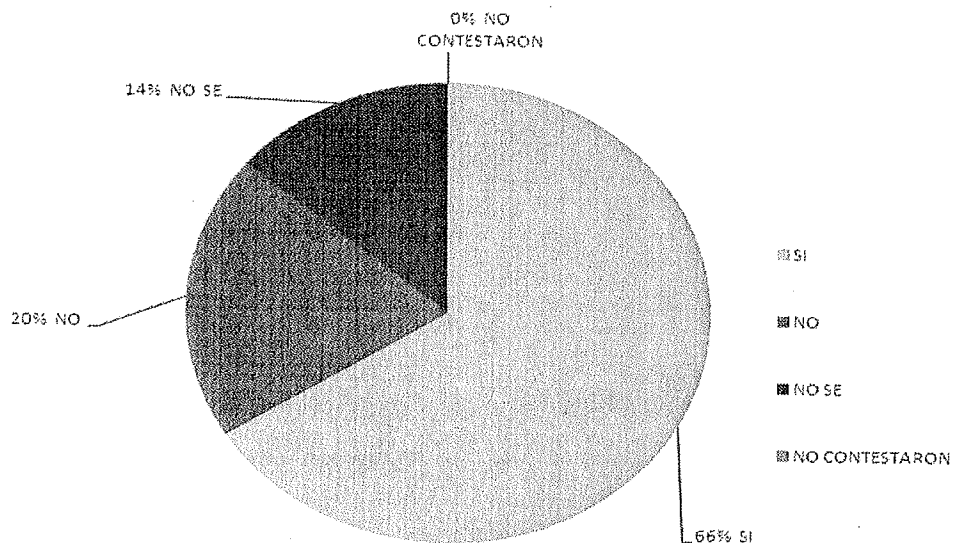
Sobre la pregunta de que si el centro de trabajo garantiza que en las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyan preguntas concernientes a conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto, el 70 por ciento piensa que sí, el 24 por ciento que no, y el 6 por ciento no lo sabe

SOLICITUDES DE TRABAJO	PERSONA	%
SI	35	70.00 %
NO	12	24.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Respecto al acceso para hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores, el 66 por ciento considera que sí es igualitario, el 20 por ciento que no y el 14 por ciento que no sabe.

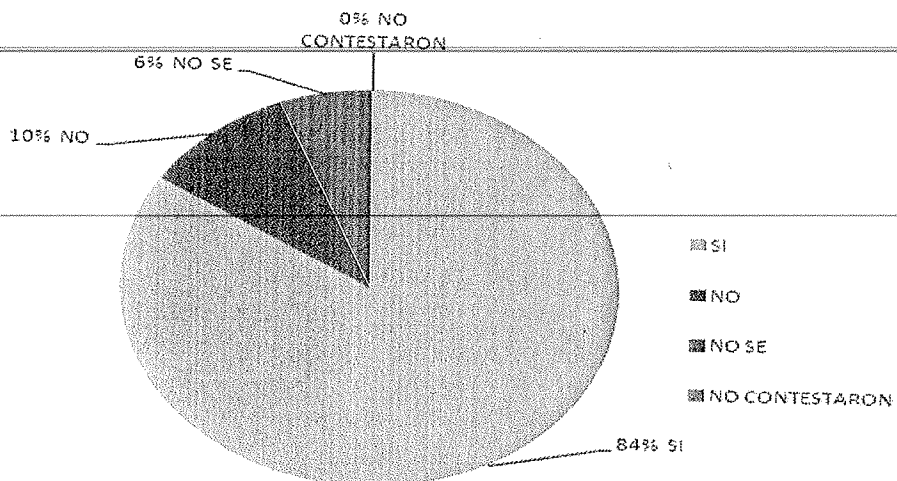
ACCESO A PUESTOS IGUALITARIO	PERSONA	%
SI	33	66.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Salarios y Prestaciones

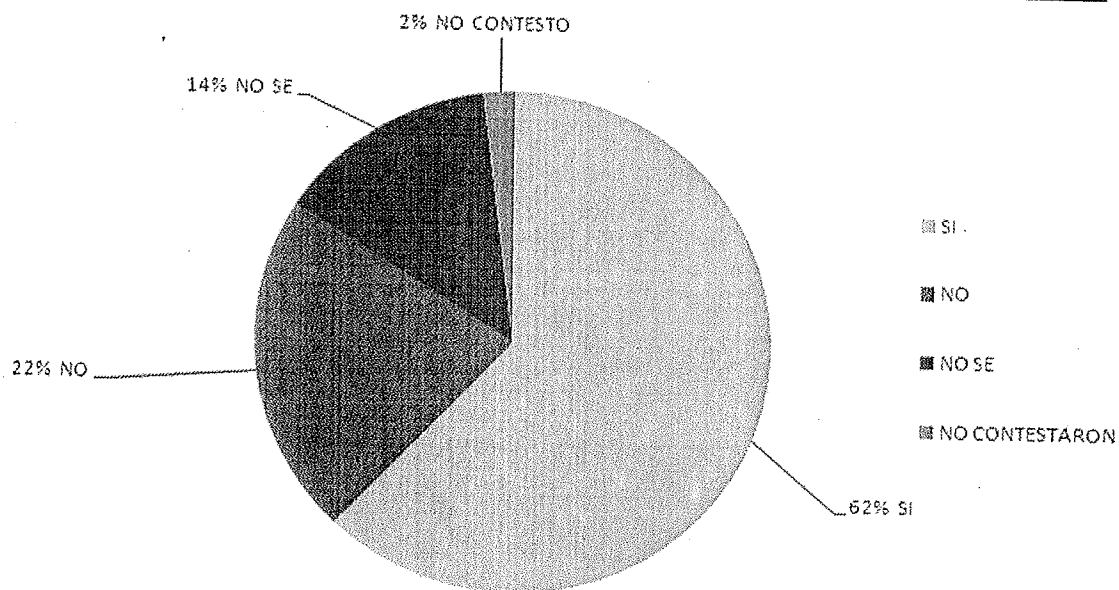
Acerca de la disposición de un mismo tabulador de sueldos por puesto, sin importar quién ocupe la plaza el 84 por ciento dijo que así es, el 10 por ciento que no y el 6 por ciento restante no saben.

SUELDOS IGUALITARIOS	PERSONA	%
SI	42	84.00 %
NO	5	10.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON		0.00 %
TOTAL	50	100 %



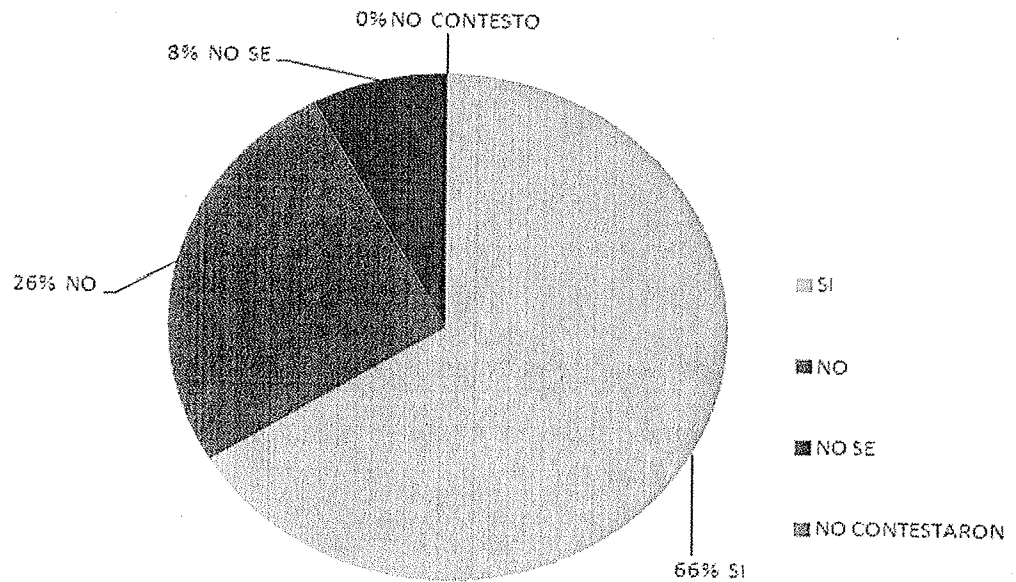
Sobre si el centro de trabajo garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales para hombres y mujeres, el 62 por ciento dijo que si, el 22 por ciento que no el 14 por ciento no sabe. y el 2 por ciento prefirió no contestar.

SALARIOS, PRESTACIONES RESPONSABILIDADES	PERSONAS	%
SI	31	62.00 %
NO	11	22.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



Referente a si los criterios de prestaciones son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente y no discriminatoria, el 66 por ciento respondió que si, el 26 por ciento que no y el 8 por ciento no lo sabe.

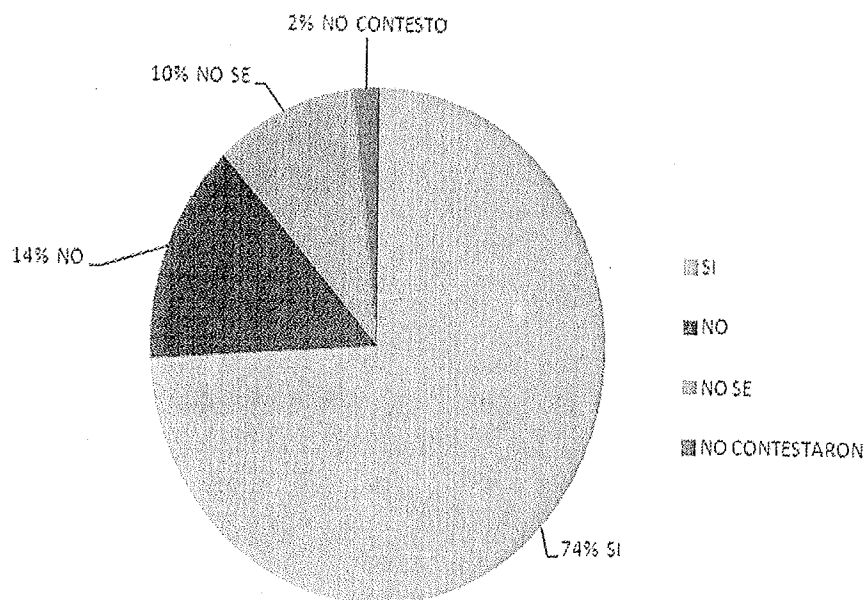
CRITERIOS DE PRESTACIONES TRANSPARENTES	PERSONA	%
SI	33	66.00 %
NO	13	26.00 %
NO SE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Promoción Vertical y Horizontal

El 74 por ciento de las personas encuestadas opinaron que sí se informa a todo el personal, las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles; en el mismo rubro el 14 por ciento opinó que no, el 10 por ciento dijo no saber respecto al tema y el 2 por ciento prefirió no contestar.

DIFUSION PARA COMPERTIR PUESTOS	PERSONA	%
SI	37	74.00 %
NO	7	14.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %

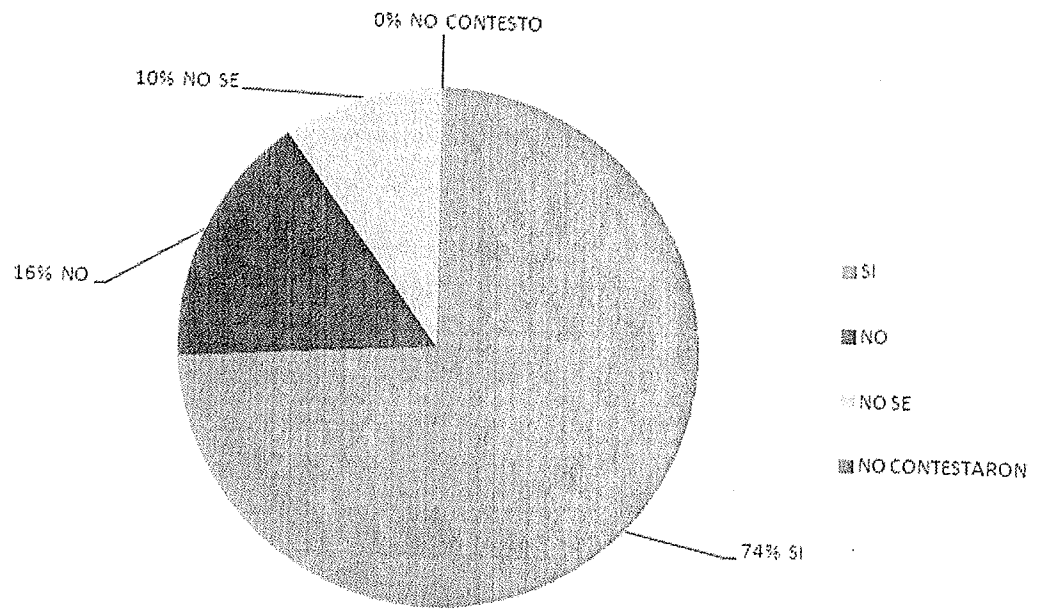


Cuando se preguntó al personal que labora en el Ayuntamiento respecto a la equidad de género en cuanto a oportunidades de desarrollo en el sitio donde laboran, el 74 por ciento respondió que sí existe igualdad de desarrollo, el 14 por ciento manifestó que no existe tal equidad el 10 por ciento no sabe y el 2 por ciento no quiso opinar respecto al tema.

EQUIDAD DE GENERO OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	PERSONA	%
SI	37	74.00
NO	7	14.00
NO SE	5	10.00
NO CONTESTARON	1	2.00
TOTAL	50	100

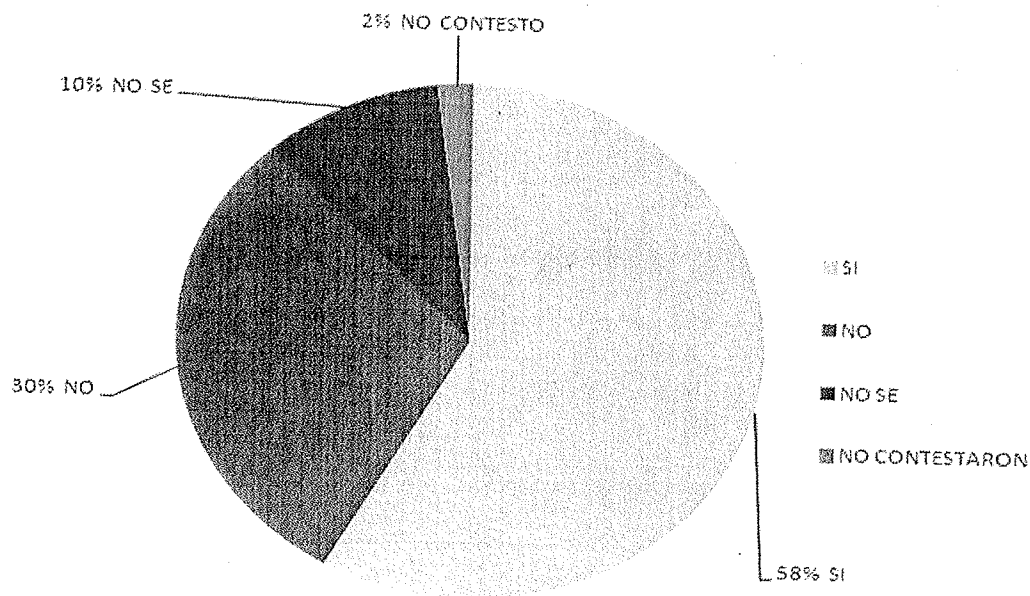
Así mismo, el 74 por ciento respondieron que sí se dan a conocer al personal los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse profesionalmente, en este mismo sentido el 16 por ciento opina que no es así y solo el 10 por ciento no sabe al respecto.

DIFUSION DE MECANISMOS PAR DESARROLLO	PERSONA	%
SI	37	74.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Sobre sí en su lugar de trabajo es fomentado por igual el acceso a puestos de mandos medios o superiores, las personas que contestaron el cuestionario opinaron lo siguiente: el 58 por ciento dio una respuesta afirmativa, el 30 por ciento opinó que no, el 10 por ciento dijo no saber al respecto y el 2 por ciento no respondió.

