

**INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE GUERRERO,
TAMAULIPAS**

**PROYECTO: Incorporando la PEG a la Administración Pública
Municipal**

DIAGNOSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL

"Este material se realizó con recursos del Fondo de Desarrollo para Instancias Municipales de la Mujer 2011, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

INDICE

	página
INTRODUCCION	3
I ANTECEDENTES	4
II OBJETIVO	5
III METODOLOGIA	7
IV ANALISIS DE LA ENCUESTA	8
1.Datos generales	8
2. Identificación de aliados y construcción de consensos	12
3. Contexto interno y externo	17
4. Estructura de personal	21
5. Discriminación y hostigamiento sexual y laboral	22
V Conclusiones	40
VI Recomendaciones	43
VII Bibliografía	44

INTRODUCCION

El programa de cultura institucional (**PCI**) es considerado como una estrategia que nos permite en un determinado tiempo cambiar o transformar las instituciones para ejercer un gobierno responsable con eficiencia y transparencia, de una perspectiva de género.

La finalidad es que hombres y mujeres actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida, fortaleciendo las instituciones publicas, mejorando el rendimiento de la estructura orgánica para satisfacer las necesidades de la población, una de estas es alcanzar la igualdad social, mejorar el servicio y la función publica e institucionalizar la perspectiva de género, esto tiene la finalidad de reforzar y consolidar una nueva cultura institucional, promoviendo y logrando una conjunción de esfuerzos de las personas y las instituciones para lograr un nuevo sistema de valores.

El programa de PCI es una alternativa, para los servidores públicos en este caso muy particular Nueva Ciudad Guerrero donde se puede llevar a cabo una nueva construcción social que abarquen formas que se pueda socializar más el ámbito donde se desarrollan (familia, escuela, trabajo etc.), y poder incorporar una visión integral que ayude a la transformación de las personas que prestan un servicio publico para propiciar la reflexión y el análisis de las practicas cotidianas entre compañeros /as mandos medios y superiores y las/os operadores, que son servidores públicos el PCI construye un esfuerzo con el que se pretende explicar como los prejuicios y la ignorancia de la cultura en el personal de las dependencias tienen impactos negativos en los procesos de planificación, programación, clima laboral y en la manera en que el Gobierno Mexicano otorga bienes y servicios a la población.

Por lo anterior, el efecto de las políticas publicas con perspectiva de género puede acelerar el avance de las mujeres y disminuir la brecha que las separa para tener las mismas condiciones de los hombres, la perspectiva de género significa transformar la manera en que se opera actualmente para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Para llevar a cabo esto, necesitamos realizar acciones que tengan como finalidad la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar categorías de análisis en la planeación estratégica

I. ANTECEDENTES

La creación del programa de cultura institucional esta sustentado en las disposiciones normativas a nivel Nacional e Internacional a partir de que México firma en 1995 la plataforma de acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrado en Beijín, China, nuestro país se comprometió a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno, se ha venido implementando durante las tres ultimas administraciones de Ejecutivo Federal y en las cuales se ha hecho legitimo como una de las herramientas claves de un buen gobierno y función publica El marco normativo que sustenta el PCI de la Administración publica federal es el siguiente, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979, Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994, Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones, Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008- 2012, Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus modificaciones, Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007), Cabe señalar que la naturaleza del PCI es multisectorial. De esta forma, se articula con el Artículo 37, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que establece: "Corresponde a la Secretaría de la Función Pública organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las dependencias y entidades de la APF, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de la

misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa. Para ello, se podrán realizar o encomendar las investigaciones, estudios y análisis necesarios sobre estas materias, y dictar las disposiciones administrativas que sean necesarias al efecto, tanto para las dependencias como para las entidades de la Administración Pública Federal”.

II. OBJETIVO

Lograr que el Programa de Cultura Institucional en la estructura de la Administración Pública tenga los siguientes aspectos promoverá la transparencia, no discriminación e igualdad de género como elementos predominantes de la gestión pública.

Tener una aplicación de los principios orientados al buen funcionamiento de programas intersectoriales como es reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, con la finalidad de adoptar el ritmo de las reformas que imponga la realidad administrativa, presupuestal y organizacional de las dependencias y entidades públicas.

Identificar la experiencia y capacidad presentes en las/os servidores públicos, refiriéndose a las personas, recursos, normas, procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

III. METODOLOGIA

Se utilizaron cuestionarios de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, tomando en cuenta los siguientes puntos de referencia:

- Se diseñó tomando en cuenta la política nacional y deberes institucionales, atendiendo al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.
- Se tomó en cuenta el indicador de clima laboral, investigando tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros) como los informales (cooperación entre los y las servidores públicos, comunicación entre otros) que influyen en el desempeño.
- Se utilizó la metodología de políticas de mainstreaming ya que esta se enfoca a identificar sesgos de género en las políticas públicas y el impacto de estos en la reproducción de la desigualdad de género. A demás, que éstas se orientan hacia la generación de transformaciones de fondo,
- Esto es las políticas de mainstreaming de género son la base que se aplica para el diseño de la encuesta el análisis de información generada por la misma, así como para la realización de recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

IV. ANALISIS DE LA ENCUESTA

1.- Datos Generales

1.1- Información general

Nueva Ciudad Guerrero se localiza en la parte norte del territorio de Tamaulipas, colinda al norte con el municipio de Nuevo Laredo; al sur con el municipio de Mier; al oeste con los municipios de Parás y Anáhuac del estado de Nuevo León, además es el único municipio de la frontera de México en colindar con tres condados: Webb, Zapata y Starr del estado de Texas, en su lado este. Su extensión territorial es de 2,406.85 km², se integra por 70 localidades. Nuevo Guerrero tiene una población de 3,861 habitantes según datos del INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). De los 3,861 habitantes de Guerrero, 1,853 son mujeres y 2,008 son hombres. Por lo tanto, el 52% de la población son hombres y el 48% mujeres.

1.2- Datos de la Encuesta

La información descrita a continuación es una encuesta llevada a cabo en el año 2011, integrada por 23 personas que laboran en la presidencia municipal de Nueva Ciudad Guerrero, Tamaulipas.

En la Secretaría del Ayuntamiento¹, H. Cabildo⁹, Tesorería², Catastro¹, Obras Públicas³, Enlace Municipal², Servicios Primarios¹, DIF Municipal², Desarrollo rural¹, Instituto de la Mujer¹, no existe personal para Contralor y Fomento Deportivo.

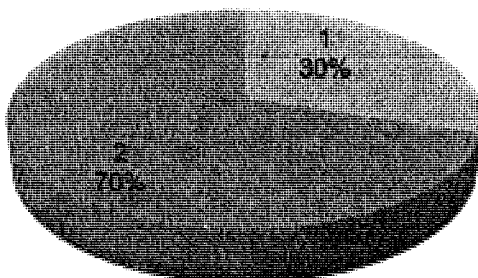
1.3- Sexo

Entre las personas encuestadas laboran (7) mujeres que representa el 30% y 16 Hombres que representa el 70%.

