

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

# Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Plan de Acción



Instancia Municipal  
para el Adelanto de las Mujeres

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN  | 1  |
| MARCO LEGAL INTERNACIONAL   | 2  |
| MARCO LEGAL NACIONAL  | 3  |
| MARCO LEGAL ESTATAL   | 4  |
| OBJETIVO  | 5  |
| VISIÓN, MISIÓN Y LEMA DE LA APM   | 6  |
| MARCO NORMATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES                    | 7  |
| CLIMA LABORAL   | 8  |
| COMUNICACIÓN INCLUYENTE   | 9  |
| IGUALDAD  | 10 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL   | 11 |
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR                                    | 12 |
| CAPACITACION CON PRESPECTIVA DE GÉNERO  | 13 |
| ACOSO MORAL   | 14 |
| HOSTIGAMIENTO SEXUAL  | 15 |
| ERGONOMIA   | 16 |
| CALIFICACIÓN SEGÚN FACTOR DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 17 |
| ANÁLISIS DE FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS          | 19 |
| PLAN DE ACCION  | 20 |
| CONCLUISIONES   | 31 |
| BIBLIOGRAFÍA  | 32 |

## INTRODUCCIÓN

Contar con un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, representa uno de los objetivos de la Administración Pública Municipal de Epazoyucan, Hidalgo. Para generar espacios más igualitarios a través de la implementación de estrategias y líneas de acción transversalizadas con la perspectiva de género, para generar la práctica de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la ciudadanía.

El presente documento integra:

- Los resultados de obtenidos de la aplicación de 150 cuestionarios de Cultura Institucional con Perspectiva de Género el cual contiene 11 factores para su evaluación.
- Calificación según factor del cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
- Un analisis FODA .
- Un plan de accion que atiende cada factor según su nivel de atención e integra las propuestas vertidas en los talleres y las entrevistas aplicadas.

Y pretende ser una guía para transversalizar la Perspectiva de Género a la Administración Pública Municipal alineándose al primer objetivo estratégico, en el apartado 1.4 referente a generar una igualdad real entre mujeres y hombres del Plan de Desarrollo Municipal 2012-2016

## MARCO LEGAL INTERNACIONAL

- ❖ Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- ❖ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- ❖ Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- ❖ Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- ❖ Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- ❖ Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- ❖ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- ❖ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- ❖ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- ❖ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, 1988.
- ❖ Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- ❖ Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
- ❖ Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- ❖ Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.

## MARCO LEGAL NACIONAL

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- ❖ Ley Federal del Trabajo, 1970.
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- ❖ Ley Federal de Derechos, 1981.
- ❖ Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- ❖ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- ❖ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- ❖ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- ❖ Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
- ❖ Ley y Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007-2008.
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.

## MARCO LEGAL ESTATAL

- ❖ Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Hidalgo, 1920.
- ❖ Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Órganos Descentralizados del Estado de Hidalgo, 1987.
- ❖ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, 2007.
- ❖ Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Familiar en el Estado de Hidalgo, 2007
- ❖ Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, 2008.
- ❖ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo, 2008.
- ❖ Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Hidalgo, 2010

## OBJETIVO

Contar con un diagnóstico institucional de género participativo de la Administración Pública Municipal, para incorporar estrategias que nos permitan la Transversalización del Enfoque de Género.

## METODOLOGÍA

- ❖ **Cuantitativa:** Se aplicaran 100 encuestas al personal de la APM.
- ❖ **Cualitativa:** a través de entrevistas a personas claves de la APM así como talleres y foro.

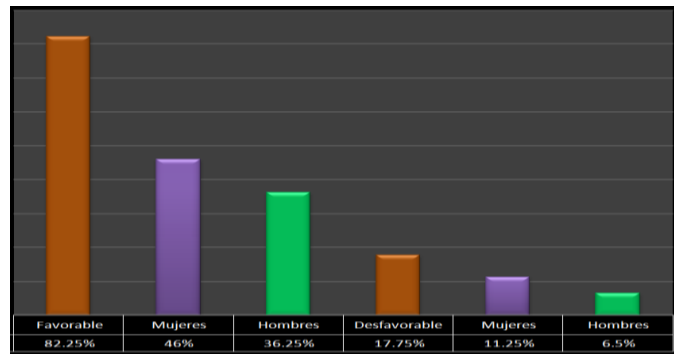
### Las dimensiones del diagnostico son:

- ❖ Visión, misión y lema de la APM
- ❖ Marco Normativo que regula la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ❖ Clima laboral
- ❖ Comunicación incluyente
- ❖ Igualdad
- ❖ Reclutamiento y selección del personal
- ❖ Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar
- ❖ Capacitación con perspectiva de género
- ❖ Acoso moral
- ❖ Hostigamiento sexual
- ❖ Ergonomía

A continuación se presentan los principales hallazgos de cada una de estas dimensiones.

## VISIÓN, MISIÓN Y LEMA DE LA APM

El 78.6% de las personas encuestadas indican que si conocen la Cultura Institucional en cuanto a Visión. Misión y Lema, de estas el 37% son mujeres y el 41.6% son hombres.



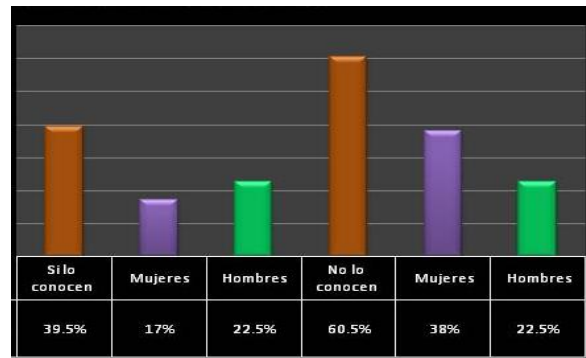
De acuerdo a las respuestas emitidas existe un mayor desconocimiento de la Visión por parte de las mujeres con un 20% a diferencia de los hombres con un 7%, al igual que en el desconocimiento de la Misión con un 18% las mujeres y el 5% los hombres. En cuanto al lema encontramos que los hombres lo conocen al 100% y las mujeres a un 86%. Estos resultados nos permiten observar que son las mujeres quienes en menor grado conocen la Visión, la Misión y el Lema de la Administración Pública Municipal.





## MARCO NORMATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El 39.5% de las personas encuestadas mencionan que si conocen el Marco Normativo que regula la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de estas el 17% son mujeres y el 22.5% son hombres. Y el 60.5% desconocen el marco normativo Esto nos muestra que existe mayor desconocimiento del Marco Normativo, de estas el 38% son mujeres y el 22.5% son hombres, lo cual nos indica que son las mujeres quienes tienen mayor desconocimiento de este.

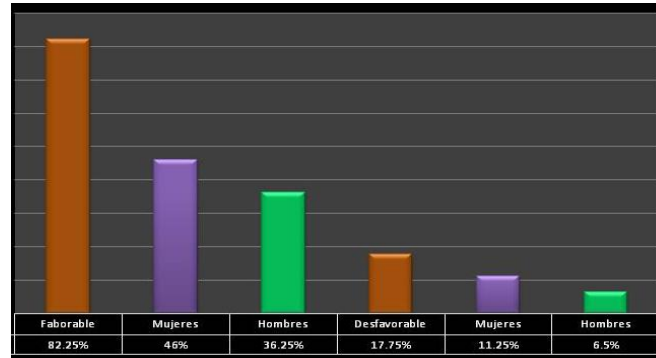


Existe un mayor conocimiento por parte de mujeres y hombres de las Reformas que se realizaron al Bando de Policía y Gobierno del Municipio que incluyen la perspectiva de género, existe menor conocimiento sobre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Hidalgo, la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Hidalgo y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo



## CLIMA LABORAL

El 82.25% de las personas encuestadas mencionan que existe un adecuado clima laboral, de estas el 46% son mujeres y el 36.25 son hombres consideran que existe un adecuado clima laboral. Y el 17.75% considera que el clima no es adecuado de estas el 11.25% son mujeres y el 6.5% son hombres.

