

# PROPUESTAS DE SERVIDORAS/ES PÚBLICOS PARA INCORPORAR LA PEG CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



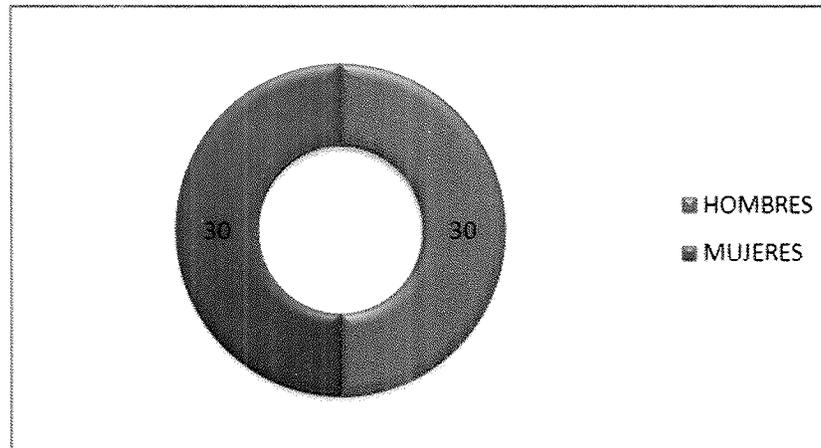
# CONTENIDO

1.- POBLACIÓN ENCUESTADA	3
2.- DATOS DE IDENTIFICACION PERSONALES	5
3.- PROPUESTA DE SERVIDORA/ES	12

## 1.- POBLACIÓN ENCUESTADA

Conforme al desarrollo del proyecto 'Incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género en la acción pública del gobierno de Jilotepec, Estado de México'; y que tiene como objetivo, fortalecer las capacidades teóricas y metodológicas de funcionarias y funcionarios públicos municipales, para formular y gestionar propuestas que permitan generar una institucionalización de la Perspectiva de Género en las políticas públicas locales. Se llevaron a cabo mesas de trabajo, donde participaron 60 servidores públicos (30 hombres y 30 mujeres). Tal y como se observa en la siguiente gráfica:

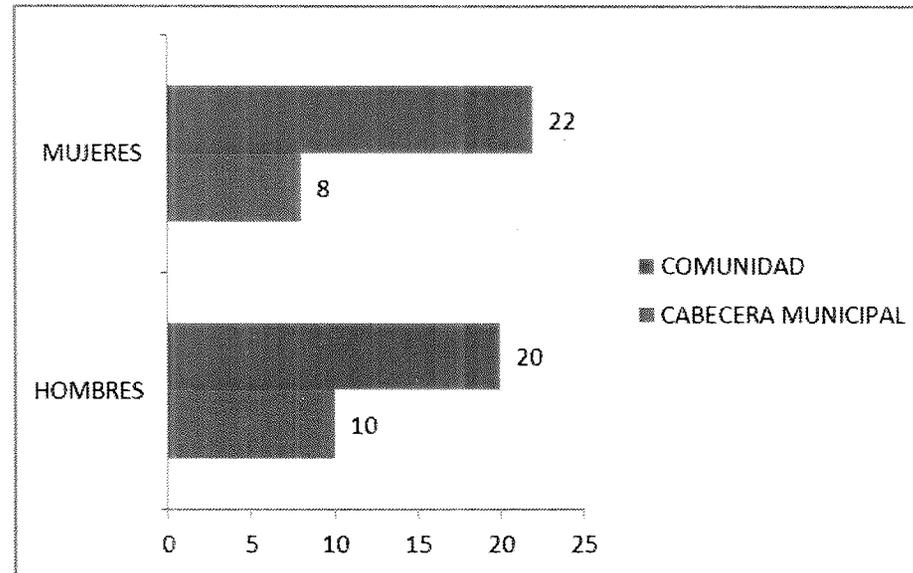
POBLACIÓN	
HOMBRES	30
MUJERES	30



Es importante destacar que dicho proyecto, antes de su ejecución fue presentado ante cabildo para su aprobación. El formato de las mesas de trabajo comprendía una cédula de registro que permitió obtener datos personales de los participantes, mismos que fueron graficados y se presentan a continuación.

