



Programa de Cultura Institucional

ÍNDICE

| | | |
|-----|---|---------|
| 1 | Introducción | 2 |
| 2 | Dimensiones Evaluadas | 4 |
| 3 | Objetivo general del programa | 6 |
| 4 | Objetivos específicos | 7 |
| 5 | Metas | 8 |
| 5.1 | Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad: | 9 |
| 6 | Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Administración Estatal | 10 |
| 6.1 | Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo | |
| 6.2 | Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal | 11 |
| 7 | Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal | 18 |
| 7.1 | Políticas y deberes institucionales | 22 |
| 7.2 | Clima laboral | 26 |
| 7.3 | Comunicación incluyente | 29 |
| 7.4 | Selección de personal | 31 |
| 7.5 | Salarios y prestaciones | 33 |
| 7.6 | Promoción vertical y horizontal | 35 |
| 7.7 | Capacitación y formación profesional | 37 |
| 7.8 | Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | 40 |
| 7.9 | Hostigamiento y acoso sexual | 42 |
| 8. | Interpretación cualitativa | 47 – 56 |
| 8.- | Planes de acción de Cultura institucional | 57 – 65 |
| 9.- | Conclusiones | 66 |



Programa de Cultura Institucional

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Cultura Institucional representa una estrategia para transformar las instituciones públicas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

Uno de los principales objetivos del el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, es promover y fomentar las condiciones que posibiliten en el estado, una sociedad libre de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El presente programa busca desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres con respeto pleno a sus derechos humanos, que se refleje tanto en el quehacer institucional de todas y cada una de las dependencias y entidades, como a través de las prácticas cotidianas de las y los servidores públicos, tanto en el desarrollo de sus funciones como en su vida diaria.

Para realizar el presente programa se aplicó un cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género que permitió conocer la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran las dependencias Públicas del estado.

De esta manera, se confirmó con datos específicos la persistencia de desigualdad y discriminación, tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales, como en los procesos y la cultura institucional, pero también que hay mujeres y hombres dispuestos a transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las instituciones.

Derivado de los resultados de la encuesta y se establece el presente programa el cual representa una de las estrategias para transformar las instituciones públicas estatales en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.



Programa de Cultura Institucional

La institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental a través del PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la Administración Pública Estatal (APE) y las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

EL PCI plantea nueve objetivos estratégicos: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guía la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

En consecuencia el Programa de Cultura Institucional deberá marcar el quehacer de las personas que están en el gobierno: la planeación y ejecución de programas institucionales con perspectiva de género; así como el trato con equidad y no discriminación; lograr una comunicación incluyente que promueva la igualdad de género; lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación; contar con una administración pública donde los salarios y prestaciones se otorguen de manera transparente; asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical y horizontal que propicien la creación y el desarrollo de capacidades; lograr que la capacitación y profesionalización estén al alcance de todas y todos; garantizar la corresponsabilidad del estado en la conciliación de la vida familiar y laboral del personal; y establecer mecanismos de denuncia para eliminar las prácticas de hostigamiento y acoso laboral, son el objetivo a alcanzar del Programa de Cultura Institucional.



Programa de Cultura Institucional

2. DIMENSIONES EVALUADAS

Los puntos en los que se enfocó la encuesta, buscó medir los mismos apartados contenidos en el Programa de Cultura Institucional (PCI), es por ello que se describen a continuación cada uno de los mismos.

Políticas y deberes institucionales:

Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Clima laboral:

Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

Comunicación incluyente:

Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Selección de personal:

Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.



Programa de Cultura Institucional

Salarios y prestaciones:

Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Promoción vertical y horizontal:

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Capacitación y formación profesional:

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

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:

Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Hostigamiento y acoso sexual:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.



Programa de Cultura Institucional

3. Objetivo general del programa

Buscar el desarrollo de la igualdad de oportunidades en la administración pública estatal con el propósito de que todas y todos los servidores públicos mejoren significativamente su calidad de vida., por medio de la igualdad de oportunidades, no discriminación y la eliminación de cualquier tipo de acoso y/o Hostigamiento



Programa de Cultura Institucional

4. Objetivos específicos

- Establecer acciones con perspectiva de género, concretas y viables, para desarrollar integralmente los recursos humanos de la administración pública estatal.
- Implementar diversas medidas que impacten directamente en el nivel de vida de las y los servidores, a fin de contribuir a satisfacer sus necesidades de desarrollo profesional y personal sobre la base de equidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Acelerar el avance de las mujeres y disminuir el tiempo en que puede cerrarse la brecha que las separa de los hombres para tener las mismas condiciones laborales y lograr una cultura institucional en cuya práctica se observe cotidianamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Transversalizar la perspectiva de género e impulsar la creación de mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Fortalecer la cultura institucional y los procesos de gestión a favor de la igualdad y equidad de género.



Programa de Cultura Institucional

5. Metas

- Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de comunicación social del Gobierno del Estado.
- Promover y sensibilizar a los mandos medios y superiores sobre liderazgos incluyentes y crear un clima laboral sin discriminación de ningún tipo.
- Garantizar la transparencia en los procesos de difusión de vacantes y selección de personal.
- Generar acciones que promuevan el acceso y participación de las mujeres en diferentes puestos afines a su especialidad que coadyuven a su desarrollo profesional.
- Crear y mantener los mecanismos para lograr la promoción vertical y horizontal libre de discriminación directa e indirecta.
- Crear y difundir procedimientos de selección y ascensos equitativos y transparentes, con perspectiva de género.
- Desarrollar un mecanismo para la atención de conductas en contra del Hostigamiento y acosos sexual en las dependencias del estado



Programa de Cultura Institucional

5.1 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:

Con el propósito de fortalecer de manera objetiva la metodología de calificación se proponen la siguiente consideración para interpretar las calificaciones obtenidas según los rangos obtenidos:





Programa de Cultura Institucional

6 Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Administración Estatal

Apegándonos al Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal de 2009, se establece los criterios para llevar a cabo la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, con del principal objetivo de tener un panorama sobre la perspectiva que las funcionarias y funcionarios tienen en relación a las políticas encaminadas a promover e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Estatal.

Como se ha mencionado con anterioridad, el cuestionario se aplicó durante el mes de noviembre de 2011 a personal de las 17 Secretarías del Gobierno Estatal, conforme a la muestra seleccionada. Sin embargo, algunas secretarías por decisión propia ampliaron la muestra, de tal manera que tuvo participación de 475 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 288 son mujeres (60.6%) y 187 hombres (39.4%).

Los puntos en los que se enfocó la encuesta, buscó medir los mismos apartados contenidos en el Programa de Cultura Institucional (PCI), es por ello que se describen a continuación cada uno de los mismos.

- 1. Políticas y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2. Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- 3. Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.