Distribución porcentual de la población encuestada por sexo

1 mujeres

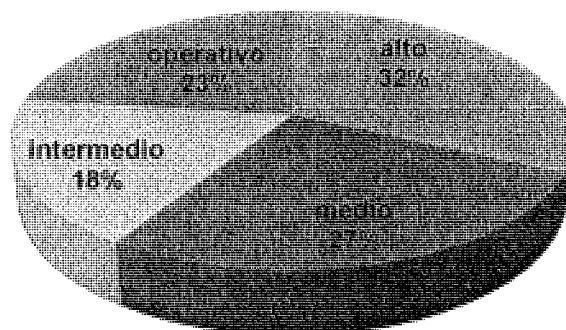
2 hombres



1.4- Nivel que tienen en el puesto que ocupan

En lo que respecta al puesto que tiene y el nivel en el que se encuentran las personas laborando; Nivel Alto (Srio., Dir. General) son 7 las cuales representan el 32%, Nivel medio (Director/a) 6, estas representan el 27%; Nivel Intermedio (jefe/a de departamento), 4 que representan el 18% y Operativo son 5 representan el 23%.

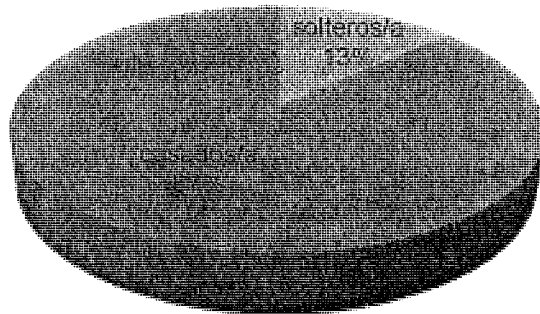
Distribución porcentual de la población encuestada según el puesto y nivel en el que se encuentran



1.5- Estado Civil

De las 23 personas encuestadas 3 son solteros/as y representan el 13% y 20 son casados/a es el 87%.

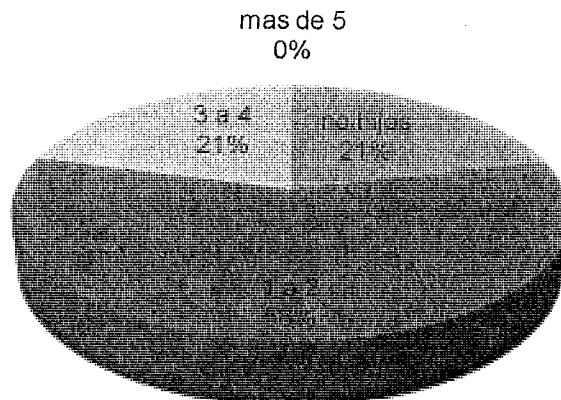
Estado civil de las personas encuestadas
Representación Gráfica



1.6- Numero de Hijos

El número de hijos que tiene las personas que laboran en el Municipio de Guerrero, Tam. Son 5 los/as que no tiene hijos y representan el 21%; 13 personas tienen de 1 a 2 hijos y representan el 58% y 5 personas tienen de 3 a 4 hijos que representan el 21%, ninguno tiene más de 5 hijos.

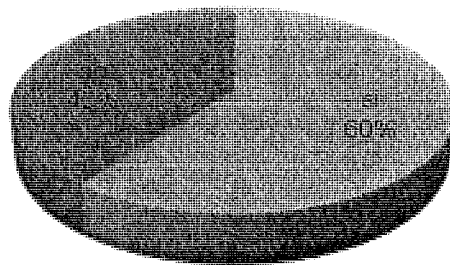
Numero de hijos de las personas encuestadas
Representación Gráfica



1.7- Jefes/as de Familia

Las personas que manifestaron ser jefes/as de familia son 14 que representan el 60% y 9 no lo son, estos representan el 40%.

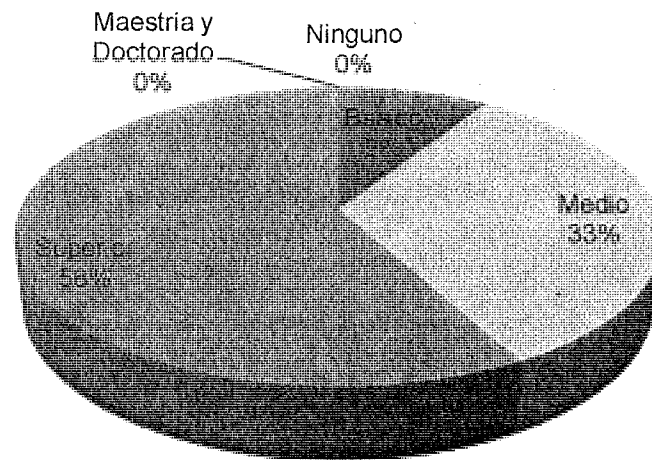
Jefe de familia de las personas encuestadas
Representación Gráfica



1.8- Nivel de estudios

Por otra parte, el nivel de estudios con los que cuenta el personal es nivel básico el cual está representado por 2 personas que tienen primaria y secundaria y estos representan el 9%; nivel medio 8 personas este representa el 33% y nivel superior son 13 personas y están representado el 58%, cabe mencionar que ninguno cuenta con el nivel cero (analfabeta) y el grado de maestría y doctorado, actualmente ninguna de las personas están estudiando representación gráfica en la página siguiente.

Nivel de estudios de las personas encuestadas Representación Gráfica

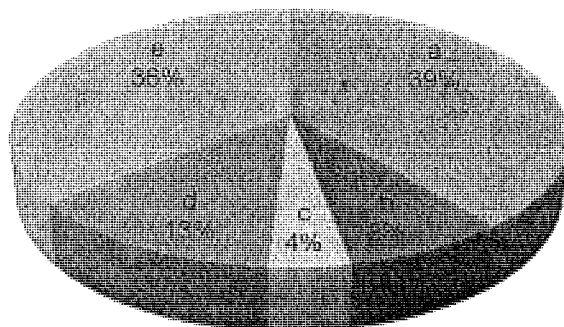


2.- Identificación de Aliados y Construcción de Consensos

2.1- Conocimiento de las Leyes

Solo 15 personas que representan el 64% contestaron la encuesta de las 23, se tiene conocimiento de la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres fueron 9 personas las que contestaron y éstas representan el 39%; cuando se les pregunto sobre la Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, solo tenían el conocimiento 2 que representa el 8%; la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia entre las mujeres 1 que tiene el 4% y la Ley para prevenir y sancionar la trata de personas fueron 3 las cual son el 13%. Las 8 personas que se abstuvieron de contestar están representadas por el 36% no tenían ningún conocimiento.

Conocimiento que tienen las personas encuestadas sobre la Ley Representación Gráfica



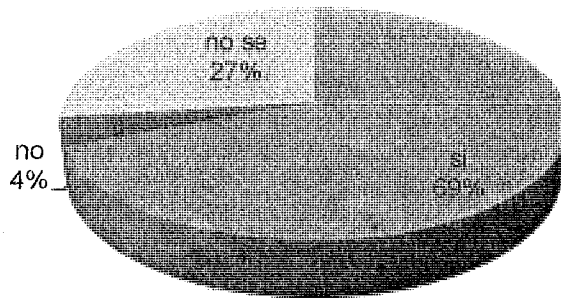
a).- Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres b).- la Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia c).- Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia entre las mujeres d).- Ley para prevenir y sancionar la trata de personas e).- no tenían ningún conocimiento.