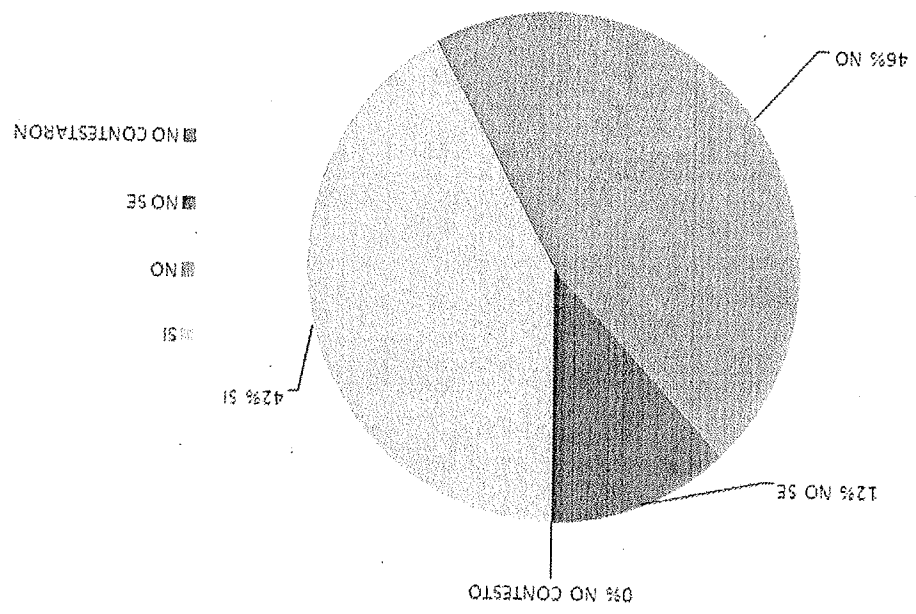
FOMENTO DE ASCENSOS IGUALITARIO	PERSONA	%
SI	29	58.00 %
NO	15	30.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



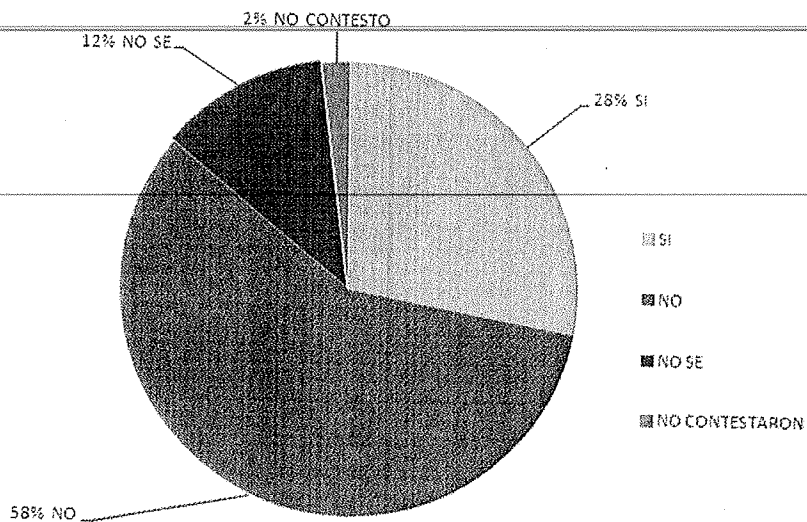
Respecto a la importancia que tiene el género para el ascenso o promoción laboral, el 42 por ciento opinó que el género sí es determinante, el 46 por ciento piensa que no es así, un 12 por ciento no lo sabe.

MOVILIDAD LABORAL	PERSONA	%
SI	14	28.00
NO	29	58.00
NO SE	6	12.00
NO CONTESTARON	1	2.00
TOTAL	50	100 %

Al preguntar al personal que labora en el Ayuntamiento de Cuatitlán sobre los motivos por los que se podía promover al personal dentro de su institución, tomando como ejes de movilidad laboral las relaciones afectivas, influencia política o apariencia personal, el 28 por ciento respondió que efectivamente esto es así, un 58 por ciento opinó que no, el 12 por ciento no tiene opinión al respecto y el 2 por ciento se abstuvo de responder.

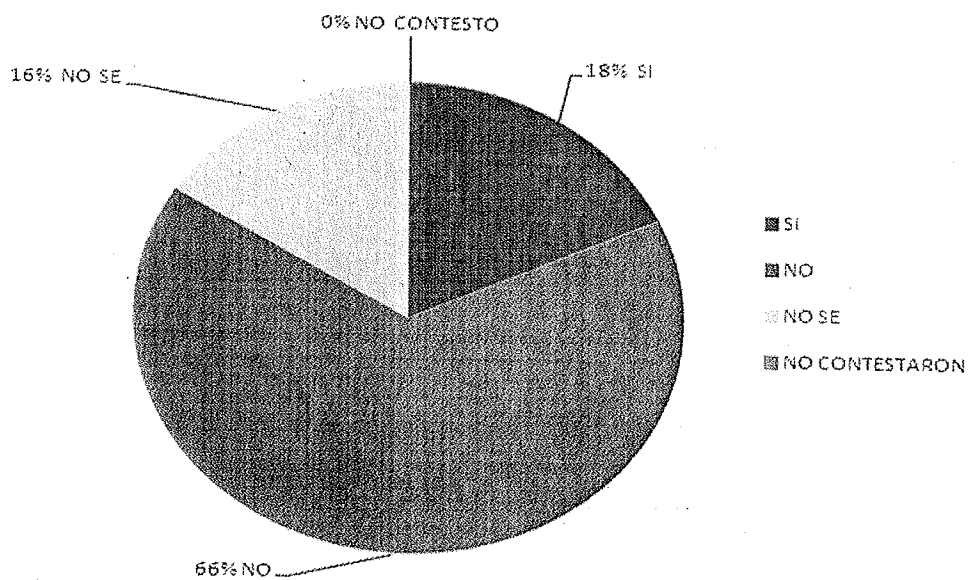


IMPORTANCIA DE GENERAR PARA ASCENSOS	PERSONA	%
SI	21	42.00 %
NO	23	46.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Según su opinión personal el 18 por ciento del personal están de acuerdo con que existe equidad de género para acceder a mandos medios y superiores dentro de su institución. Un 66 por ciento no está de acuerdo con esto, el 16 por ciento manifiesta no saber al respecto.

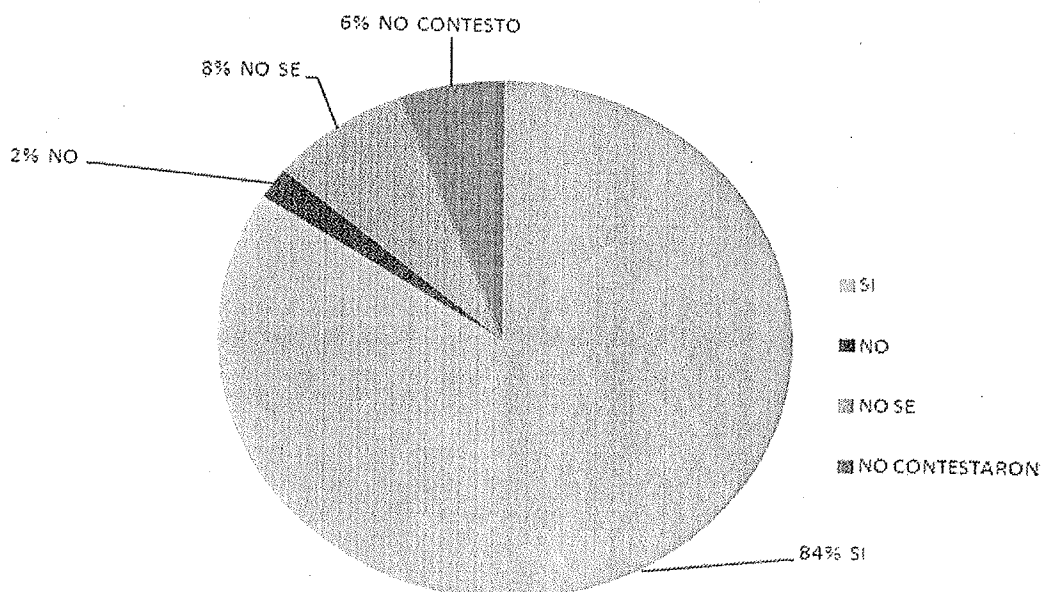
EQUIDAD DE GENERO PARA ACCEDER A MANDOS	PERSONA	%
SI	9	18.00 %
NO	33	66.00 %
NO SE	8	16.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Capacitación y Formación Profesional

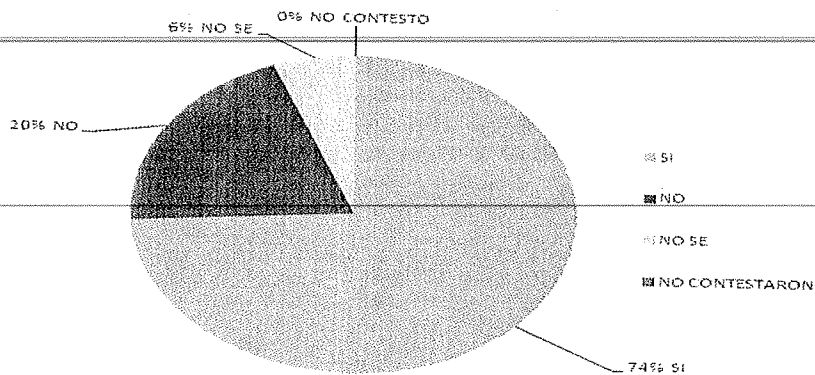
En opinión de las personas entrevistadas, en su Ayuntamiento, el 84 por ciento piensa que sí se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres por igual, un 2 por ciento opina que no, el 8 por ciento no lo sabe y un 6 por ciento no ha contestado.

CAPACITACION IGUALITARIA	PERSONA	%
SI	42	84.00 %
NO	1	2.00 %
NO SE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



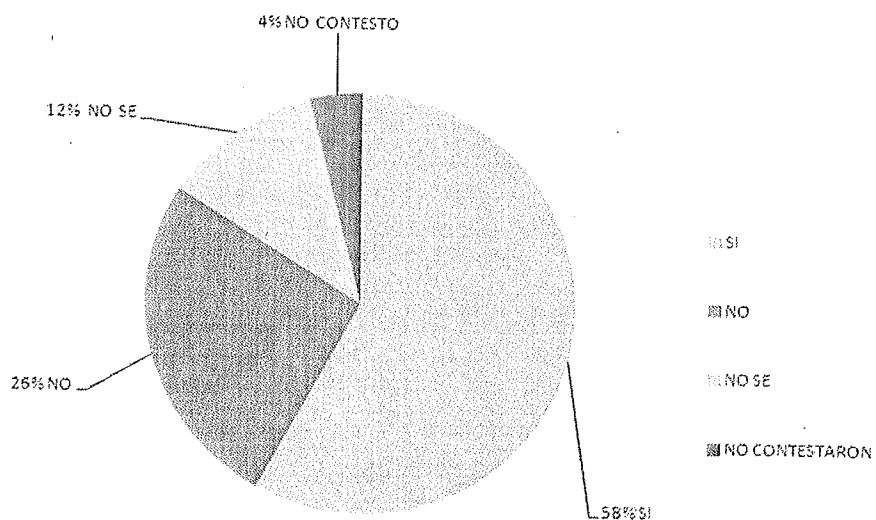
Para un 74 por ciento de las personas contestaron que la información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal, para un 20 por ciento no lo es, 6 por ciento no lo sabe.

INFORMACION DE CAPACITACIONES	PERSONA	%
SI	37	74.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



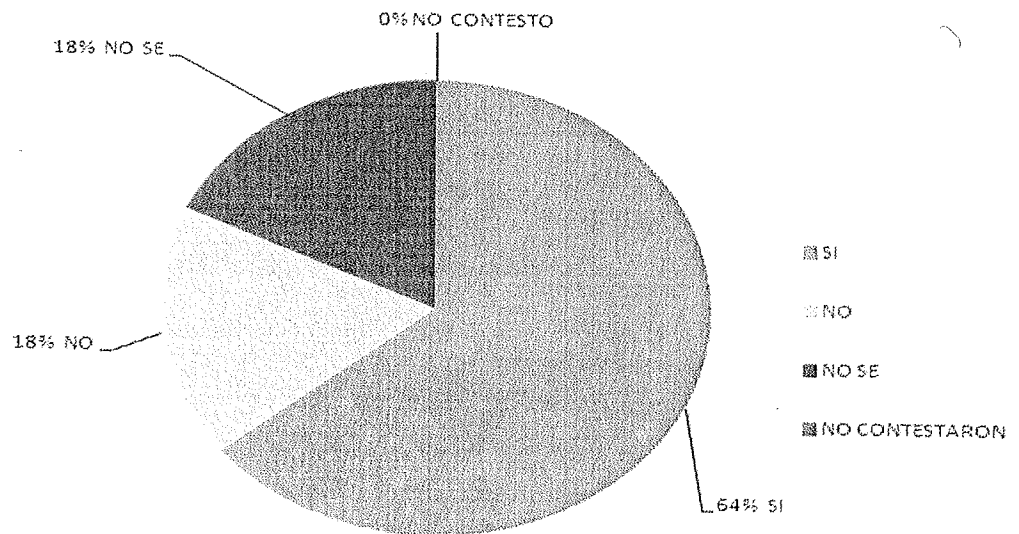
Un 58 por ciento señaló que los programas de capacitación, sí son elaborados de acuerdo con las características del personal a quien va dirigido, 26 por ciento de este grupo opina que no, 12 por ciento manifestó no saberlo y solo el 4 por ciento opto por la no respuesta.

CAPACITACIONES ADECUADAS	PERSONA	%
SI	29	58.00 %
NO	13	26.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



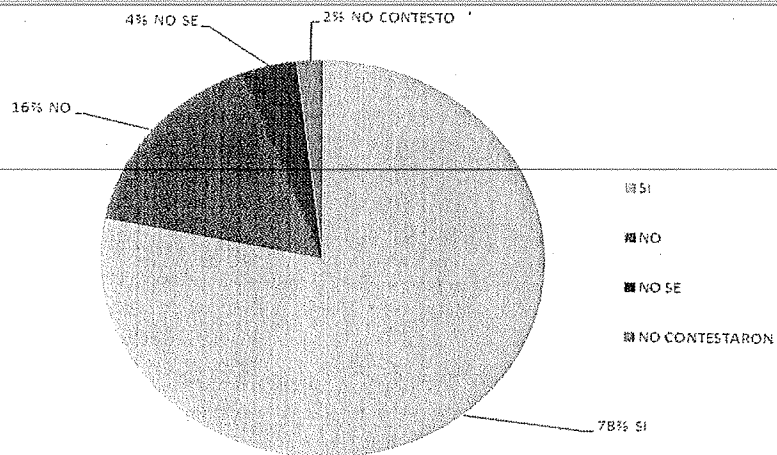
Si, fue la respuesta del 64 por ciento de las personas que participaron en la elaboración del cuestionario cuando se les preguntó acerca de las facilidades de horario y la existencia de programas de capacitación para todo el personal en su lugar de trabajo, a este mismo reactivo un 18 por ciento respondió que no y el 18 por ciento no lo sabe

FACILIDADES DE HORARIO Y CAPACITACION	PERSONA	%
SI	32	64.00 %
NO	9	18.00 %
NO SE	9	18.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



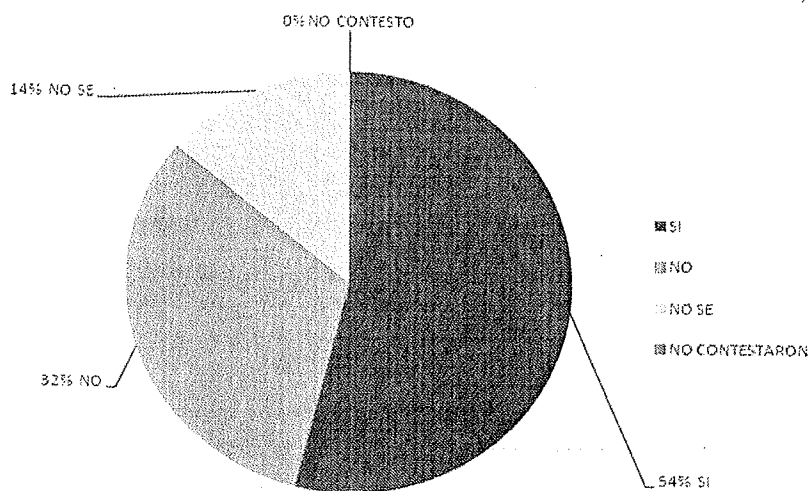
El 78 por ciento del personal que labora en el Ayuntamiento reconoció que los programas de capacitación sí son tomados en cuenta para la movilidad laboral del personal, a lo que un 16 por ciento contestó que no, el 4 por ciento no lo sabe y el 2 por ciento no respondió.

CAPACITACION PARA MOVILIDAD	PERSONA	%
SI	39	78.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



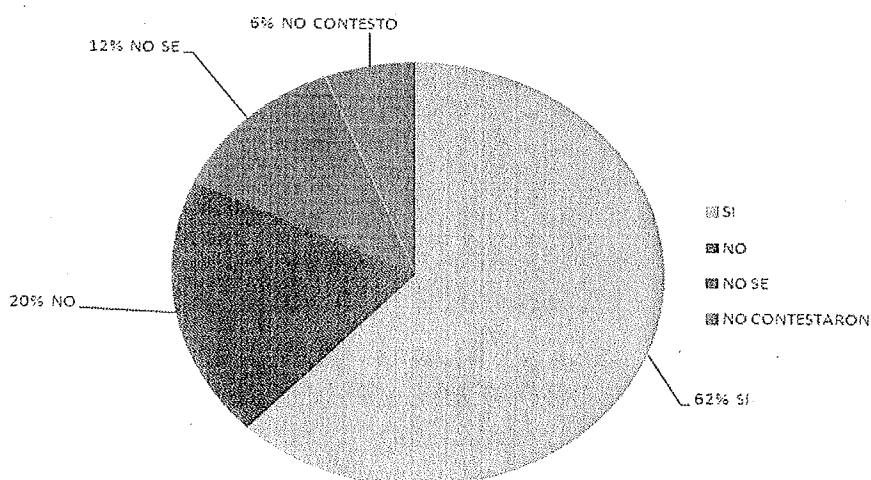
En cuanto a la respuesta que el personal señaló sobre si recibe de su institución capacitación respecto a sus necesidades de capacitación y crecimiento profesional, el 54 por ciento afirma haber tenido una respuesta positiva, para el 32 por ciento no hay tal respuesta y un 14 por ciento no lo sabe.