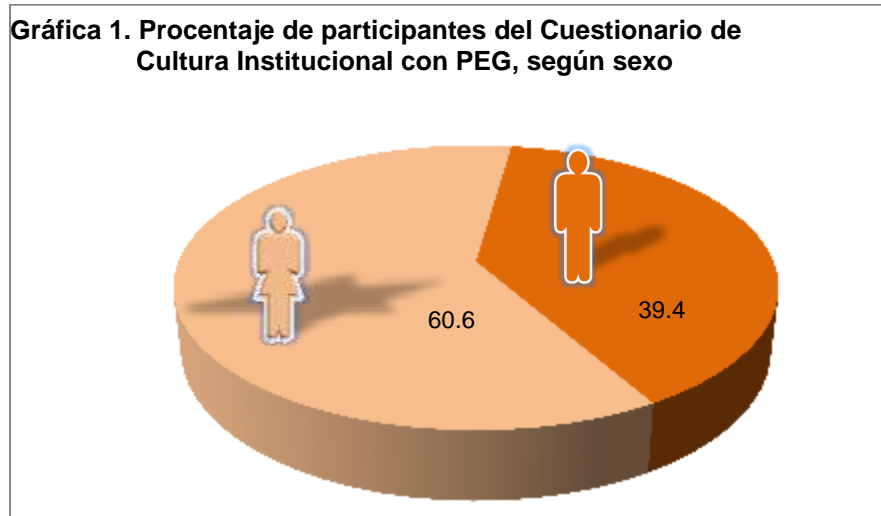
Programa de Cultura Institucional

4. **Selección de personal:** Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
5. **Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
6. **Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. **Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
8. **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
9. **Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.



Programa de Cultura Institucional

Los resultados obtenidos se presentan desagregando los factores evaluados tanto por mujeres y hombres (véase Gráfica 1).



Se solicitó a las dependencias estatales distribuir las encuestas de manera equitativa, es decir 50% mujeres y 50% hombres, sin embargo la proporción fue mayor para las primeras ya que representaron 60.6% del total, dando un índice de feminidad de 154 mujeres por cada 100 hombres. Hay que mencionar que no se contaba con el universo total de trabajadores dividido por sexo.



Programa de Cultura Institucional

6.1 Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo

Como se observa en el cuadro siguiente, en la gran mayoría de las instituciones, fueron las mujeres que mayor participación tuvieron en este estudio, ya que de manera general la razón de participación femenina fue de 15 mujeres por cada 10 hombres.

Porcentaje de encuestados por institución según sexo

| Institución | Total | Hombres | | Mujeres | |
|---|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | | Absolutos | % | Absolutos | % |
| Total | 475 | 187 | 39.4 | 288 | 60.6 |
| 1. Secretaría de Gobierno | 23 | 12 | 52.2 | 11 | 47.8 |
| 2. Secretaría de Desarrollo Social y Regional | 8 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 |
| 3. Secretaría de Finanzas | 24 | 11 | 45.8 | 13 | 54.2 |
| 4. Secretaría de la Contraloría | 10 | 4 | 40.0 | 6 | 60.0 |
| 5. Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial | 12 | 6 | 50.0 | 6 | 50.0 |
| 6. Secretaría de Desarrollo Rural | 11 | 5 | 45.5 | 6 | 54.5 |
| 7. Secretaría de Pesca y Acuicultura | 6 | 3 | 50.0 | 3 | 50.0 |
| 8. Secretaría de Medio Ambiente y Aprovechamiento Sustentable | 9 | 0 | 0.0 | 9 | 100.0 |
| 9. Secretaría de Educación | 54 | 28 | 51.9 | 26 | 48.1 |
| 10. Secretaría de Cultura | 69 | 21 | 30.4 | 48 | 69.6 |
| 11. Secretaría de Salud | 16 | 5 | 31.3 | 11 | 68.8 |
| 12. Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas | 37 | 0 | 0.0 | 37 | 100.0 |
| 13. Secretaría de Turismo | 6 | 3 | 50.0 | 3 | 50.0 |
| 14. Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad | 89 | 45 | 50.6 | 44 | 49.4 |

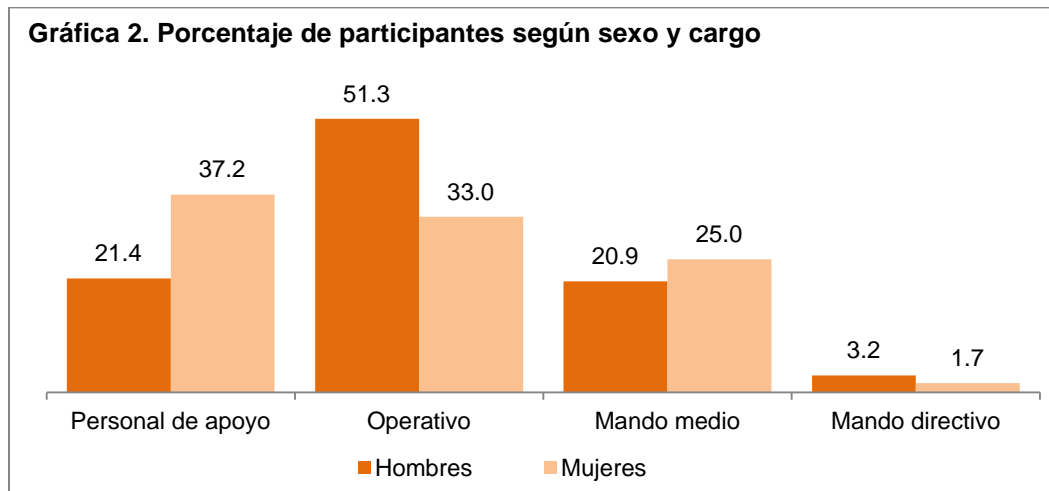


Programa de Cultura Institucional

| | | | | | |
|--|----|----|------|----|------|
| 15. Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental | 19 | 9 | 31.3 | 9 | 68.8 |
| 16. Procuraduría General de Justicia | 41 | 19 | 46.3 | 22 | 53.7 |
| 17. Instituto Estatal de la Mujer | 24 | 6 | 25.0 | 18 | 75.0 |
| 18. Secretaría Particular | 17 | 8 | 31.3 | 9 | 68.8 |

En el caso de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas, se observa que de las 37 encuestas, el 100% respondió por personal mujeres, aún y cuando se solicitó que la distribución de las mismas fuera de manera equitativa.

El proceso de levantamiento contemplaba la participación del personal de nivel operativo, de apoyo así como de los mandos medios y superiores. En la Gráfica 2 tenemos que las mujeres reportan mayor porcentaje en el nivel de personal de apoyo (37.2%), seguido del operativo (33.0%), en tanto que en el nivel de mando medio superan en 4.1 puntos al porcentaje de los hombres (20.9%), además, de que de 100 servidores públicos 51 son personal operativo.



En el caso particular del mando directivo, los hombres (3.2%) casi duplican en porcentaje el valor de las mujeres (1.7%), lo cual significa que aunque en menor proporción la inclusión de ellas en este nivel de responsabilidad también es considerable.