2.2- Interés por capacitarse en perspectiva de género

El 69% de las personas que participaron en la encuesta si les gustaría capacitarse en perspectiva de género están representadas por 16 personas, una dijo que no, está representaría el 4% y las que contestaron que no sabían fueron 6 que es el 27%.

Interés por capacitarse en perspectiva de género de las personas encuestadas

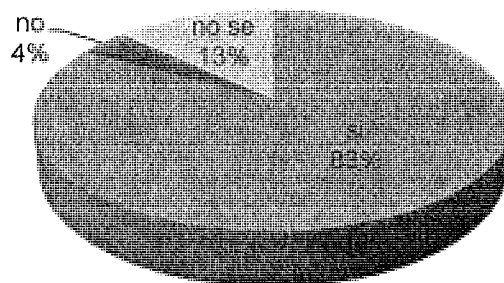
Representación Gráfica



2.3- Disposición para participar en acciones que incorporen la perspectiva de género en la Admón. Pública Municipal.

19 personas están de acuerdo en participar e incorporarse a la perspectiva de género, están representadas por el 83%, una dijo no, que sería un 4%, y 3 no saben, estas están representadas por el 13%.

Disposición por capacitarse e incorporarse a la perspectiva de género de las personas encuestadas **Representación Gráfica**

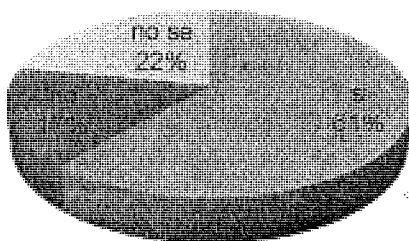


2.4- En la institución existen áreas para tratar temas de género

A los encuestados/as se les pregunto si existía una área específica donde se trataran temas de género 14 personas dijeron que si están representadas por el 61%, 4 que no, que tienen un 17% y 5 no supieron, que representan 22%.

Conocimiento de la existencia de áreas para tratar temas de género

Representación Gráfica

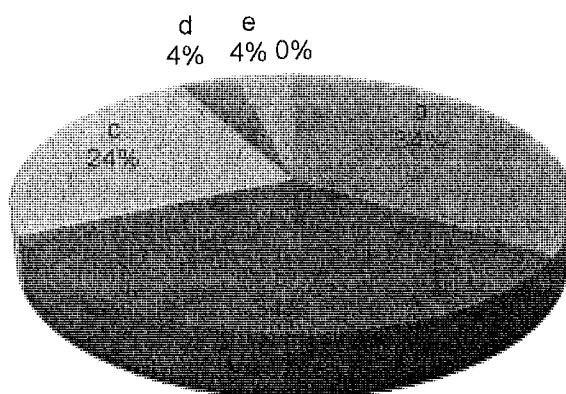


2.5- Se ha recibido talleres y cursos sobre género

El 34% de las personas encuestadas recibieron talleres sobre generalidades de género, así como, otro 34% a tomado cursos sobre perspectiva de género, el 24% ha tomado talleres sobre derechos humanos de las mujeres, el 4 % sobre cultura institucional, otro 4%Leyes que atienden violencia contra las mujeres y ninguna sobre transversalidad de género, el numero de personas no es exacto por que la misma persona ha tomado diferentes talleres y cursos.

Personas que han tomado talleres y cursos sobre género

Representación Gráfica



a).- generalidades de género b).- perspectiva de género c).- derechos humanos de las mujeres d).- cultura institucional e).- Leyes que atienden violencia contra las mujeres respectivamente.

2.6.- Se considera importante que a las mujeres se les ofrezca las mismas oportunidades de ascender que a los hombres.

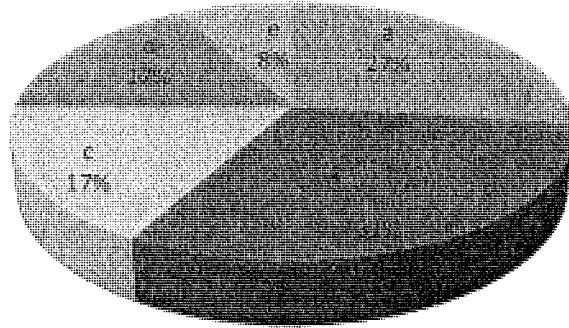
Cuando se les cuestiono esta sencilla pero importante pregunta, considera importante que a las mujeres se les ofrezca las mismas oportunidades de ascender que a los hombres, todos contestaron afirmativo las 23 personas encuestadas, un si rotundo que podría tener otro sentido.

2.7.- Para que le ha servido tomar un taller o curso sobre perspectiva de género

Para que sirve un curso taller sobre perspectiva de género solo 6 personas representado por el 27% contestaron para mejorar el desempeño del trabajo, 7 para mejorar la vida personal que es un 31%, 4 para tener un mejor ambiente laboral representa un 17%, otras 4 personas para mejorar la atención de la ciudadanía representa un 17%, una persona señalo que no le ha servido de nada la cual tiene un 8% y ninguna persona respondió para contribuir a proyectos de su área.

Para que te sirve tomar un taller o cursos sobre género

Representación Gráfica



a).- mejorar el desempeño del trabajo b).- mejorar la vida personal c).- tener un mejor ambiente laboral d).- mejorar la atención de la ciudadanía e).- no le ha servido de nada, respectivamente.

3.- Contexto Interno y Externo

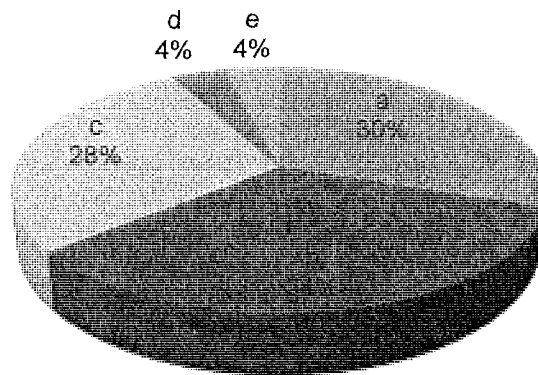
3.1.- Horas de capacitación recibidas en el 2011

Las 23 personas que laboran en el Municipio de Guerrero el 30% representado por 7 personas, no obtuvieron ninguna capacitación, el 34% representado por 8 personas recibieron capacitación de 1 a 5 horas, 6 personas representadas por

el 28% de 6 a 15 horas, una persona recibió capacitación de 16 a 30 horas que sería el 4%, una persona tomó capacitación de 31 a 40 horas que sería otro 4% y ninguna a tomado capacitación por más de 40 horas

Horas de capacitación recibidas en el 2011

Representación Gráfica

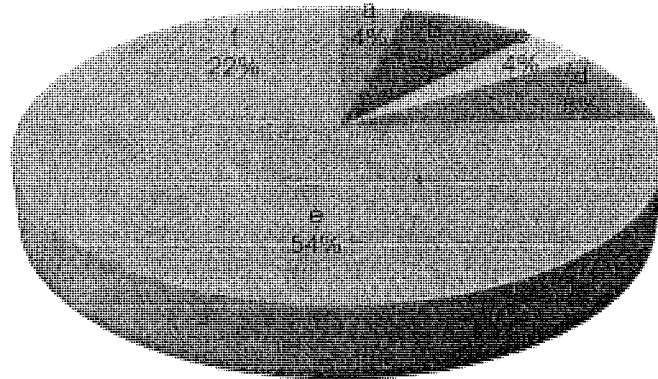


a).- ninguna capacitación b).- 1 a 5 horas c).- 6 a 15 horas d).- 16 a 30 horas e).- 31 a 40 horas respectivamente.