RESPUESTA A NECESIDADES PROFESIONALES	PERSONA	%
SI	27	54.00 %
NO	16	32.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Respecto a si se debe o no promover, en su Ayuntamiento, la integración de los factores laboral, familiar y personal, el 62 por ciento de quienes han participado en el taller, respondió que sí, un 20 por ciento que no, un 12 por ciento no lo sabe y un 6 por ciento no dio respuesta.

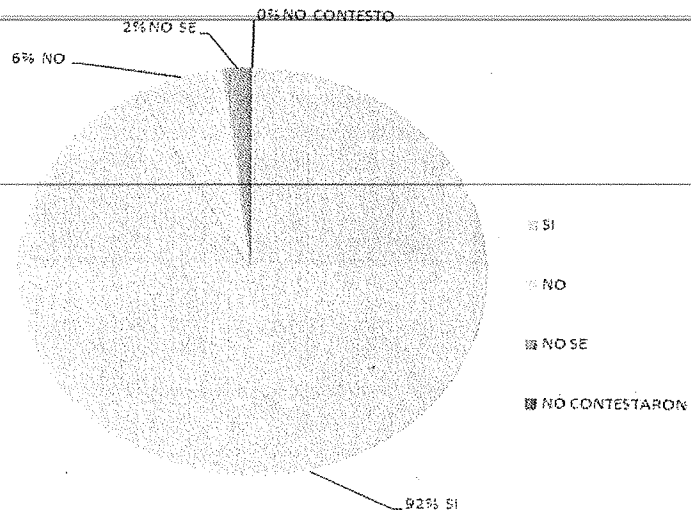
PROMOCION DE INTEGRACION	PERSONA	%
SI	31	62.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal

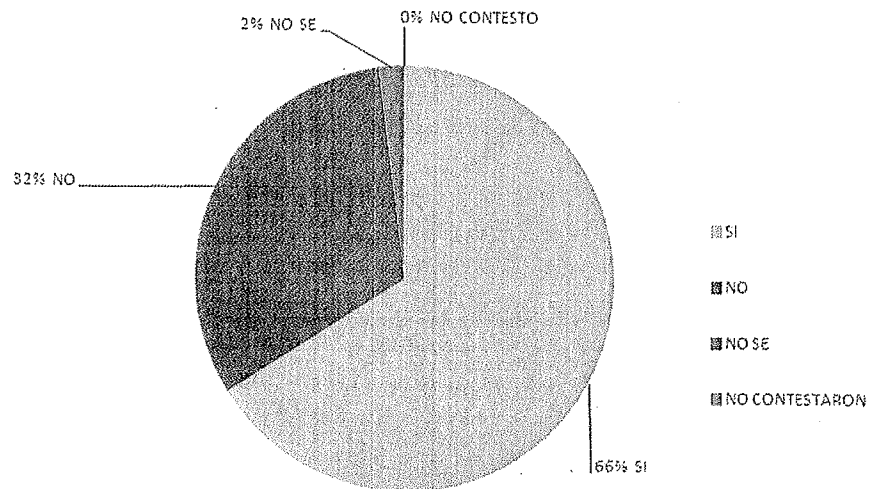
Que si son respetados los horarios laborales y que estos no interfieren con los intereses individuales y la vida familiar, la respuesta fue de un 92 por ciento de los asistentes, referente a la misma cuestión un 6 por ciento dio un no por contestación, mientras que el 2 por ciento no respondió.

RESPECTO DE HORARIOS LABORALES	PERSONA	%
SI	46	92.00 %
NO	3	6.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



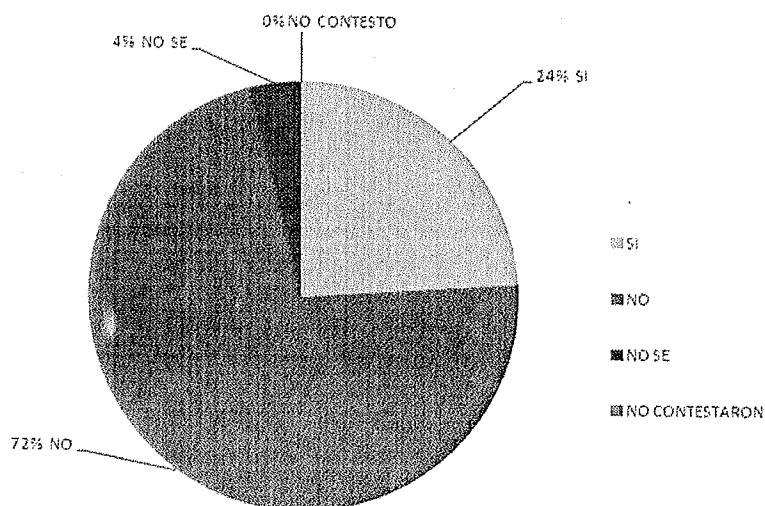
Quando se pregunto a las personas que laboran en el Ayuntamiento, si en su centro de trabajo se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, hubo una respuesta afirmativa del 66 por ciento, el 32 por ciento señalo que no y el 2 por ciento dice no saberlo

PERMISOS CON IMPACTO NEGATIVO	PERSONA	%
SI	33	66.00 %
NO	16	32.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



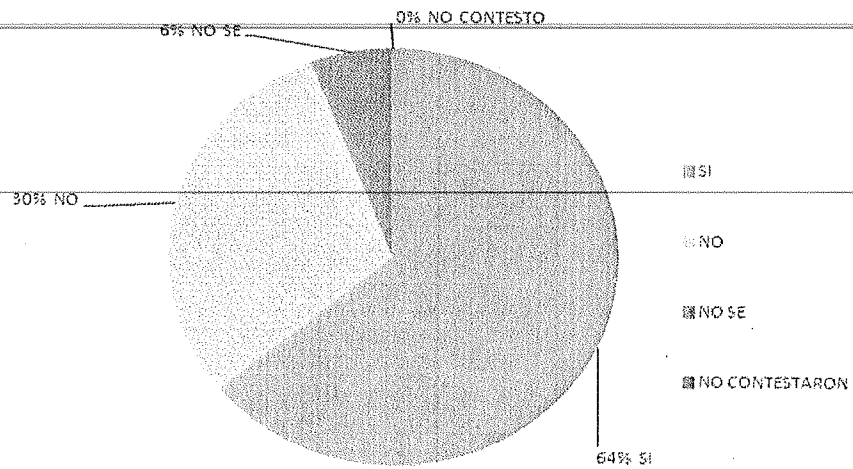
El 72 por ciento de los asistentes al taller manifestaron que en su institución se realizan reuniones que no corresponden con el horario de labores así como en días inhábiles; no así para un total del 24 por ciento. En relación a lo mismo 4 por ciento no lo sabe.

ACTIVIDADES FUERA DEL HORARIO LABORAL	PERSONA	%
SI	12	24.00 %
NO	36	72.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



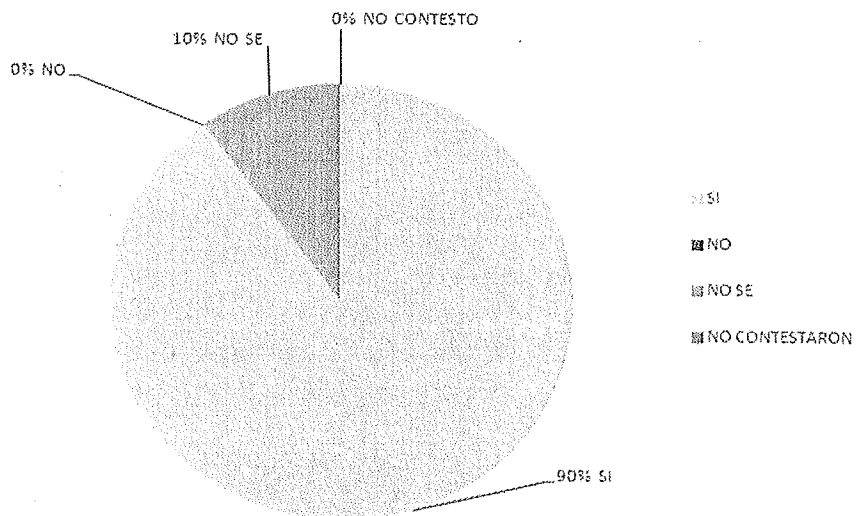
Para un 64 por ciento de los entrevistados sí es respetada, en el ayuntamiento, la licencia por maternidad, un 30 por ciento manifestó que no y el 6 por ciento se abstuvo de responder

LICENCIA DE MATERNIDAD	PERSONA	%
SI	32	64.00 %
NO	15	30.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



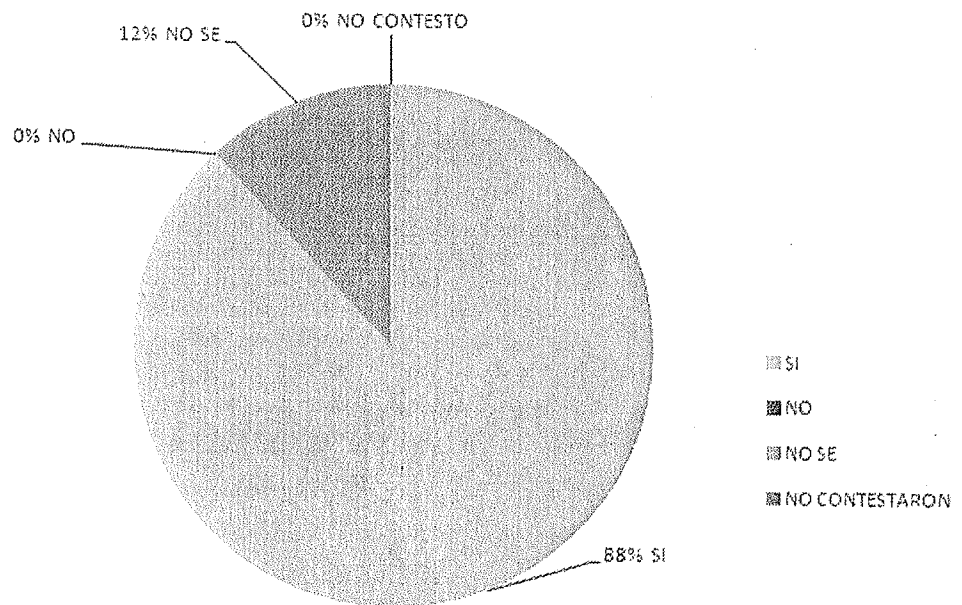
El 90 por ciento del total del personal entrevistado afirma que el Ayuntamiento hace viable que las mujeres con permiso de maternidad se puedan reintegrar a su empleo, mas el 10 por ciento no lo sabe.

REINTEGRACION DEPUES DE MATERNIDAD	PERSONA	%
SI	45	90.00 %
NO	0	0.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



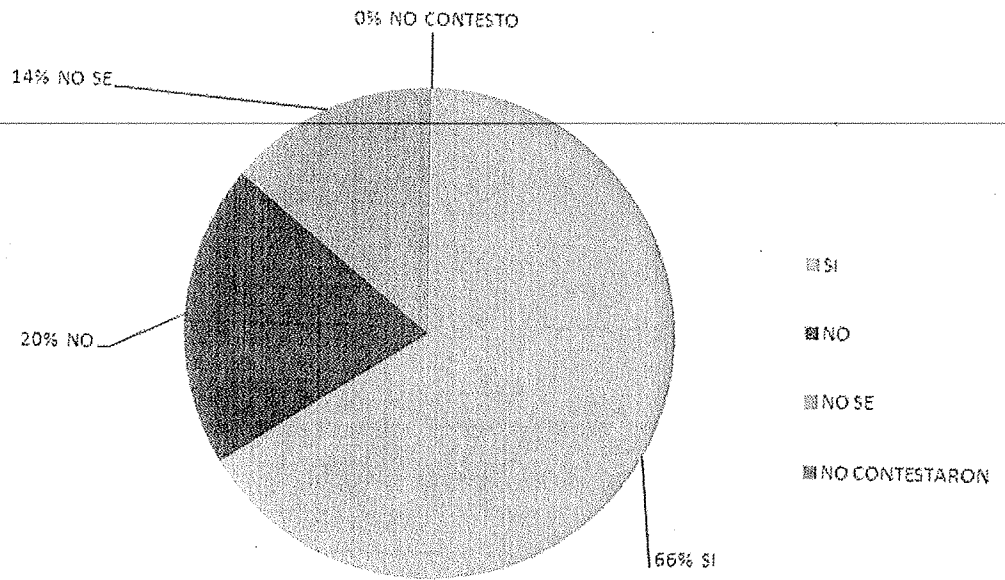
Al preguntar si los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas, es promovido por el ayuntamiento, según el 88 por ciento de quienes respondieron la encuesta, y el 12 por ciento no lo sabe.

INTEGRACION DE PADRES CON HIJOS	PERSONA	%
SI	44	88.00 %
NO	0	0.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	0	.00 %
TOTAL	50	100 %



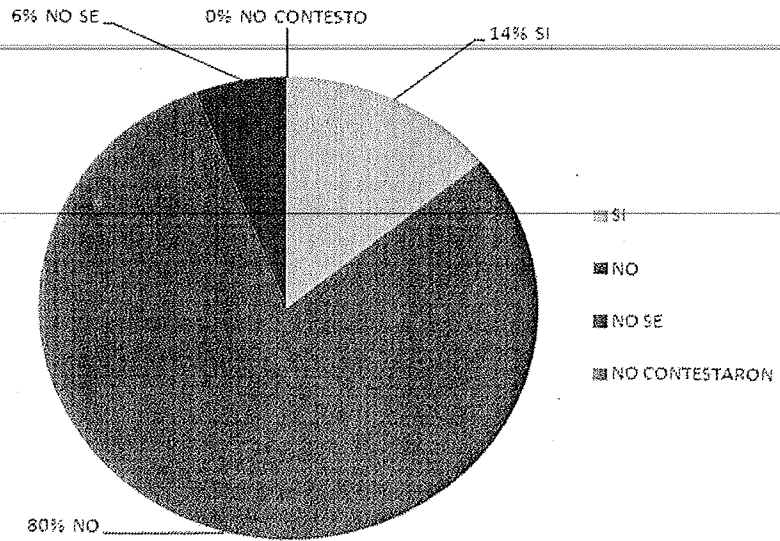
En lo que se refiere a la pregunta si no es pernicioso, en su lugar de trabajo, solicitar permisos destinados a lo individual o familiar según la opinión del 66 por ciento de los encuestados, en la percepción del 20 por ciento esto mismo sí resulta negativo, en tanto que un 14 por ciento de este mismo grupo no lo sabe.

PERMISOS	PERSONA	%
SI	33	66.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



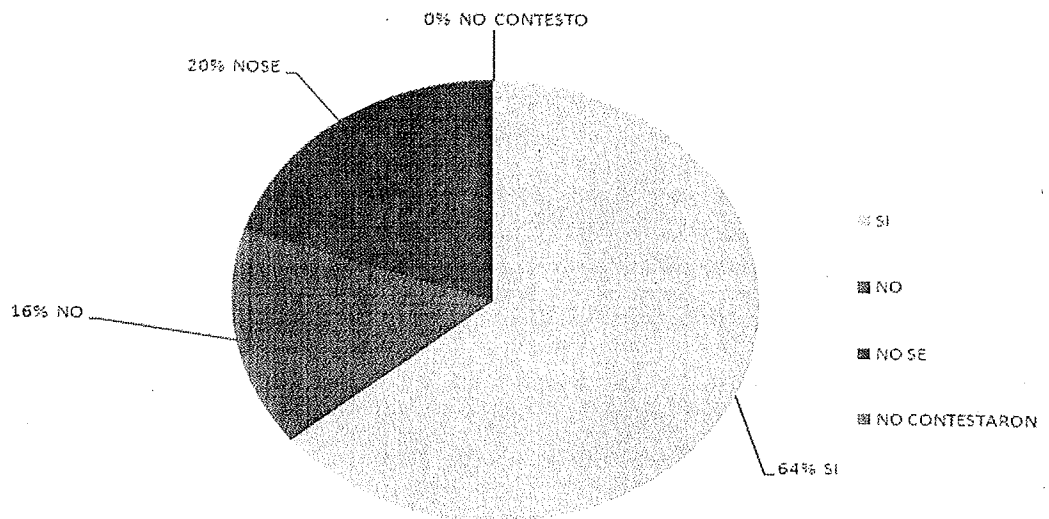
Consultando la opinión del personal del Ayuntamiento de Cuautitlán en relación a la existencia de formas que sistematicen la equidad de acceso entre mujeres y hombres a cargos de mayor compromiso; el 14 por ciento contestó que tales procedimientos sí existen, para un 80 por ciento no hay tales y el 6 por ciento lo ignora.