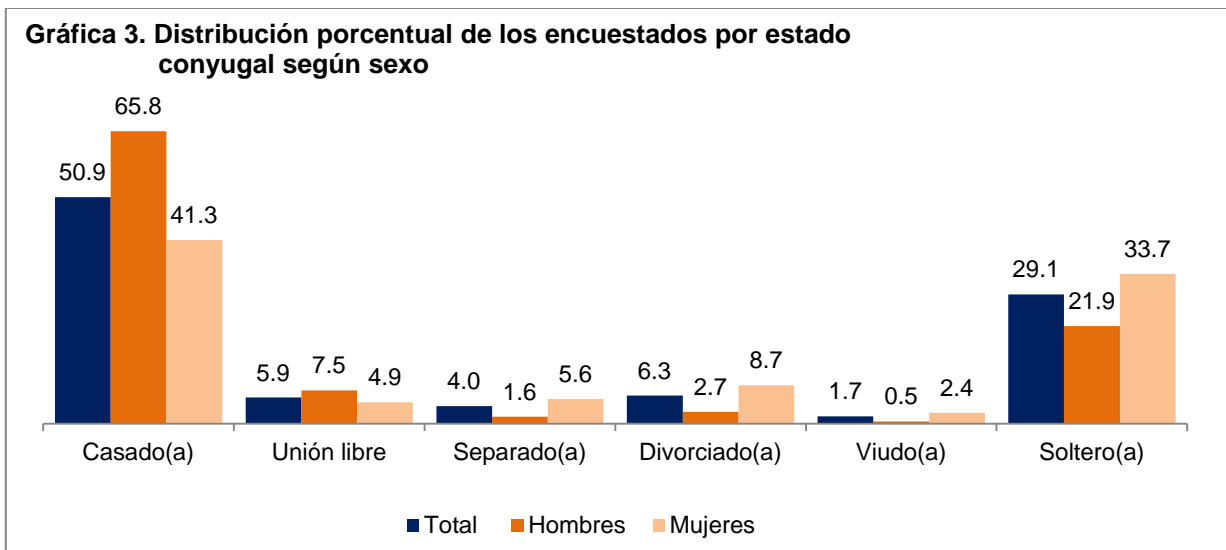
Programa de Cultura Institucional

6.2 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal

El cuestionario incluyó preguntas dirigidas a conocer aspectos sociodemográficos de los entrevistados, esto con la finalidad de conocer las características de la población sujeta de estudio.

Las secretarías que por su cantidad de personal fueron las que mayor número de encuestas levantaron fueron la Secretaría de Seguridad Pública y Protección (18.7%), la Secretaría de Cultura (14.5%), la Secretaría de Educación (11.4%) y la Procuraduría General de Justicia (8.6%). Se debe precisar que a la secretaría de Cultura se le entregaron tan solo 13 cuestionarios y por criterio propio las replicaron para enviar un total de 69 instrumentos.

En promedio, el número de hijas e hijos es de 1.4, en tanto que el 30.7% mencionó que no tienen hijas e hijos y 30.3% tienen dos hijos, mientras que 22.9 por ciento cuentan con tan sólo un hijo. De la población encuestada, 46.7% son jefes de familia, y de estos cinco de cada diez son mujeres.



Según el estado civil se tiene que el 56.8% mantienen una relación actual (50.9% casados y 5.9 en unión libre) siendo los hombres que tienen el mayor porcentaje (73.3%), en tanto que las personas que son solteras o tuvieron alguna relación (separadas, viudas o divorciadas)

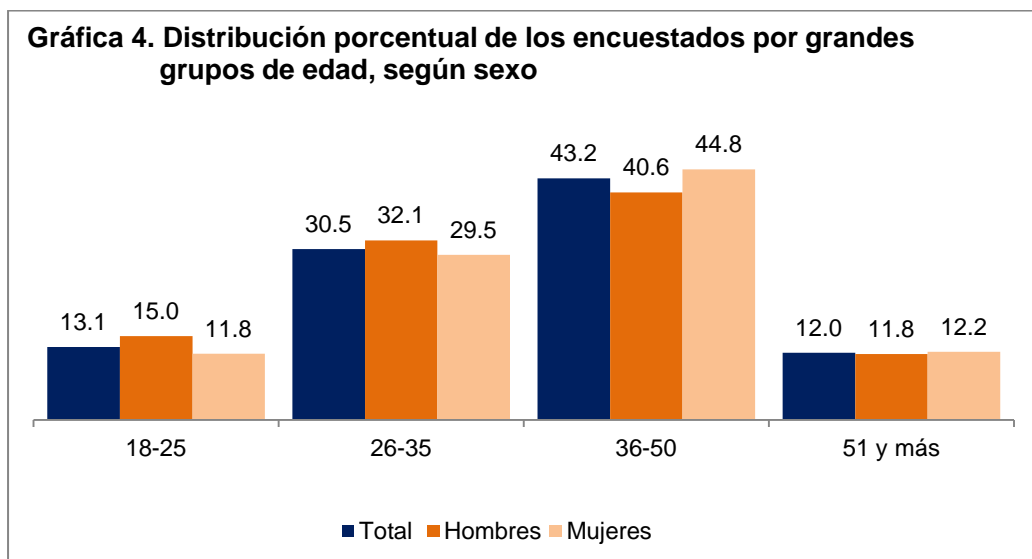


Programa de Cultura Institucional

representan 41.1%, donde poco más del 50 por ciento de las mujeres están en esta condición.

La edad promedio de la población encuestada es de 38 años tanto en hombres como en mujeres, lo cual es un indicativo de que es una población madura, y que están en un camino próximo a la jubilación.

Por grandes grupos de edad, observamos que 43.2% de la población encuestada (40.6% hombres, 44.8% mujeres) se encuentra entre 36 a 50 años; 30.5% tienen entre 26 y 35 años de edad y 13.1% son menores de 25 años, es por ello que los mayores porcentajes se ubican en las edades productivas.

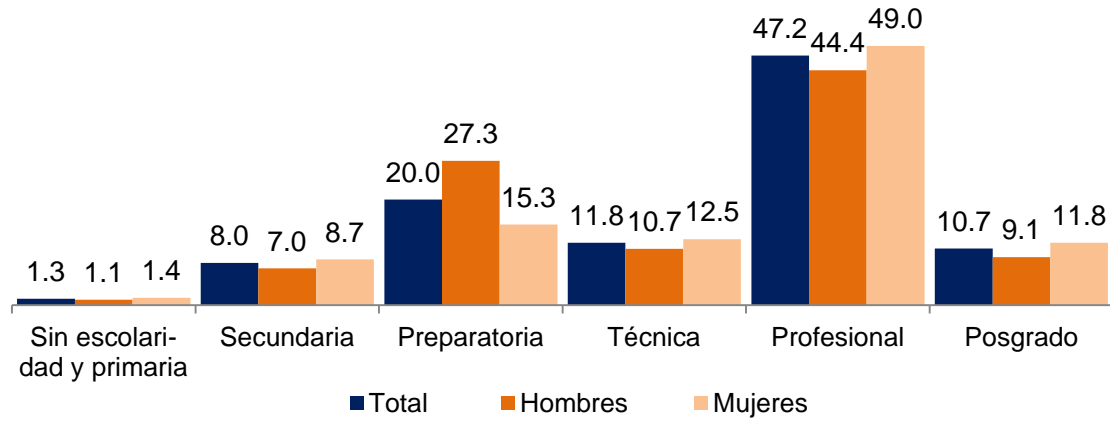


El nivel de estudios nos da un parámetro para conocer el grado de preparación y formación académica de los entrevistados. De cada 100 encuestados, 47 cuentan con licenciatura, donde el porcentaje de mujeres es 49.0%, y 44.4% en los hombres, además, con estudios de posgrado se registraron 10.7%, siendo de 11.8% mujeres y 9.1%n hombres. Los valores nos señalan que las mujeres reportan mayor preparación académica que los hombres, ya que los superan en 7.3 puntos porcentuales en los estudios superiores.