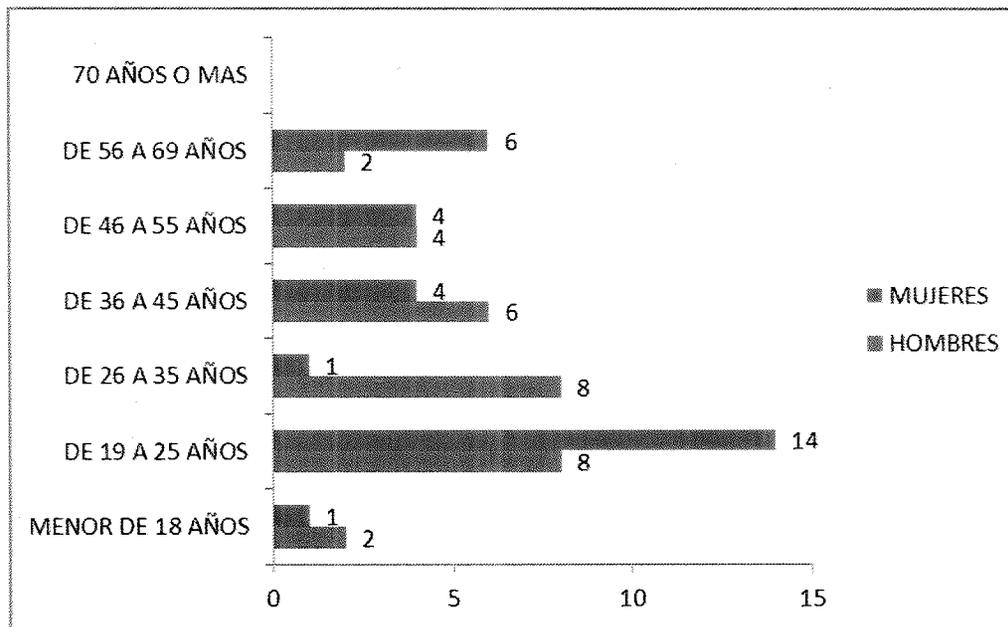
## 2.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONALES

VIVE EN	HOMBRES	MUJERES
CABECERA MUNICIPAL	10	8
COMUNIDAD	20	22



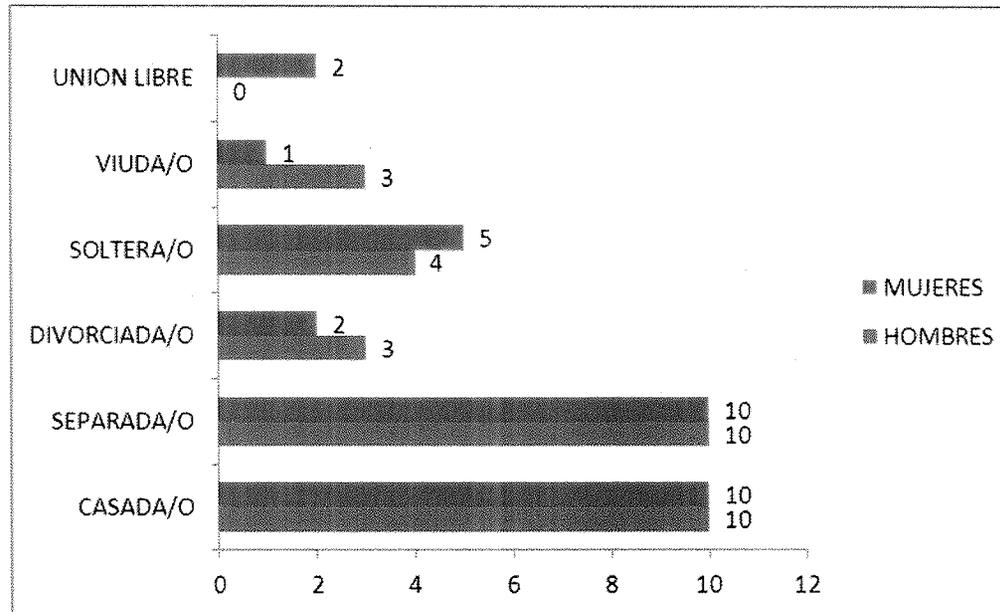


EDAD	HOMBRES	MUJERES
MENOR DE 18 AÑOS	2	1
DE 19 A 25 AÑOS	8	14
DE 26 A 35 AÑOS	8	1
DE 36 A 45 AÑOS	6	4
DE 46 A 55 AÑOS	4	4
DE 56 A 69 AÑOS	2	6
70 AÑOS O MAS		



