



ESTUDIO CUANTITATIVO

CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONTENIDO

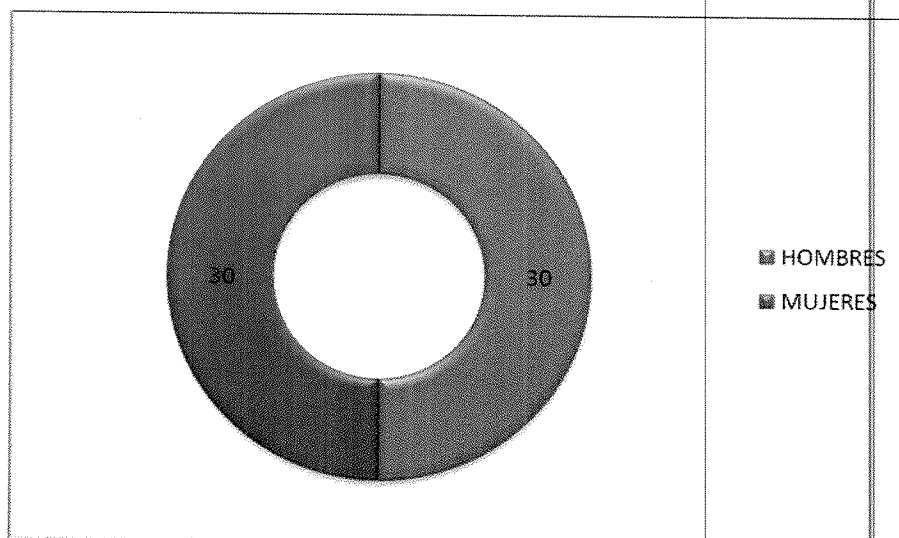
1. POBLACIÓN ENCUESTADA	3
2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN	4
3. ANALISIS POR INDICADOR	11
3.1. INDICADOR 1: CLIMA LABORAL	12
3.2. INDICADOR 2: COMUNICACIÓN INCLUYENTE	20
3.3. INDICADOR 3: PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	26
3.4. INDICADOR 4: SELECCIÓN DE PERSONAL	32
3.5. INDICADOR 5: SALARIOS Y PRESTACIONES	37
3.6. INDICADOR 6: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL	41
3.7. INDICADOR 7: CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	48
3.8. INDICADOR 8: HOSTIGAMIENTO SEXUAL	56
4. GLOSARIO	59

1. POBLACIÓN ENCUESTADA

De acuerdo al desarrollo del proyecto **Incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género en la acción pública del gobierno del Municipio de Jilotepec, Estado de México**. Se trabajó la encuesta de cultura institucional con 60 servidoras y servidores públicos; la cual, fue presentada al cabildo del mismo antes de su ejecución.

Los participantes fueron elegidos de manera aleatoria, dando como resultado la colaboración de 30 mujeres y 30 hombres, panorama que se observa en la siguiente gráfica.

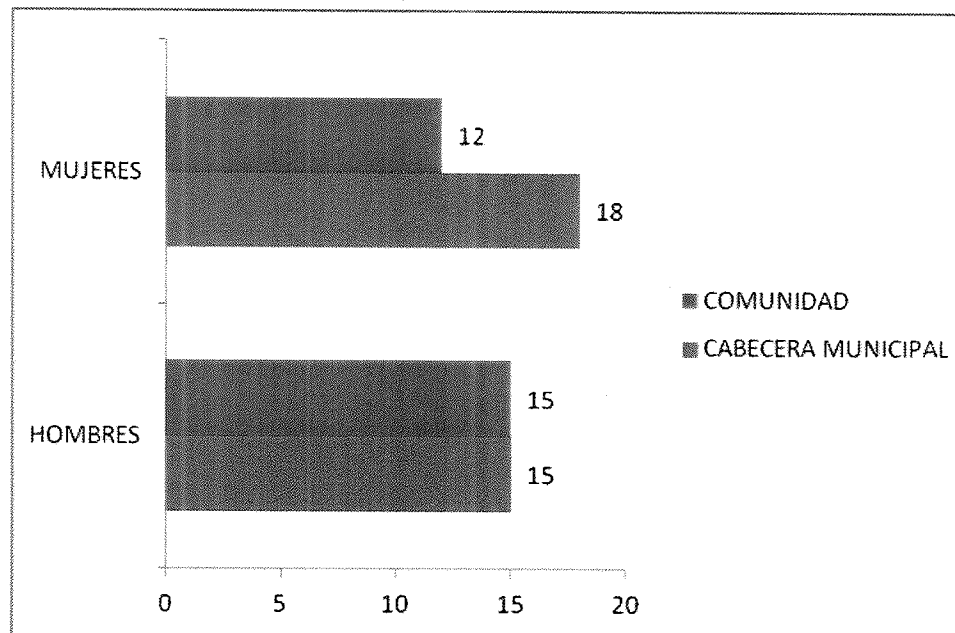
POBLACIÓN	
HOMBRES	30
MUJERES	30



2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

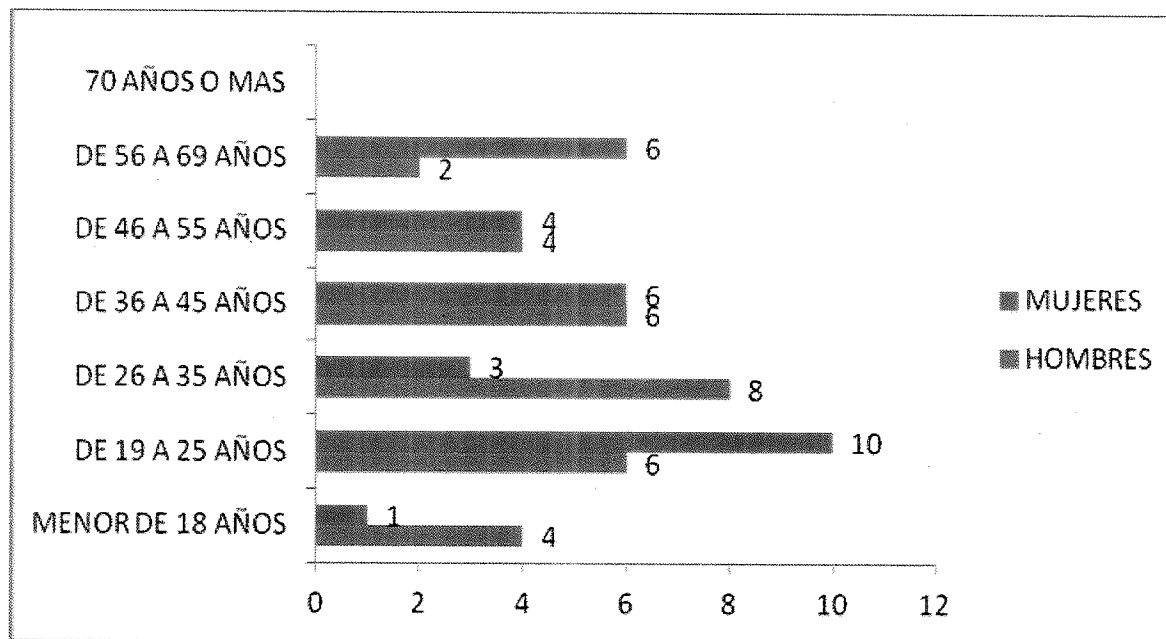
El formato de la encuesta comprendía una sección de preguntas sobre datos personales de las servidoras y servidores encuestados, mismos que fueron graficados y se presentan a continuación.

VIVE EN	HOMBRES	MUJERES
CABECERA MUNICIPAL	15	18
COMUNIDAD	15	12

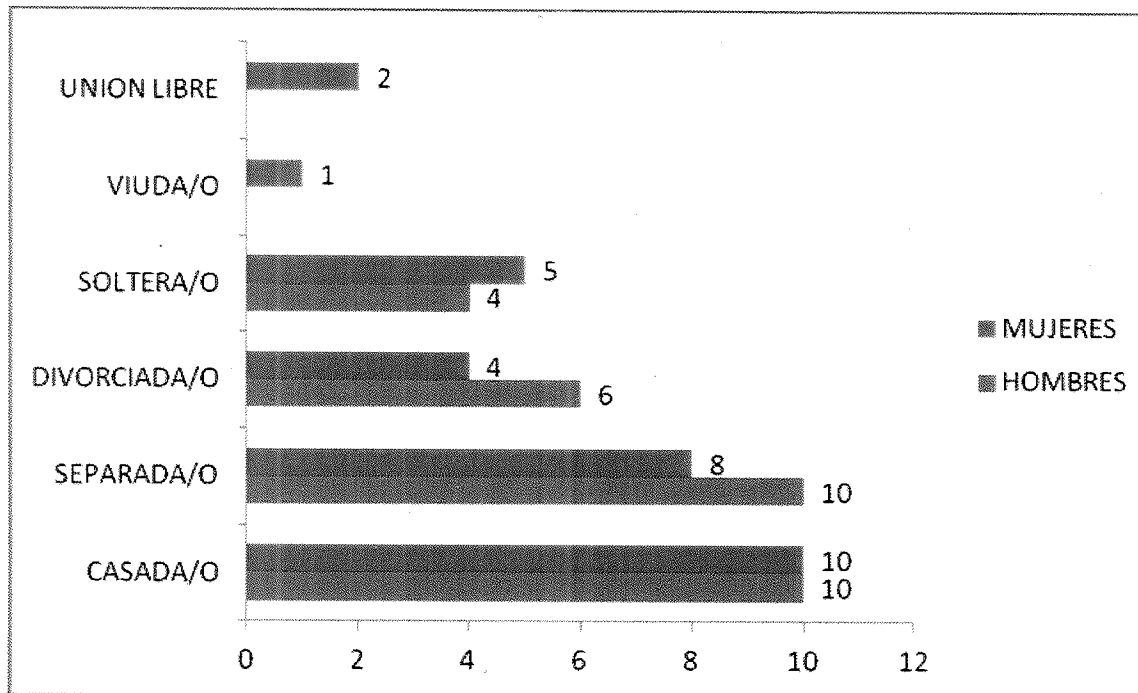




EDAD	HOMBRES	MUJERES
MENOR DE 18 AÑOS	4	1
DE 19 A 25 AÑOS	6	10
DE 26 A 35 AÑOS	8	3
DE 36 A 45 AÑOS	6	6
DE 46 A 55 AÑOS	4	4
DE 56 A 69 AÑOS	2	6
70 AÑOS O MAS		

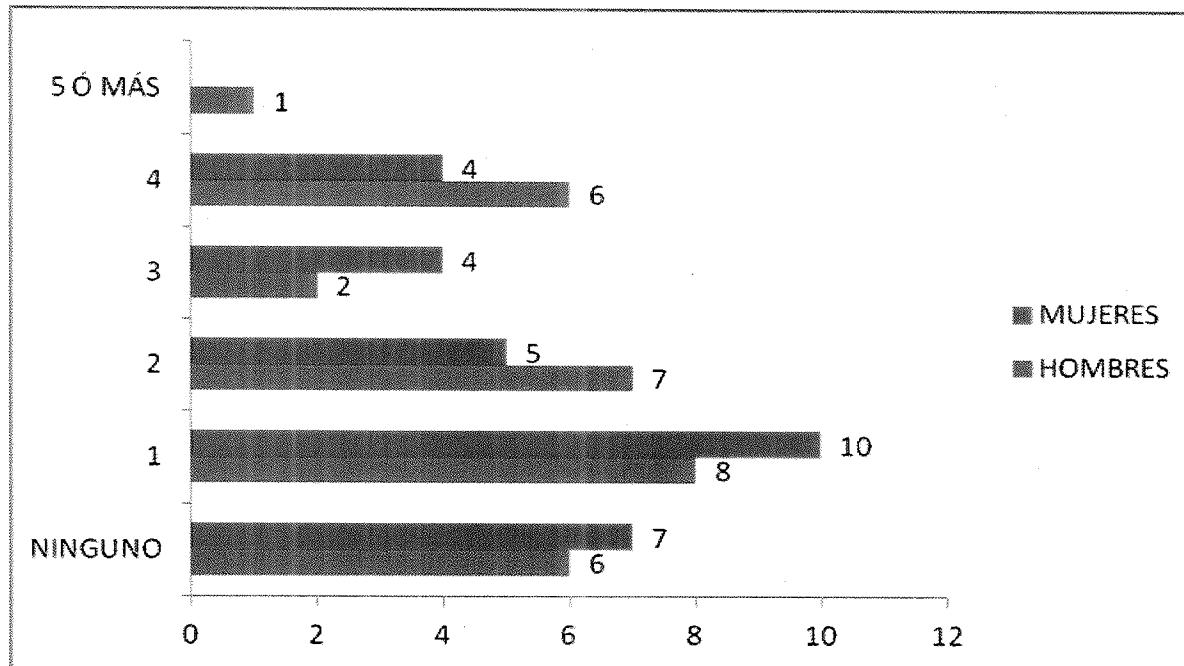


SITUACION FAMILIAR	HOMBRES	MUJERES
CASADA/O	10	10
SEPARADA/O	10	8
DIVORCIADA/O	6	4
SOLTERA/O	4	5
VIUDA/O		1
UNION LIBRE		2