Programa de Cultura Institucional

Gráfica 5. Distribución porcentual de los encuestados por nivel de escolaridad según sexo



Además de manera generalizada se tiene que el personal perteneciente a la administración pública estatal cuenta con una mejor formación académica, ya que cerca del 90.0% cuentan con estudios de nivel medio superior y superior, donde 89 de cada 100 mujeres y 91 de cada 100 hombres están en esta condición (Gráfica 5).

Como dato adicional, se tiene que 60.4% del total de encuestados tiene menos de 11 años laborando en la secretaría en la que se encuentra actualmente, por sexo, las mujeres representan en ese mismo grupo 58.7% y los hombres 63.1 por ciento,

Que propiedad disponen los servidores públicos permitió saber que 46.9% tienen vehículo (mujeres 44.4%, hombres 50.8%) en tanto que 55.6% cuenta con casa o departamento propio (mujeres 54.5%, hombres 57.2%), de los cuales 54.7 y 50.4% respectivamente también tienen menos de 11 años laborando en la secretaría.

Al desagregar por sexo tenemos que los porcentajes de mujeres en esa condición fue de 60.2% y 51%, en tanto que los hombres reportaron 47.4% y 49.5% por ciento en el mismo orden.



Programa de Cultura Institucional

7. Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal

A fin de obtener los valores por cada una de las preguntas, se midieron los factores considerando una escala de 0 a 100, ponderando las respuestas conforme a la tabla siguiente:

| Respuesta | Ponderador |
|-------------------------------------|------------|
| 1. Muy de acuerdo | 100.0 |
| 2. Algo de acuerdo | 83.3 |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 16.7 |
| 4. Algo en desacuerdo | 50.0 |
| 5. Muy en desacuerdo | 33.3 |
| 6. No deseo contestar esta pregunta | 16.7 |

De esta manera se podía dar una calificación baja para las respuestas negativas y valores altos para las positivas. Por tal motivo para alcanzar una puntuación de 100, era necesario que todas los entrevistados hayan escogido la respuesta No. 1, es por ello que los factores de ponderación, se multiplicaban por las frecuencias para obtener una calificación, la cual se divide entre el número de entrevistas.

Para caso más práctico nos referiremos a un ejemplo sencillo, nos referiremos a la pregunta número 32 que se detalla en el cuadro de abajo. Se han identificado las columnas para identificar de la "A" a la "C" las frecuencias obtenidas, en la columna "D" se coloca el ponderador correspondiente. Las siguientes columnas se multiplica la frecuencia por el ponderador respectivo, dichos valores se suman y se dividen entre el número de encuestados, es por ello que la calificación general de esta pregunta queda en 82.4% total, 84.8% hombres y 80.9% mujeres.



Programa de Cultura Institucional

32. ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?

| Calificación | A | B | C | D | A*D | B*D | C*D | |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|---|-------------|-------------|---------------|---------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Ponderador | Total | Hombres | Mujeres | |
| Total general | 475 | 187 | 288 | | | | | |
| | | | | | 25 | | | |
| 1. Muy de acuerdo | 251 | 109 | 142 | 100.0 | 100 | 10 900 | 14 200 | |
| 2. Algo de acuerdo | 108 | 40 | 68 | 83.3 | 8 996 | 3 332 | 5 664 | |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 38 | 14 | 24 | 66.7 | 2 535 | 934 | 1 601 | |
| 4. Algo en desacuerdo | 25 | 5 | 20 | 50.0 | 1 250 | 250 | 1 000 | |
| 5. Muy en desacuerdo | 23 | 7 | 16 | 33.3 | 766 | 233 | 533 | |
| 6. No deseo contestar esta pregunta | 30 | 12 | 18 | 16.7 | 501 | 200 | 301 | |
| | | | | Suma de valores | 39 | 148 | 15 849 | 23 299 |
| | | | | Se divide el la suma/total de encuestados | 82.4 | 84.8 | 80.9 | |

Dichos resultados siguiendo el orden del ponderador nos diría que la calificación total se ubicaría cerca al factor “Algo de acuerdo” que tiene 83.3 por ciento.

Con este procedimiento se obtendría las calificaciones de todos los factores de percepción, y con ello conocer cómo perciben los encuestados cada uno de los temas planteados en el cuestionario, además que de esta manera se garantiza que los datos sean comparables.