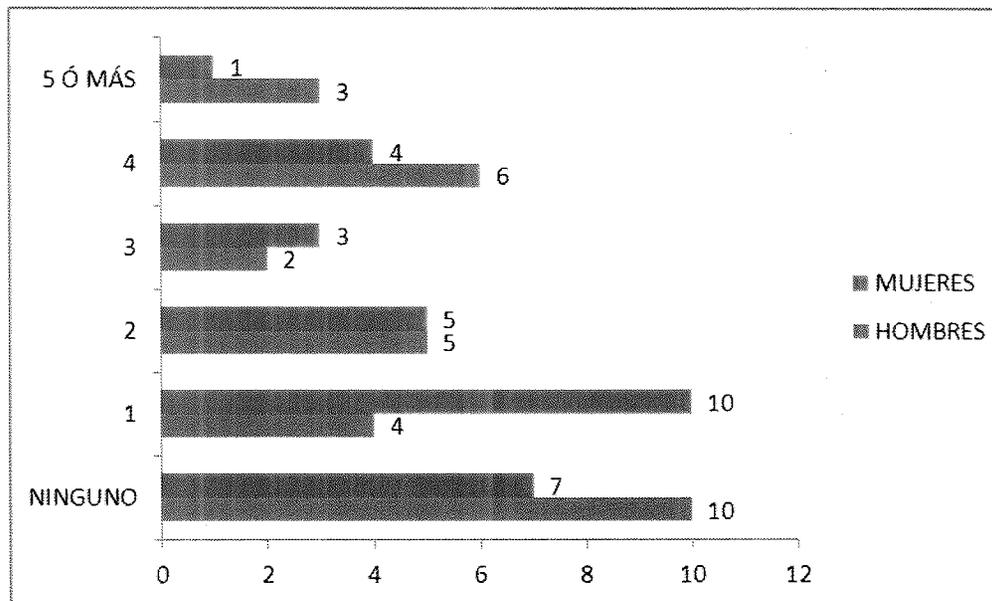


SITUACION FAMILIAR	HOMBRES	MUJERES
CASADA/O	10	10
SEPARADA/O	10	10
DIVORCIADA/O	3	2
SOLTERA/O	4	5
VIUDA/O	3	1
UNION LIBRE	0	2