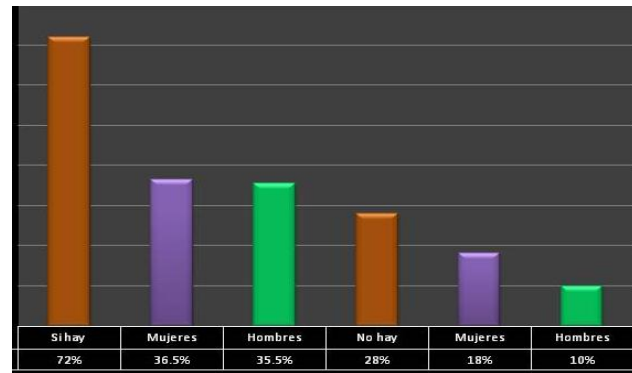


El 18% de las mujeres considera que la distribución de tareas no se da en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas y si por estereotipos de género y el 7% considera que no existe un ambiente de respeto entre mujeres y hombres por igual.



## COMUNICACIÓN INCLUYENTE

El 72% de las personas encuestadas menciono que la comunicación y los mensajes que transmite la Administración Pública Municipal están dirigidos a todas las personas sin excluir o perpetuar los roles de género, de estas el 36.5% son mujeres y el 35.5% son hombres.

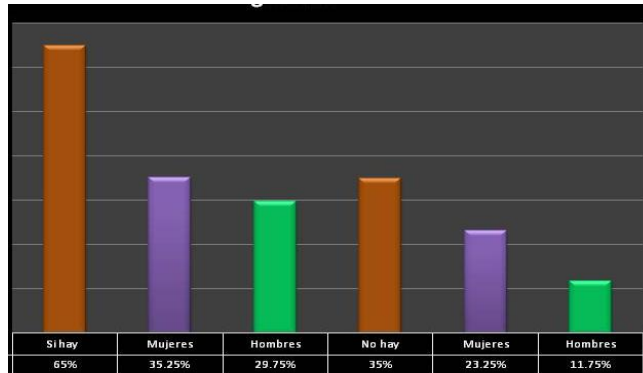


Las personas que consideran que no se utiliza un lenguaje incluyente, en mayor porcentaje se refieren a que los documentos oficiales y de publicidad que emite el ayuntamiento no manejan un lenguaje e imágenes no sexistas.



## IGUALDAD

El 65% de las personas encuestadas consideran que existe igualdad en la Administración Pública Municipal, de éstas 35.25% son mujeres y el 29.75% son hombres.

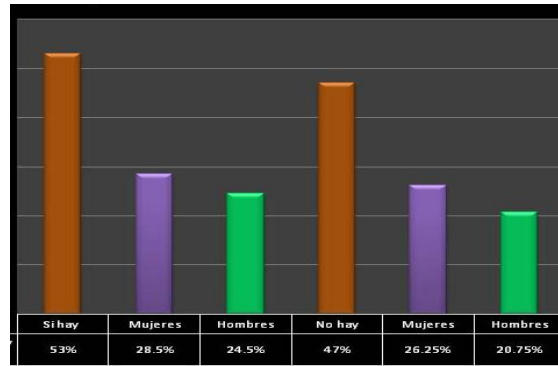


Sin embargo el indicador sobre si existe discriminación basada en motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. Refleja un 41% siendo las mujeres quienes indican esto en mayor medida con un 32% y los hombres en menor medida con un 9%. En cuanto a la igualdad en salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras y capacitación muestra que el 40% de las personas encuestadas consideran que si es igualitario, de estas el 32% son mujeres y el 8% hombres.



## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

El 53% de las personas encuestadas considera que existe igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal de este porcentaje el 28.5% son mujeres y el 24.5% son hombres. En cuanto a la difusión de las vacantes a través de convocatorias públicas el 59% de las personas encuestadas refieren que no, de estas el 39% son mujeres y el 20% hombres.

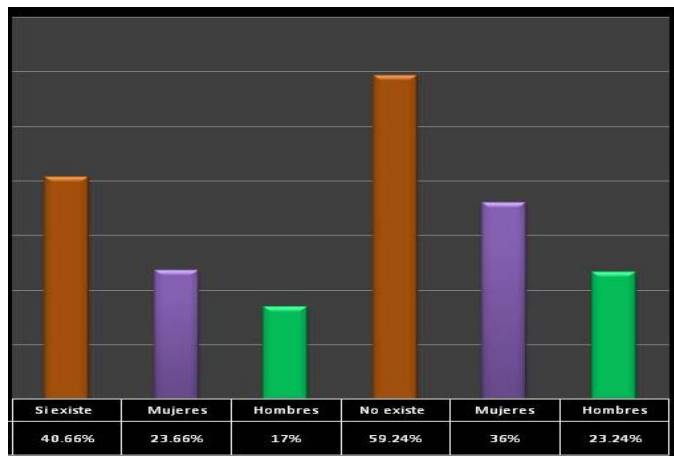


Pese a que el 53% indica que existe igualdad de oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de personal el 70% de las personas encuestas contestó que la distribución de los puestos se da de acuerdo a cargos que tradicionalmente ocupan las mujeres y los hombres, de estas el 36% son mujeres y el 34% son hombres.



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

El 40.66% de las personas encuestadas considera que existe una conciliación entre la vida laboral con la personal y familiar, de estas el 23.66 % son mujeres y el 17% son hombres. Y el 59.24% considera que no existe conciliación entre la vida laboral con la personal y familiar, de estas el 36% son mujeres y el 34.24% son hombres.

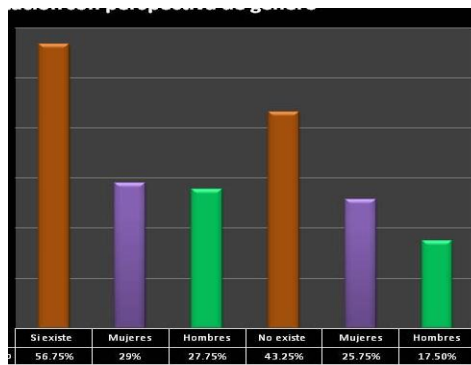


El 34% de las mujeres indicaron que no se les brinda la oportunidad de crecer dentro de la institución a diferencia de los hombres con un 19% y el 83% contestó que cambiaría de trabajo si otra institución le ofreciera un puesto similar y con el mismo ingreso, de estas el 43% son mujeres y el 40% son hombres.



## CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El 56.75% de las personas encuestadas considera que si existe capacitaciones con perspectiva de género, de estas el 29% son mujeres y el 27.75 son hombres.



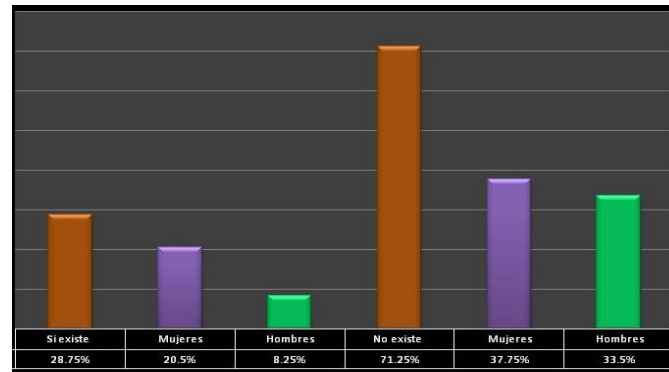
El 50% refiere que ha participado en talleres que incluyen la perspectiva de género en la institución, de estas el 32% son mujeres y el 12% don hombres.