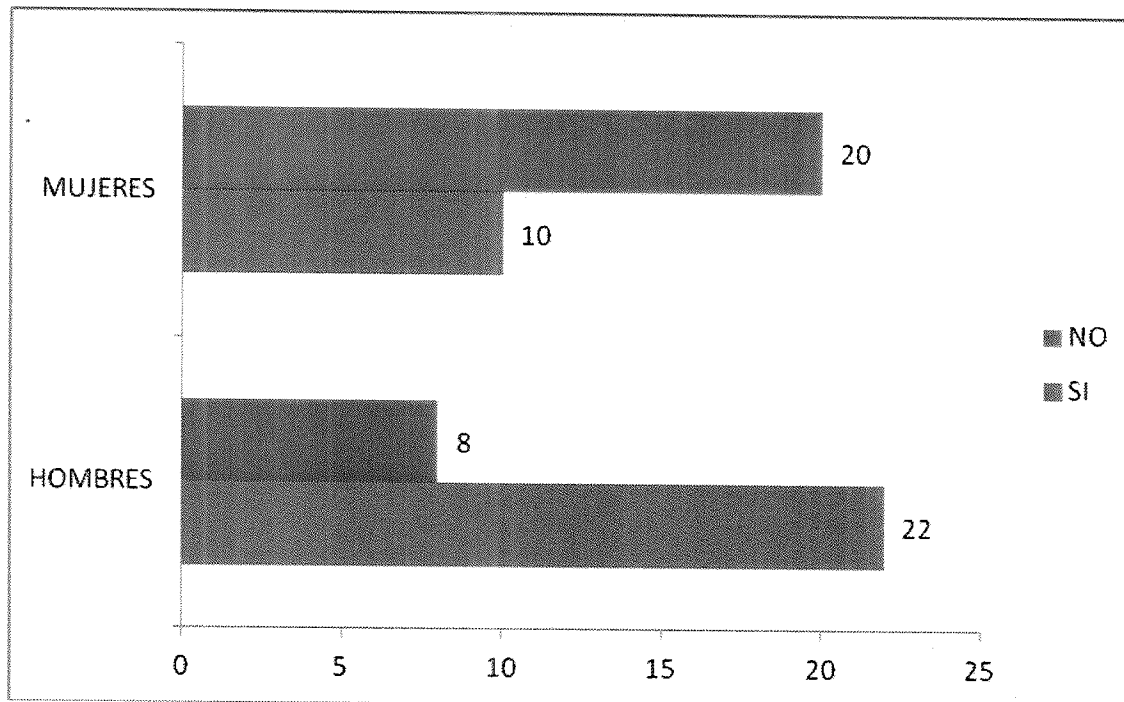


NUMERO DE HIJOS	HOMBRES	MUJERES
NINGUNO	6	7
1	8	10
2	7	5
3	2	4
4	6	4
5 Ó MÁS	1	



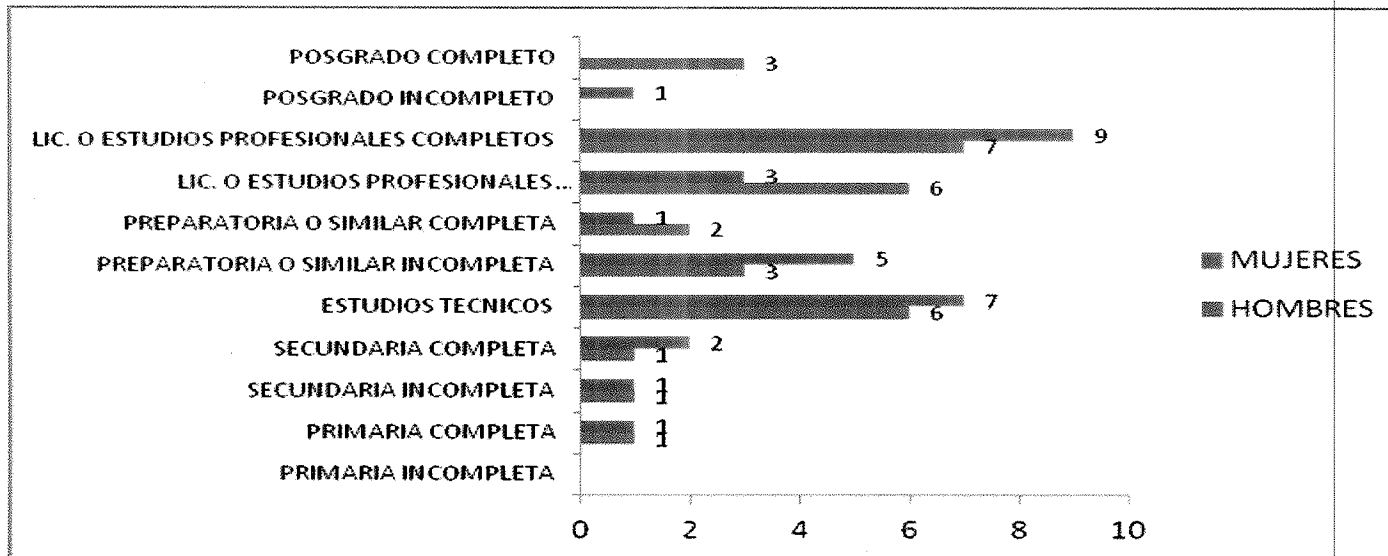


SOY JEFA/JEFE DE FAMILIA	HOMBRES	MUJERES
SI	22	10
NO	8	20

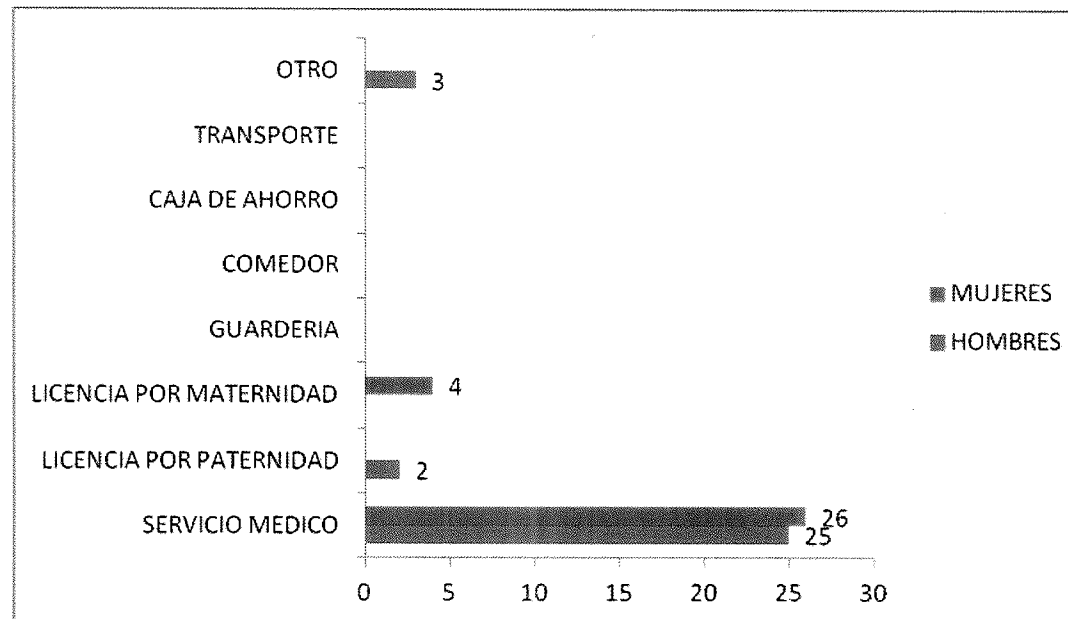




NIVEL ESCOLAR	HOMBRES	MUJERES
PRIMARIA INCOMPLETA		
PRIMARIA COMPLETA	1	1
SECUNDARIA INCOMPLETA	1	1
SECUNDARIA COMPLETA	1	2
ESTUDIOS TECNICOS	6	7
PREPARATORIA O SIMILAR INCOMPLETA	3	5
PREPARATORIA O SIMILAR COMPLETA	2	1
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES INCOMPLETOS	6	3
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES COMPLETOS	7	9
POSGRADO INCOMPLETO		1
POSGRADO COMPLETO	3	



¿CON QUE PRESTACIONES CUENTA?	HOMBRES	MUJERES
SERVICIO MEDICO	25	26
LICENCIA POR PATERNIDAD	2	
LICENCIA POR MATERNIDAD		4
GUARDERIA		
COMEDOR		
CAJA DE AHORRO		
TRANSPORTE		
OTRO	3	



3. ANALISIS POR INDICADOR

A continuación, se presentan los resultados recabados a través de la ejecución de la encuesta de cultura institucional municipal. Mismos, que permiten emitir un reporte de estudio cuantitativo sobre la dimensión de la PEG, en la cultura municipal.

Para dar respuesta al formato de la encuesta, la instrucción fue la siguiente: asigne una calificación a cada una de las siguientes afirmaciones de acuerdo a la escala señalada:

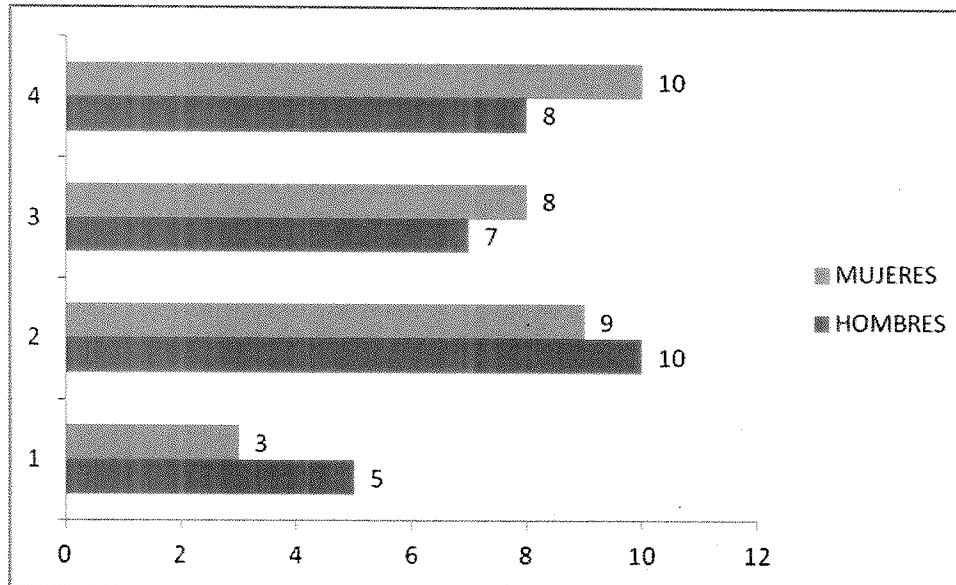
- 4= Totalmente de acuerdo
- 3= Parcialmente de acuerdo
- 2= Parcialmente en desacuerdo
- 1= En desacuerdo

La encuesta está integrada por ocho indicadores, que se mencionan a continuación:



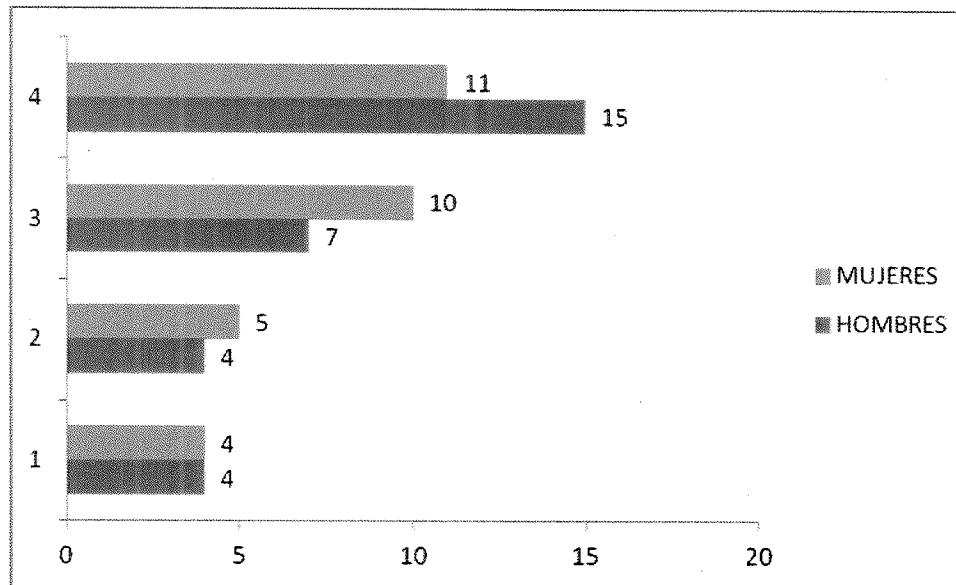
3.1. INDICADOR 1: CLIMA LABORAL

1) Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	HOMBRES	MUJERES
1	5	3
2	10	9
3	7	8
4	8	10