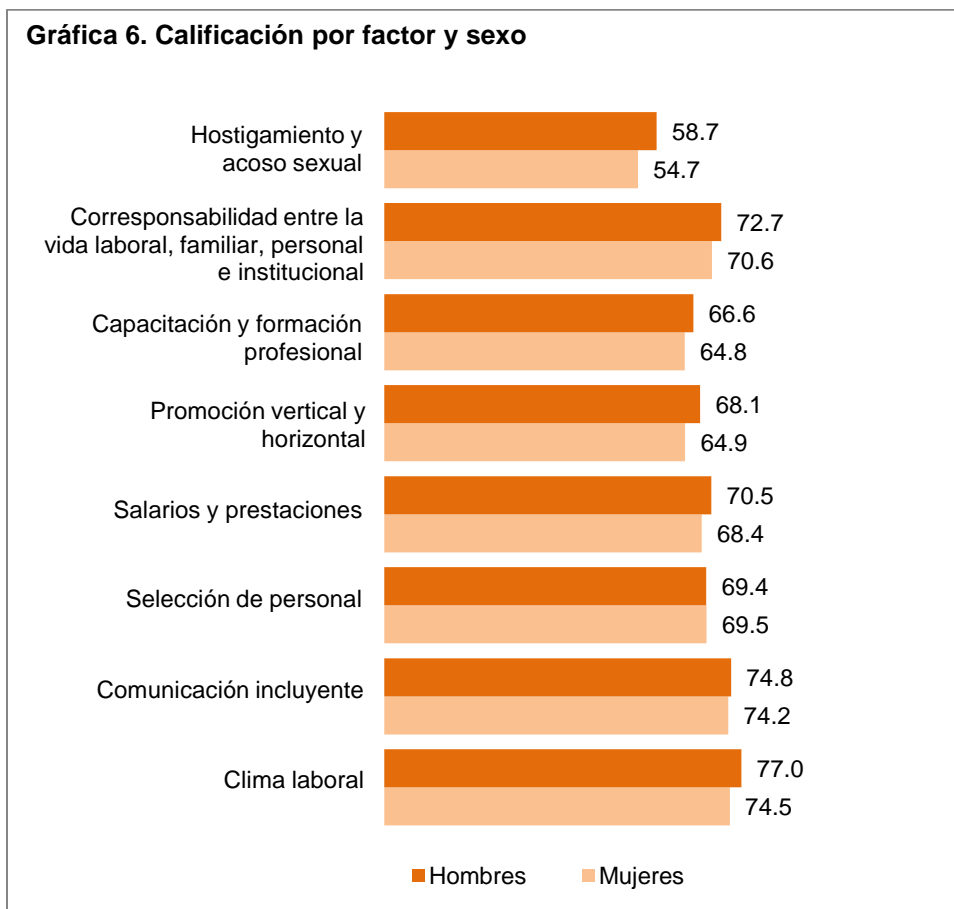


Programa de Cultura Institucional

Con base en lo anterior tenemos que la Calificación Global de la Administración Pública Estatal con respecto a la cultura institucional con Perspectiva de Equidad de Género fue de 69 puntos, y al desagregar la calificación general por sexo se obtuvo 70 por parte de los hombres y 68 de las mujeres.

Estos valores nos lleva a considerar que la Perspectiva de Género es poco percibida por los trabajadores de la Administración Estatal, o no tienen interés en el tema ya que la calificación la ubicaría en el parámetro de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Las calificaciones por factor nos dan una aproximación sobre la percepción de la población encuestada respecto a la situación de igualdad de mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la APE (véase Gráfica 6).





Programa de Cultura Institucional

Se observa que tienen las calificaciones con mejor aprobación son los relacionados con los factores de clima laboral, comunicación inclusiva y Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, con valores por arriba de 70 puntos.

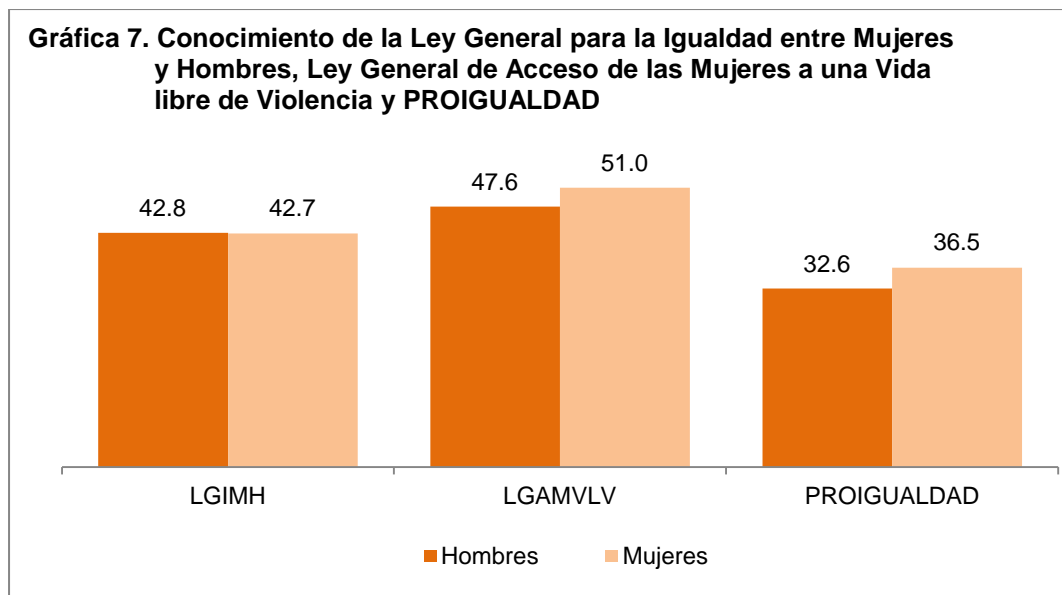
Los factores de capacitación formación profesional y hostigamiento y acoso sexual tienen la calificación más baja, lo que la convierte en un área de oportunidad para instrumentar acciones con perspectiva de género en sus procedimientos y criterios, así como sensibilizar a los y las funcionarias involucradas en ellos.



Programa de Cultura Institucional

7.1 Políticas y deberes institucionales

Estos indicadores se refieren en gran medida al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres. – “Que tanto se conoce en materia de legislación de igualdad de género”-, tales como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, se tuvo que alrededor de 42.5% de la población encuestada la conoce, no llega ni al 50 por ciento. Sin embargo, al desagregar la información por sexo el comportamiento es similar, 43.4% de las mujeres y 41.0% de los hombres tienen conocimiento de estos documentos (véase Gráfica 7).



Con respecto al conocimiento de las áreas administrativas para tratar asuntos de género en las instituciones participantes, los resultados indican que sólo 22.7% de las personas encuestadas afirmó que sí existen áreas administrativas para tratar temas de género en su dependencia/entidad, la calificación por sexo dice que las mujeres obtuvieron 23.6% y 21.4% hombres. En cuanto a la capacitación con perspectiva de género, 78.1% y 7.6% de mujeres y hombres, respectivamente, mostraron interés en capacitarse en el tema.

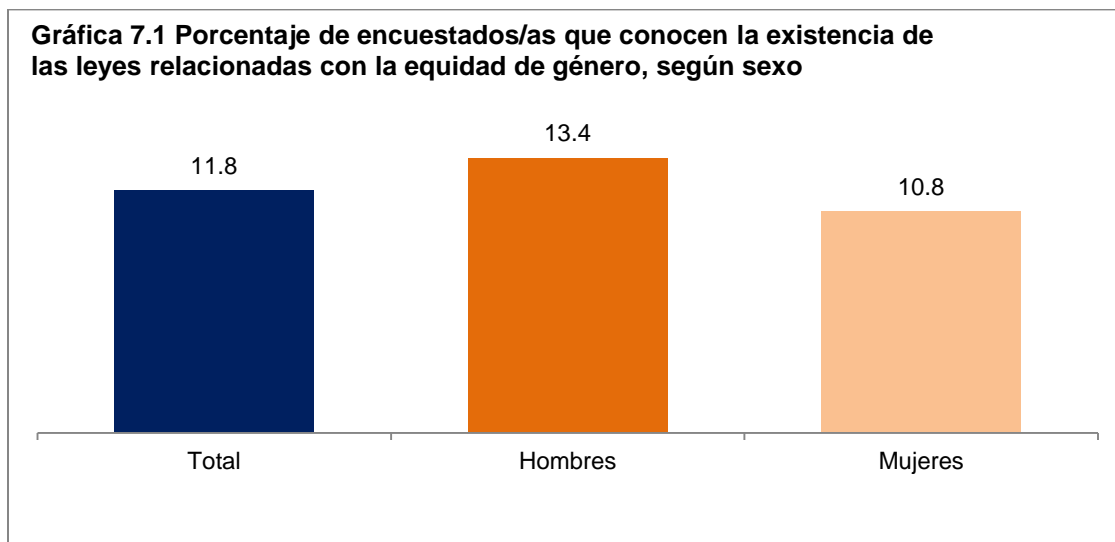


Programa de Cultura Institucional

Comparando los porcentajes anteriores, se detectó un mayor interés por parte de las mujeres, con 7% más del porcentaje alcanzado por los hombres.