## ACOSO MORAL

El 28.75% de las personas encuestadas refiere que existe acoso laboral, de estas el 20.5% son mujeres y el 8.25% son hombres. Y el 71.25% refieren que no existe acoso laboral de estas el 37.75% son mujeres y el 33.5% son hombres.



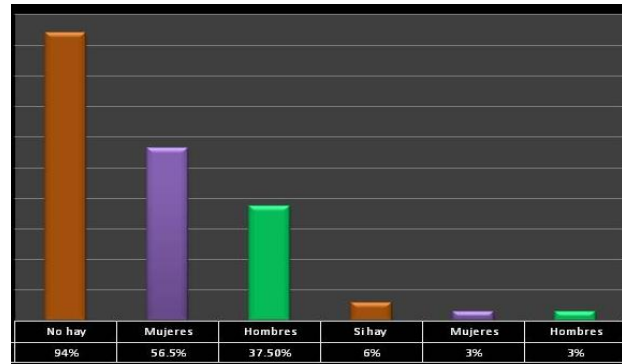
El 23% de las mujeres indica que la persona que la coordina le gira instrucciones de manera prepotente que afecta su dignidad humana a diferencia del hombres con un 9%. Y el 52% de las personas encuestadas indican que les imponen tareas y no prevén de los medios para realizarlas, de estas el 34% son mujeres y el 28% hombres.





## HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El 94% de la Población encuestada consideran que no existe el hostigamiento sexual en el ayuntamiento, de estas el 56.5% son mujeres y el 37.5 son hombres. Solo el 6% indica que si hay hostigamiento sexual, el 3% son mujeres y el 3% son hombres. La forma de hostigamiento sexual que se pondera con mayor porcentaje son las bromas ofensivas relacionadas con relaciones sexuales.

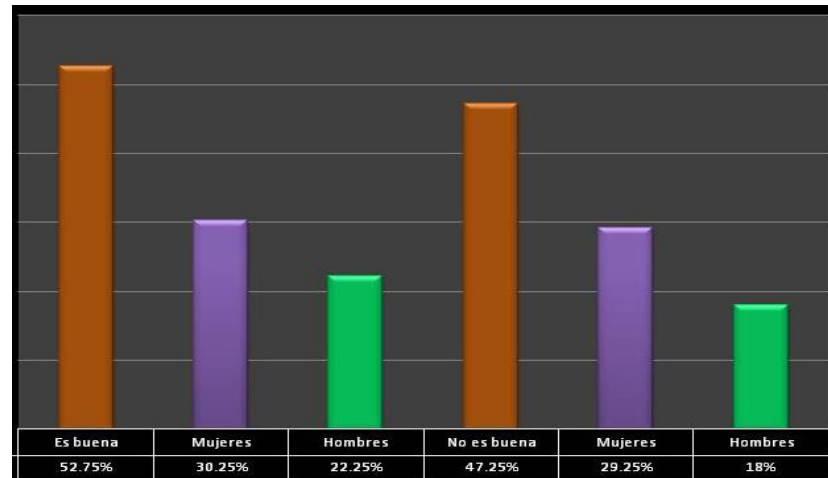


La forma de hostigamiento sexual que se pondera con un 6% son las bromas ofensivas relacionadas con relaciones sexuales.



## ERGONOMÍA

El 52.75% de las personas encuestadas consideran que las instalaciones, el mobiliario y el equipo son adecuados, de estas el 30.25% son mujeres y el 22.5% son hombres. Y el 47.25% refiere que el mobiliario, equipo e instalaciones no están en adecuadas condiciones.



El 66% refieren que el mobiliario y equipo de su área de trabajo no está en buen estado, de estas el 40% son mujeres y el 26% son hombres.



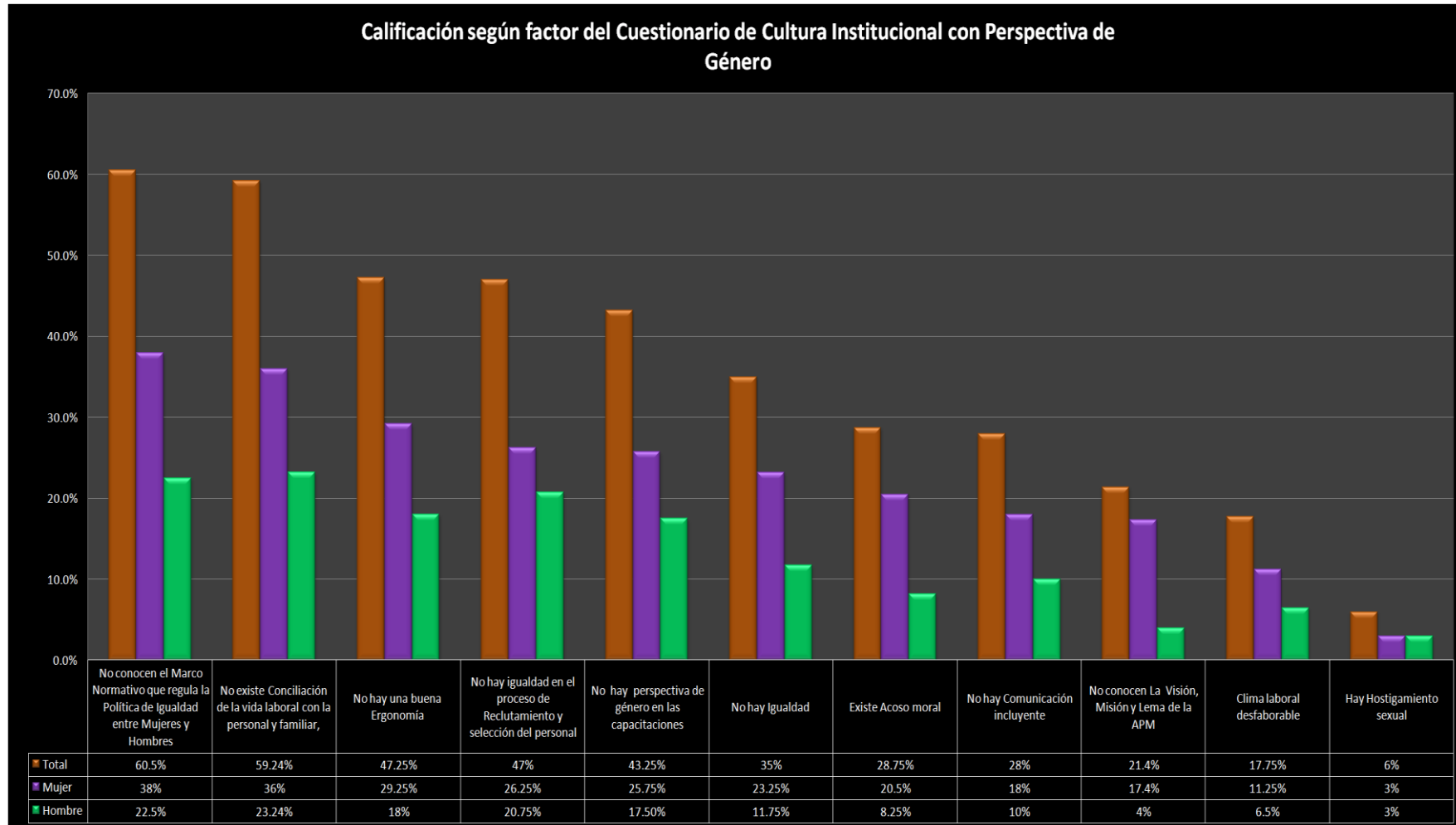
## CALIFICACIÓN SEGÚN FACTOR DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La siguiente tabla nos muestra el nivel de atención de mayor a menor los factores evaluados.

|    |  |
|----|--|
| 1  | No conocen el Marco Normativo que regula la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres |
| 2  | No existe Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar,                    |
| 3  | No hay una buena Ergonomía   |
| 4  | No hay igualdad en el proceso de Reclutamiento y selección del personal                  |
| 5  | No hay perspectiva de género en las capacitaciones                                       |
| 6  | No hay Igualdad  |
| 7  | Existe Acoso moral   |
| 8  | No hay Comunicación incluyente   |
| 9  | No conocen la Cultura institucional de la APM  |
| 10 | Clima laboral desfavorable   |
| 11 | Hay Hostigamiento sexual   |



En la siguiente gráfica podemos observar su comportamiento.