3.2 Tipo de capacitación

18 Personas representadas por el 78%, de las 23, tomaron cursos de capacitación y el 22% no tomaron ningún curso que representan 5 personas, de las/os que tomaron cursos una/o tomo capacitación administrativa la cual representa el 4%, 2 personas se capacitaron en informática las cuales tienen el 8%, una persona en relaciones humanas la cual representa el 4%, 2 personas en habilidades directivas tienen el 4% y 12 se capacitaron en temas de género, las cuales representan el 54%, gráfica en la siguiente página).

Tipo de capacitación recibidas en el 2011 Representación Gráfica



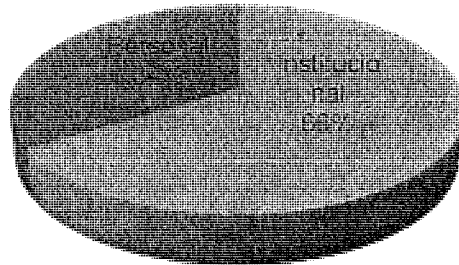
a).- capacitación administrativa b).- capacitación en informática c).- capacitación en relaciones humanas d).- capacitación habilidades directivas e).- capacitación en temas de género f).- no tomaron ningún curso de capacitación respectivamente.

3.3- la capacitación realizada ¿donde se realizó?

Fueron 18 personas las que tomaron cursos de capacitación, las cuales 12 lo tomaron por instrucciones de la institución y nos representa el 66%, y 6 por iniciativa propia representan un 34%. 5 personas recibieron la capacitación proporcionada por la institución y se realizó en el horario de trabajo las cuales representan un 28% y 13 personas fuera de la jornada laboral, los cuales representan un 72% representación gráfica en la siguiente página.

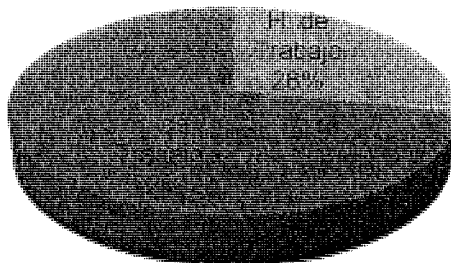
Donde se realizó la capacitación recibidas en el 2011

Representación Gráfica



Se realizó la capacitación recibidas en el 2011 en horario de trabajo

Representación Gráfica



F. de Trabajo = Fuera del horario de Trabajo; H. de Trabajo = En Horario de trabajo

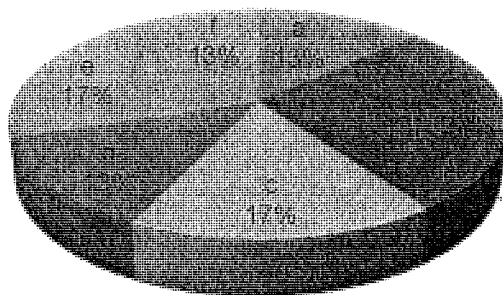
3.4- En cual área se considera que requiere capacitación

De las 23 personas que realizaron la encuesta solo 20 personas contestaron que representa un 87% y 3 no contestaron representan un 13%, 3 personas indicaron que se necesitaba capacitación en idiomas representa el 13%, 6 personas en gestión administrativa tiene el 27%, 4 personas en género que es el 17%, ninguno en

contabilidad, 3 en habilidades directivas que es 13%, 4 en informática que es el 17% y ninguna de las personas encuestadas menciono que no requería de capacitación.

En cual área considera se requiere la capacitación

Representación Gráfica



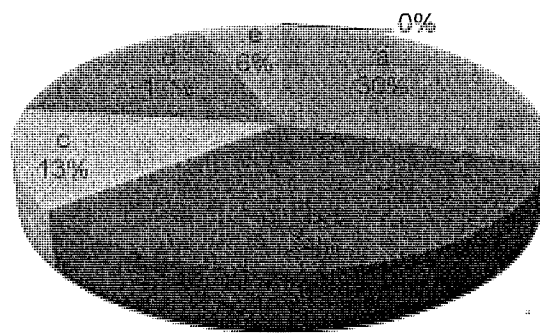
a).- capacitación en idiomas b).- capacitación en gestión administrativa c).- capacitación en género d).- capacitación en habilidades directivas e).- capacitación en informática f).- no contestaron la pregunta.

4.- Estructura de Personal

4.1 Número de años en el sector publico

Contestaron el 100% de las personas encuestadas, menos de un año 7 personas las cuales representan el 30%, 8 personas tienen de 1 a 2 años que es el 34%, 3 personas de 3 a 4 años que es el 13%, 4 personas de 5 a 8 años nos representa el 17%, ninguna persona de 9 a 15 años y mas de 16 años una persona la cual representa el 6%, representación gráfica en la siguiente página.

Número de años en el sector publico Representación Gráfica

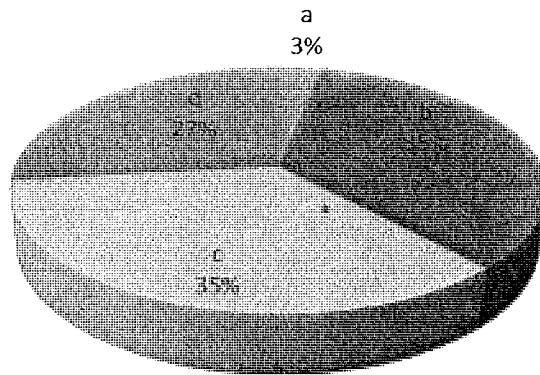


a).- menos de 1 año b).- de 1 a 2 años c).- de 3 a 4 años d).- de 5 a 8 años e).- mas de 16 años.

4.2.- El anterior cargo fueron de que nivel

Solo una persona menciona que su cargo es más alto que el anterior y representa el 3%, 8 personas que tiene el mismo nivel representan el 35% y 8 personas tiene un nivel mas bajo que el anterior también es el 35%, 17 personas contestaron a la pregunta que representa un 73% y 6 no contestaron estás representan un 27%.

El anterior cargo fueron de que nivel Representación Gráfica

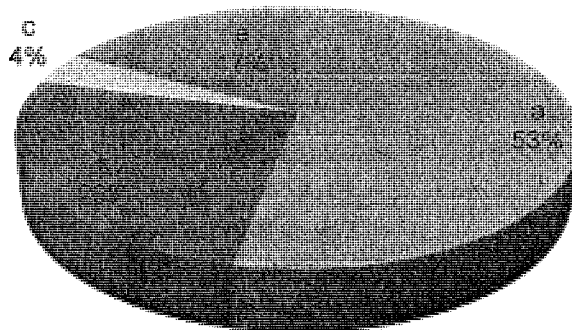


a).- nivel más alto b).- el mismo nivel c).- nivel más bajo d).- no contestaron

4.3.- En que forma ingresó a la institución

Solo 19 personas contestaron que representan el 83% y 4 no contestaron que es el 17%, el 53% fue contratación directa que representan a 12 personas, el 26% fue por concurso y selección son 6 personas y una por recomendación que es el 4%.