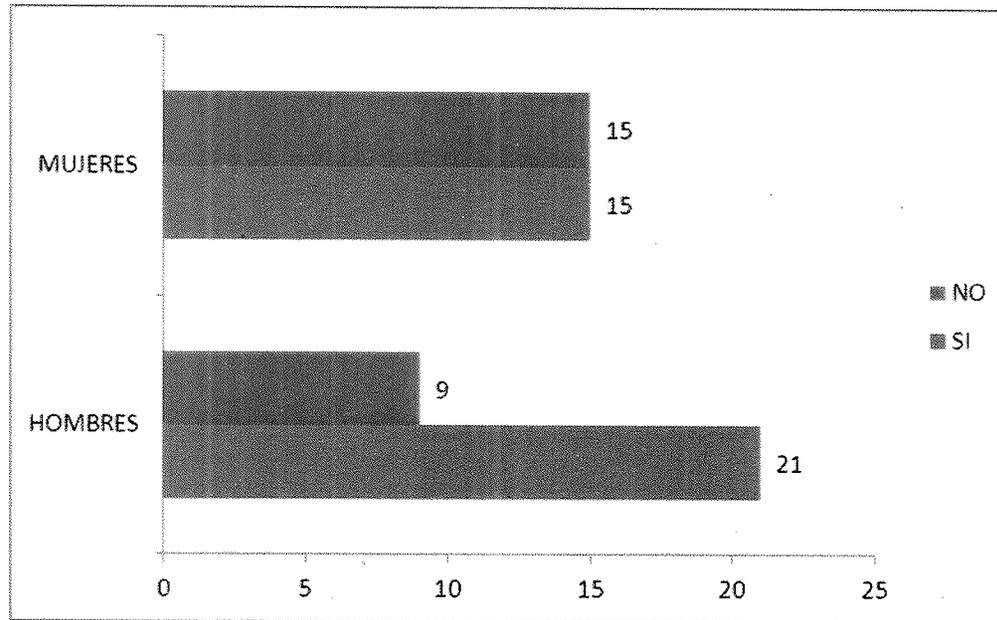


NUMERO DE HIJOS	HOMBRES	MUJERES
NINGUNO	10	7
1	4	10
2	5	5
3	2	3
4	6	4
5 Ó MÁS	3	1

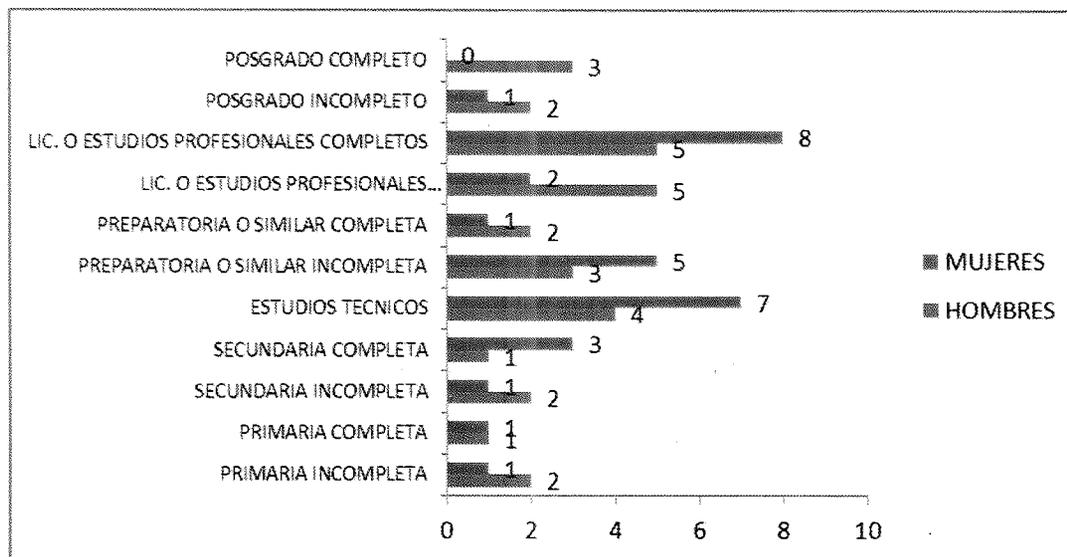




SOY JEFA/JEFE DE FAMILIA	HOMBRES	MUJERES
SI	21	15
NO	9	15

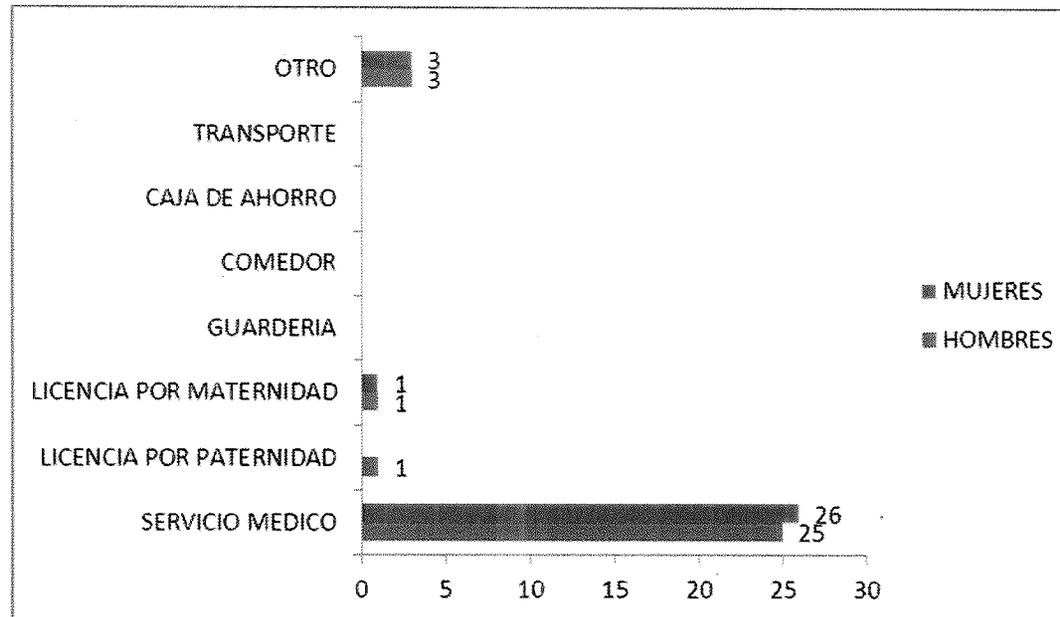


NIVEL ESCOLAR	HOMBRES	MUJERES
PRIMARIA INCOMPLETA	2	1
PRIMARIA COMPLETA	1	1
SECUNDARIA INCOMPLETA	2	1
SECUNDARIA COMPLETA	1	3
ESTUDIOS TECNICOS	4	7
PREPARATORIA O SIMILAR INCOMPLETA	3	5
PREPARATORIA O SIMILAR COMPLETA	2	1
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES INCOMPLETOS	5	2
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES COMPLETOS	5	8
POSGRADO INCOMPLETO	2	1
POSGRADO COMPLETO	3	0





¿CON QUE PRESTACIONES CUENTA?	HOMBRES	MUJERES
SERVICIO MEDICO	25	26
LICENCIA POR PATERNIDAD	1	
LICENCIA POR MATERNIDAD	1	1
GUARDERIA		
COMEDOR		
CAJA DE AHORRO		
TRANSPORTE		
OTRO	3	3



### 3.- PROPUESTA DE SERVIDORA/ES

Para la ejecución de las mesas de trabajo se integraron 3 equipos, cada uno conformaba una mesa de trabajo y tenía asignado un tema específico para su análisis y desarrollo, por parte de las y los servidores públicos participantes.

Los datos que se obtuvieron de cada mesa de trabajo, permitieron la elaboración de relatorías; que después de ser expuestas, arrojaron una serie de propuestas y conclusiones, según el punto de vista de cada uno de las y los servidores públicos participantes. Mencionando éstas a continuación.