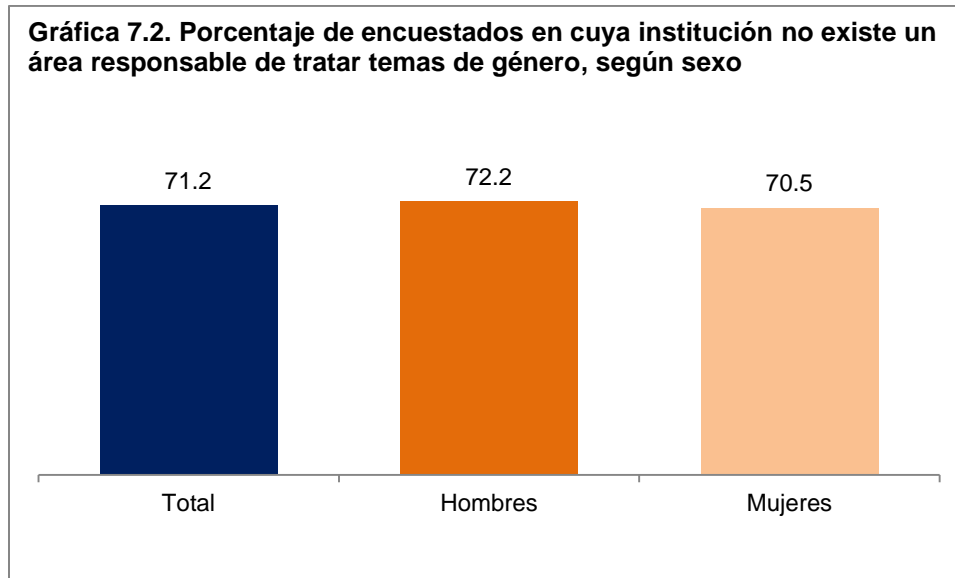
Por otra parte, este punto se enfoca al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, por ello la importancia de profundizar en el grado de conocimiento de las mismas.

Como se ha señalado anterioridad, existe un marco normativo de las leyes mexicanas, entre las que podemos mencionar la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012,



De acuerdo con los resultados, se tiene que solo 11.8% del total de las y los encuestados, conocen la existencia de las tres Leyes mencionadas. Es de llamar la atención el caso de las mujeres, ya que de cada 100 encuestadas, 11 manifestaron igual condición, no así los hombres que por el contrario la proporción de 13 de cada cien.

Programa de Cultura Institucional



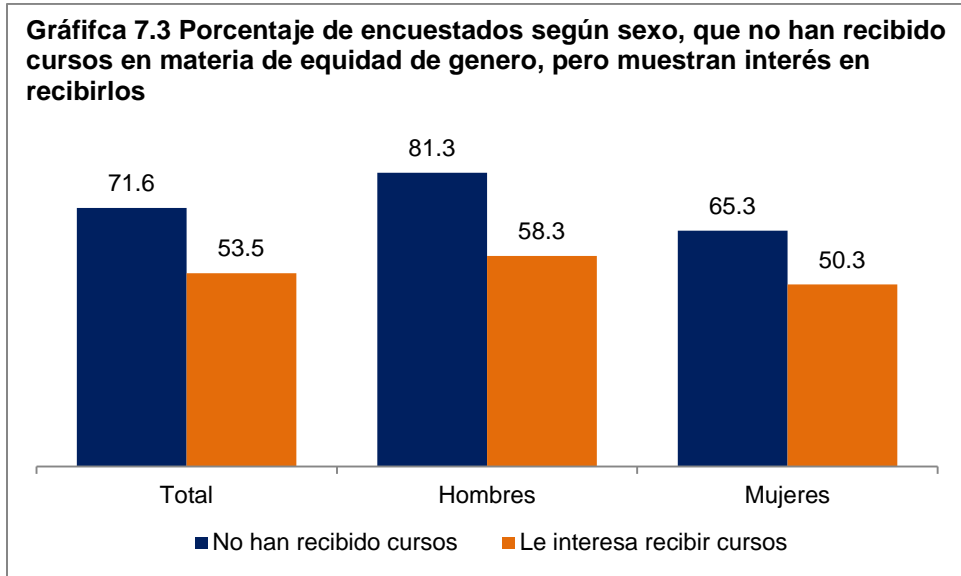
Al desagregar por sexo, se observa que a pesar de que tanto hombres como mujeres presentan datos similares, siguen siendo ellas las que tienen un menor porcentaje que el reportado por los primeros. Es por ello que se requiere de definir las estrategias que permitan la implementación en las instituciones de un área específica que se encargue de tratar temas de género.

La capacitación es el medio por el cual se puede transmitir los conocimientos en la materia con la finalidad de disminuir los porcentajes de personas que los desconocen.

La gráfica 7.2, nos muestra que 71.6% de los encuestados dijo no haber recibido o participado en algún curso sobre equidad de género, en el caso de las mujeres el porcentaje se ubicó en 65.3%, menor en 16 puntos al porcentaje de los hombres.

Esto es un indicativo de que las mujeres tienen mayor participación en la capacitación de género, no así los hombres que puede que no se les invite a los cursos que se imparten.

Programa de Cultura Institucional



Sin embargo, de aquellos que no han recibido cursos, poco más de la mitad están interesados/as en capacitarse, en tanto que los hombres presentaron un mayor porcentaje (58.3%) que las mujeres (50.3), quedando de manifiesto que ellos al no ser invitados a los cursos, que en muchos de los casos son dirigidos sólo a las mujeres, muestren un gran interés por capacitarse.



Programa de Cultura Institucional

7.2 Clima laboral

Los indicadores sobre clima laboral se refieren a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización que influyen en el desempeño del personal.