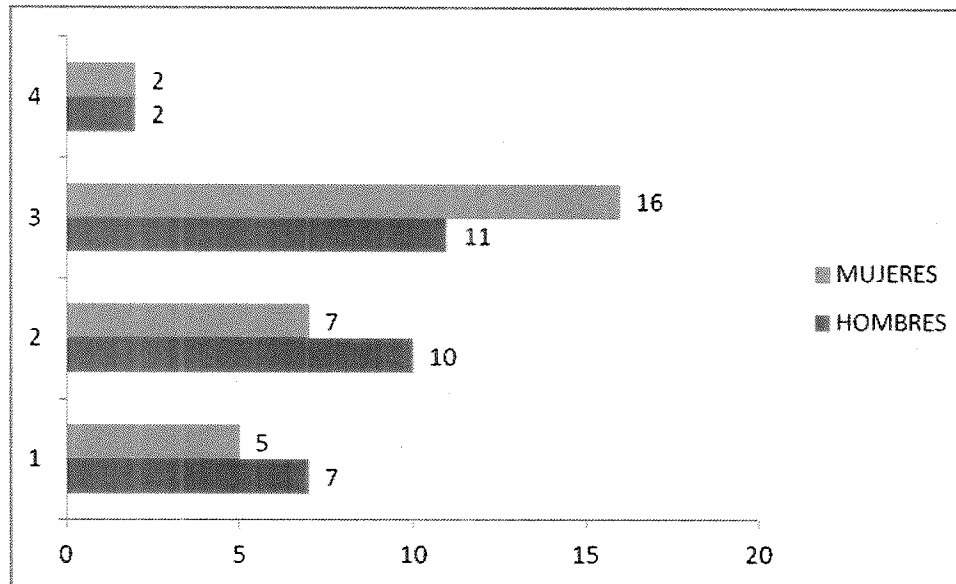


2) En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	HOMBRES	MUJERES
1	4	4
2	4	5
3	7	10
4	15	11



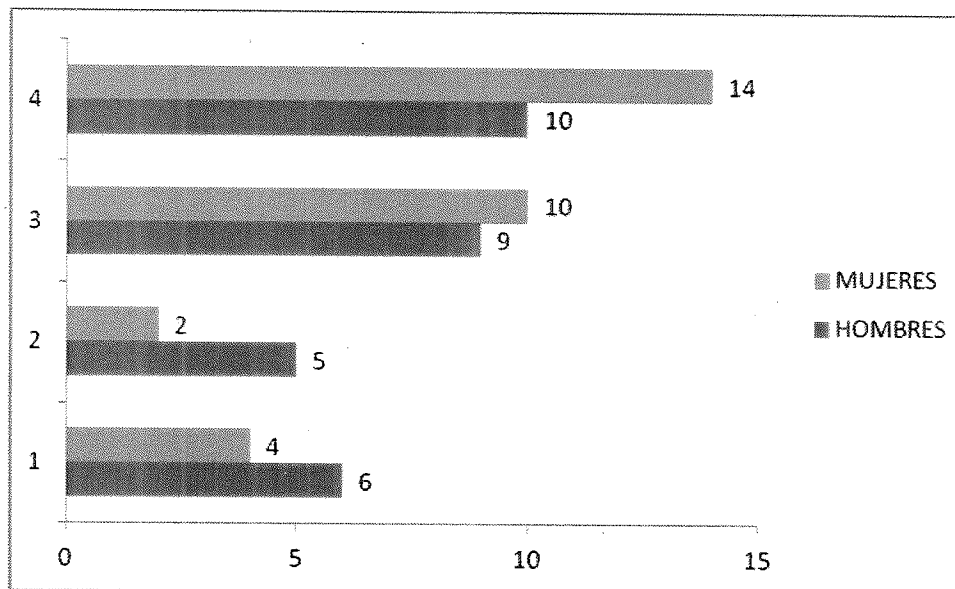


3) Los empleados y empleadas contamos con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, instalaciones) necesarios para el desarrollo del trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	7	5
2	10	7
3	11	16
4	2	2

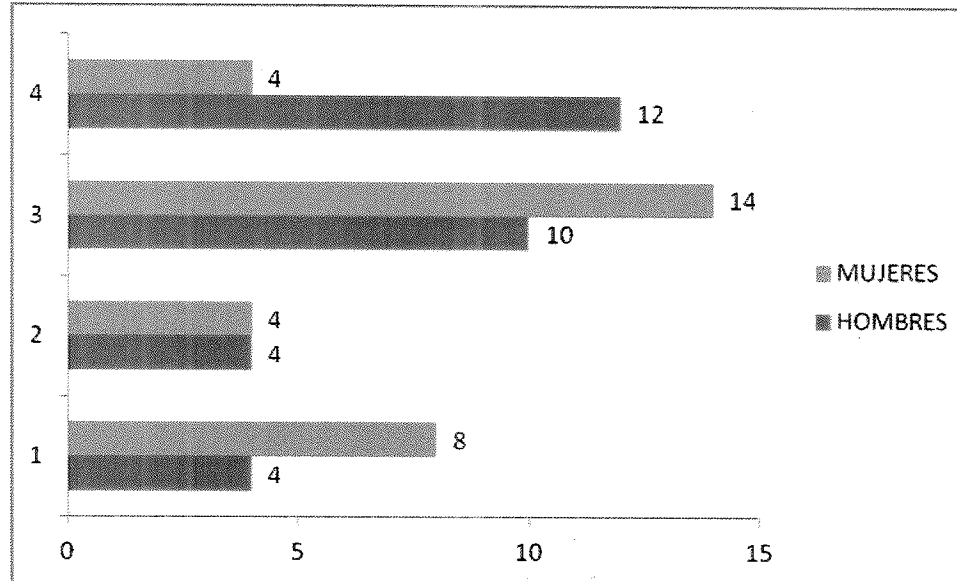




4) Cuento con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso.	HOMBRES	MUJERES
1	6	4
2	5	2
3	9	10
4	10	14

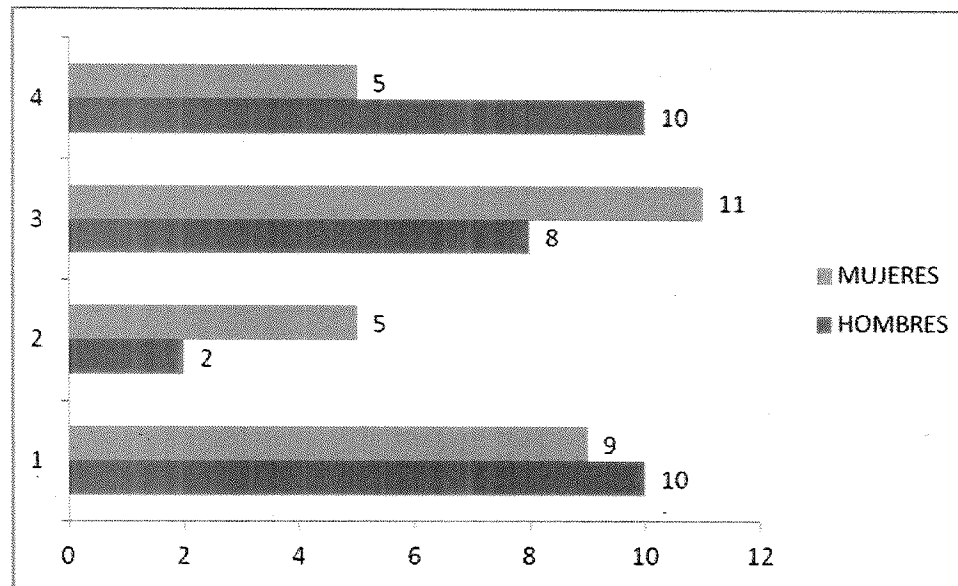


5) En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	HOMBRES	MUJERES
1	4	8
2	4	4
3	10	14
4	12	4



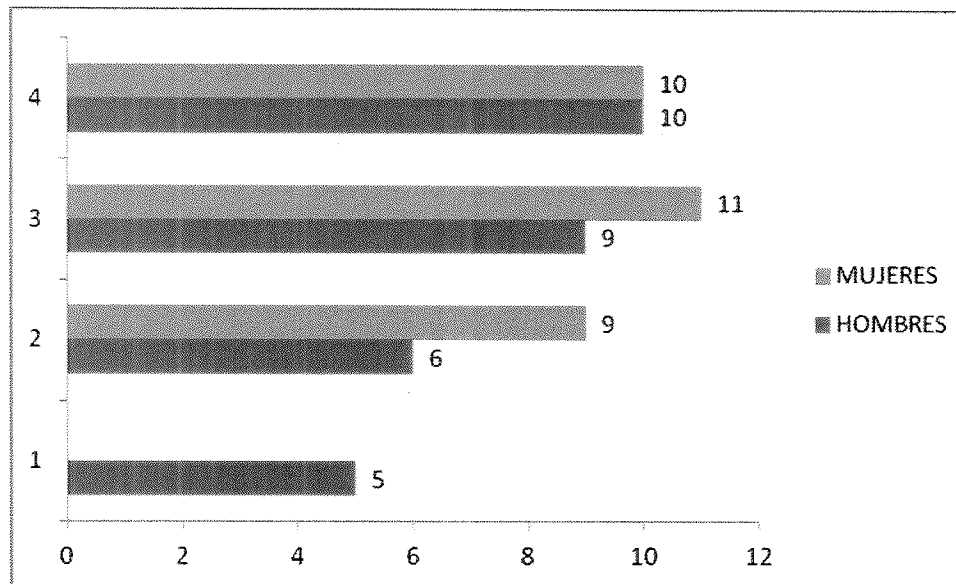


6) En mi centro de trabajo se valora y se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.	HOMBRES	MUJERES
1	10	9
2	2	5
3	8	11
4	10	5





7) El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.	HOMBRES	MUJERES
1	5	
2	6	9
3	9	11
4	10	10



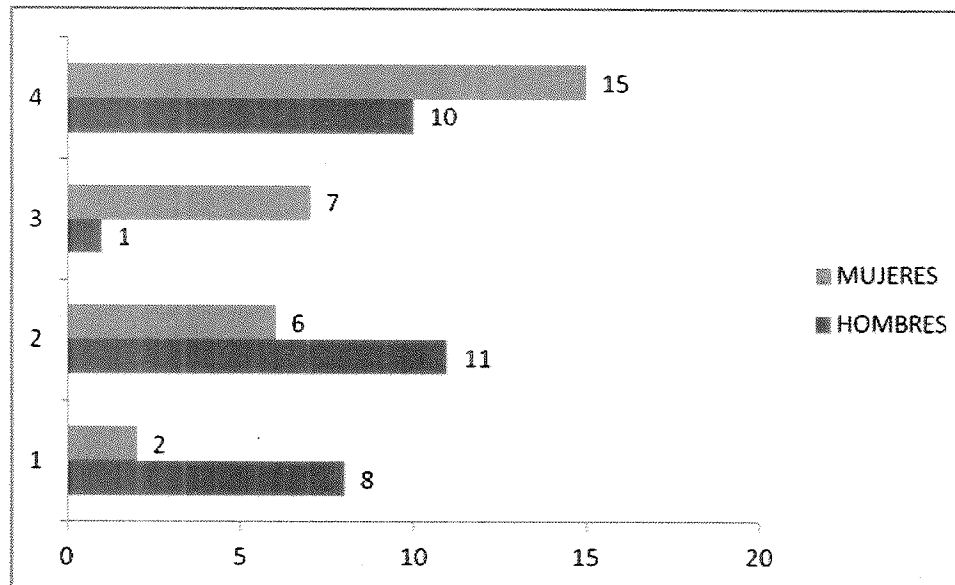


CONCLUSIONES:

- ❖ Nula distinción en cuanto a discriminación de género entre las y los servidores públicos.
- ❖ Cuentan con los recursos materiales idóneos para laborar.
- ❖ El acceso a los servicios de agua potable y sanitarios en las instalaciones laborales, es óptimo y equitativo; consideran correcta la ubicación de éstos.
- ❖ Manifiestan que existe reconocimiento a su desempeño laboral.
- ❖ Cabe destacar, que sólo una pequeña parte de los y las asistentes, manifestaron deficiencias en su clima laboral.