EQUIDAD DE GENERO PARA CARGOS MAYORES	PERSONA	%
SI	7	14.00 %
NO	40	80.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



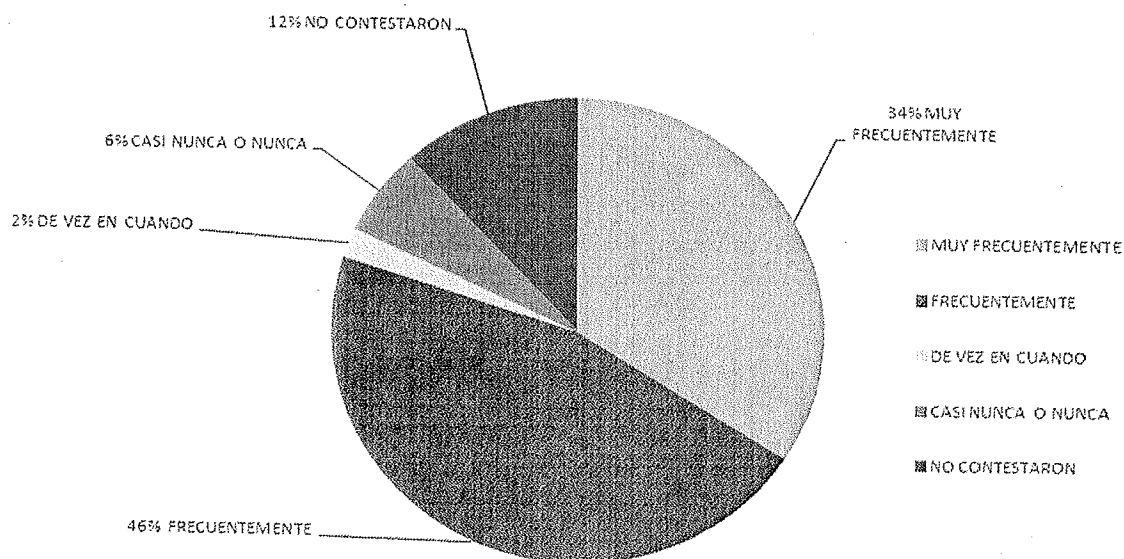
Del total de las personas cuestionadas el 64 por ciento convive con algunos de estos grupos: hijos menores, adultos mayores o personas con discapacidad. El 16 por ciento no tiene convivencia con alguno de los grupos mencionados, en tanto que un 20 por ciento no lo sabe.

CONVIVENCIA	PERSONA	%
SI	32	64.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	10	20.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



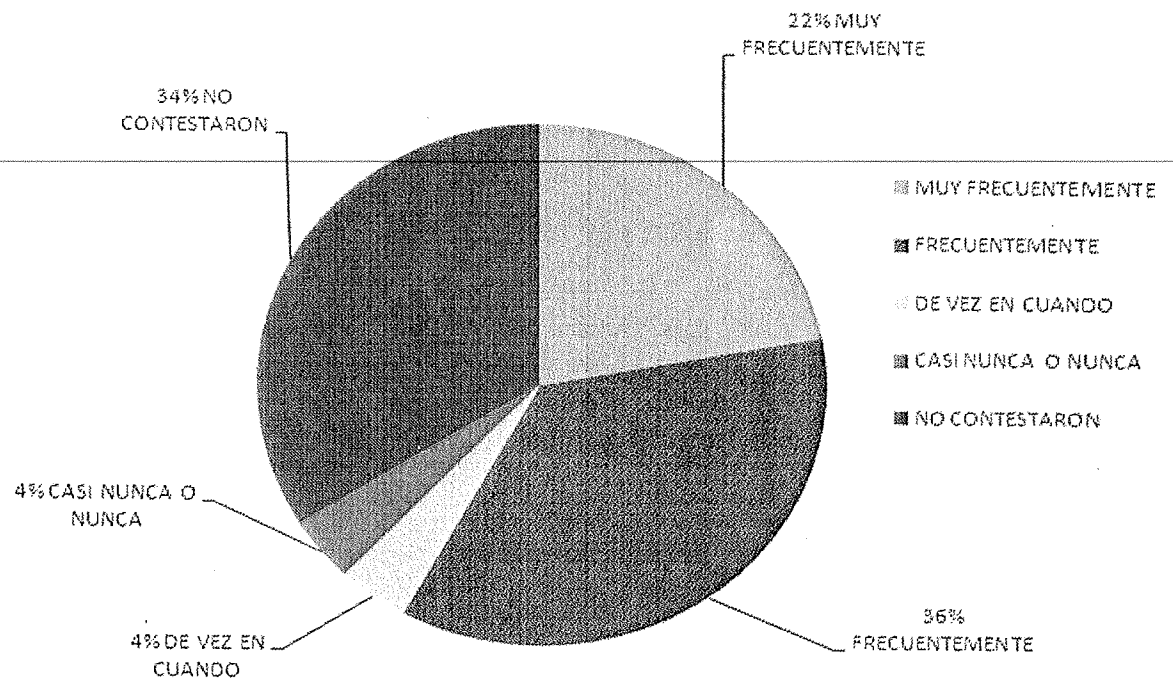
Cuando se le pregunto respecto a la frecuencia con que realizan actividades vinculadas al cuidado de hijos menores, adultos mayores o personas con discapacidad, el 34 por ciento respondió que muy frecuentemente, un 46 por ciento frecuentemente, el 2 por ciento de vez en cuando, el 6 por ciento casi nunca o nunca y 12 por ciento no contesto.

ACTIVIDADES PROPIAS AL CUIDADO	PERSONA	%
MUY FRECUENTEMENTE	17	34.00 %
FRECUENTEMENTE	23	46.00 %
DE VEZ EN CUANDO	1	2.00 %
CASI NUNCA O NUNCA	3	6.00 %
NO CONTESTARON	6	12.00 %
TOTAL	50	100 %



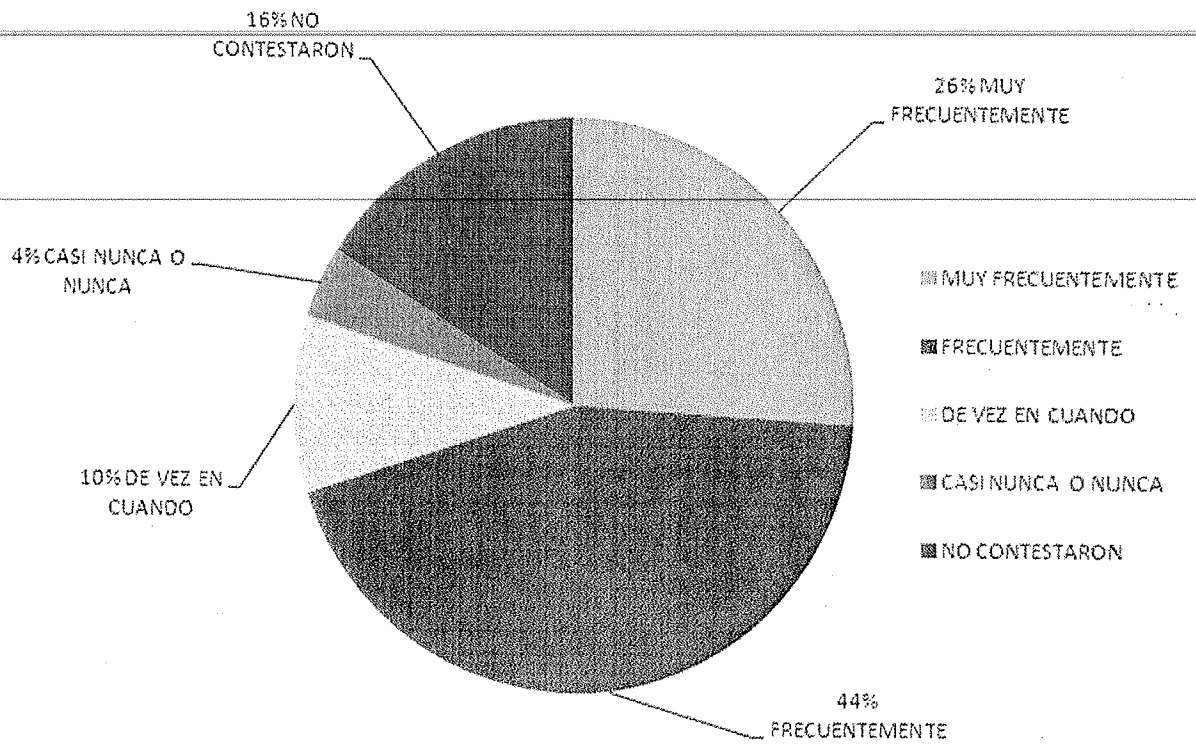
También se le cuestiono sobre la frecuencia con que sus parejas han realizado las mismas actividades. Así, un 22 por ciento respondió que muy frecuentemente, el 36 por ciento frecuentemente, el 4 por ciento de vez en cuando, un 4 por ciento casi nunca o nunca, y el 34 por ciento no contestaron.

ACTIVIDADES DE SU PAREJA AL CUIDADO	PERSONA	%
MUY FRECUENTEMENTE	11	22.00 %
FRECUENTEMENTE	18	36.00 %
DE VEZ EN CUANDO	2	4.00 %
CASI NUNCA O NUNCA	2	4.00 %
NO CONTESTARON	17	34.00 %
TOTAL	50	100 %



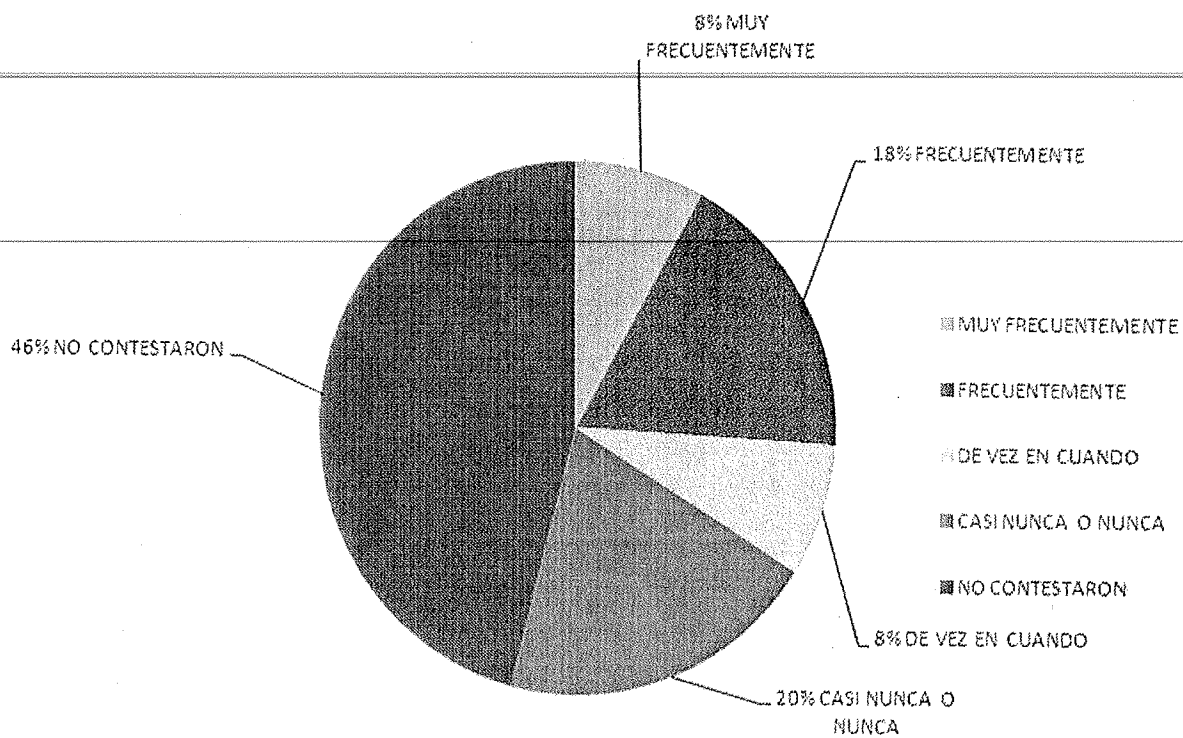
En el mismo sentido se hizo la pregunta con respecto a familiares. De lo cual se obtuvo que un 26 por ciento realizar este tipo de actividades muy frecuentemente, el 44 por ciento frecuentemente, 10 por ciento de vez en cuando, un 4 por ciento casi nunca o nunca, y el 16 por ciento no contestaron.

ACTIVIDADES DE FAMILIARES AL CUIDADO	PERSONA	%
MUY FRECUENTEMENTE	13	26.00 %
FRECUENTEMENTE	22	44.00 %
DE VEZ EN CUANDO	5	10.00 %
CASI NUNCA O NUNCA	2	4.00%
NO CONTESTARON	8	16.00 %
TOTAL	50	100 %



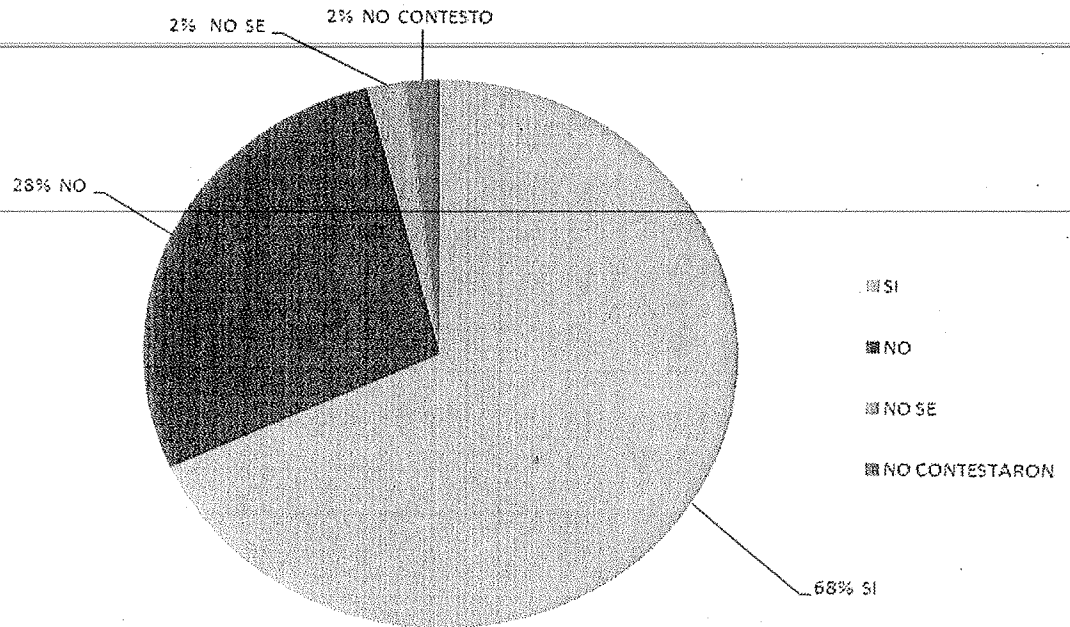
Finalmente refiriéndose a empleados domésticos. El 8 por ciento respondió que muy frecuentemente, 18 por ciento frecuentemente, el 8 por ciento de vez en cuando, 20 por ciento casi nunca o nunca, y 46 por ciento no contestaron.

ACTIVIDADES DE SUS EMPLEADO DOMESTICOS ALCUIDADO	PERSONA	%
MUY FRECUENTEMENTE	4	8.00 %
FRECUENTEMENTE	9	18.00 %
DE VEZ EN CUANDO	4	8.00 %
CASI NUNCA O NUNCA	10	20.00 %
NO CONTESTARON	23	46.00 %
TOTAL	50	100 %



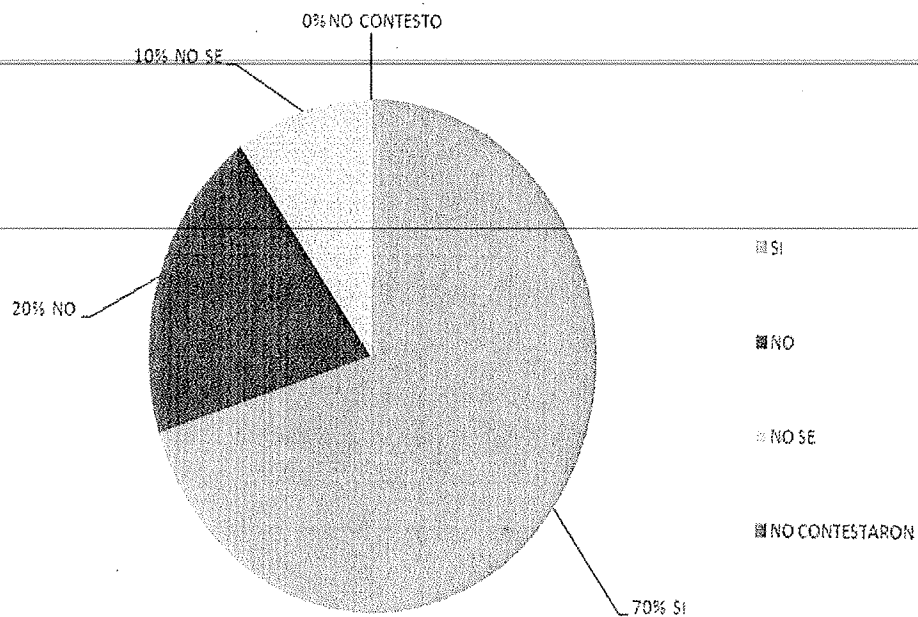
Asimismo, se les preguntó, si además de las licencias por maternidad/paternidad, en su trabajo cuentan con algún otro tipo de permiso como los referentes a los cuidados y atención a sus hijos menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades escolares. Al respecto, el 68 por ciento respondió afirmativamente, el 28 por ciento dijo que no, un 2 por ciento respondió que no sabe y el restante 2 por ciento no respondió la pregunta.