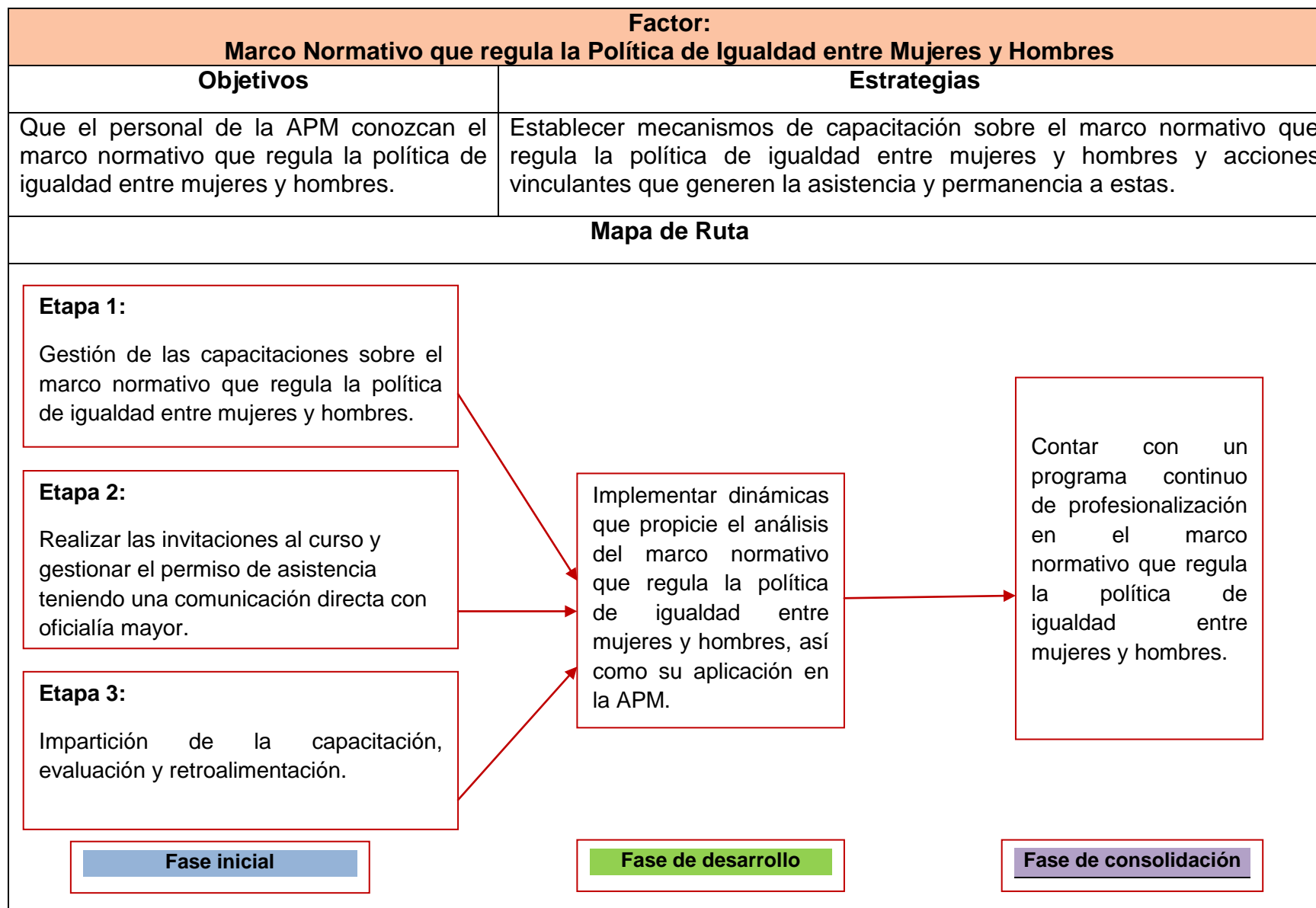
## ANÁLISIS DE FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS

| <b>Fortalezas</b>  | <b>Oportunidades</b>  |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuentan con una Instancia Municipal para el Desarrollo de las mujeres.</li><li>2. Cuentan con una Comisión de Género.</li><li>3. Cuentan con diagnósticos con perspectiva de género.</li><li>4. Conocen la Visión, Misión y Lema de la Administración Pública Municipal y esta incluye la perspectiva de Género.</li><li>5. El plan de desarrollo y El Bando de Policía y Gobierno cuenta con reformas que integran la Perspectiva de Género.</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Articular acciones cuyo objetivo sea mejorar la Cultura Institucional con Perspectiva de Género e incluyan la participación activa de todo el personal de la Administración Pública Municipal.</li><li>2. Implementar indicadores permanentes en cada uno de los factores evaluados que permitan conocer su comportamiento e implementar acciones cuando requieran de atención.</li><li>3. Gestionar capacitaciones integrales y con perspectiva de género encaminadas a potencializar el desempeño del personal.</li><li>4. Articular Acciones con la comisión de Género que favorezcan la Transversalidad de la Perspectiva de Género.</li></ol> |
| <b>Debilidades</b>   | <b>Amenazas</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. No se cuenta con el 100% del personal sensibilizado en Perspectiva de Género.</li><li>2. Existe poca voluntad política por parte del personal de la APM para incorporar la Perspectiva de Género.</li><li>3. Más de la mitad del Personal de la APM desconocen el Marco Normativo que regula la Política de Igualdad entre mujeres y hombres.</li></ol>   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Desaparición de la Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres.</li><li>2. La voluntad política de las autoridades para implementar acciones a favor de la igualdad de Género.</li><li>3. Retrocesos en los derechos de las mujeres.</li></ol>   |