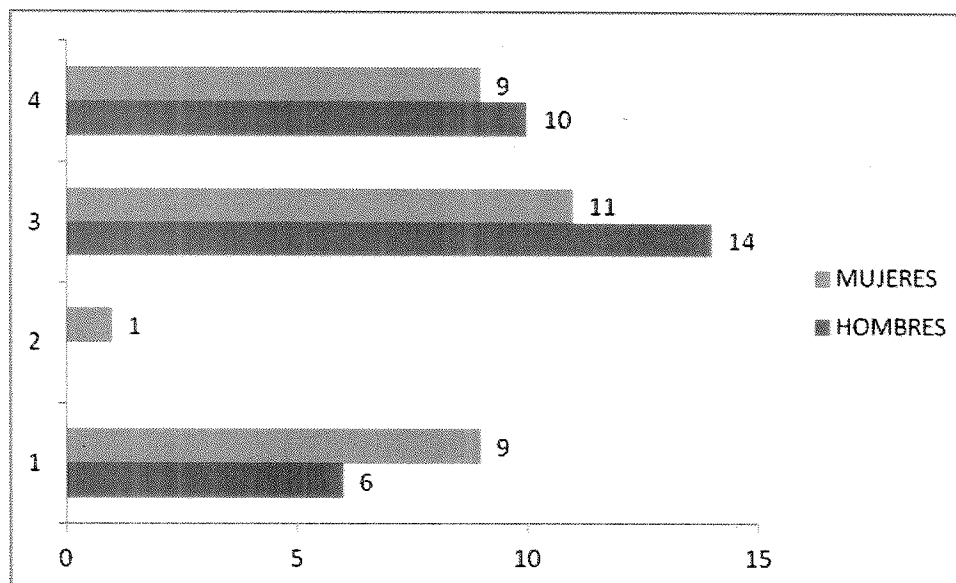
3.2. INDICADOR 2: COMUNICACIÓN INCLUYENTE

8) En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	HOMBRES	MUJERES
1	8	2
2	11	6
3	1	7
4	10	15



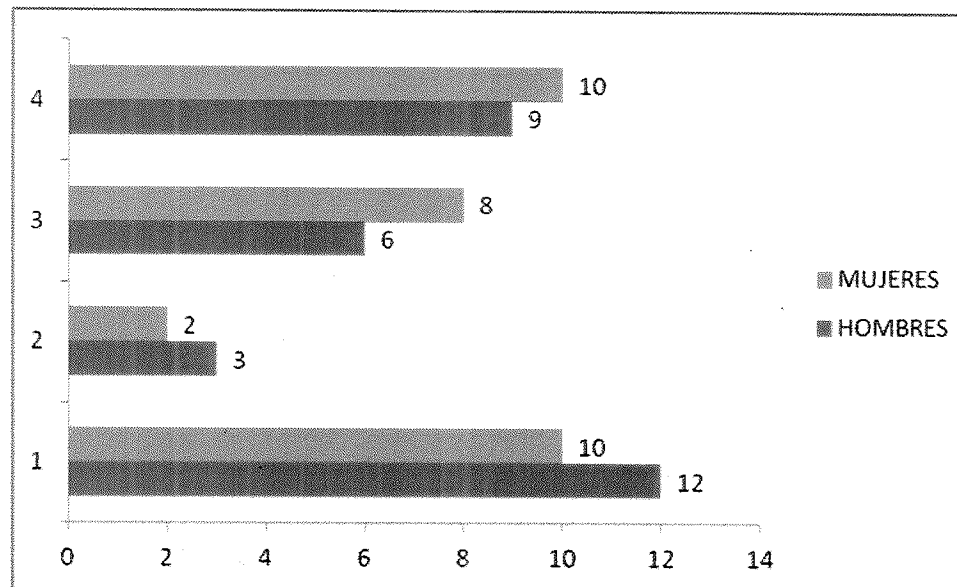


9) En mi institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos.	HOMBRES	MUJERES
1	6	9
2		1
3	14	11
4	10	9



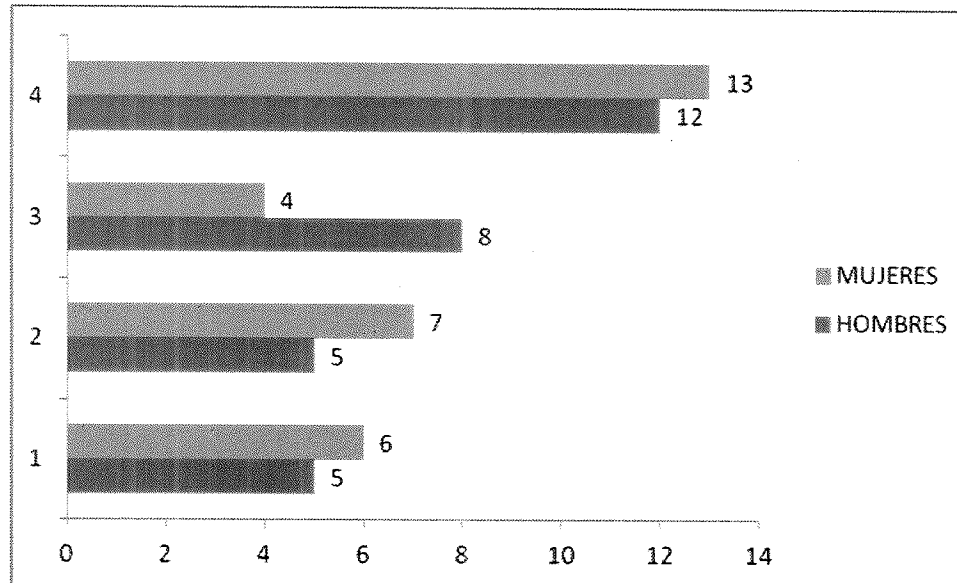


10) En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	HOMBRES	MUJERES
1	12	10
2	3	2
3	6	8
4	9	10



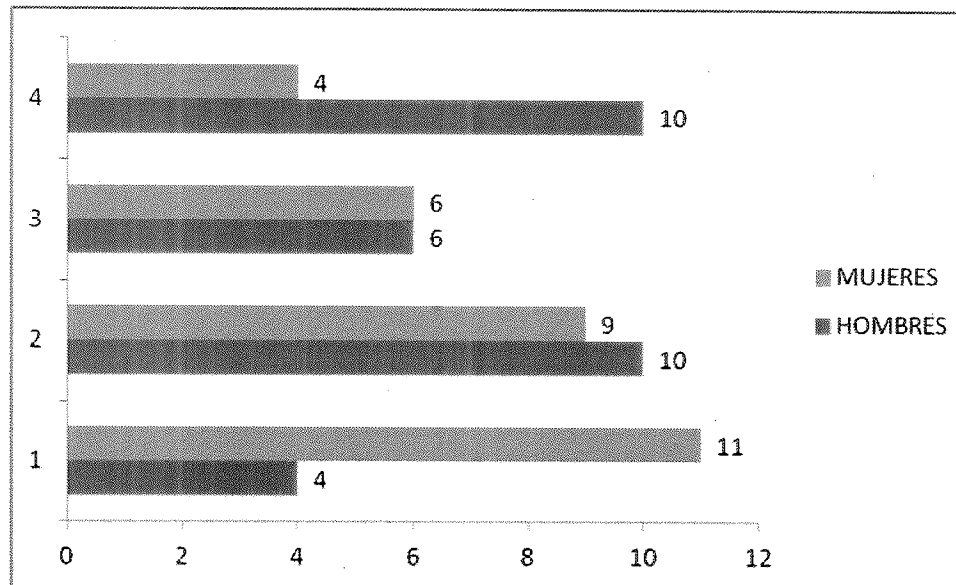


11) En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	5	6
2	5	7
3	8	4
4	12	13





12) En éste centro de trabajo se escuchan y toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	4	11
2	10	9
3	6	6
4	10	4



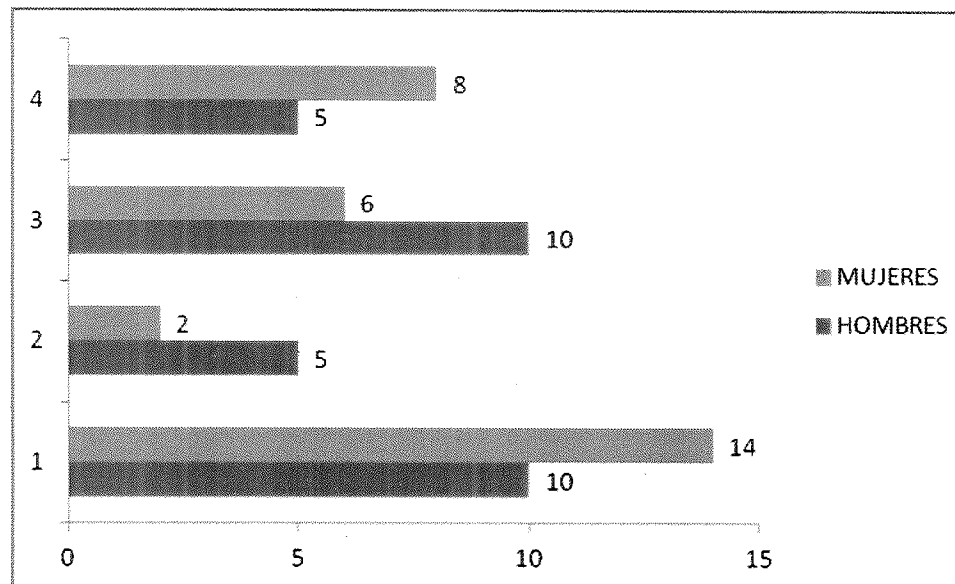


CONCLUSIONES:

- ❖ Las y los servidores públicos reconocen que el lenguaje sexista, se emplea en sus áreas de trabajo adecuadamente.
- ❖ Presencia de un flujo de comunicación entre los niveles jerárquicos y entre las áreas que conforman el Ayuntamiento; sin embargo, no siempre es el más viable.
- ❖ Los medios de comunicación escritos que genera la institución contemplan las necesidades de género.
- ❖ Las opiniones emitidas por las y los servidores públicos, respecto a mejoras continuas en los procesos y procedimientos de trabajo, son escuchadas y algunas veces tomadas en cuenta para generar cambios.

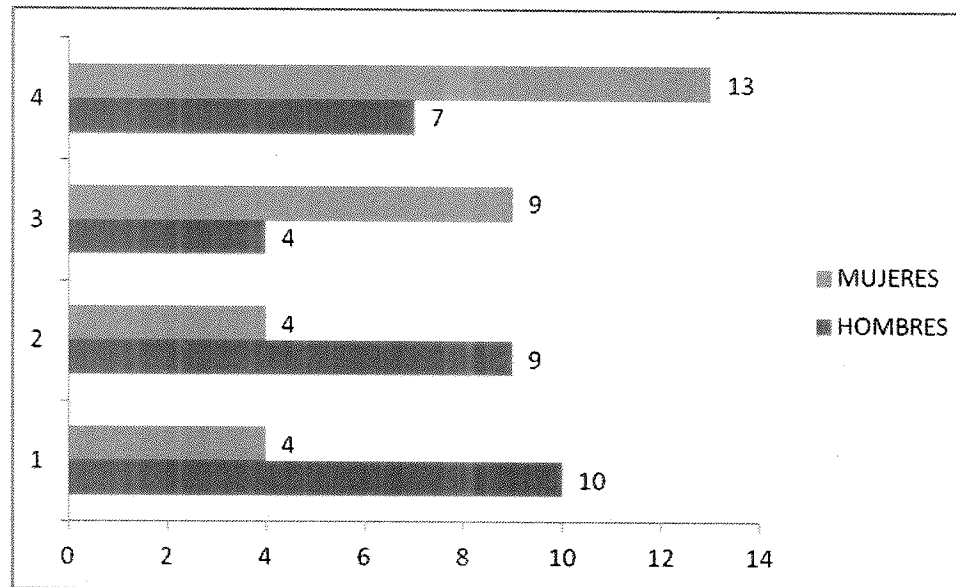
3.3. INDICADOR 3: PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

13) En el H. Ayuntamiento existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.	HOMBRES	MUJERES
1	10	14
2	5	2
3	10	6
4	5	8



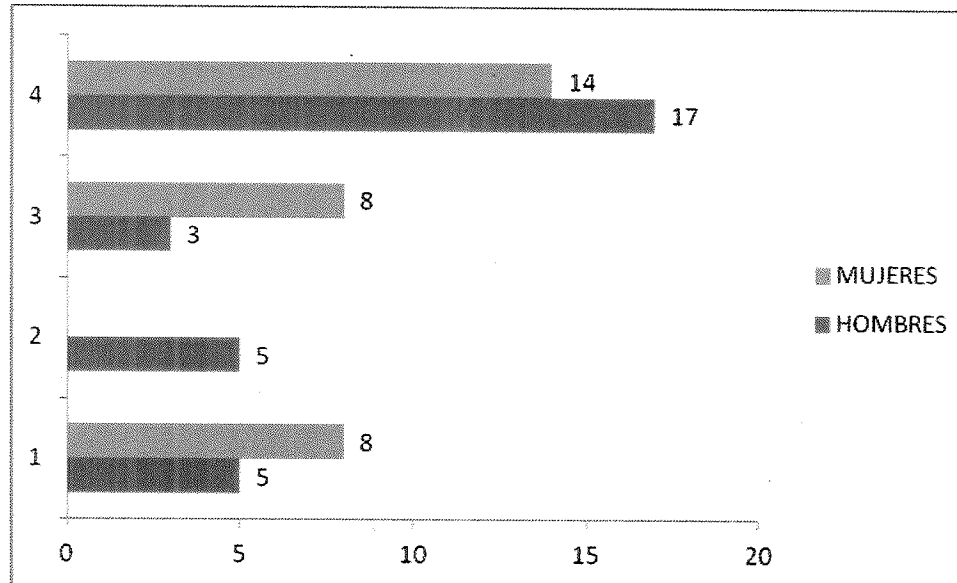


14) En los últimos seis meses he tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	HOMBRES	MUJERES
1	10	4
2	9	4
3	4	9
4	7	13