- ❖ Es necesario que se apoyen las capacidades de cada empleada/o y se motiven con el paso.
- ❖ Que haya una comunicación más cercana con Regidoras/es y con el Presidente.
- ❖ Que se mejore la comunicación y el trato de jefas/es a auxiliares para que el trato sea recíproco y ésto se refleje en el trabajo.
- ❖ La actividad es de gran utilidad para el mejoramiento de las y los servidores
- ❖ Hacer efectivas estas platicas a las y los superiores y que las entiendan, un trato amable recibe una respuesta igual.



- ❖ Tomar en cuenta tu perfil académico y así la remuneración sea acorde a ello.
- ❖ Hacer más continuos estos cursos, para que se lleven los conocimientos a la práctica y no se olvide.
- ❖ Proponen la creación de espacios de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales, entre las y los integrantes del Ayuntamiento. Ya que, actualmente la institución no cuenta con zonas de convivencia laboral.
- ❖ Plantean igualdad de tareas, compartir obligaciones y el compromiso de mantener un ambiente laboral cordial para todos.
- ❖ Respeto a la convivencia y el respeto entre las y los servidores públicos.
- ❖ Reconocen que el enaltecer los logros profesionales ante los miembros de la institución es un buen incentivo emocional. Así como también, el reconocimiento de dichos logros de manera directa de jefas/es a empleadas/os.