PERMISOS DIFERENTES	PERSONA	%
SI	34	68.00 %
NO	14	28.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



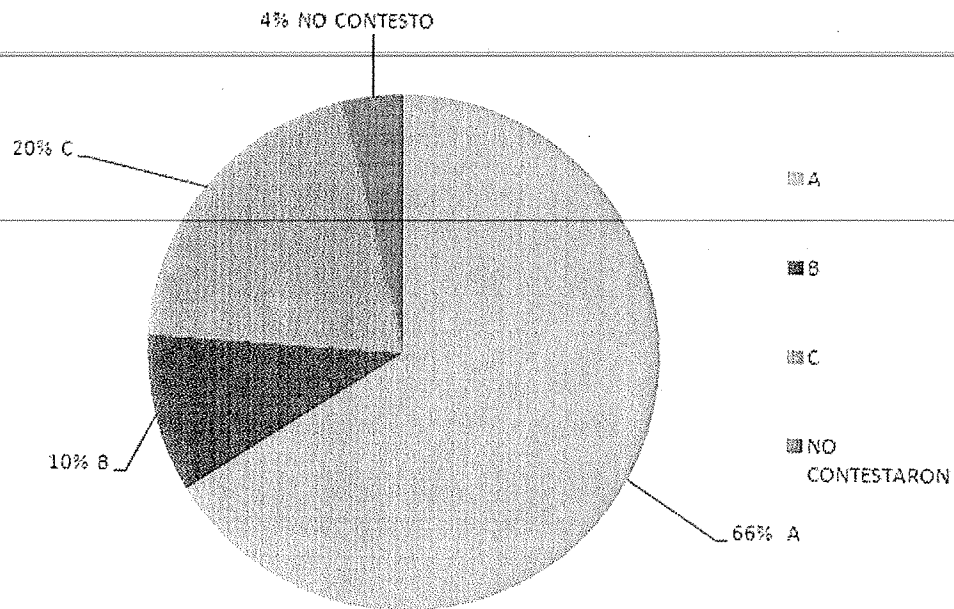
Se le preguntó si además de las licencias por maternidad/paternidad, cuentan con algún otro tipo de permiso como los referentes a los cuidados y atención a sus hijos menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades escolares; mismos que sean otorgados por el Ayuntamiento. Al respecto, el 70 por ciento respondió afirmativamente, el 20 por ciento dijo que no y un 10 por ciento respondió que no sabe.

PERMISOS	PERSONA	%
SI	35	70.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



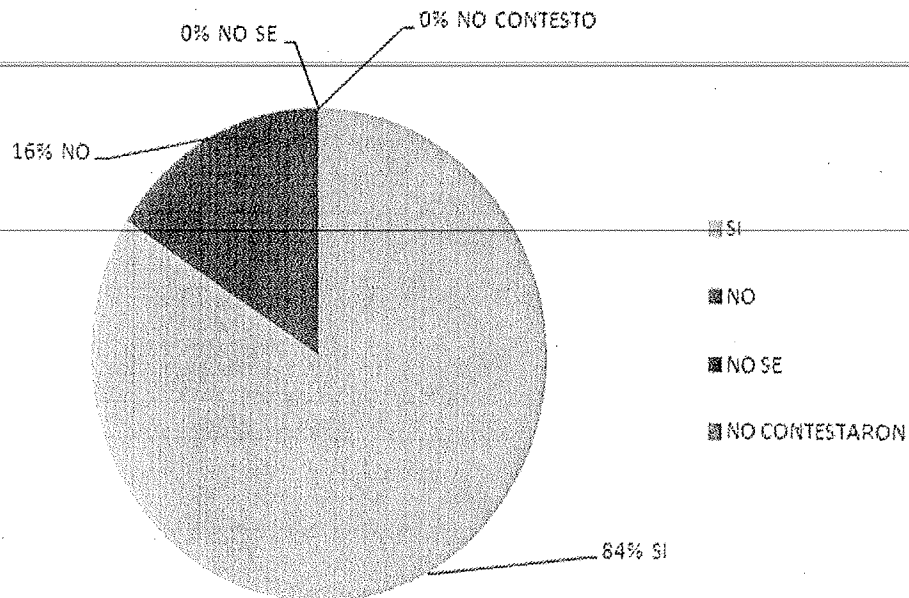
En opinión del personal que participo, indicó que los permisos, mencionados anteriormente, son otorgados en un 66 por ciento por el jefe o jefa directo, un 10 por ciento están normalizados por el Ayuntamiento, un 20 por ciento son normalizados por el Ayuntamiento pero es el jefe/a quien toma la decisión final y un 4 por ciento no respondió la pregunta.

CONCESION DE PERMISO	PERSONA	%
A) LO CONCEDE JEFE/A	33	66.00 %
B) ESTAN REGULADOS POR EL AYUNTAMIENTO	5	10.00 %
C) ESTAN REGULADOS POR SU AYUNTAMIENTO, PERO EL JEFE DECIDE EN ULTIMA INSTANCIA	10	20.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



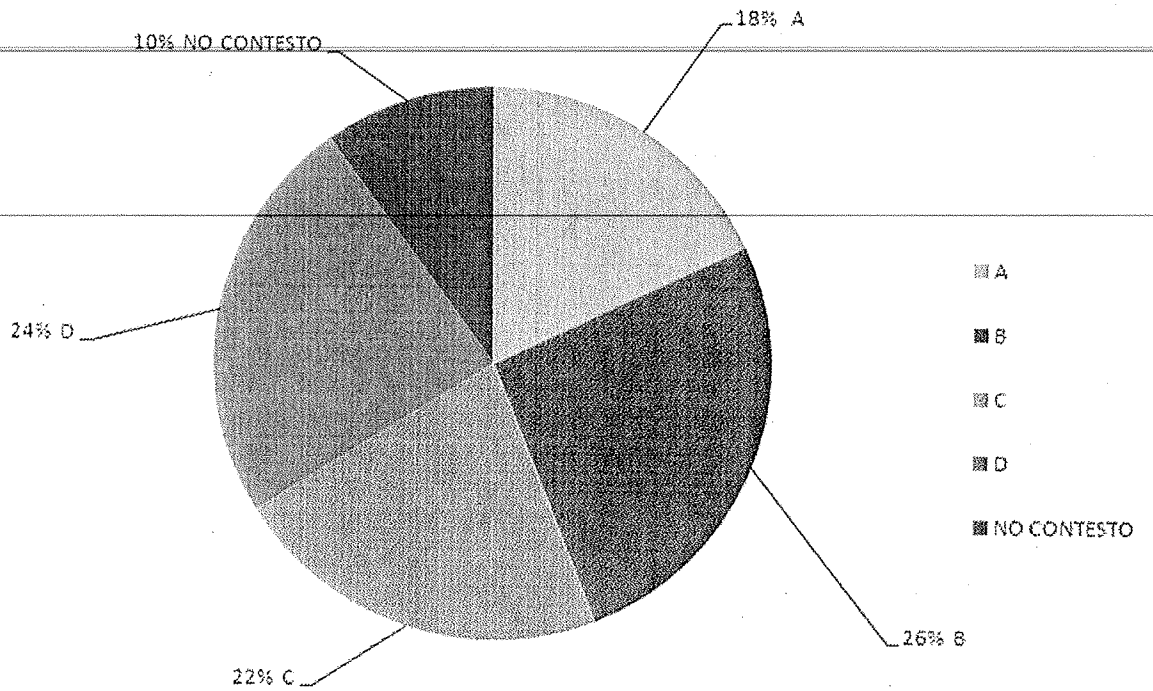
El 84 por ciento reconoció haber solicitado un permiso, no ha solicitado permiso el 16 por ciento

SOLICITUD DE PERMISO	PERSONA	%
SI	42	84.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



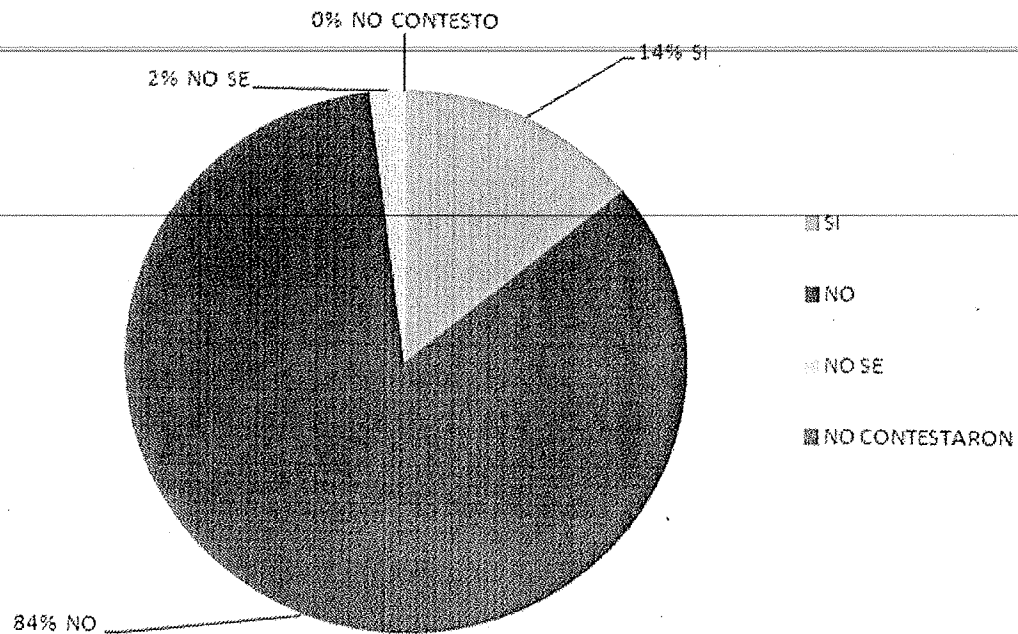
Dentro de los motivos por los que han requerido de un permiso, el 18 por ciento lo ha hecho por el cuidado de su hijos e hijas, el 26 por ciento lo han solicitado para realizar algún trámite, un 22 por ciento para cuidar a un enfermo, familiar o persona adulta mayor, 24 por ciento por cualquier otro motivo y el 10 por ciento no respondió la pregunta.

MOTIVO DE PERMISO	PERSONA	%
A) CUIDAR HIJOS/AS	9	18.00 %
B) TRAMITES	13	26.00 %
C) CUIDAR ENFERMO, FAMILIAR ADULTO MAYOR	11	22.00 %
D) OTRO	12	24.00 %
NO CONTESTARON	5	10.00 %
TOTAL	50	100 %



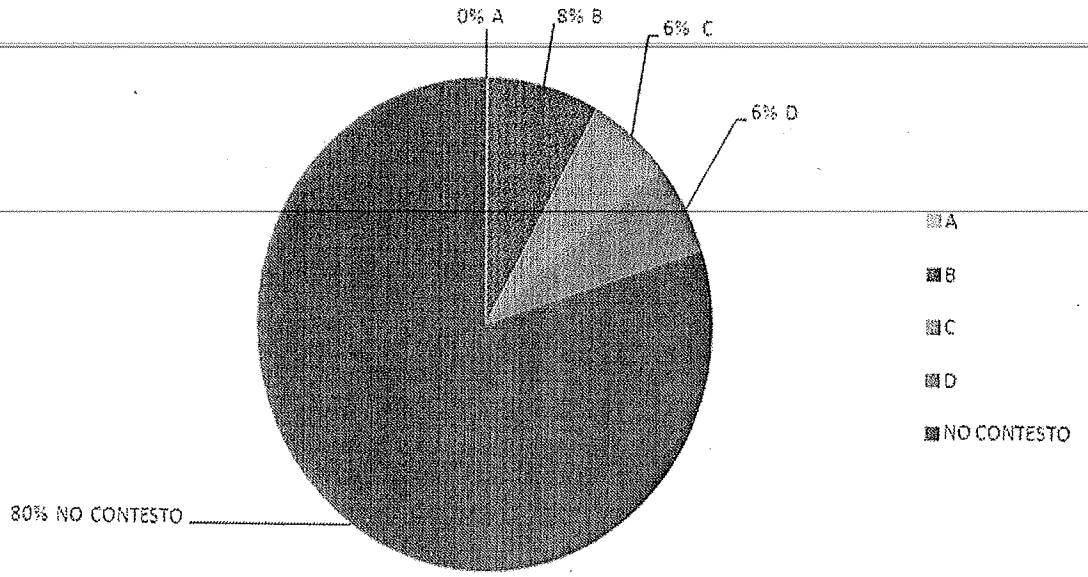
Al 14 por ciento del total de personas encuestadas alguna vez se le ha negado un permiso, a un 84 por ciento siempre se le ha otorgado algún tipo de licencia y un 2 por ciento no respondió.

PERMISOS NEGADOS	PERSONA	%
SI	7	14.00 %
NO	42	84.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARO	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



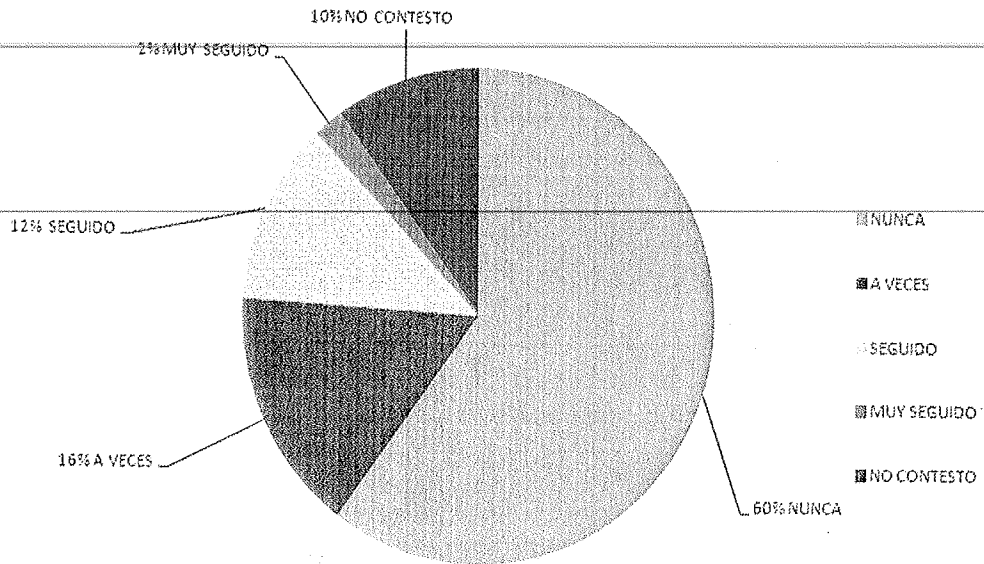
A las personas que en alguna ocasión les fue negado un permiso se les pregunto el motivo de solicitud del mismo: Nadie afirmó necesitarlo para el cuidado de sus hijos e hijas, 8 por ciento para la realización de cierto trámite, 6 por ciento lo requirieron para dar cuidado a un enfermo, familiar o persona adulta mayor un 6 por ciento por cualquier otro motivo y 80 por ciento no respondió.