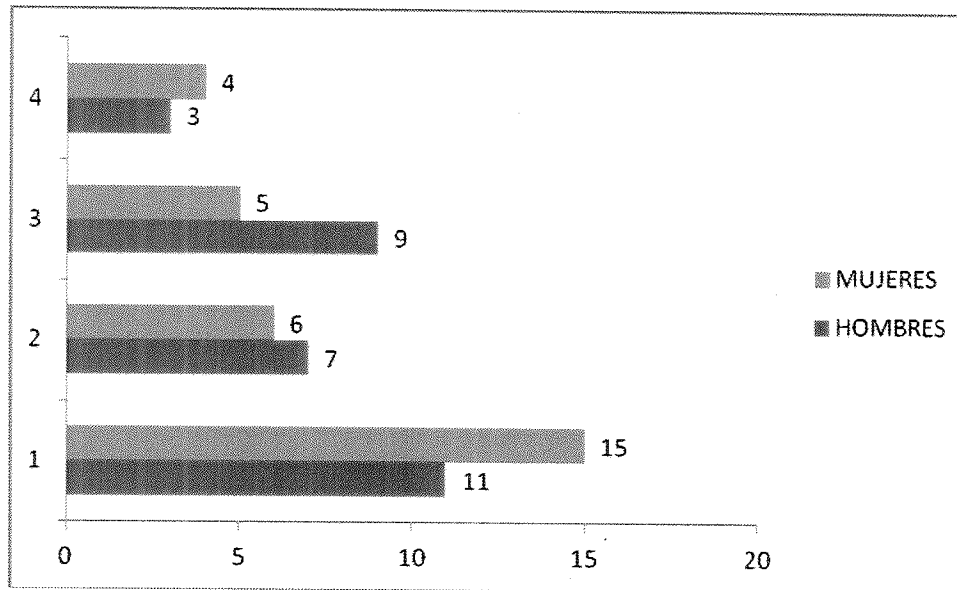


15) En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	HOMBRES	MUJERES
1	5	8
2	5	
3	3	8
4	17	14



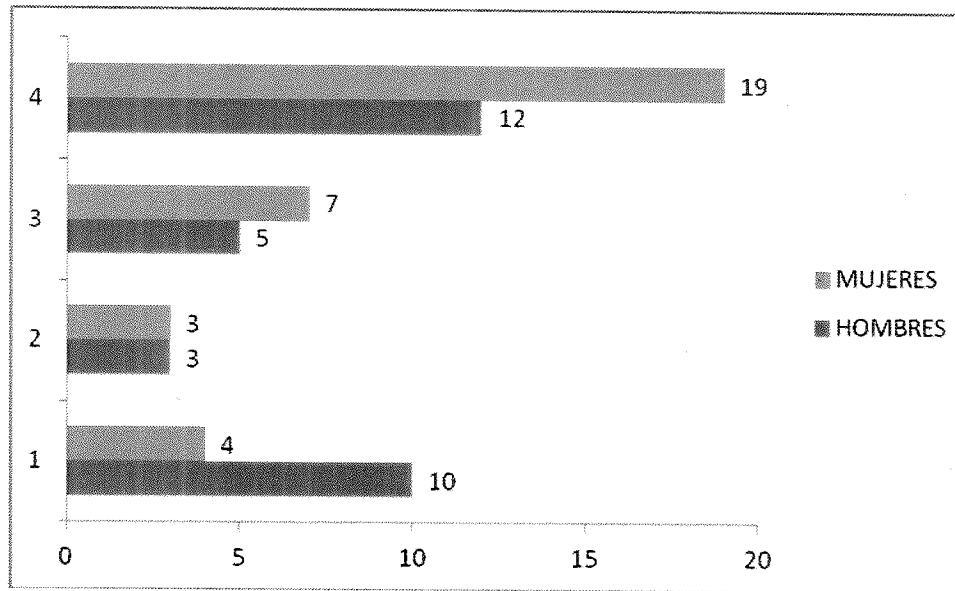


16) Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	HOMBRES	MUJERES
1	11	15
2	7	6
3	9	5
4	3	4





17) En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	HOMBRES	MUJERES
1	10	4
2	3	3
3	5	7
4	12	19



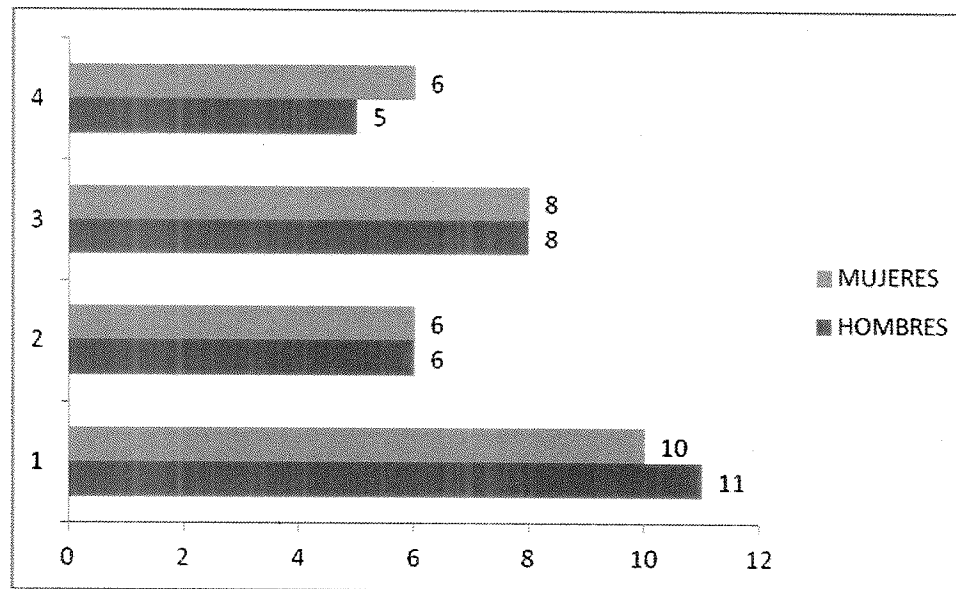


CONCLUSIONES:

- ❖ Las y los servidores públicos reconocen que las oportunidades de crecimiento laboral y profesional dentro de su institución no son tan equitativas como parecen.
- ❖ La oportunidad para hombres y mujeres de aspirar a puestos con nivel jerárquico medio o superior es la misma; sin embargo, la difusión de dichas vacantes no es la correcta y tampoco se hace masiva.
- ❖ La institución respeta el derecho que tienen las mujeres que se ausentan por maternidad o permisos que atienden asuntos personales.

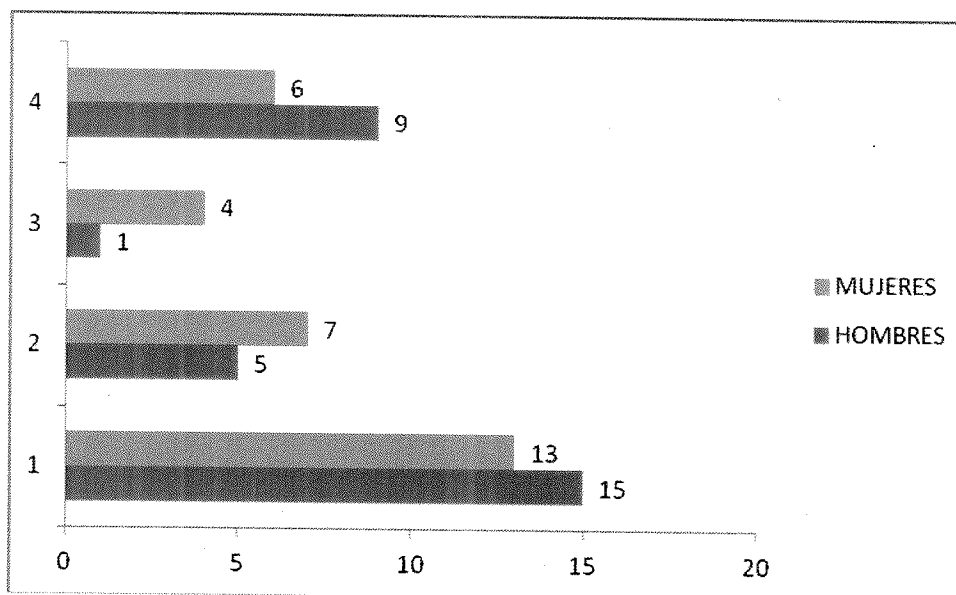
3.4. INDICADOR 4: SELECCIÓN DE PERSONAL

18) En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	HOMBRES	MUJERES
1	11	10
2	6	6
3	8	8
4	5	6



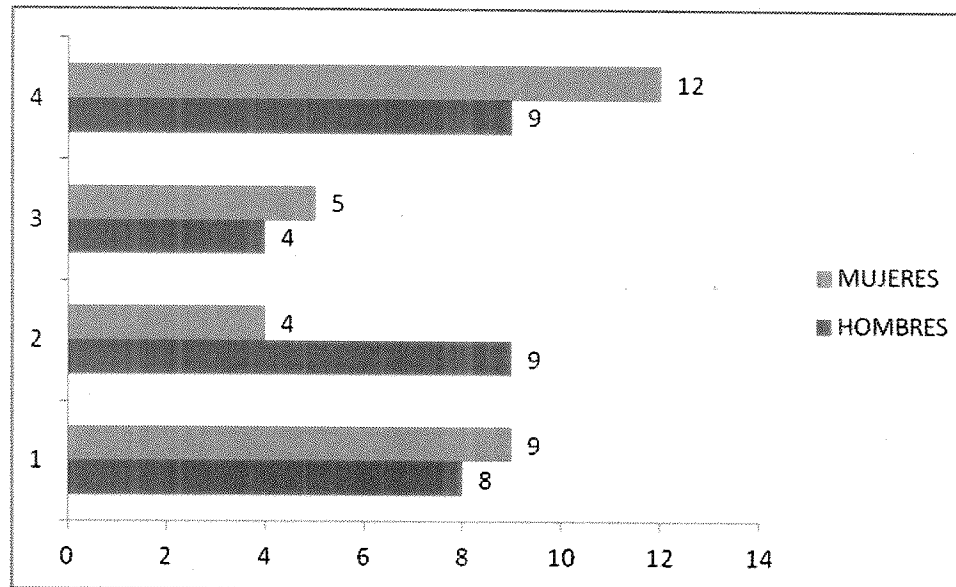


19) En mi institución se recluta y selecciona la personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.	HOMBRES	MUJERES
1	15	13
2	5	7
3	1	4
4	9	6



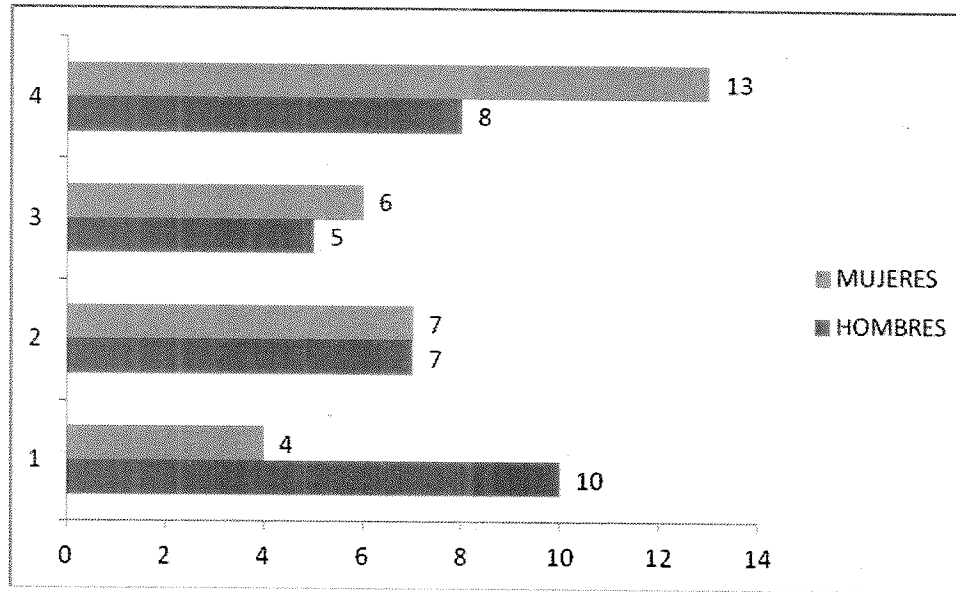


20) En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	8	9
2	9	4
3	4	5
4	9	12