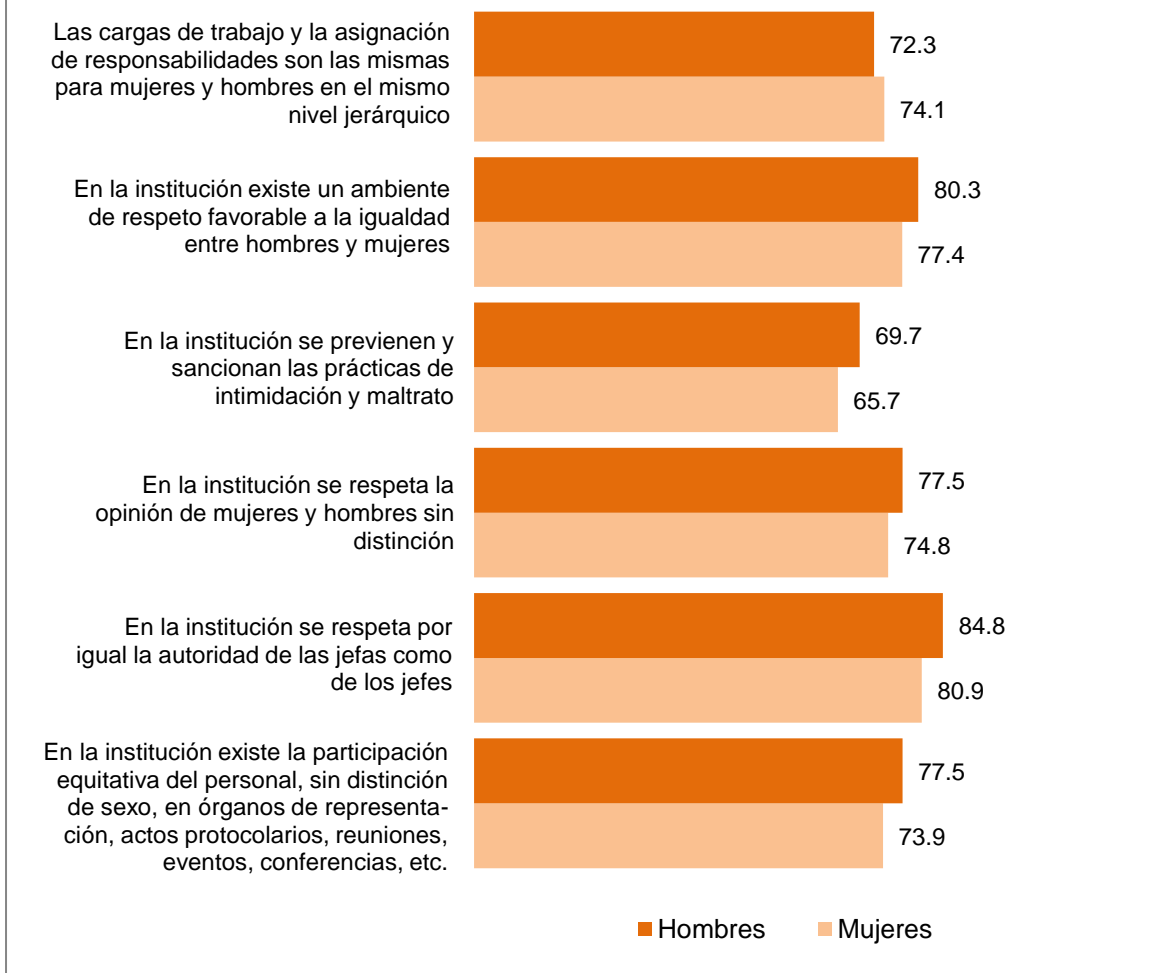
En la Gráfica 8 podemos observar la calificación de la población encuestada, diferenciada por sexo, para cada una de las preguntas que integraron el factor de clima laboral, y que da cuenta de la percepción que tienen mujeres y hombres en la APE al respecto.

Las calificaciones más bajas se encuentran en los renglones de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato (mujeres 66%, hombres 70%), cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico (mujeres 74, hombres 72); así como si existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., (mujeres 74, hombres 78).



Programa de Cultura Institucional

Gráfica 8. Calificación al clima laboral, según sexo



Además, al ampliar las calificaciones de otras respuestas proporcionadas por la población encuestada, se obtuvieron los siguientes indicadores, entre la población entrevistada, 67.8% de los hombres y 61.82% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que en la APE se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etcétera.

El factor relacionado con las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades no son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, fue evaluado con 28.5% y 20.3% por ellas y ellos, respectivamente, dijeron estar algo de acuerdo con esta aseveración.



Programa de Cultura Institucional

Por el contrario, un 61.1% opinó estar muy de acuerdo y algo de acuerdo en este mismo concepto, por lo consiguiente al desagregarse por sexo se presenta una diferencia porcentual mínima, con 59.4% para los hombres y 62.2% para las mujeres.

Cercar de 21% de la población considera que en su institución no se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, este mismo indicador desagregado por sexo es de 24.7% para mujeres y 15.0% para hombres. Un 63.8% está de acuerdo y muy de acuerdo a que en las instituciones de la APE se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción (hombres 66.8% y mujeres 61.8%).

Por su parte, el 75.6% de la población manifestó estar de acuerdo en que la dependencia donde trabajan se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. La diferencia de porcentajes por sexo, es mayor la de los hombres que de las mujeres por 6.8 puntos porcentuales, ya que las calificaciones obtenidas fueron de 79.7 y 72.9%, respectivamente.

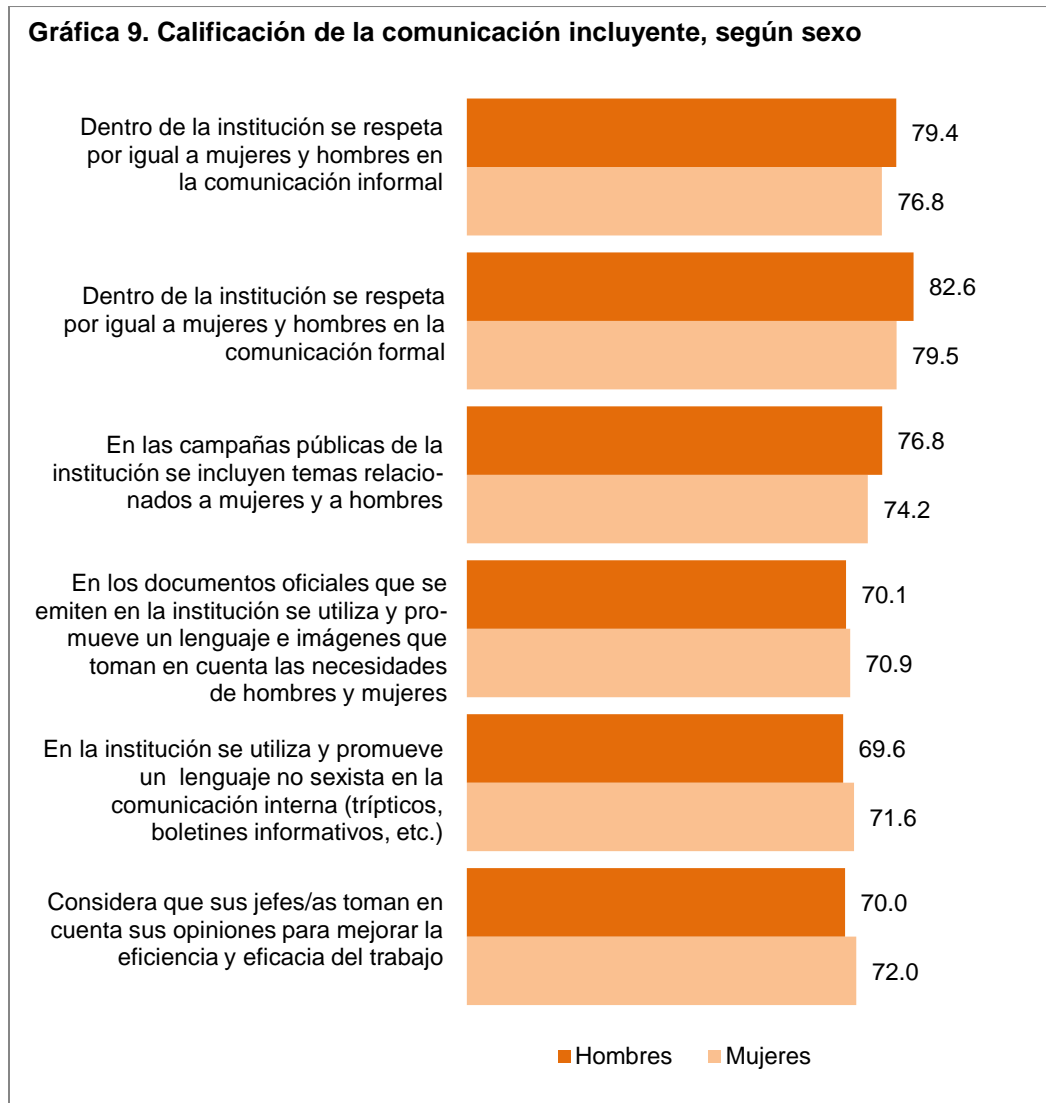
Otro dato a resaltar es que 69.9% de la población encuestada respondió que en su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres. Al desagregar los datos por sexo, 75.4% de los hombres y 66.3% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que su institución existe este tipo de ambiente.