MOTIVO DE PERMISO NEGADO	PERSONA	%
A) CUIDAR HIJOS/AS	0	0.00 %
B) TRAMITES	4	8.00 %
C) CUIDAR ENFERMO, FAMILIAR ADULTO MAYOR	3	6.00 %
D) OTRO	3	6.00 %
NO CONTESTARON	40	80.00 %
TOTAL	50	100 %



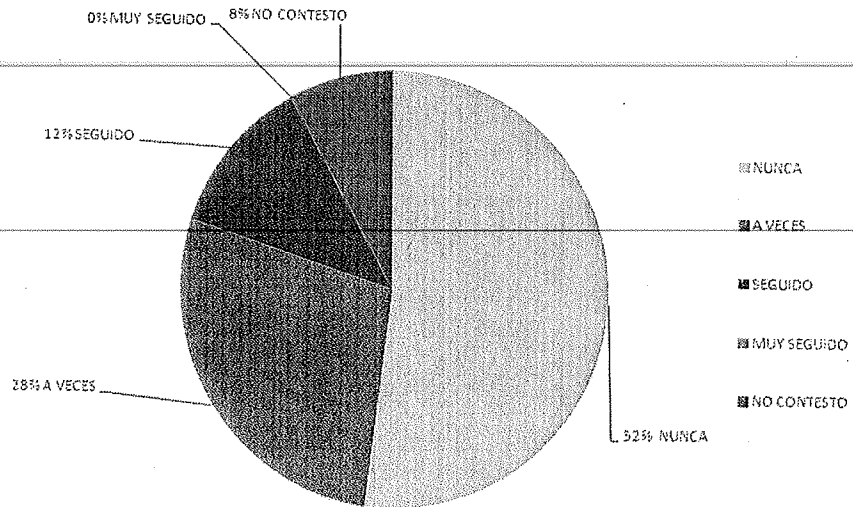
Quando se abordaron algunas situaciones emocionales, en relación al desempeño laboral y familiar un 60 por ciento, de quienes participaron en el sondeo, afirmó nunca haber tenido la sensación de no poderse desempeñar como quisiera en el trabajo debido a responsabilidades familiares. En este sentido un 16 por ciento manifestó que a veces lo ha sentido, el 12 por ciento seguido, 2 por ciento muy seguido y 10 por ciento no contestó.

MAL DESEMPEÑO POR MOTIVOS FAMILIARES	PERSONA	%
NUNCA	30	60.00 %
A VECES	8	16.00 %
SEGUIDO	6	12.00 %
MUY SEGUIDO	1	2.00 %
NO CONTESTARON	5	10.00 %
TOTAL	50	100 %



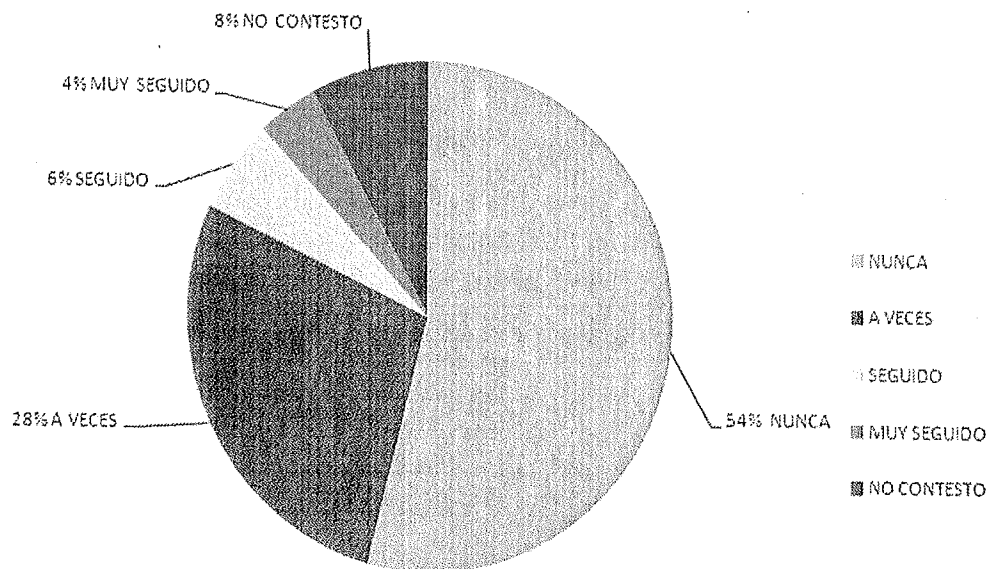
En contraparte, el 52 por ciento de los participantes sondeados afirma que nunca ha sentido que no puede tener el desempeño familiar deseado debido a las responsabilidades laborales. Siguiendo esta tónica el 28 por ciento a tenido a veces esta sensación, un 12 por ciento ha experimentado seguido el mismo sentimiento y un 8 por ciento no contestó.

MAL DESEMPEÑO POR MOTIVOS LABORALES	PERSONA	%
NUNCA	26	52.00 %
A VECES	14	28.00 %
SEGUIDO	6	12.00 %
MUY SEGUIDO	0	0.00 %
NO CONTESTARON	4	8.00 %
TOTAL	50	100 %



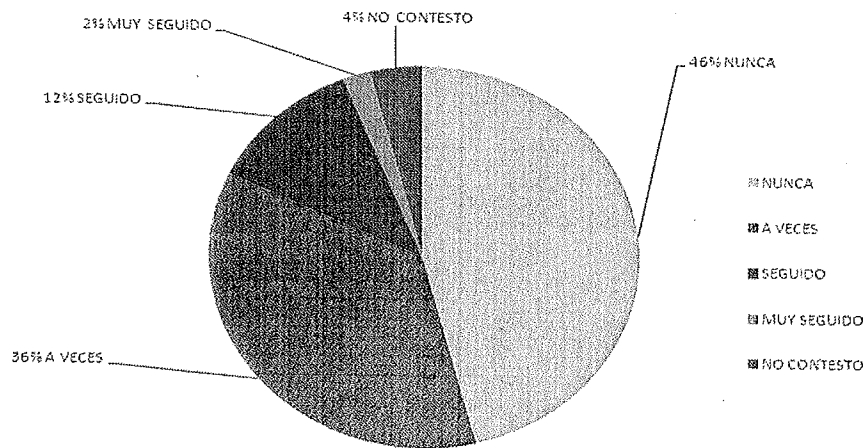
En el sondeo, un 54 por ciento nunca ha sentido que debe escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con la familia, al 28 por ciento le parece que a veces a tenido que elegir entre una y otra opción, seguido esto le ha ocurrido al 6 por ciento, muy seguido al 4 por ciento y 8 por ciento reservo su respuesta.

SENSACIONES ENCONTRADAS	PERSONA	%
NUNCA	27	54.00 %
A VECES	14	28.00 %
SEGUIDO	3	6.00 %
MUY SEGUIDO	2	4.00 %
NO CONTESTARON	4	8.00 %
TOTAL	50	100 %



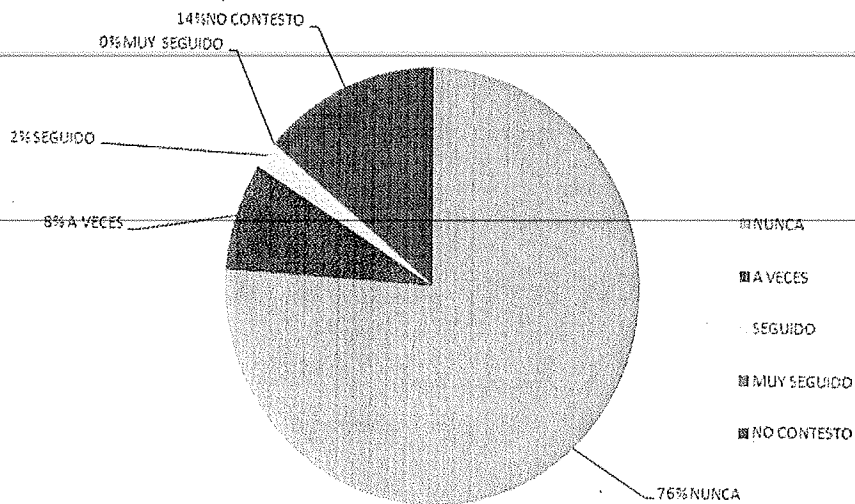
Para un 46 por ciento de las personas interrogadas nunca ha sido necesario abstenerse de sus actividades familiares por cuestiones laborales, a veces el 36 por ciento ha tenido que hacerlo, un 12 por ciento lo ha hecho seguido, 2 por ciento muy seguido y 4 por ciento no dio respuesta.

ABSTENCION DE ACTIVIDADES FAMILIARES POR TRABAJO	PERSONA	%
NUNCA	23	46.00 %
AVECES	18	36.00 %
SEGUIDO	6	12.00 %
MUY SEGUIDO	1	2.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



En el mismo sondeo, 76 por ciento jamás han pensado en renunciar al trabajo para compensar los compromisos familiares, 8 por ciento a veces ha tenido esta idea, un 2 por ciento la tiene seguido, y 14 por ciento no respondió.

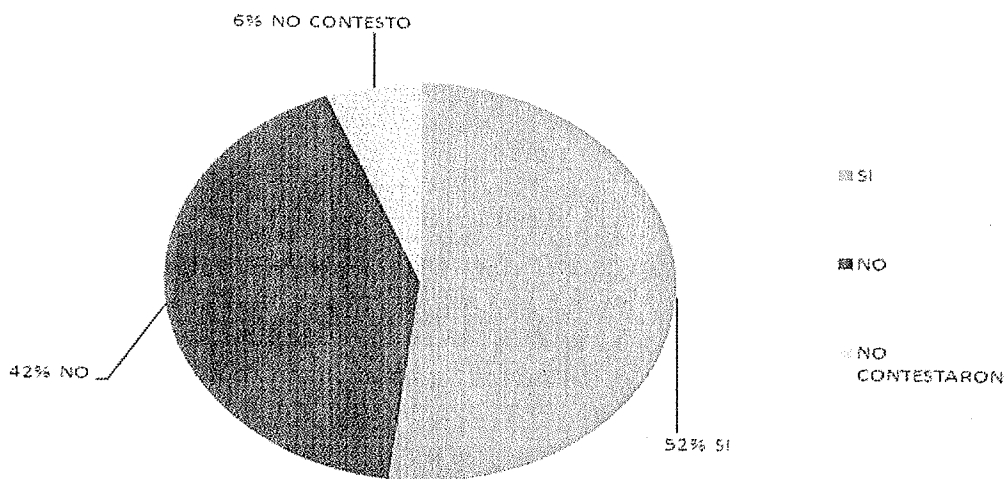
IDEA DE RENUNCIAR POR MOTIVOS FAMILIARES	PERSONA	%
NUNCA	38	76.00 %
AVECES	4	8.00 %
SEGUIDO	1	2.00 %
MUY SEGUIDO	2	0.00 %
NO CONTESTARON	7	14.00 %
TOTAL	50	100 %



Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

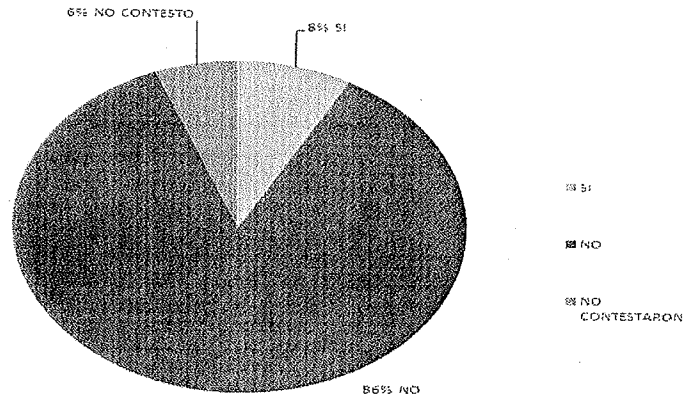
Se preguntó sobre algunas cuestiones específicas y un 52 por ciento de las personas que participaron en la muestra respondieron que han recibido piropos, un 42 por ciento dijo que no y 6 por ciento no contestó.

PIROPOS	PERSONA	%
SI	26	52.00 %
NO	21	42.00 %
NO CONTESTARO	03	6.00 %
TOTAL	503	100 %



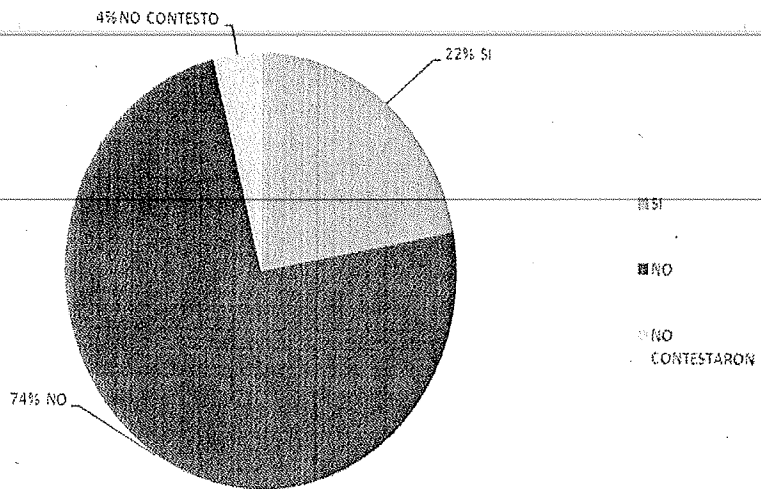
Cuando se hizo la pregunta si alguna vez alguien les había faltado el respeto, el 8 por ciento respondió que sí, un 26 por ciento respondió negativamente y el 6 por ciento no responde.

FALTA DE RESPETO	PERSONA	%
SI	4	8.00 %
NO	43	86.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



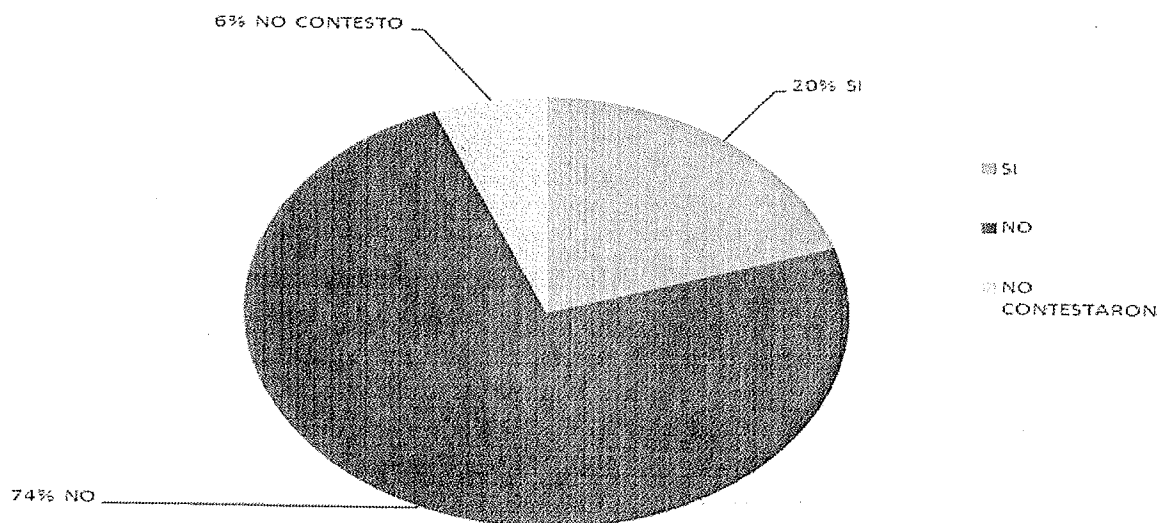
Según respuestas del personal del Ayuntamiento de Cuautitlán que participo en la elaboración del cuestionario un 22 por ciento les han hecho insinuaciones, un 74 por ciento no ha vivido experiencias de este tipo y el 4 por ciento no respondió.

INSINUACIONES	PERSONA	%
SI	11	22.00 %
NO	37	74.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



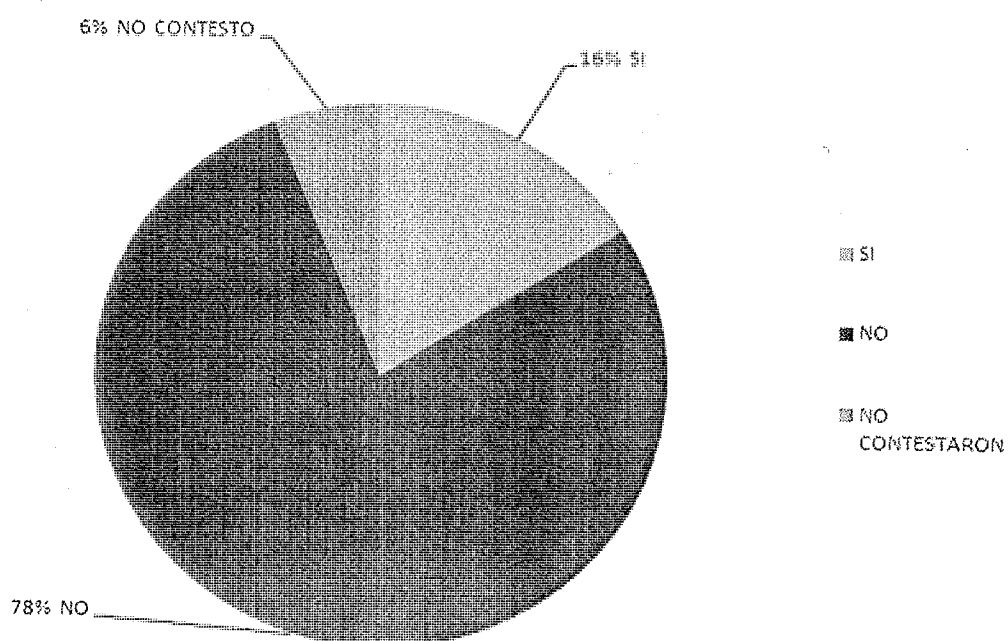
Del total de las personas encuestadas existe un grupo del 20 por ciento que ha recibido comentarios gráficos sobre su cuerpo, al 74 por ciento jamás se le han hecho menciones de este tipo y el 6 por ciento omitió la respuesta.