21) En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	10	4
2	7	7
3	5	6
4	8	13



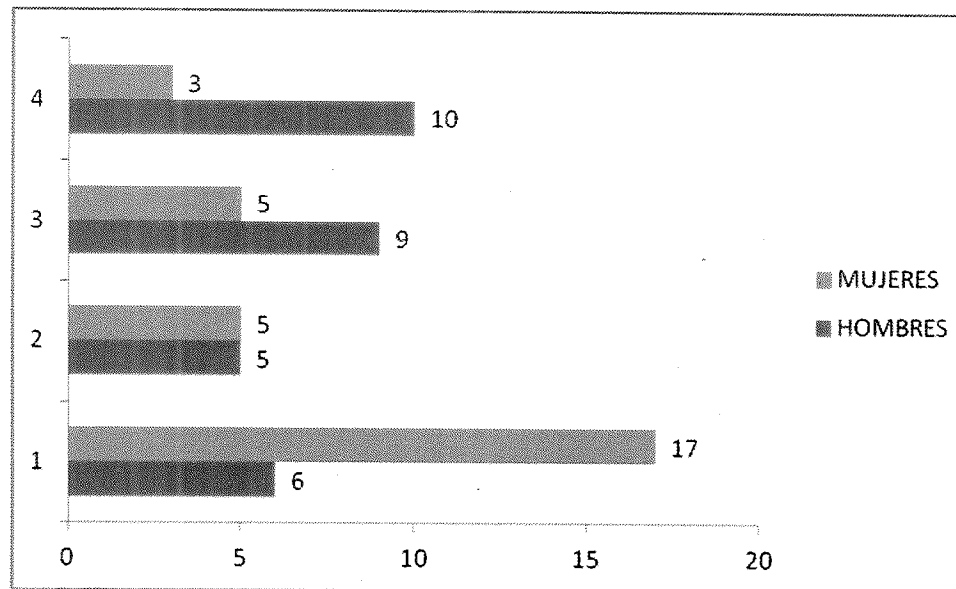


CONCLUSIONES:

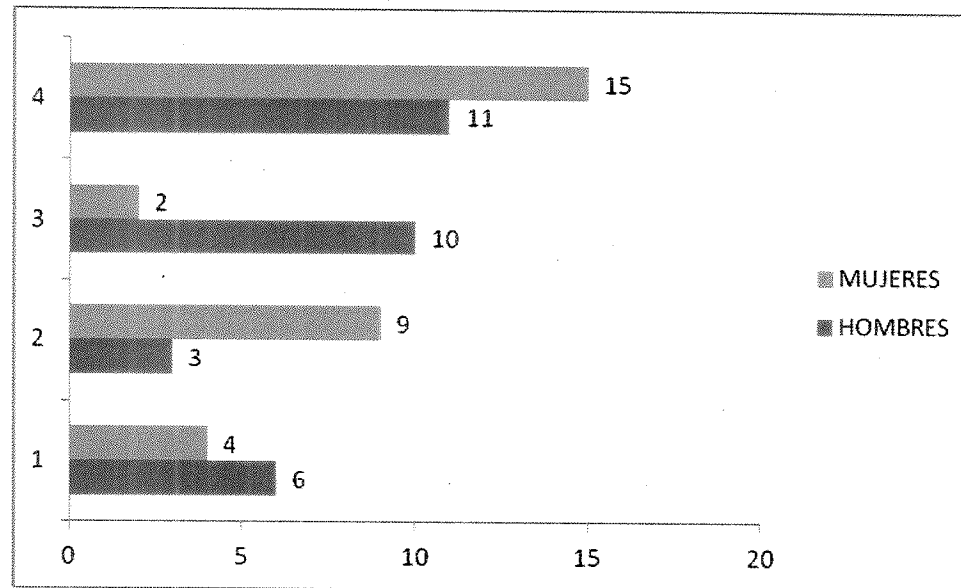
- ❖ Las y los servidores públicos encuestados, expresan que los criterios de selección de personal no son de su conocimiento.
- ❖ El reclutamiento del personal, en la mayoría de los casos, es imparcial; todos los requisitos son cubiertos, no importa si es hombre o mujer el postulante para la vacante.
- ❖ Los mecanismos existentes para la evaluación de su desempeño son aplicados tanto a hombres como a mujeres, que laboran en la institución.

3.5. INDICADOR 5: SALARIOS Y PRESTACIONES

22) En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	HOMBRES	MUJERES
1	6	17
2	5	5
3	9	5
4	10	3

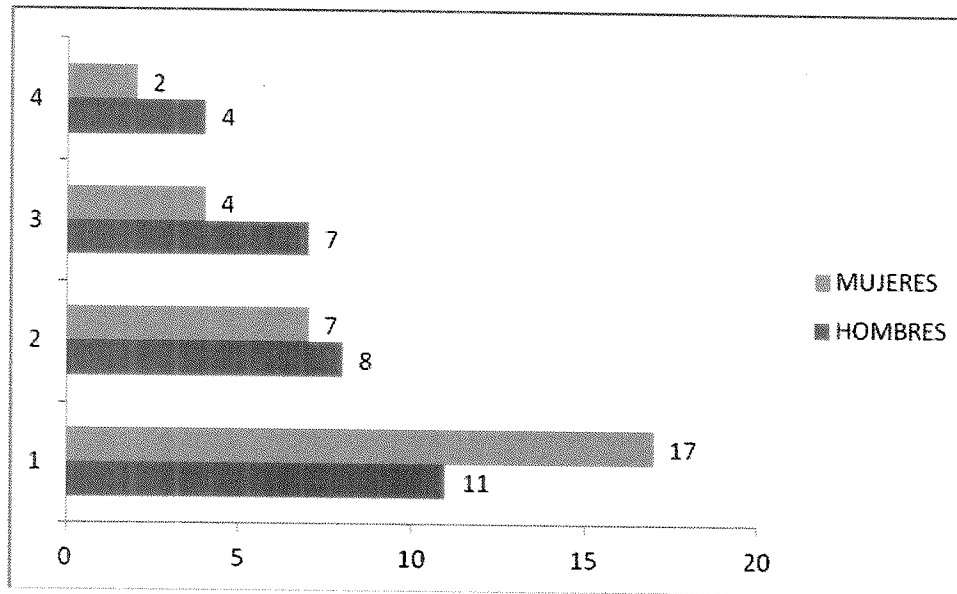


23) En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	HOMBRES	MUJERES
1	6	4
2	3	9
3	10	2
4	11	15





24) En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	HOMBRES	MUJERES
1	11	17
2	8	7
3	7	4
4	4	2



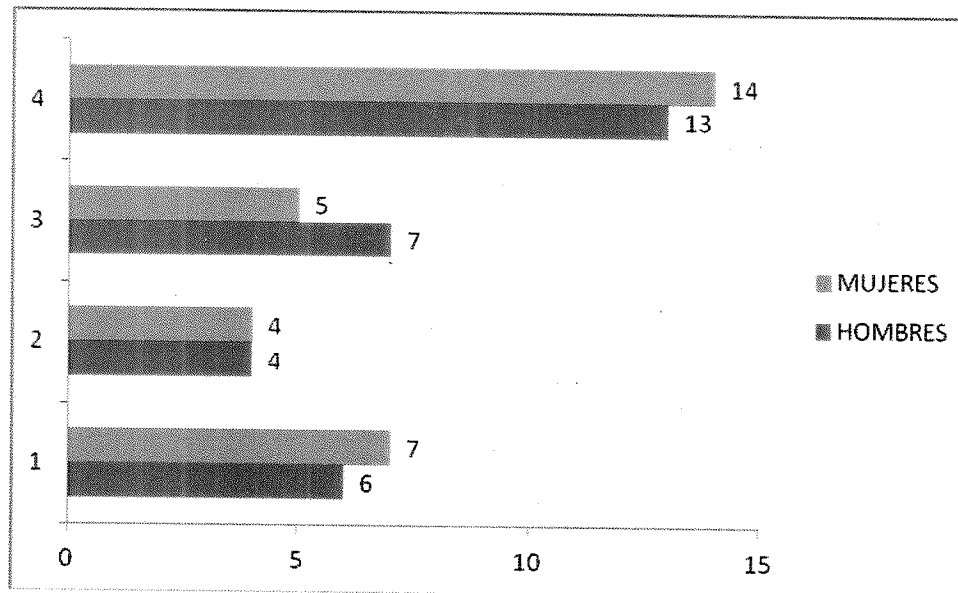


CONCLUSIONES:

- ❖ La remuneración en la institución es poco equitativa en cada nivel jerárquico.
- ❖ Los ingresos a la institución, así como las promociones de nivel jerárquico, no están ligadas a relaciones afectivas, ni influencias políticas o ni interviene aspecto físico.
- ❖ Los permisos para resolver algún asunto personal se otorgan generalmente a las mujeres que laboran para la institución; sin embargo, en algunos casos también son otorgados a los hombres que en su momento los solicitan

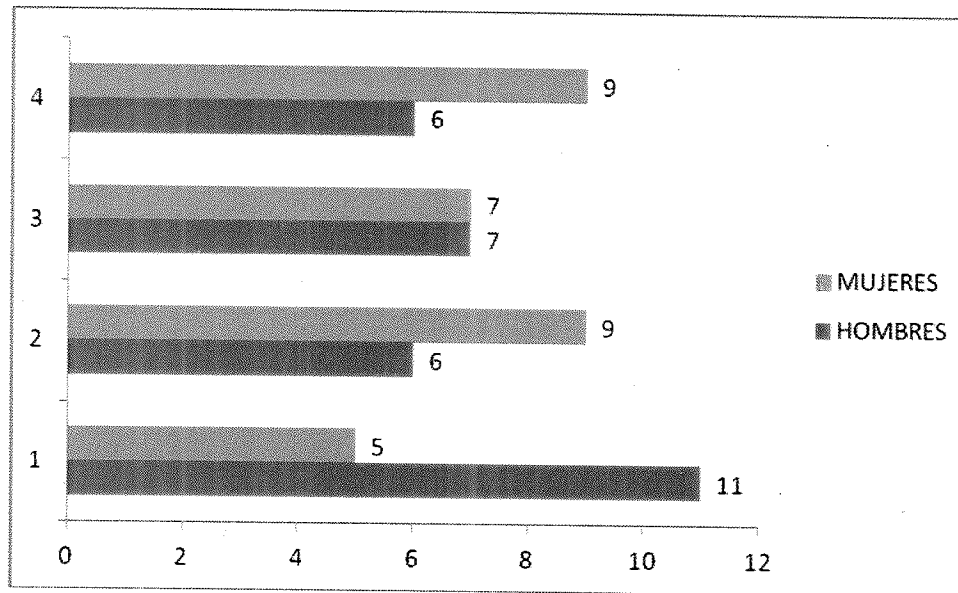
3.6. INDICADOR 6: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

25) En mi dependencia, todas y todos tenemos el mismo acceso a la capacitación profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	6	7
2	4	4
3	7	5
4	13	14