Forma ingreso a la institución Representación Gráfica

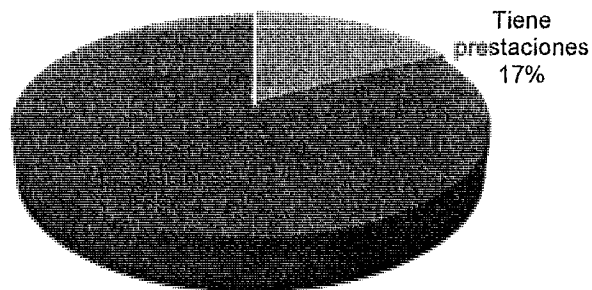


a).- contratación directa b) concurso y selección c).- recomendación e).- no contestaron.

4.4.- Prestaciones que recibe el personal

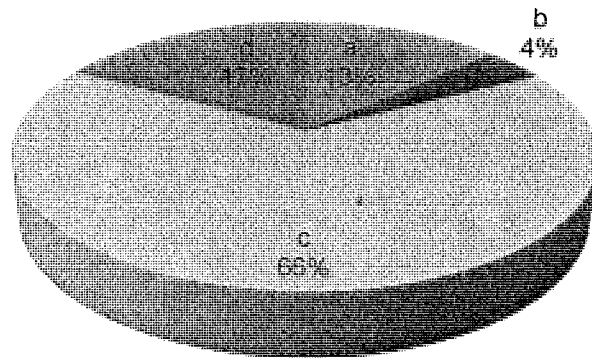
Solo 2 personas reportaron tener prestación de servicio medico, una persona cuenta con prestación de licencia de maternidad y otra persona cuenta con la prestación de servicio de transporte, en total son 4 personas las que tienen prestaciones y servicios las otras 19 no tienen o no contestaron, la representación en medición de porcentaje es 17% y 83%. Se indica que no tienen servicio de guardería, servicio de comedor, caja de ahorros, prestaciones para vivienda y becas educativas, la grafica se representa en la página siguiente.

Prestaciones que recibe el personal
Representación Grafica



4.5.- Cual es el ingreso mensual

El 91% menciona cuanto gana que esta representado por 21 personas, el 9% restante no contesto el cual es representado por 2 personas, entre estas 21 personas asalariadas una gana entre 1,000 y 2,500 que es el 4%, 3 personas ganan entre 2,501 y 3,500 que es el 13%, 8 personas ganan entre 3,501 y 5,000 que es el 35%, 8 personas ganan entre 5,001 y 10,000 que representan el 35% y una persona gana

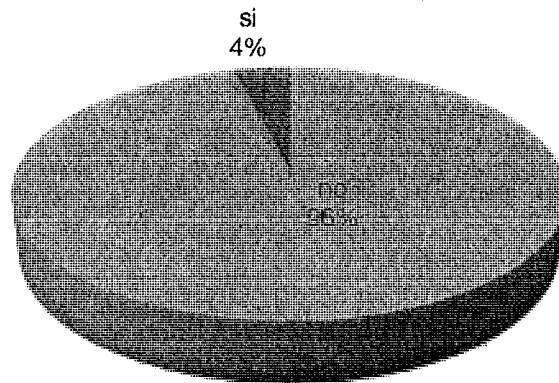


a).- tiene automóvil b).- tiene vales de gasolina c).- no tiene ninguno d).- no contestaron

5.- Discriminación y Hostigamiento Sexual y Laboral

Al realizarse el cuestionario Discriminación y Hostigamiento Sexual y Laboral a las 23 personas encuestadas, se les pregunto si han sido victimas de violencia de género 22 contestaron que no el cual es representado por el 96%, se les pregunto si han denunciado ante las autoridades correspondiente no contestaron, se pregunto, si denunció quedo conforme con la respuesta dada por la institución donde denunció, una persona respondió no que representa el 4%, al preguntar se ha sentido discriminado/a por ser hombre o mujer, 2 personas contestaron no, gráfica en la página siguiente.

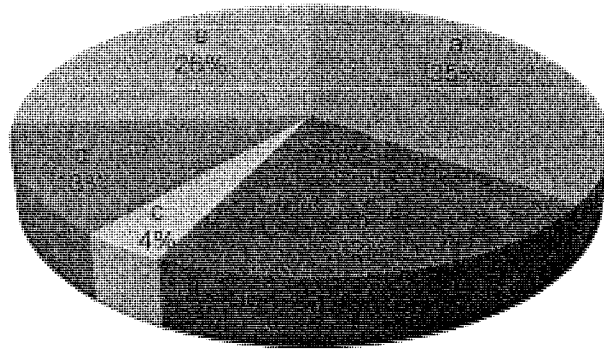
Discriminación y Hostigamiento Sexual y Laboral Representación Gráfica



5.1.- Que considera que es necesario para conciliar la vida laboral, familiar y personal

De las 23 personas encuestadas contestaron 17 que representa el 74%, y 6 no contestaron representan el 26%, 8 reciben ayuda económica para el cuidado de personas dependientes (hijos/as, adultos mayores etc.) que es representado por el 35%, 5 reciben flexibilidad en el horario de entrada y salida de la jornada laboral este representa el 22%, una persona recibe permiso de ausentarse del trabajo para atender asuntos personales el cual esta representado por el 4% y 3 personas mencionan acumular horas extras y disponer de ellas para atender asuntos personales estas representan un 13%. No se contestaron las siguientes preguntas, Organización de actos y reuniones laboral, reubicación del personal en centros de trabajo próximos a sus domicilio/guardería, trabajo a distancia y otros, gráfica en la página siguiente.

Representación Gráfica

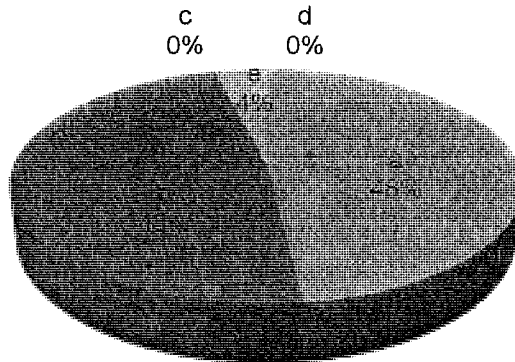


a).- ayuda económica para personas dependientes b).- flexibilidad horario laboral c).- permiso ausentarse del trabajo asuntos personales d).- acumular horas extras y disponer de ellas para atender asuntos personales e).- no contestaron.

5.2.- El siguiente cuestionario las repuestas a las preguntas están dadas en 4 niveles: a) Muy de acuerdo, b) De acuerdo, c) En desacuerdo y d) No se/no recuerdo.

5.2.1 En mi institución se motiva la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 11 personas de las cuales representan el 48% **b)** de acuerdo que son 11 que es el otro 48%, **c)** en desacuerdo ninguna contesto, **d)** no se/no recuerdo no contestaron, **e)** una persona no contestó al cuestionario que nos representa el 4%, la gráfica en la página siguiente.