COMENTARIOS SOBRE SU CUERPO	PERSONA	%
SI	10	20.00 %
NO	37	74.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



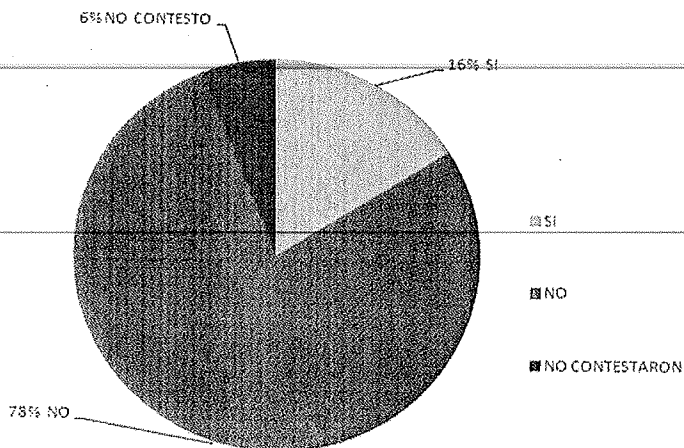
Cuando la total de la muestra se le pregunto si había o no recibido comentarios de índole sexual, el 16 por ciento respondieron que no, un 78 por ciento contestó afirmativamente y el 6 por ciento se abstuvo en responder.

COMENTARIOS SEXUALES	PERSONA	%
SI	8	16.00 %
NO	39	78.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



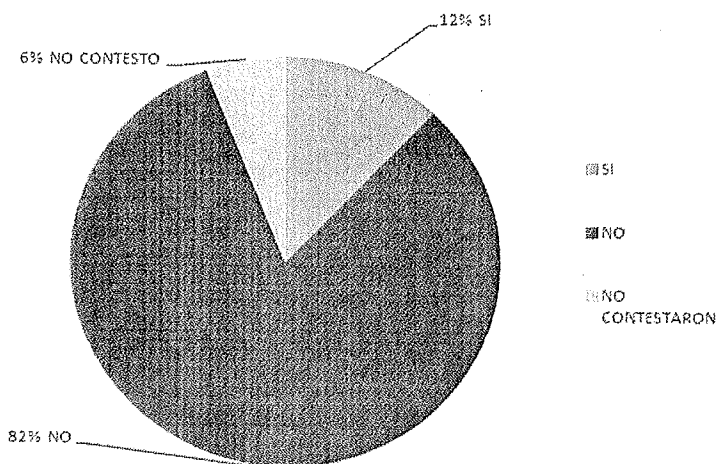
En este sondeo el 16 por ciento dio un sí como respuesta cuando se les interrogó sobre si habían recibido proposiciones sexuales, el 78 por ciento contestó que no y el 6 por ciento no dio respuesta.

PROPOSICIONES SEXUALES	PERSONA	%
SI	8	16.00 %
NO	39	78.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



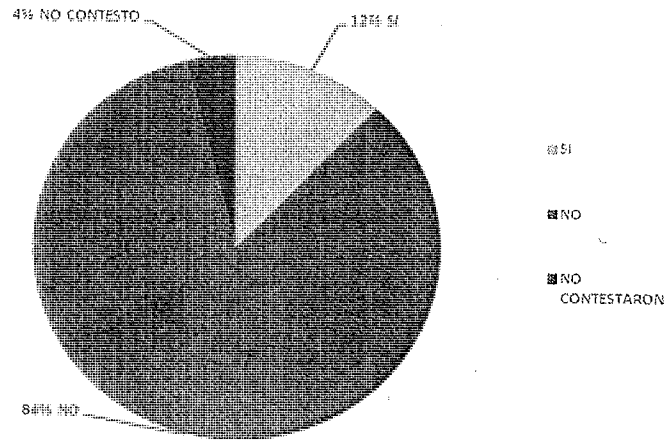
Un 12 por ciento de las personas cuestionadas ha sido víctima de contacto físico inapropiado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos), mientras que el 82 por ciento ha vivido este tipo de situación, el restante 6 por ciento no respondió.

PERMISOS NEGADOS	PERSONA	%
SI	6	12.00 %
NO	41	82.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



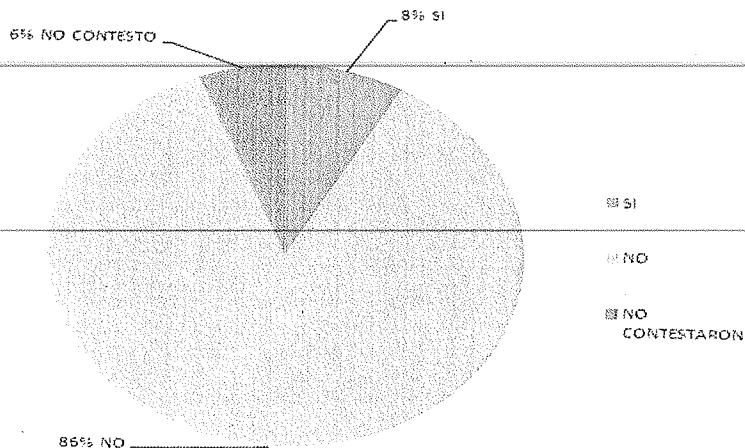
Para el 12 por ciento de quienes participaron en este estudio, sí han existido conversaciones cuyo tema inicial está vinculado a cuestiones sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual), un 84 por ciento negó tener conversaciones de este tipo y el 4 por ciento no dio respuesta.

CONVERSACIONES VINCLADAS CONTENIDO SEXUAL	PERSONA	%
SI	6	12.00 %
NO	42	84.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



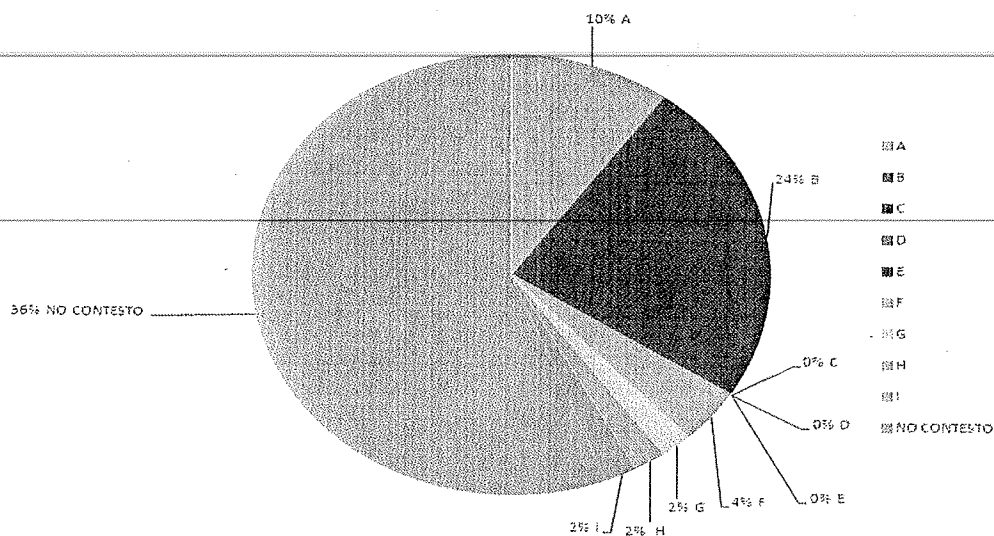
Al 8 por ciento de la muestra se le han hecho comentarios sexistas, un 86 por ciento jamás ha recibido comentarios de este tipo y solo 6 por ciento reservó su respuesta.

COMENTARIOS SEXISTAS	PERSONA	%
SI	4	8.00 %
NO	43	86.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



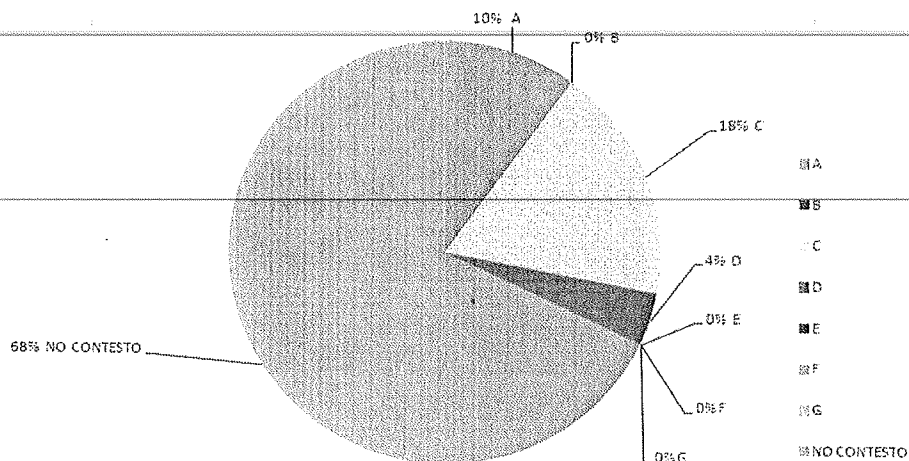
Quienes en alguna ocasión han recibido comentarios sexistas el 10 por ciento manifestó sentir vergüenza antes tal situación, el 24 por ciento respondió de manera normal ante el comentario, un 0 por ciento se sintió agredido/a, el 0 por ciento experimentó enojo, el 0 por ciento manifestó estar confundido/a, un 4 por ciento se sintió alagado el 2 por ciento no supo como reaccionar, el 2 no le da importancia a estas cosas, el 2 por ciento tuvo otras opiniones y el 56 por ciento no respondió.

REACCION ANTE COMENTARIOS SEXISTAS	PERSONA	%
A) AVERGONZADO/A	5	10.00 %
B) NORMAL, ES ALGO COMUN	12	24.00 %
C) AGREDIDO/A	0	0.00 %
D) ME SIENTO ENOJADO/A	0	0.00 %
E) ME SIENTO CONFUNDIDO/A	0	0.00 %
F) HALAGADO/A	2	4.00 %
G) NO SE COMO REACCIONAR	1	2.00 %
H) A ESAS COSAS NO SE LES DEBE DAR IMPORTANCIA	1	2.00 %
I) OTRO	1	2.00 %
NO CONTESTARON	28	56.00 %
TOTAL	50	100 %



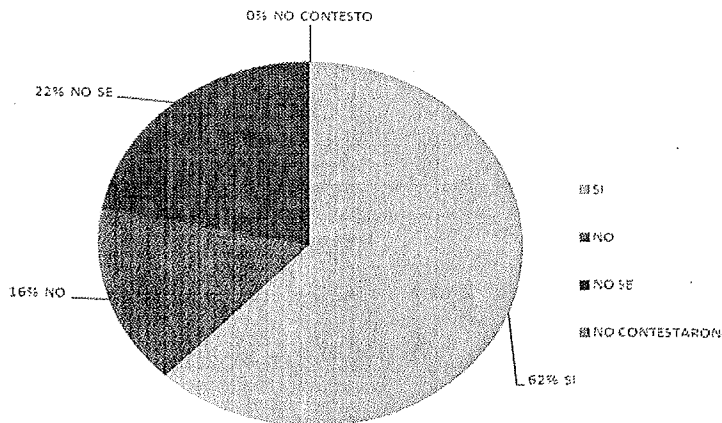
En relación a los comentarios sexistas y la acción posterior al acontecimiento un 10 por ciento del total de la muestra comentó la situación con algún compañero/a, el 18 por ciento prefirió callar, 4 por ciento lo comentó a sus familiares, y el 68 por ciento no respondió la pregunta.

ACCION ANTE COMENTARIOS SEXISTAS	PERSONA	%
A) SE LO COMENTO A ALGUN COPAÑERO	5	10.00 %
B) SE LO COMENTO A ALGUN SUPERIOR JERARQUICO	0	0.00 %
C) NO DIJO NADA	9	18.00 %
D) SE LO COMENTO A SUS FAMILIARES	2	4.00 %
E) SE LO COMENTO A SUS AMISTADES	0	0.00 %
F) PRESENTO UNA QUEJA FORMAL EN LA INSTITUCION	0	0.00 %
G) PRESENTO UNA DENUNCIA EN ALGUNA OTRA INSTITUCION	0	0.00 %
NO CONTESTARON	34	68.00 %
TOTAL	50	100 %



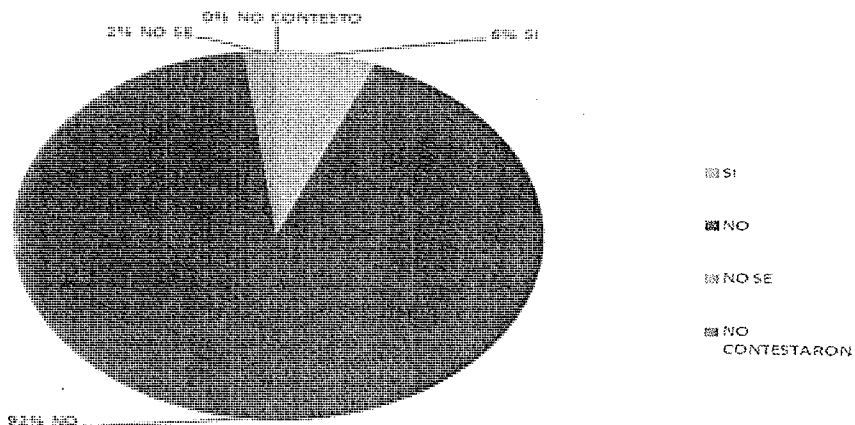
Para el 62 por ciento de las personas que participaron, indicaron que sí existen los medios formales, dentro de la institución donde laboran, que permitan asegurar la protección de las personas frente a problemáticas tales como el acoso y hostigamiento sexual, así como también los derivados por situaciones de carácter sexista vinculados al ambiente laboral, en este mismo sentido un porcentaje del 16 por ciento opinó que no hay tales canales dentro de la institución y el 22 por ciento no lo sabe.

MEDIOS FORMALES DE PROTECCION	PERSONA	%
SI	31	62.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	11	22.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



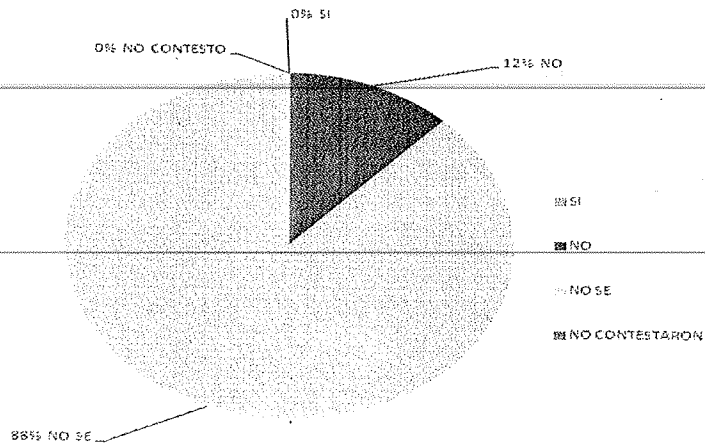
A la pregunta específica sobre si en el centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual, un 6 por ciento dio respuesta positiva, el 92 por ciento negó tal afirmación y el 2 por ciento manifestó no saberlo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PERSONA	%
SI	3	6.00 %
NO	46	92.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



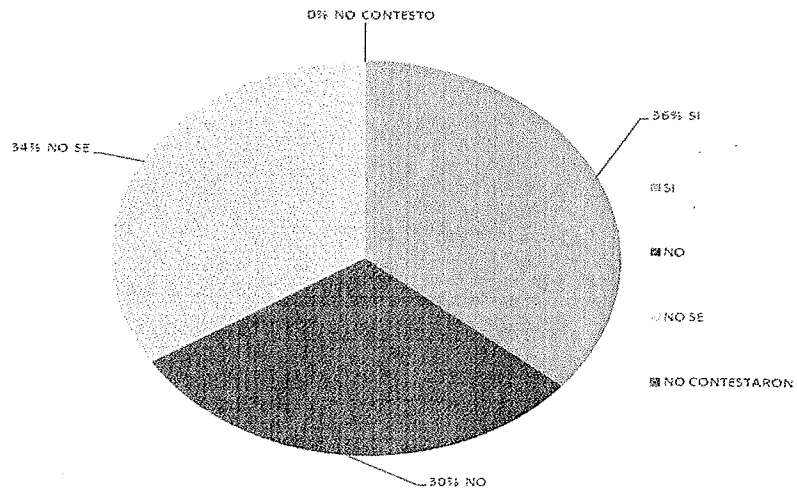
Una porción del personal entrevistado correspondió que el 12 por ciento totalmente lo desconoce y el 88 por ciento manifestó no saberlo,

RESPECTO IGUALITARIO	PERSONA	%
SI	0	00.00
NO	6	12.00
NO SE	44	88.00
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



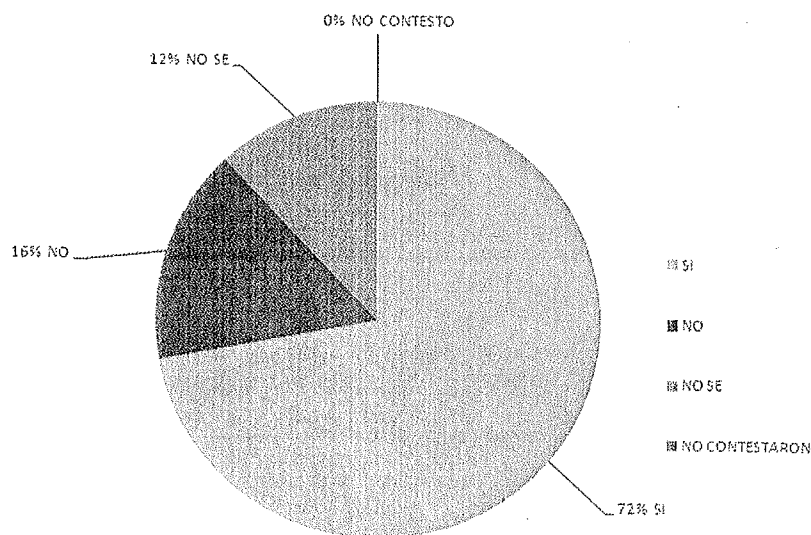
En total el 36 por ciento de las personas entrevistadas afirma que en el centro de trabajo donde se desempeñan se informan y realizan campañas orientadas al hostigamiento y acoso sexual, para un 30 por ciento esto no es así y un 34 por ciento no lo sabe.