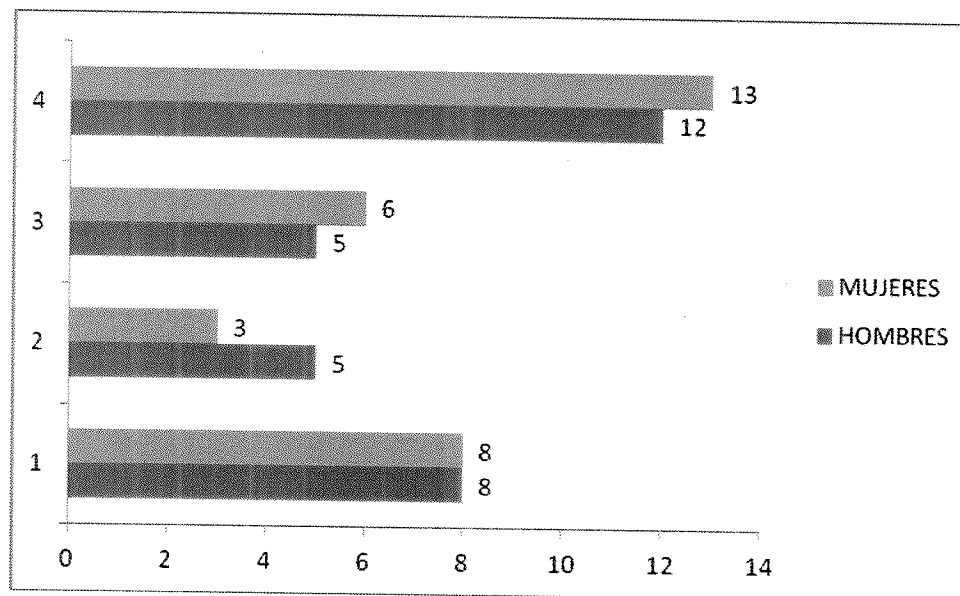


26) Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	11	5
2	6	9
3	7	7
4	6	9



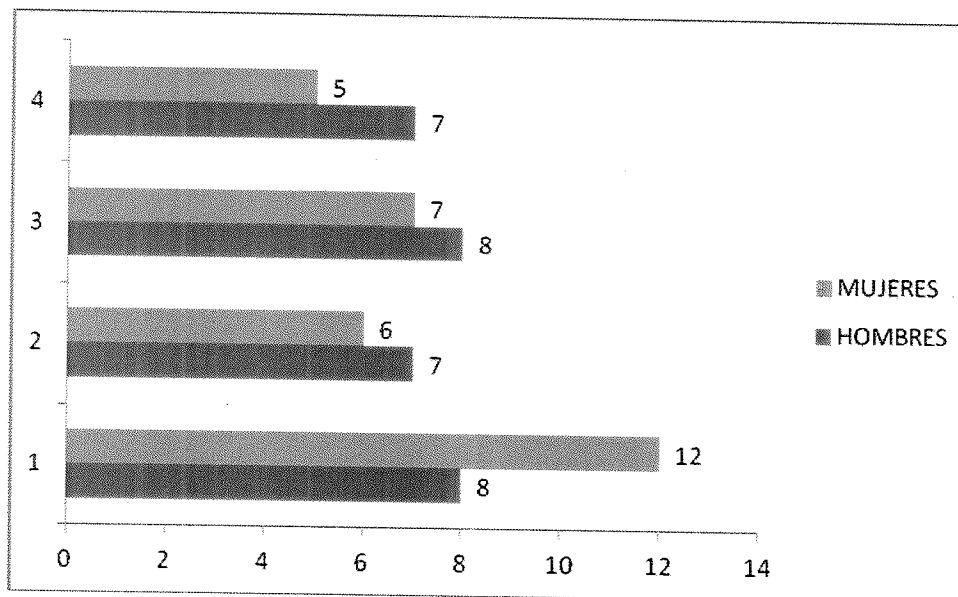


27) En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	8	8
2	5	3
3	5	6
4	12	13



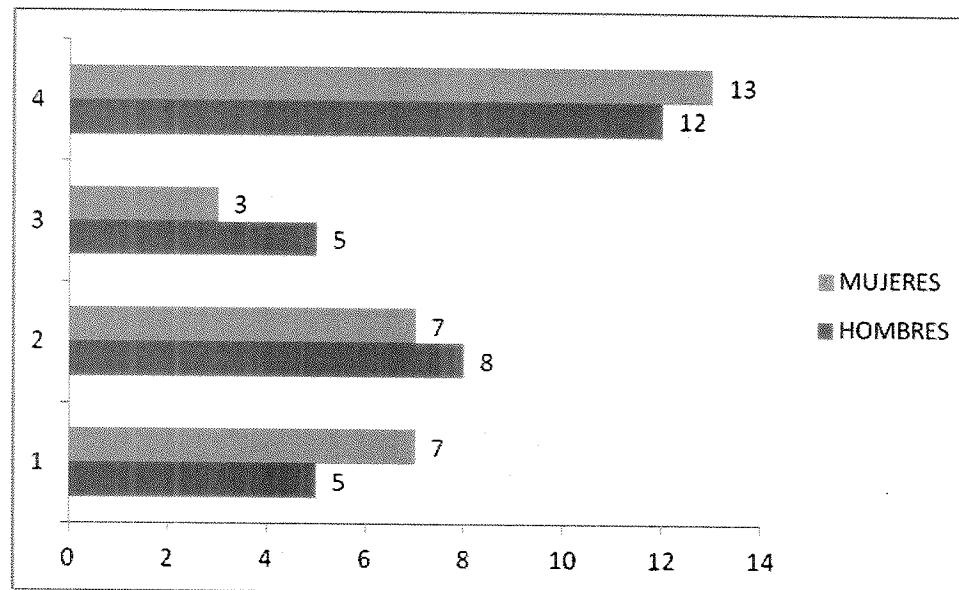


28) Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	HOMBRES	MUJERES
1	8	12
2	7	6
3	8	7
4	7	5



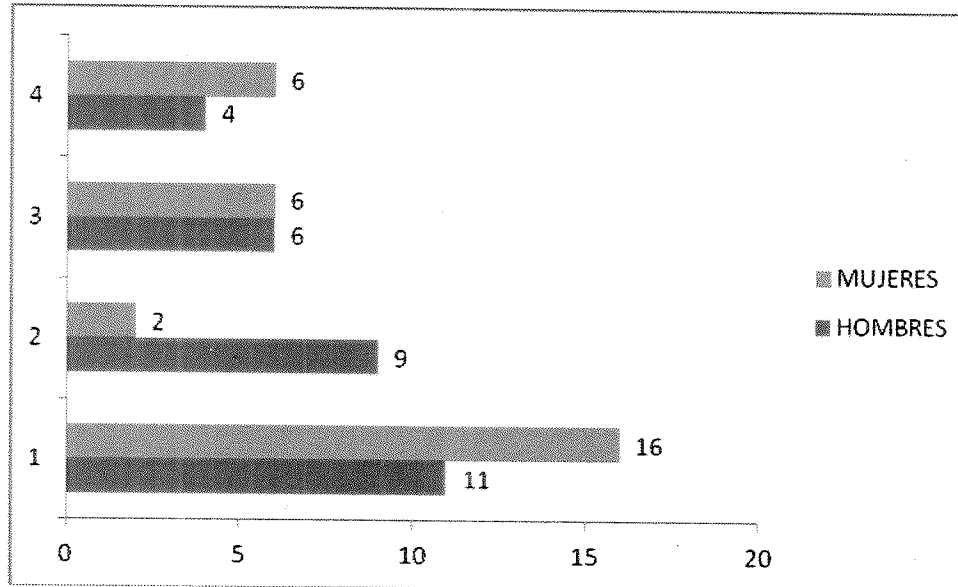


29) Recibo capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales.	HOMBRES	MUJERES
1	5	7
2	8	7
3	5	3
4	12	13





30) La dependencia me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	11	16
2	9	2
3	6	6
4	4	6



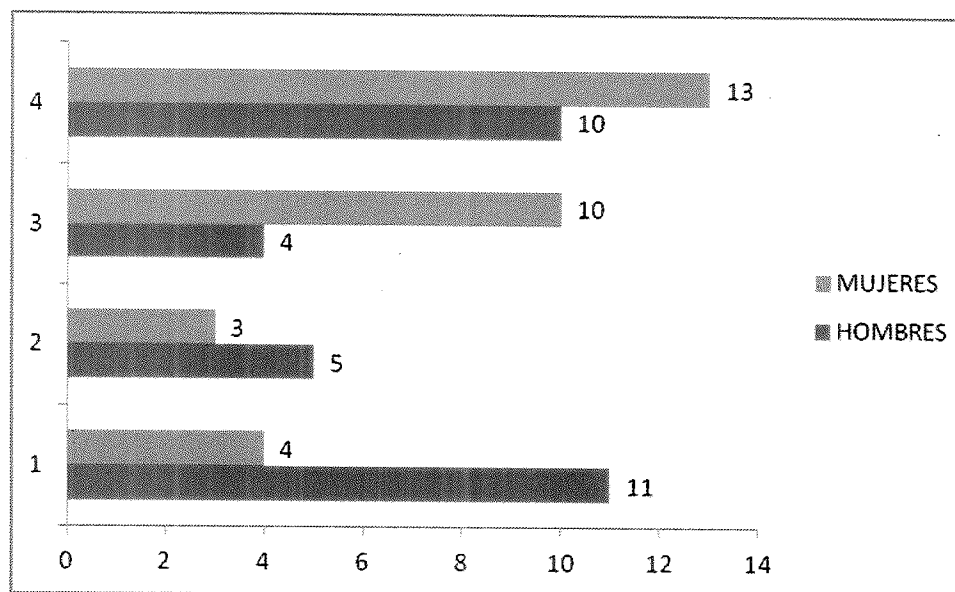


CONCLUSIONES:

- ❖ La mayoría de las y los servidores públicos encuestados están satisfechos con la capacitación que les otorga la institución.
- ❖ Las oportunidades de capacitación para una mejor formación profesional y ascenso laboral, son otorgadas de igual forma equitativa. Sin embargo, debe ser más enfocada a las necesidades del área que promueva la vacante.
- ❖ Las y los servidores públicos encuestados, indican que la capacitación que les proporciona debería ser más enfocada a las necesidades de la institución y enfocada en el desempeño de cada uno.

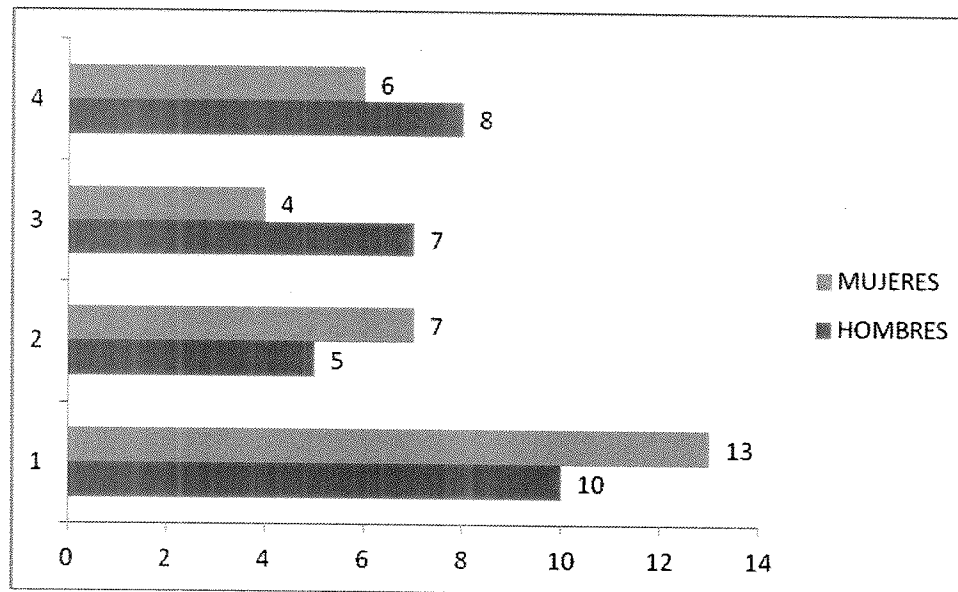
3.7. INDICADOR 7: CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

31) En el H. Ayuntamiento tengo la posibilidad de equilibrar mis necesidades personales, familiares y de trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	11	4
2	5	3
3	4	10
4	10	13



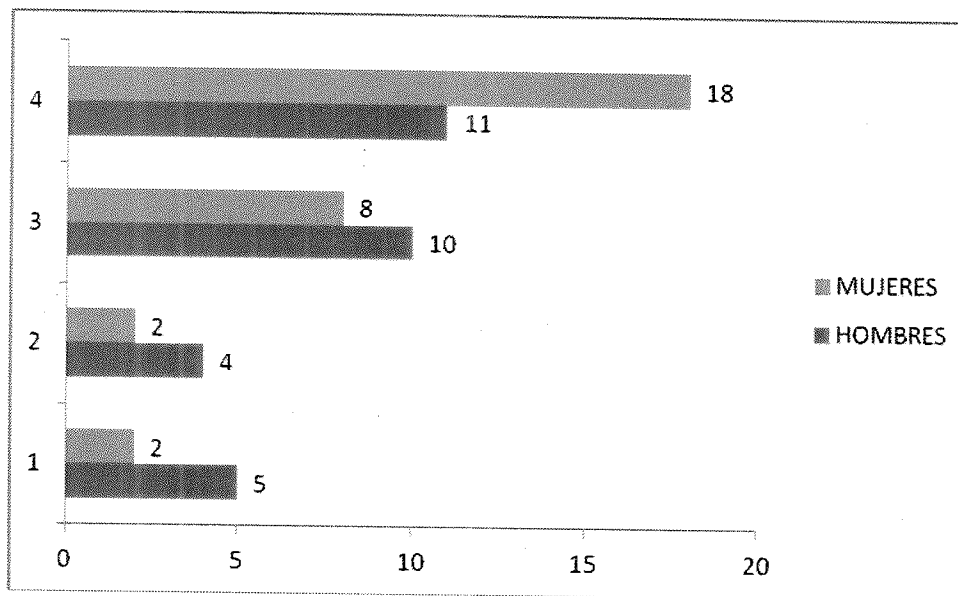


32) Se realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.	HOMBRES	MUJERES
1	10	13
2	5	7
3	7	4
4	8	6