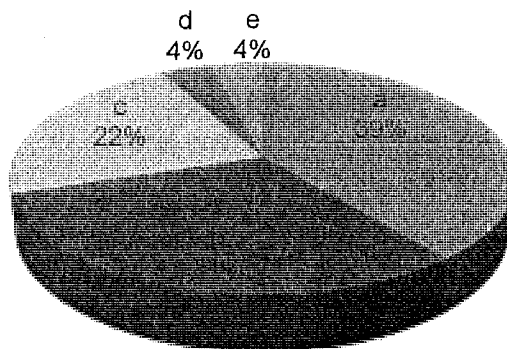
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto

5.2.2 En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, oficios, etc.). Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 9 personas de las cuales representan un 39% **b)** de acuerdo son 7 personas que es el 31%, **c)** en desacuerdo 5 personas que representan un 22%, **d)** no se/no recuerdo una contesto es el 4%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que representa el 4%.

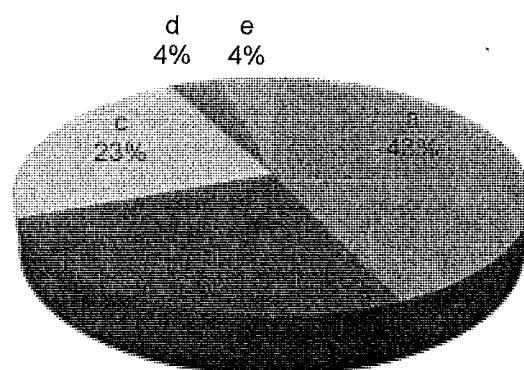
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.3 En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo nivel de puesto, perciben el mismo salario. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 10 personas de las cuales es el 43% **b)** de acuerdo que son 6 que representa un 26%, **c)** en desacuerdo 5 personas representa un 23%, **d)** no se/no recuerdo una contestó es el 4%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que nos representa el 4%.

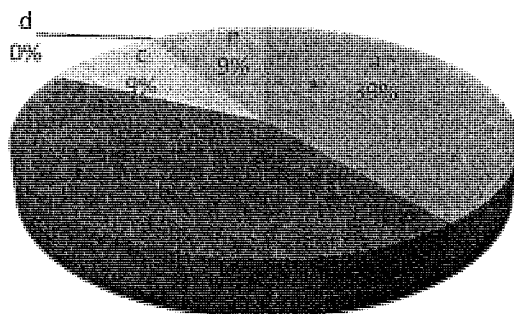
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contestó.

5.2.4 En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. Son 23 personas encuestadas 21 contestaron que representa el 91%, **a)** muy de acuerdo que son 9 personas de las cuales representan un 39% **b)** de acuerdo que son 10 que es un 43%, **c)** en desacuerdo 2 personas y representan un 9%, **d)** no se/no recuerdo no contestaron, **e)** 2 personas no contestaron ninguna pregunta del cuestionario que nos representa el 9%, gráfica en la página siguiente.

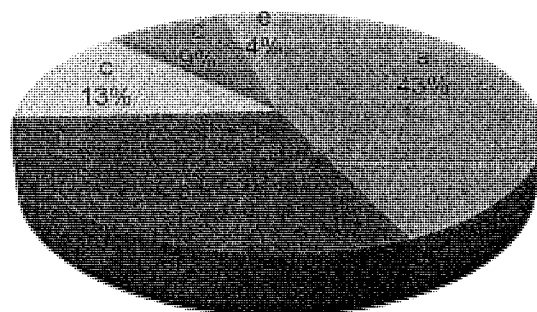
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.5 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 10 personas que representan un 43% **b)** de acuerdo que son 7 personas que es el 31%, **c)** en desacuerdo 3 personas es el 13%, **d)** no se/no recuerdo 2 personas contestaron representan un 9%, **e)** una persona no contestó al cuestionario que nos representa el 4%.

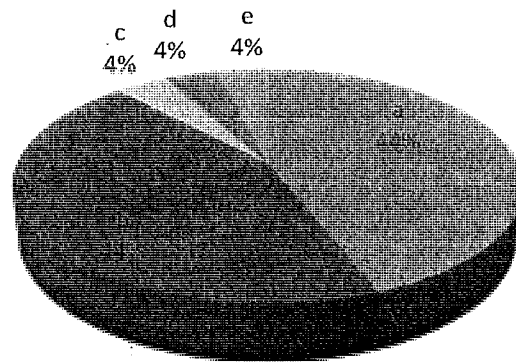
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.6 En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de hombres y mujeres. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 10 personas de las cuales representan un 44% **b)** de acuerdo que son 10 personas que es el 44%, **c)** en desacuerdo una persona que es el 4%, **d)** no se/no recuerdo una contestó que es el 4%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que nos representa el 4%.

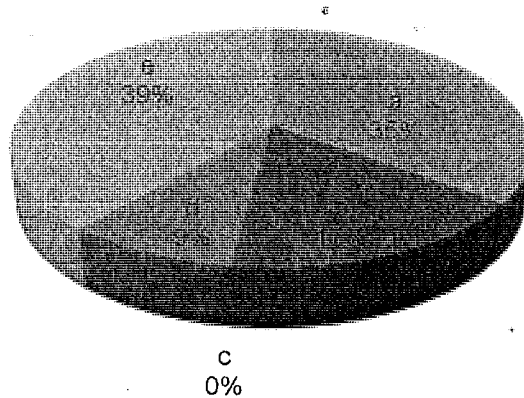
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.7 Mi institución informa al personal sobre hostigamiento y acoso sexual. Son 23 personas encuestadas 21 contestaron que representa el 91%, **a)** muy de acuerdo que son 8 personas representan un 35% **b)** de acuerdo que son 4 personas que representan un 17%, **c)** en desacuerdo no contestó ninguna persona, **d)** no se/no recuerdo 9 contestaron que es el 39%, **e)** 2 personas no contestaron que representa el 9%, representación gráfica en la página siguiente.

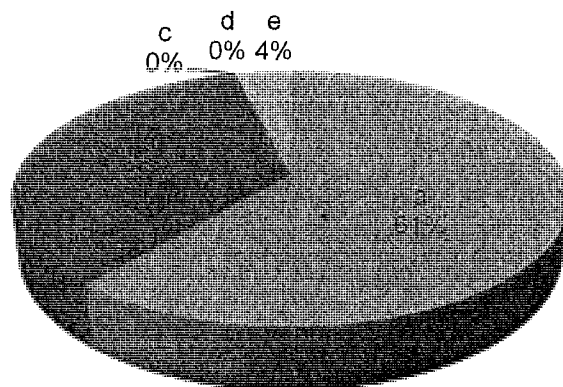
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contestó.

5.2.8 En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 14 personas que representan un 61% **b)** de acuerdo que son 8 personas que es el 35%, **c)** en desacuerdo ninguna contestó **d)** no se/no recuerdo ninguna contestó, **e)** una persona no contestó el cuestionario que representa el 4%.