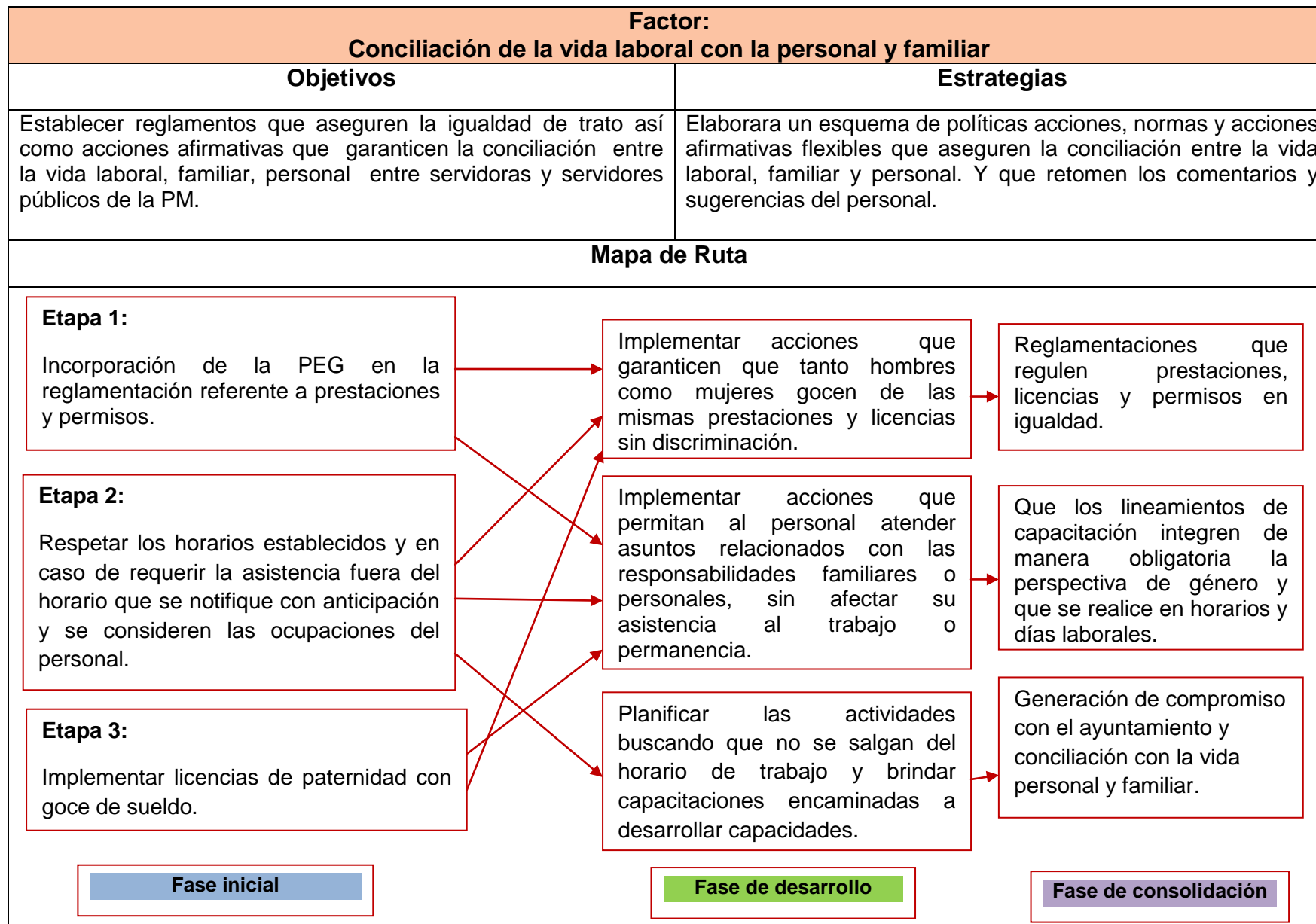
## PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción contempla dentro de su estructura los Objetivos, estrategias y Mapas de Ruta, por cada factor evaluado a continuación se enlistan de acuerdo al nivel de atención que requieren como lo indican los resultados obtenidos.