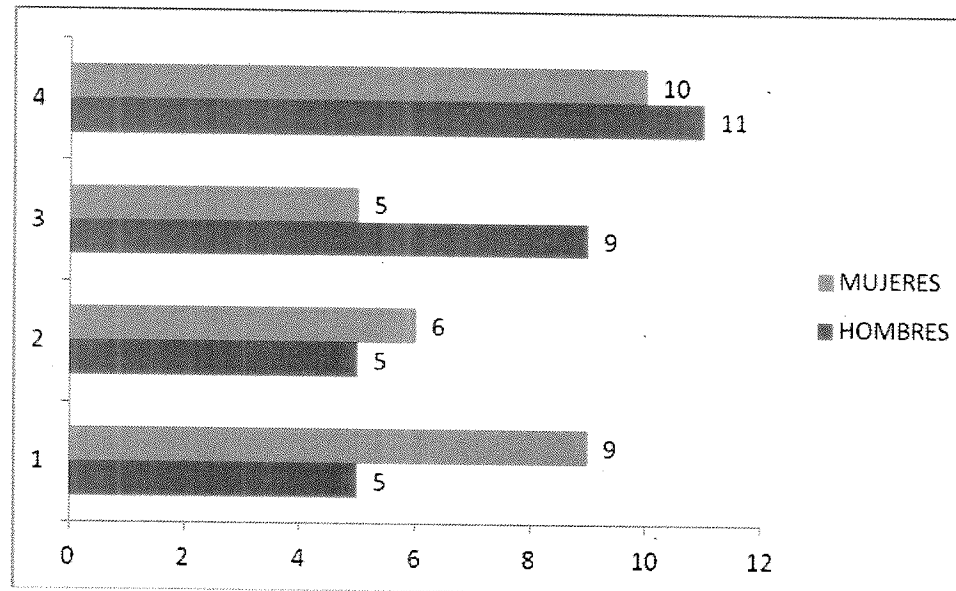




33) En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	5	2
2	4	2
3	10	8
4	11	18

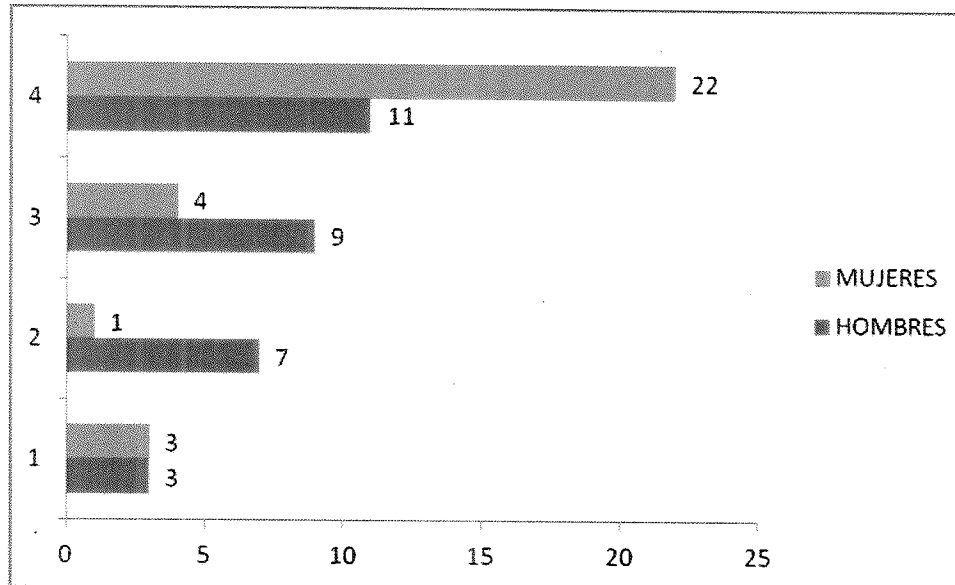


34) En mi institución se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	HOMBRES	MUJERES
1	5	9
2	5	6
3	9	5
4	11	10

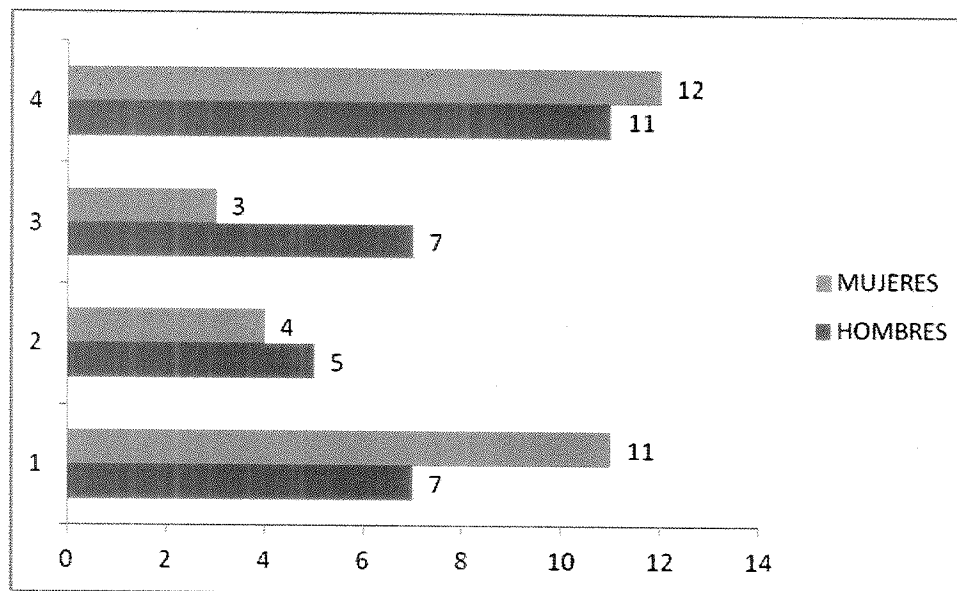




35) En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	HOMBRES	MUJERES
1	3	3
2	7	1
3	9	4
4	11	22

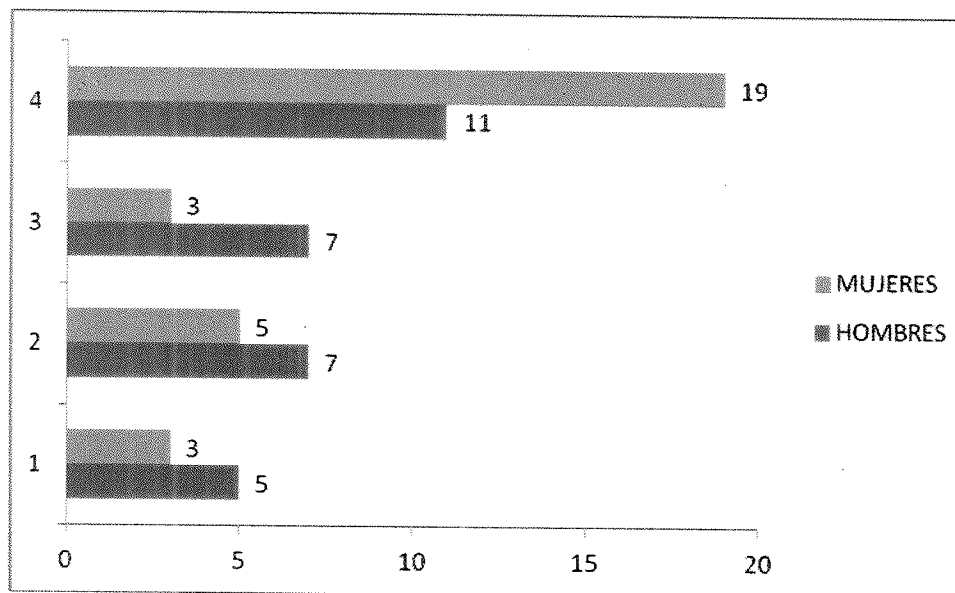


36) El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	7	11
2	5	4
3	7	3
4	11	12





37) Cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	5	3
2	7	5
3	7	3
4	11	19





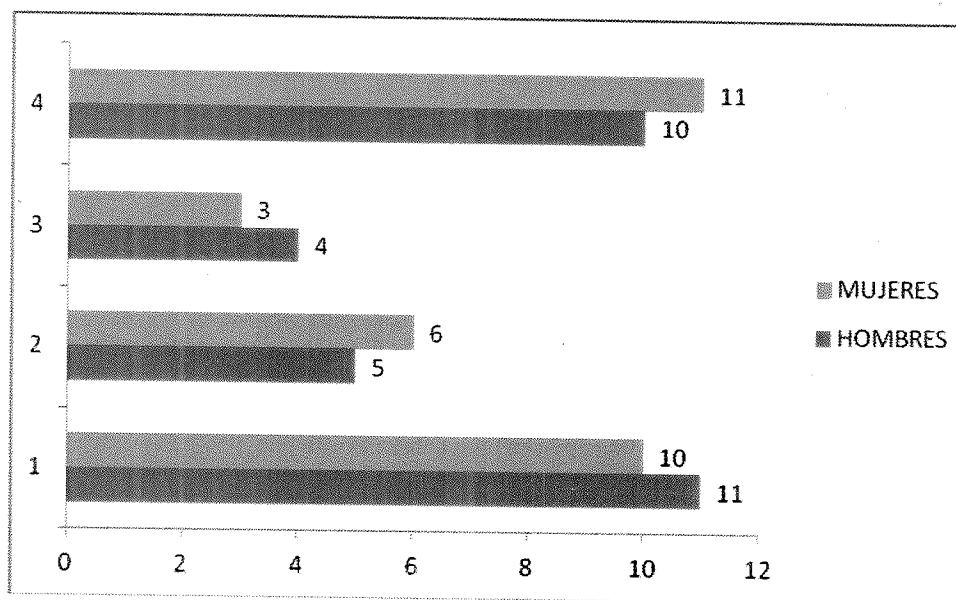
CONCLUSIONES:

- ❖ Las y los servidores públicos participantes, indican que sus actividades laborales no invaden en el tiempo que cada uno dedica a su familia y asuntos personales.
- ❖ Argumentan que la institución realiza, esporádicamente, actividades que fomentan la convivencia y el respeto entre los hombres y las mujeres que trabajan en la misma.
- ❖ Los permisos que otorga la institución, que tienen que ver con asuntos familiares o personales, son equitativos.
- ❖ En el caso de las mujeres es otorgado y respetado conforme a la ley el permiso o licencia por maternidad.

3.8. INDICADOR 8: HOSTIGAMIENTO SEXUAL

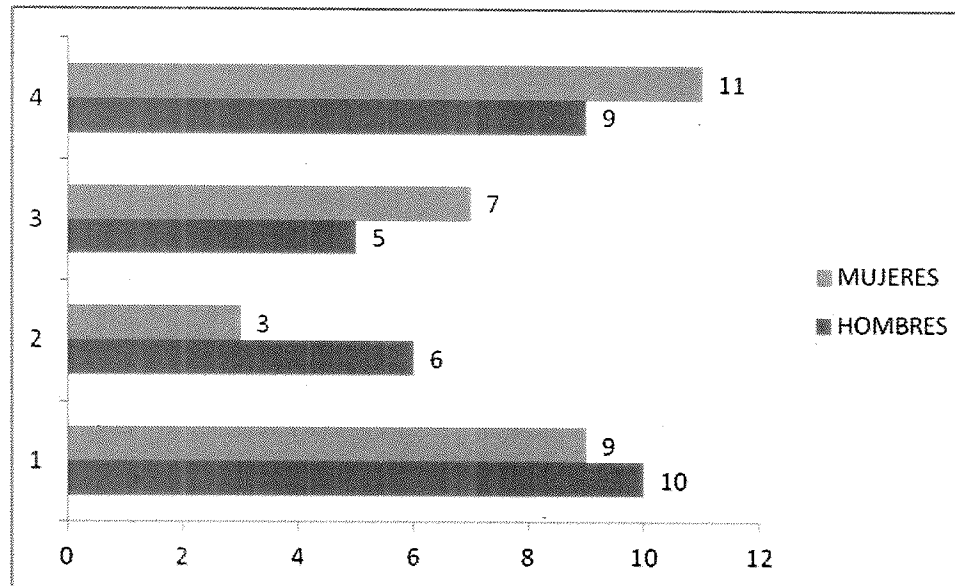


38) En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	HOMBRES	MUJERES
1	11	10
2	5	6
3	4	3
4	10	11





39) En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	HOMBRES	MUJERES
1	10	9
2	6	3
3	5	7
4	9	11



CONCLUSIONES:

- ❖ Respecto al hostigamiento o acoso sexual, las y los servidores públicos participantes, manifiestan que existen medidas preventivas y correctivas para evitar la presencia de este problema.
- ❖ Los participantes reconocen que los casos de hostigamiento o acoso sexual que se presenten, deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes y también deben ser castigados.

Finalmente, se presenta un Glosario donde se describen cada uno de los factores que se midieron en la encuesta de cultura institucional municipal.

4. GLOSARIO

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 los empleados, procesos de comunicación, etc.) que influyen en el desempeño laboral.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE: Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todos sus miembros, sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción entre mujeres y hombres.

SELECCIÓN DE PERSONAL: Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficacia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y acciones a favor del personal.

SALARIOS Y PRESTACIONES: Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones).



CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: Valúa las acciones de capacitación que realiza la institución atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL: Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada de hombres y mujeres (familiar y personal).

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Indaga la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución; así como también, la existencia de programas o acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.