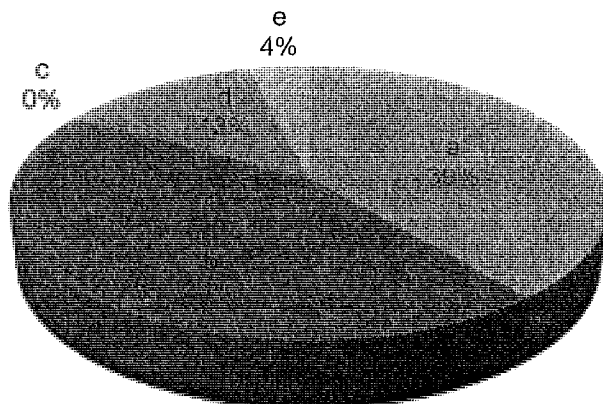
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.9 En los documentos oficiales que se emite en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo son 9 personas representan un 39% **b)** de acuerdo que son 10 personas que es el 44%, **c)** en desacuerdo ninguna persona contesto **d)** no se/no recuerdo 3 personas representa un 13%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que representa el 4%.

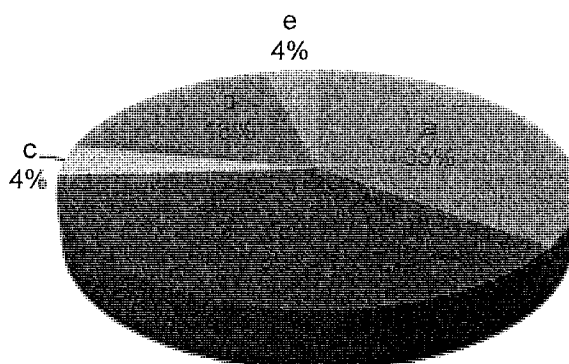
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contestó.

5.2.10 En mi institución se difunde claramente los criterios de selección de personal. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 8 personas representan un 35% **b)** de acuerdo que son 9 personas que es el 39%, **c)** en desacuerdo una persona que representa el 4%, **d)** no se/no recuerdo 4 personas representan un 18%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que representa el 4%, representación gráfica en la página siguiente.

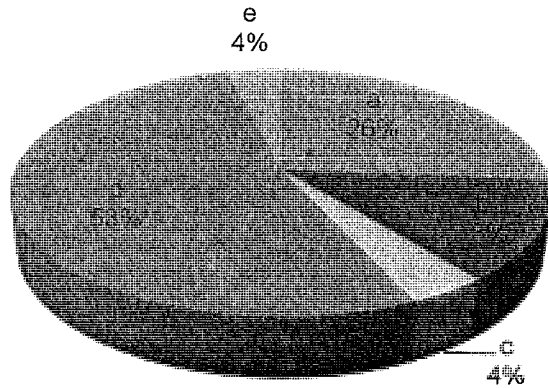
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contestó.

5.2.10 En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 6 personas representa un 26% **b)** de acuerdo que son 3 personas que es el 13%, **c)** en desacuerdo una persona que representa el 4%, **d)** no se/no recuerdo 12 personas representa un 53%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que representa el 4%.

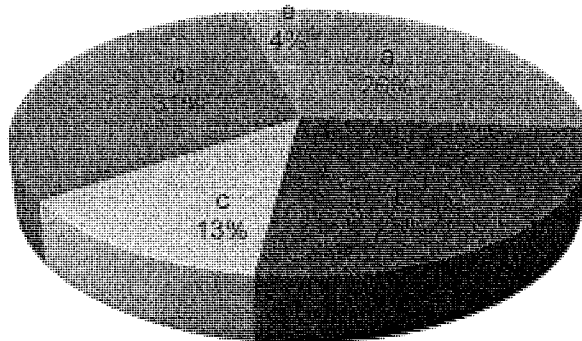
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.11 En mi institución se anuncia oportunamente las plazas disponibles. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 6 personas representan un 26% **b)** de acuerdo que son 6 personas que es el 26%, **c)** en desacuerdo 3 personas que representa el 13%, **d)** no se/no recuerdo 7 personas que es el 31%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que nos representa el 4%.

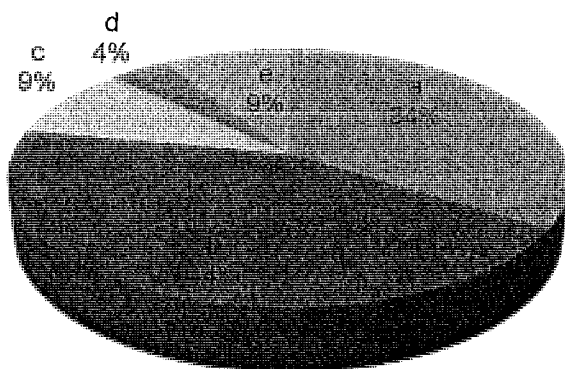
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.12 En mi institución se agentan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. Son 23 personas encuestadas 21 contestaron que representa el 91%, **a)** muy de acuerdo que son 8 personas representan un 34% **b)** de acuerdo que son 10 personas que es el 44%, **c)** en desacuerdo 2 personas que representa el 9%, **d)** no se/no recuerdo una persona que es el 4%, **e)** 2 persona no contestaron que nos representa el 9%, representación gráfica en la página siguiente.

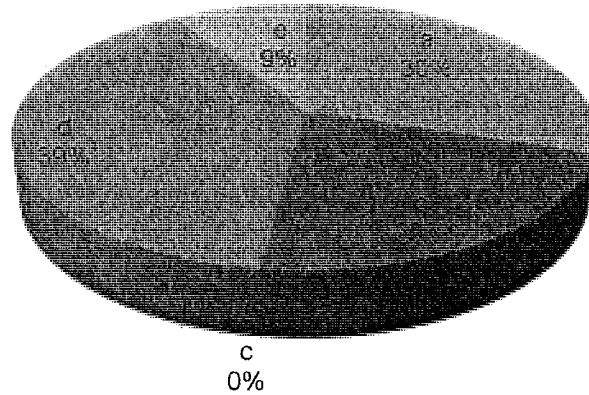
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.13 En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. Son 23 personas encuestadas 21 contestaron que representa el 91%, **a)** muy de acuerdo que son 7 personas representan un 30% **b)** de acuerdo que son 5 personas que es el 22%, **c)** en desacuerdo ninguna persona, **d)** no se/no recuerdo 9 personas que es el 39%, **e)** 2 personas no contestaron el cuestionario que representa el 9%.

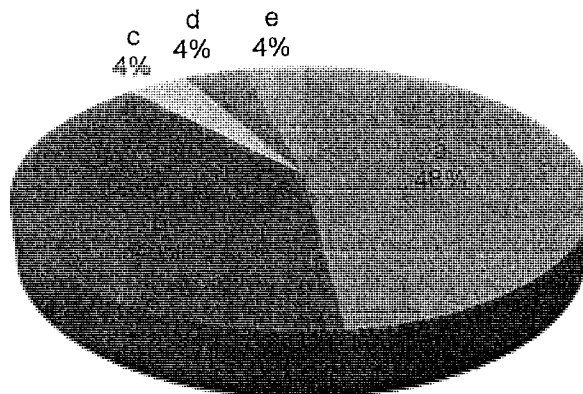
Representación grafica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.14 En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si es hombre o mujer. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 11 personas representan un 48% **b)** de acuerdo que son 9 personas que es el 40%, **c)** en desacuerdo una persona que es el 4%, **d)** no se/no recuerdo una persona que es el 4%, **e)** una persona no contestó el cuestionario que nos representa el 4%.