INFORMACION ORIENTADA AL ACOSO SEXUAL	PERSONA	
SI	18	36.00 %
NO	15	30.00 %
NO SE	17	34.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



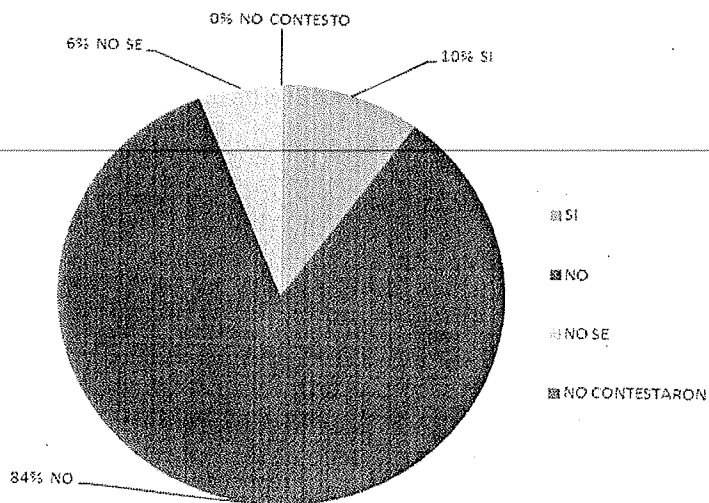
Sobre si existen o no (en el lugar de trabajo) los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, un 72 por ciento del total de la muestra opinó que efectivamente existe el mecanismo, 16 por ciento de este mismo grupo piensa que dichos medios son inexistentes y un 12 por ciento dijo no saberlo..

MECANISMOS PARA DENUNCIA DE ACOSO	PERSONA	%
SI	36	72.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Según la percepción de un total del 10 por ciento de las personas que laboran en el Ayuntamiento de Cuautitlán, las autoridades intimidan o maltratan al personal por su condición de mujeres u hombres, sin embargo el 84 por ciento opinó que esto no es cierto, otro tanto igual al 6 por ciento manifestó no saberlo

MALTRATO	PERSONA	%
SI	5	10.00 %
NO	42	84.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Recomendaciones.

El Diagnóstico de Cultura Institucional en el H. Ayuntamiento de Cuautitlán México, es un instrumento importante que servirá para la creación de políticas públicas de igualdad y acciones positivas para mejorar las condiciones laborales entre mujeres y hombres en el H. Ayuntamiento, además de estrechar los lazos entre las personas que laboran en el servicio público, y servirá para eficiente, en mayor medida, las labores que realizan cotidianamente.

Por lo tanto, una de las recomendaciones más importantes es difundir la información necesaria sobre la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y en específico, los resultados de este Diagnóstico de Cultura Institucional, entre todas las mujeres y los hombres que la laboran en el ayuntamiento, sin distinción de nivel jerárquico o condiciones de trabajo.

Al respecto, servirá como un acercamiento práctico y metodológico a lo que cada persona se encuentra responsable en su realización, debido a que mejorará las relaciones entre las personas del mismo nivel jerárquico y entre éstas y de niveles superiores.

Un segundo paso importante es capacitar a las personas en su aplicación. El conocimiento detallado, principalmente por aquellas personas que pueden tomar decisiones o por aquellas que laboran en el área de recursos humanos, será uno de los mecanismos que consolidaran el éxito en su implementación.

Es fundamental y necesario promover los ordenamientos jurídicos legislativos y administrativos que incidan directamente en las funciones y atribuciones de Ayuntamiento, principalmente aquellos que hagan referencia a los derechos humanos de las mujeres y los derechos laborales, debido a que es necesario un estudio a fondo y especializado para el cumplimiento del objetivo sobre la protección de estos derechos y la forma de hacerlos efectivos.

Como pieza fundamental, sería la promoción de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ambas para el Estado de México, como actos fundamentales.

Otra recomendación versa sobre la selección de personal debe considerar sin distinción, principalmente por cuestiones de género o sexo o por alguna discapacidad, debiéndose analizar el perfil profesional y el nivel de conocimientos que se tengan sobre el puesto de trabajo vacante, ya que es el primer paso en la construcción de la cultura institucional del ayuntamiento.

En este sentido, debido a que se logre que las mujeres puedan ser convocadas en igualdad de oportunidades con relación a los hombres, y que a su vez, tengan la misma oportunidad en el acceso a los cargos públicos.

Durante el proceso de inducción e inserción en las actividades, puede entregársele una copia del Diagnóstico de Cultura Institucional. También durante el proceso de inducción, informar a las personas sobre los derechos y prestaciones a la que puede tener acceso, así como las estrategias de promoción en los cargos públicos.

Es necesario hacer notar que dentro de la capacitación que se generan para el personal debe en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación y, en general, sobre derechos humanos, con la característica de ser permanente y continúa, además de incluir en ellos medidas para la conformación de una ética profesional.

También crear mecanismos institucionales en donde puedan dirimirse las problemáticas que surjan entre el personal que labora en el Ayuntamiento. Estos mecanismos deben contar con imparcialidad y profesionalismos como forma de resolución de conflictos internos. Debe prestarse especial atención a la posibles problemáticas que se presenten en temas como el acoso y hostigamiento sexual, debido a que son de las conductas que interfieren en mayor medida en el desarrollo profesional y, en algunos casos, familiar, motivando la falta de compromiso en la realización de sus actividades cotidianas y, lo más importante, vulnerando los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Recomendaciones generales:

- Informar por medio de cabildo municipal y sus diferentes direcciones y coordinaciones a las personas que laboran en el servicio público los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- Establecer horarios flexibles para el personal que labora en el ayuntamiento para alcanzar la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Promover horarios escalonados para las mujeres con hijos e hijas en edad escolar.
- Apoyar y estimular que las personas al servicio público cuenten con la posibilidad de ingresar a una institución de nivel superior.
- Evaluar los proyectos y programas internos, además de los ordenamientos administrativos con perspectiva de género.
- Impulsar los indicadores que se describen y evaluar periódicamente el avance, retos y obstáculos para implementar la cultura institucional con perspectiva de género en el Ayuntamiento.

ANEXOS

Acrónimos.	
CEMyBS	Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
DIF	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
OEA	Organización de los Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa de Cultura Institucional.
PDEM	Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Glosario de
términos

Acciones
afirmativas

Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.⁷

Acoso sexual

Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Agresor(a)

Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

Antiformalidad

Tiene por objeto impedir que los actos o formalidades no esenciales obstaculicen el derecho fundamental a la no discriminación. Los requisitos para acceder a los procedimientos protectores de la igualdad de las personas, deberán ser subsanables, razonables y proporcionales en función de la formalidad del derecho a no ser discriminado, y a que se respete

⁷ Fracción I del artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

	la igualdad de oportunidades y de trato.
Armonización Legislativa al Derecho Interno	Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus órdenes de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente ⁸
Brecha de género	Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos ⁹ .
Clima laboral	Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores. ¹⁰
Conciliación	Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que

⁸Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Congreso de la Unión, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, MAKE Consultors, México 2009.

⁹Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, INMUJERES, 2009.

¹⁰ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

entre vida familiar y laboral	<p>permitán a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.¹¹</p>
Construcción social del género	<p>Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.</p>
Cultura institucional	<p>Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.</p>
Derechos humanos de las mujeres y las niñas	<p>Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana</p>

¹¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

	<p>para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia.¹²</p>
Discriminación	<p>A cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas.¹³</p>
División sexual del trabajo	<p>Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.</p>
Doble jornada	<p>Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.</p>
Equidad	<p>Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad</p>

¹² Fracción XVII del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹³ Artículo 6, fracción IV de la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

	<p>social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.</p>
Equidad de género	<p>Reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; asimismo, a la implementación de mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.</p>
Género	<p>Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.</p>
Hostigamiento y acoso sexual	<p>El Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p>

	<p>El acoso sexual es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.¹⁴</p>
<p>Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres</p>	<p>Eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.¹⁵</p>
<p>Igualdad laboral entre mujeres y hombres</p>	<p>Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.</p>
<p>Misandria</p>	<p>Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.</p>
<p>Misoginia</p>	<p>Son conductas de odio contra las mujeres que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.</p>
<p>Modalidades de violencia</p>	<p>Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia de género contra las mujeres y las niñas.</p>

¹⁴ Artículo 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹⁵ Artículo 6, Fracción X de la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

	<p>Las modalidades son violencia familiar, laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional y feminicida.¹⁶</p>
<p>Persona con discapacidad</p>	<p>Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.</p>
	<p>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.¹⁷</p>
<p>Perspectiva de género</p>	<p>Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos</p>

¹⁶ Fracción XIV del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.2006.

	económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. ¹⁸
Segregación ocupacional	Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.
Segregación horizontal	Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.
Segregación vertical	Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.
Sexo	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos

¹⁸ Fracción XVIII del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

	genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
Víctima	La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia ¹⁹
Violencia	Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia económica	Es toda acción u omisión de la persona agresora 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. ²⁰
Violencia física	Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas. ²¹
Violencia laboral y docente	La derivada de la condición de género la prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales, la discriminación en los sistemas escolares o laborales, exigir pruebas sobre embarazo en el ámbito laboral, imposición de talla y medidas corporales como criterio de selección laboral,

¹⁹ Fracción XV del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²⁰ Fracción IV del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²¹ Fracción II del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

	<p>imposiciones en la forma de vestir en el ámbito laboral, exclusión de género en ciertos cargos por la edad, la imposición vocacional en el ámbito escolar, la estigmatización y sexismo al elegir y cursar carreras no estereotipadas, las imágenes estereotipadas de la mujer en los contenidos sexistas en los libros de texto o en anuncios y publicaciones en el medio laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito escolar y laboral.²²</p>
<p>Violencia patrimonial</p>	<p>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.²³</p>
<p>Violencia psicológica</p>	<p>Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, desamor, descuido reiterado, celotipía, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima</p>

²²Fracción III del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²³Fracción III del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.²⁴

Violencia 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.²⁵

²⁴Fracción I del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México

²⁵Fracción V del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México

Bibliografía

FLORES ROMUALDO Deysi Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Las Mujeres, el Desarrollo y la Paz para el Siglo XXI, 1ª Reimpresión de la 1ª Edición, Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 2007.

Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, 3ª Edición, Tomos I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, México, 2008.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Última reforma publicada el 04 de Marzo de 2010.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Publicada el 20 de Noviembre de 2008.

Ley de Desarrollo Social del Estado de México. Última Reforma Publicada el 27 de Marzo de 2008.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Publicado el 6 de Septiembre de 2010.

Ley de Planeación del Estado de México y Municipios. Última Reforma Publicada el 26 de Diciembre de 2007.

Ley del Adulto Mayor del Estado de México. Publicada el 09 de Julio de 2008.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México. Última Reforma Publicada el 06 de Marzo de 2010.

Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar en el Estado de México. Última Reforma Publicada el 06 de Marzo de 2010.

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar los Actos de Discriminación en el Estado de México. Última Reforma Publicada el 17 de Enero de 2007.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de México. Publicado el 18 de Febrero de 2009.

Reglamento de la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Capacidades Diferentes. Publicación el 13 de Marzo de 2002.

Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011.

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México 2003

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 01 de febrero de 2007. Última reforma publicada el 20 de enero de 2009.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 02 de agosto de 2009.

Ley General para Personas con Discapacidad, México, 2006.

Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, NMH-R-025-SCFI-2009, 2009.

Plan Nacional de Desarrollo, Presidencia de la República, México 2007-2012.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*, Tomos I y II, Porrúa, México, 2000.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Desarrollo Local con Igualdad de Género, Volumen I: Guía conceptual, México, 2009.

El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres,

INMUJERES/PNUD/GIMTRAP, México, 2003.

Glosario de género, Segunda edición, INMUJERES, México, 2008.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, INMUJERES, México, 2008.

Programa de Cultura Institucional, México, 2009.

LÓPEZ MÉNDEZ, Irene y Beatriz SIERRA LEGUINA, *Manual para técnicos de cooperación: Integrando el análisis de género en el desarrollo*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Madrid, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Consenso de Brasilia*, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos al Consejo Económico y Social. Principios y Directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas. E/2002/68/Add. 2002.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos, *Derechos Humanos de las Mujeres. Actualización del Capítulo 5 del Diagnóstico Sobre la Situación de los Derechos Humanos en México*, OACNUDH, México. 2007.

Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok), Recomendación E/CN.15/2010/L.3/Rev.1; Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *La Incorporación de la Perspectiva de Género, Una Visión General*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, *Respuesta/s al Cuestionario/Informe país/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC) presentado por el Comité de Expertas (CEVI) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará*, 2008.

PALACIOS TREVIÑO, Jorge, *Tratados, Legislación y práctica en México*, Secretaría de Relaciones Exteriores/Universidad Iberoamericana, México 2007.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW/SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2007.

Manual para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores. México, México, 2006.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, Espasa-Calpe, Madrid, 1992.

RODRIGO, M., RODRÍGUEZ, M. Y MARRERO, J., *Las teorías implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano*, Aprendizaje y Visor, Madrid, 1993.

SEARA VÁZQUEZ, Modesto, *Derecho Internacional Público*, Porrúa, México, 2009.

SERRET, Estela, *Identidad femenina y proyecto ético*, PUEG/Porrúa/UAM-A. México, 2002.

PAGÍNAS DE INTERNET CONSULTADAS.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009

<http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/NMX%20Igualdad%20Laboral%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf>

H. Ayuntamiento de Cuautitlán México

<http://www.cuautitlan.gob.mx/index.html>

Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal,

<http://oic.sep.gob.mx/portal3/doc/PCI.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

División para el adelanto de la Mujer. CEDAW, sitio oficial de la ONU

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Status de ratificación de la CEDAW.

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en&clang=en

Estados parte de la CEDAW.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>

Observatorio Ciudadano de los Derechos de las Mujeres MDH

http://www.amdh.org.mx/mujeres3/CEDAW/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=19

7mo y 8vo informe consolidado de México sobre el cumplimiento de la CEDAW

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101179.pdf

CEDAW en 10 minutos.

<http://es.scribd.com/doc/28958637/Cedaw-en-10-Minutos>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/membership.htm>

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/result_elections2010.htm

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/convention.htm>

Reporte de la reunión de Estados parte de la CEDAW (16 reunión de estados parte, 28 de junio de 2010, Nueva York.

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AdvanceVersions/CEDAW-SP-2010-4.pdf>

Observaciones finales del comité de la CEDAW al 6to informe de México

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100743.pdf

Informes de México sobre el cumplimiento de la CEDAW

<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/InfoCEDAW.php>

Medios para agilizar los trabajos del Comité de la CEDAW

[\[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/594/43/PDF/N0659443.pdf?OpenElement\]\(http://ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/594/43/PDF/N0659443.pdf?OpenElement\)](http://daccess-dds-</p></div><div data-bbox=)

Lista de todos los miembros del Comité de la CEDAW

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/members.PDF>

Protocolo facultativo de la CEDAW

[\[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/76/PDF/N9977476.pdf?OpenElement\]\(http://ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/76/PDF/N9977476.pdf?OpenElement\)](http://daccess-dds-</p></div><div data-bbox=)

Estatus de ratificación del Protocolo facultativo de la CEDAW

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&lang=en

Organización de las Naciones Unidas

<http://www.un.org/es/members/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

<http://www.undp.org.mx/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer.

<http://www.unifem.org/about/?lang=spn>

Proyecto: Institucionalización
de la Perspectiva de Género para el Desarrollo Municipal
de Cuautitlán México 2011.

Se agradece al Instituto Nacional de las Mujeres los recursos otorgados para las actividades realizadas en el marco del proyecto y llevadas a cabo por el Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer, mismos que facilitaron la realización de este Diagnóstico.

“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”