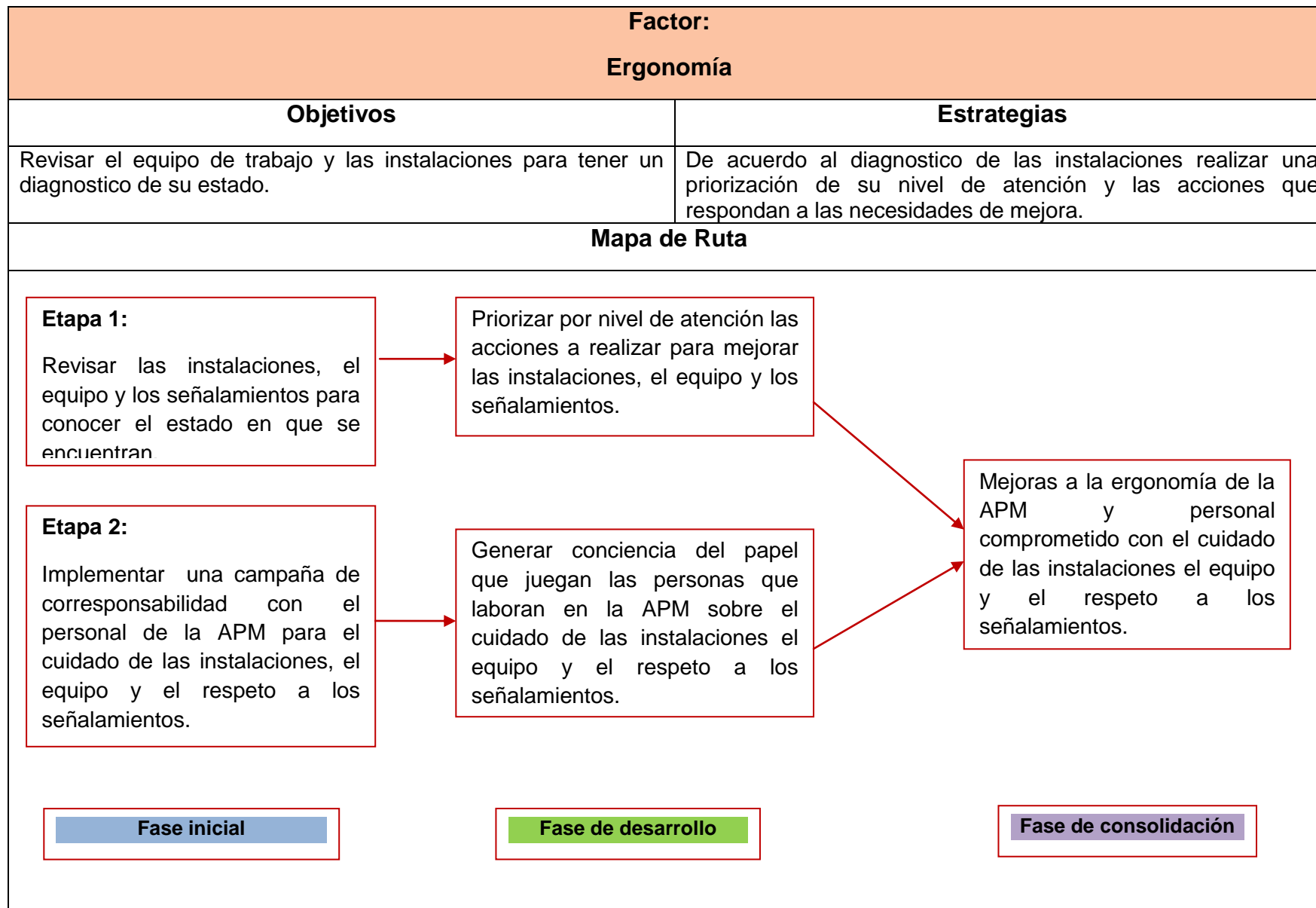


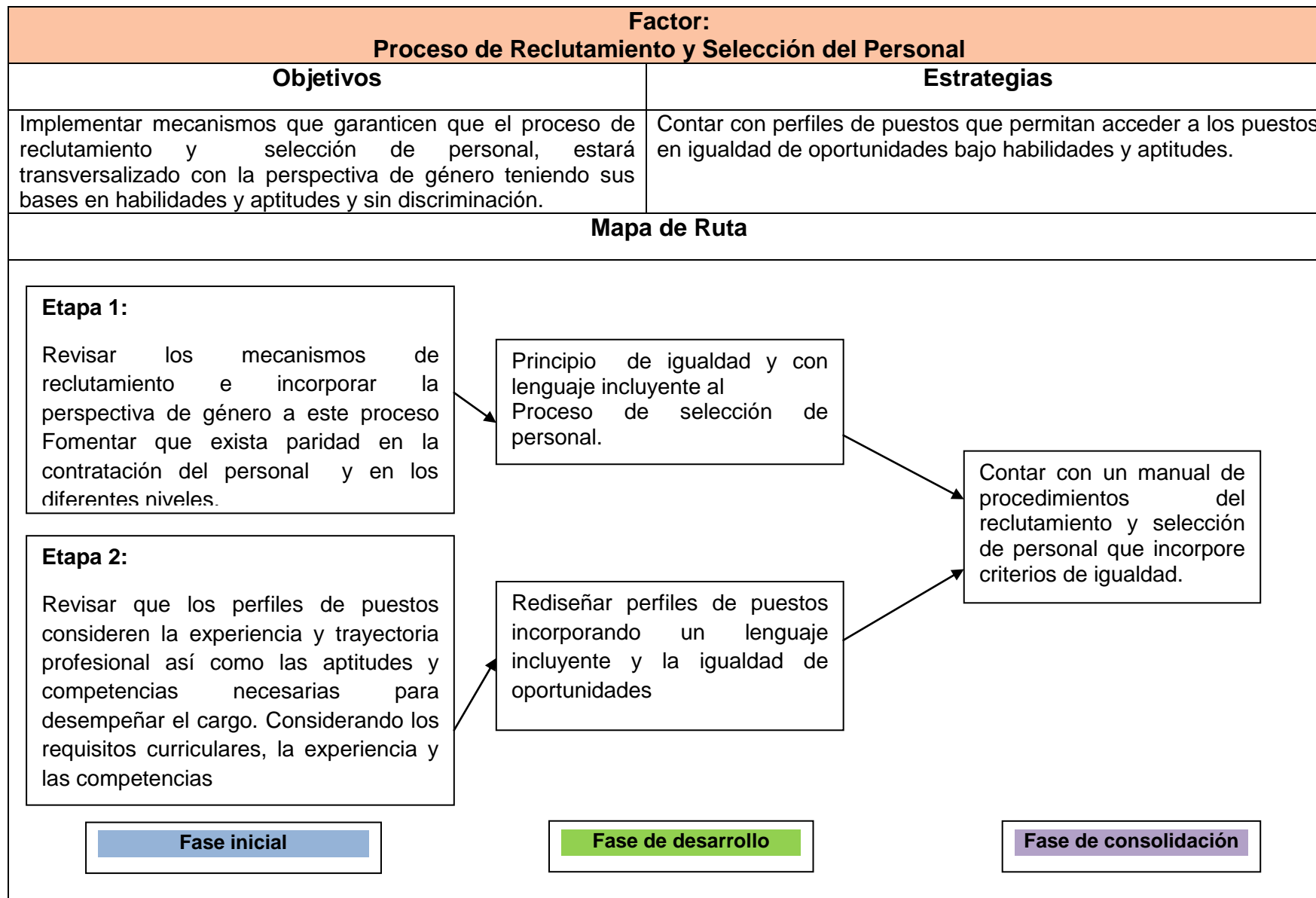


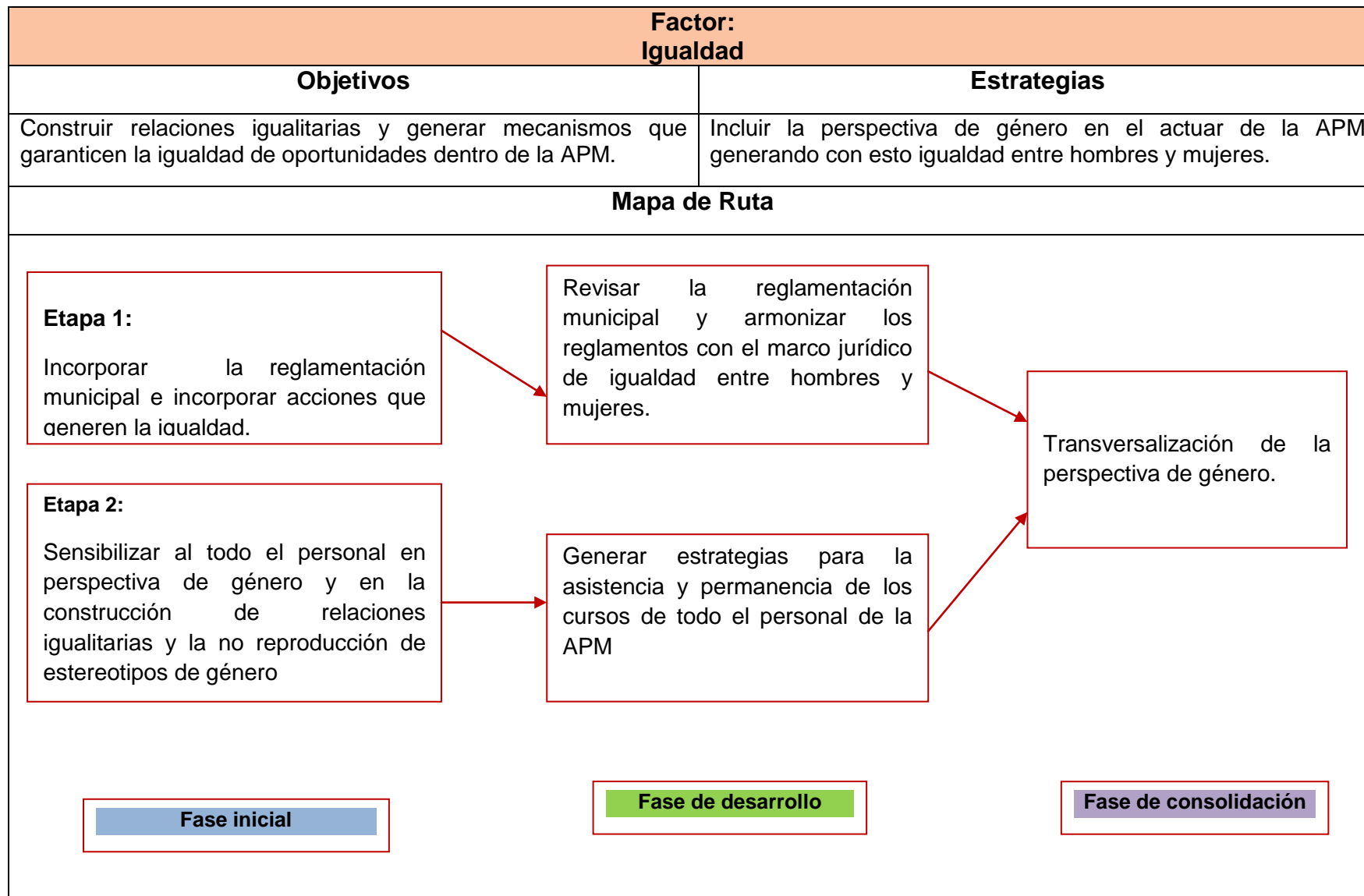


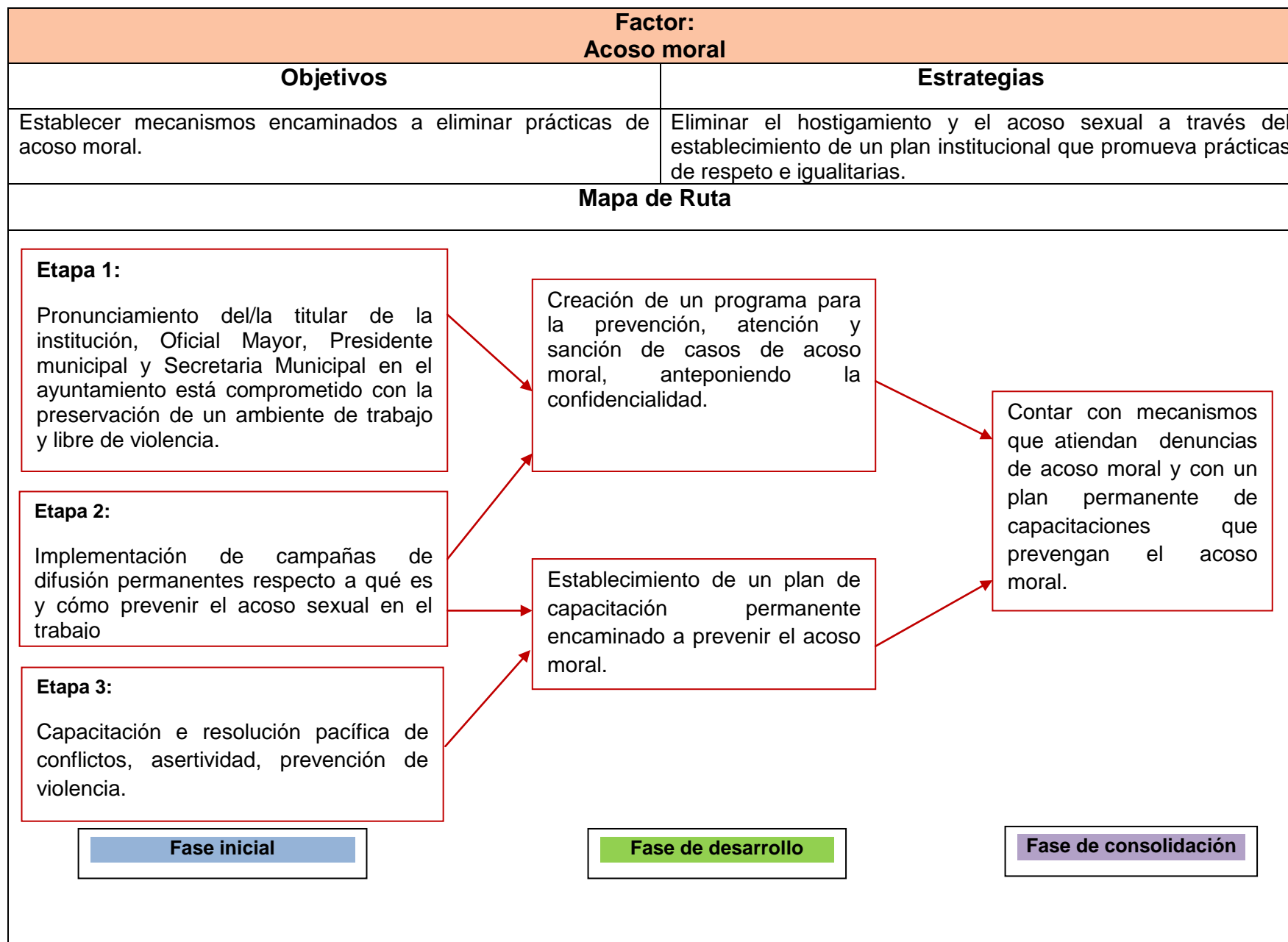


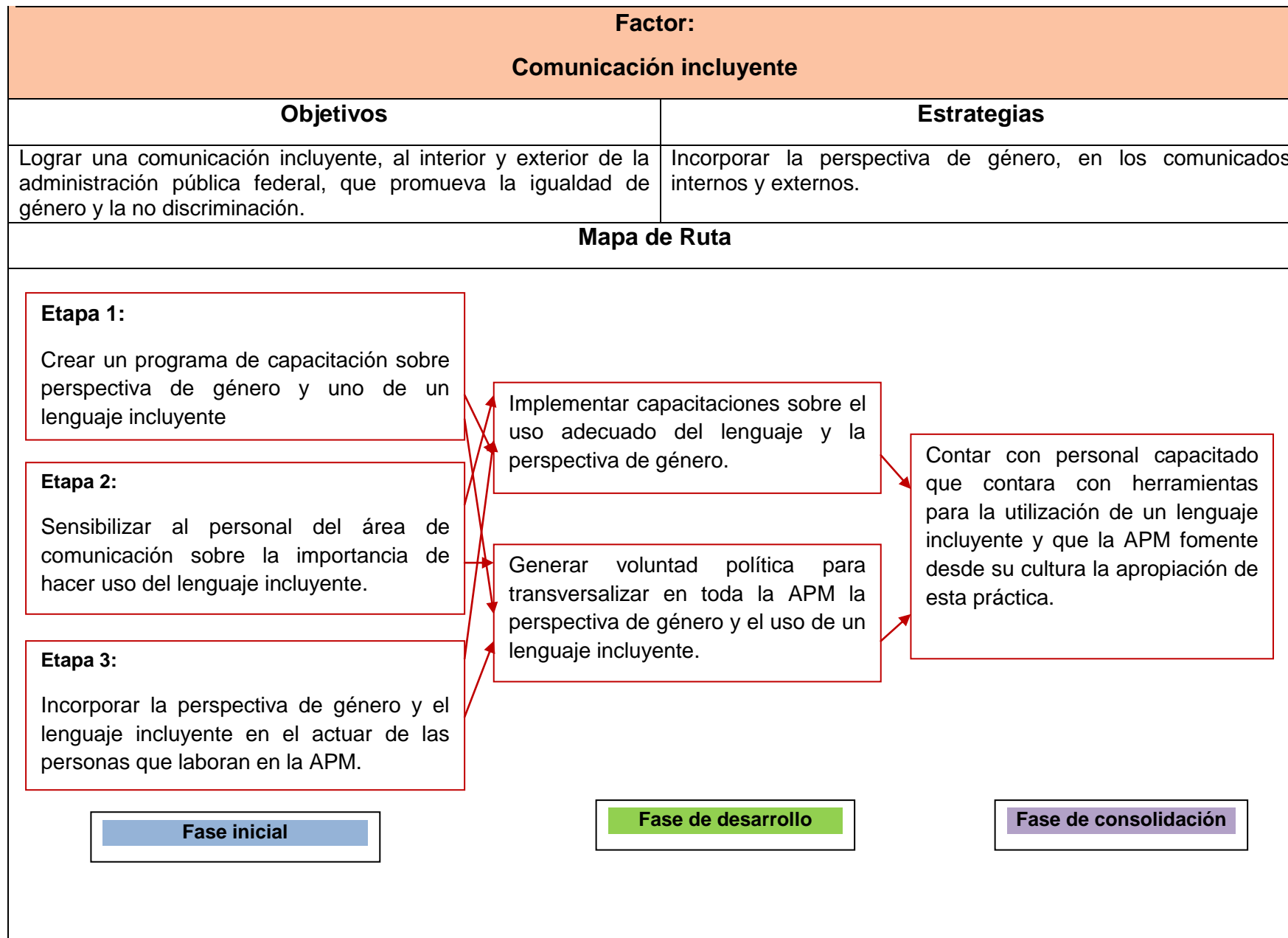


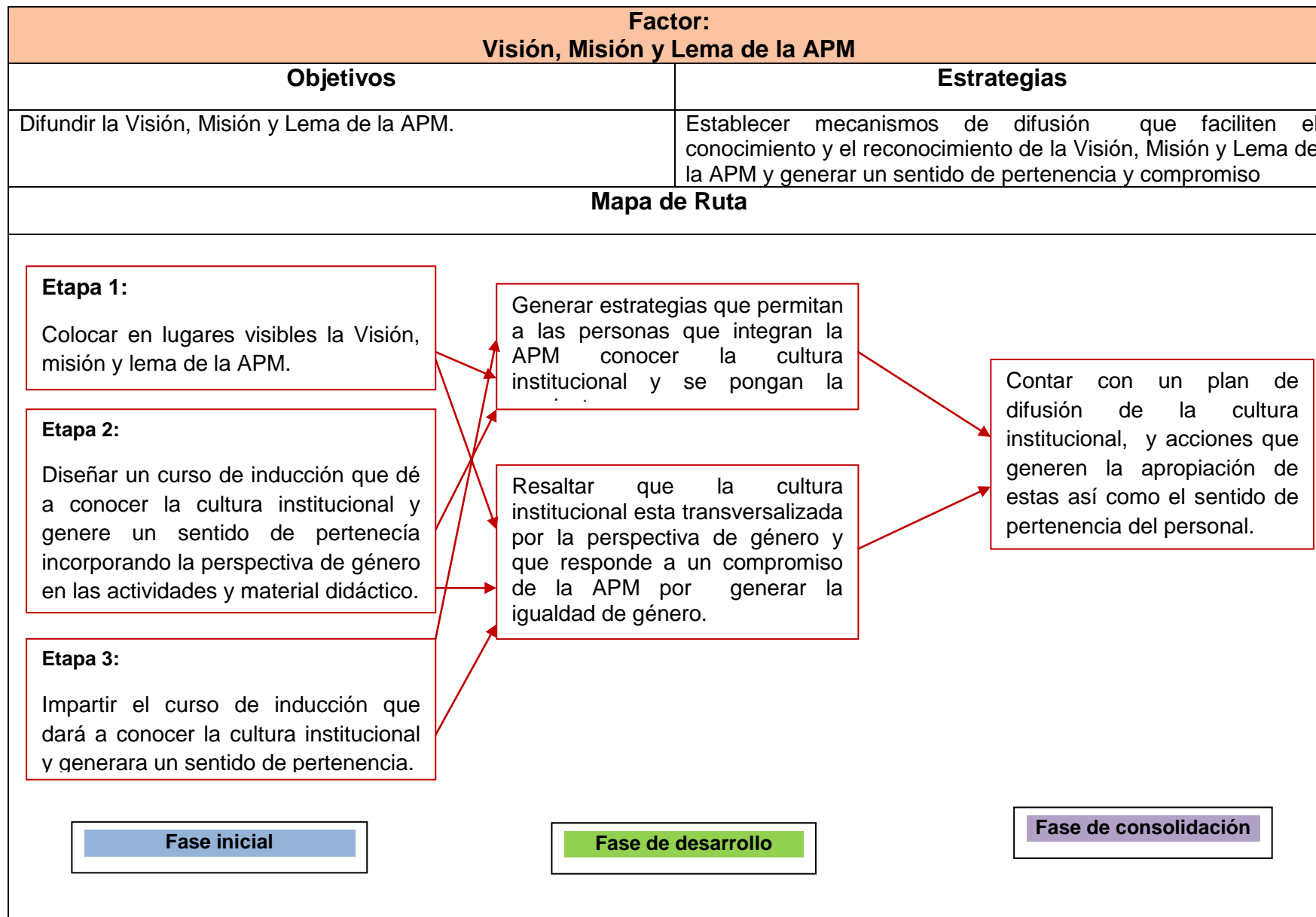


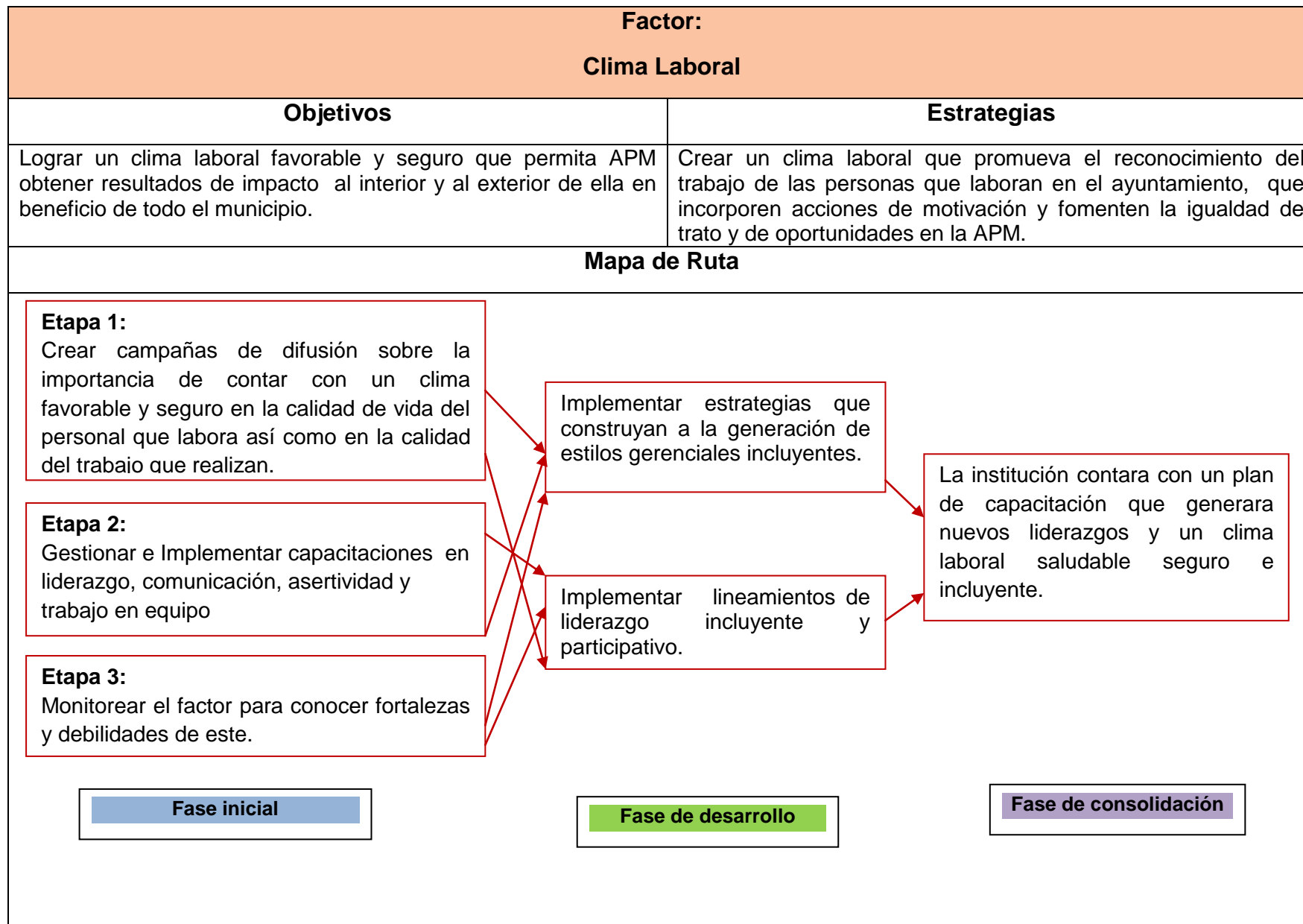
















## CONCLUSIONES

La Cultura Institucional juega un papel estratégico dentro de la administración Pública Municipal, ya que impacta directamente en las relaciones laborales y la calidad de vida de las personas que prestan sus servicios, lo cual se ve reflejado en el desempeño de sus actividades y el logro de los objetivos de la APM.

Es necesario atender las áreas de oportunidad detectadas y potenciar las fortalezas, siendo necesario un seguimiento para monitorear el comportamiento de los factores evaluados. E incorporar a las acciones al personal de la APM.

Existe interés por el personal de la APM en generar un clima laboral sano, seguro e incluyente su participación activa fue una pieza clave para el proceso de diagnóstico y generación de propuestas y líneas de acción.

Cabe resaltar que existe voluntad política para transversalizar la perspectiva de género en la APM, lo cual facilitara la implementación de las acciones aquí propuestas.

Agradecemos la participación activa y el compromiso asumido por el personal de la APM, resaltando que este documento es resultado de su trabajo en los talleres, su participación en la aplicación de encuestas y entrevistas.

.

## BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia. Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional
- Febrero, 2005
- FLACSO, Guía para la transversalización de género en el PNUD, Santiago de Chile, 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Glosario de género, México, 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, México, 2009
- Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Guía para implementar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional (PCI), México, 2010
- PNUD/UNIFEM/OPP/INMUJERES. Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, Montevideo-Uruguay, 2011
- PNUD / UNIFEM / OPP / INMUJERES. Recomendaciones para la implementación del Programa de Gestión de Calidad con Equidad, México, 2009



**"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."**

**el "INMUJERES" no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo"**