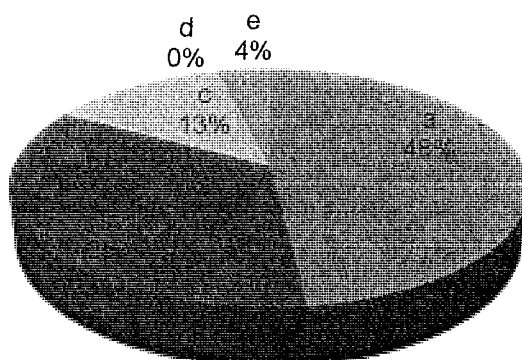
Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.14 En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres. Son 23 personas encuestadas 22 contestaron que representa el 96%, **a)** muy de acuerdo que son 11 personas representan un 48% **b)** de acuerdo que son 8 personas que es el 35%, **c)** en desacuerdo 3 personas que es el 13%, **d)** no se/no recuerdo ninguna persona **y e)** una persona no contestó el cuestionario que nos representa el 4%, la representación gráfica en la página siguiente.

Representación Gráfica

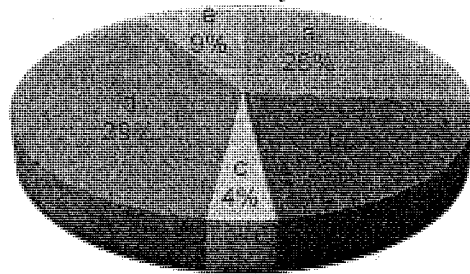


a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto.

5.2.15 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos. Son 23 personas encuestadas 21 contestaron que representa el 91%, **a)** muy de acuerdo que son 6 personas representan un 25% **b)** de acuerdo que son 5 personas que es el 22%, **c)** en desacuerdo una persona que es el 4%, **d)**

no se/no recuerdo 9 personas que es el 39% y e) 2 personas no contestaron el cuestionario que representa el 9%.

Representación Gráfica



a).- Muy de acuerdo b).- De acuerdo c).- En desacuerdo y d).- No se/No recuerdo e).- no contesto

V. CONCLUSIONES

Las observaciones descritas son conclusiones que fueron tomadas de una encuesta llevada a cabo en el municipio de Nueva Ciudad Guerrero.

La encuesta esta compuesta de 50 preguntas divididas en 5 secciones:

I.- Datos generales

II.- Identificación de aliados y construcción de consensos

III.- Contexto interno y externo

IV.- Estructura de personal

V.- Discriminación y hostigamiento sexual y laboral

Las secciones más contestadas fueron Datos generales, Identificación de aliados y construcción de consensos y Discriminación y hostigamiento, la menos contestada fue Estructura de personal.

En los datos generales llama la atención la ausencia del contralor, no tienen, y tampoco una persona responsable por el fomento del deporte los dos son muy importantes dentro de la administración, Los porcentajes de hombres y mujeres laborando es de un 70% hombres y 30% mujeres, la cual nos indica una distinción hacia las mujeres. La mayoría de las personas que laboran tienen hijos entre 3 a 4 años el cual nos indica padres jóvenes laborando entre los 26 y 35 años, la mayoría tiene nivel de estudios superior. Sin embargo, ninguno estudiando.

En la identificación de aliados y construcción de consensos, fueron de las preguntas que todos contestaron, La mayoría conocía sobre la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres con un 60%, Tienen interés por capacitarse en perspectiva de género un 69% y están dispuestos a incorporar en la Administración Pública Municipal la perspectiva de género, según la encuesta si han recibido cursos sobre género, cuando se les cuestiona si los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades todos contestaron que sí, esto nos indica una manipulación de las personas al contestar, una persona contesto que no le ha servido de nada recibir cursos de perspectiva de género y a la mayoría le ha mejorado la vida personal, esto nos indica si han tomado los cursos, están dispuestos a incorporar en la Administración Pública Municipal, están dispuestos a tener las mismas oportunidades hombres y mujeres, mas no lo aplican o no lo saben aplicar, es lo que refleja.

En el contexto interno y externo de la evaluación, la mayoría del personal (64%) ha recibido cursos de capacitación de una hasta 15 horas, sin embargo, cuando se les cuestiono que tipo de capacitación considerarían que requerían la mayoría contesto gestión administrativa, indica que solo el 27% de los encuestados les interesaría un curso sobre género esto nos indica la falta de interés.

En lo que respecta a la estructura de personal, el 64% tiene laborando en el sector publico de uno hasta 4 años, solo una persona tiene más de 16 años, la mayoría tienen

el mismo nivel o nivel mas bajo que el cargo anterior, fue de las preguntas que menos personas contestaron, solo una tiene nivel más alto, indica que no se les permite el ascenso a niveles mas altos, la mayoría fueron contratados directamente, no perciben ningún tipo de servicios como guarderías, transporte, caja de ahorros etc. El ingreso mensual oscila alrededor de 2500 a 10000 mensuales, no tienen ningún tipo de beneficio no salarial no hay pago por horas extras, vales de despensa, estímulos por productividad etc. Falta de responsabilidad por parte del Municipio.

La discriminación y hostigamiento sexual y laboral el 92% de las personas encuestadas negó haber tenido hostigamiento sexual el 8% no denunció y si denunció no quedó conforme y se han sentido discriminadas, cuando se preguntó que necesitaban para conciliar una vida mejor la mayoría contestó ayuda económica, se realizó una serie de preguntas donde tenían opción a contestar muy bien, bien, en desacuerdo y los que no sabían o no se acordaban, la pregunta que mas personas contestaron fue que se respetaba por igual las jefas como los jefes, la pregunta que estuvieron en desacuerdo fue que en su institución se utilizaba léxico no sexista en la comunicación interna y los hombres y las mujeres que tienen un mismo nivel perciben el mismo sueldo, el personal no informa sobre hostigamiento o acoso sexual ni los mecanismos para denunciar el hostigamiento o acoso sexual, por otra parte, los cursos de talleres de capacitación que otorga la institución si se consideran para promociones y ascenso.

Los cursos y talleres de transversalidad de género puede tener la mejor de las personas impartíéndolo, pero si no se hace conciencia de la importancia de ellos y de la aplicación de los mismos no tienen ningún sentido, hace falta que las autoridades tomen en cuenta este tipo de encuestas, sepan utilizar la información que refleja cada una de las secciones y preguntas que son contestadas por su personal.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer líneas básicas de acción y objetivos estratégicos para garantizar los derechos humanos de las mujeres a la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su adquisición económica.

Fomentar la cultura institucional con perspectiva de género, conocer la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran tales organizaciones, tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales

Llevar a cabo, una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública, que promueva la igualdad de género y la no discriminación, e incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo, a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Establecer horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

Crear servicios que ayuden a las actividades de las y los servidores públicos, como guarderías infantiles, aéreas de denuncia, servicios médicos, servicio de comedor, transporte, caja de ahorros, prestaciones de vivienda, becas educativas entre otros.

VII. Bibliografía

Naciones Unidas Centro de Información, consulta en línea
www.cinu.org.mx/tema/mujer/confmujer.htm

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,
consulta en línea. www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Conferencias Generales y Eventos de la Organización de Naciones Unidas consulta en
línea www.org/es/events.htm