Programa de Cultura Institucional

7.3 Comunicación incluyente

Los indicadores de comunicación incluyente permiten medir si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno o si refuerzan los roles de género tradicionales.



Las calificaciones se dieron en los factores “En la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” y “En los documentos oficiales que se emiten en la institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres con 70.8



Programa de Cultura Institucional

puntos para ambas preguntas, por sexo los valores son parecidos 69.6 y 70.1 en hombres y 71.6 y 70.9 en mujeres.

Las calificaciones mas altas se dieron en la pregunta sobre si en la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, donde el resultado general señala puntaje de 82.6%, según sexo los datos obtenidos fue de 83% en las mujeres y 79.5% en los hombres.

La pregunta sobre si las campañas públicas de las instituciones incluyen temas relacionados con mujeres y hombres, la calificación de ellas fue de 74.2 y la de los hombres de 76.8, lo que implica definir lineamientos en el manejo de imágenes y lenguajes que permitan integrar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las campañas gradualmente.

Tan solo un 15.8% de los encuestados respondió que en su institución la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) utiliza y promueve lenguajes sexistas, se nota que los valores según el sexo de los entrevistados se incrementa entre las mujeres con 16.3% y disminuye entre los hombres (15.0%).

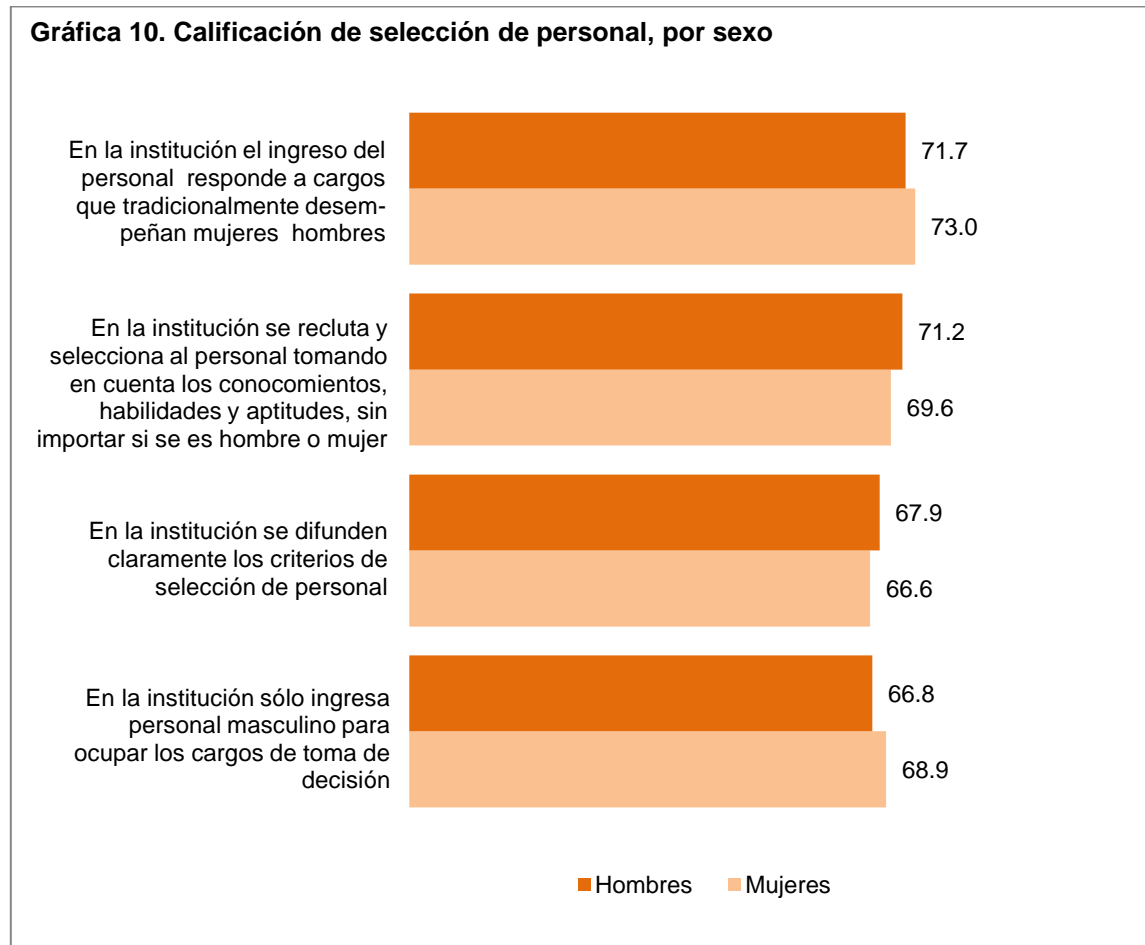
Las campañas públicas realizadas por la institución reportó un 10.5% de encuestados que opinó que no se incluyen temas relacionados con mujeres y hombres. Al desagregar las respuestas por sexo, las mujeres, más que los hombres, coinciden en esta opinión, con 10.1% y 11.2%, respectivamente.



Programa de Cultura Institucional

7.4 Selección de personal

Este factor aborda indicadores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones en favor del personal. La Gráfica 10 nos permite observar como punto crítico el aspecto relacionado con la claridad en la difusión de los criterios de selección de personal, que fue calificada con 66.6 por parte de las mujeres y 67.9 por los hombres.



Aunado a lo anterior, el factor de acceso sólo de personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión, las mujeres la calificaron con 68.9 y los hombres con 66.8 puntos. Es claro que los empleados consideran que aún existe una brecha considerable en la forma en que se asignan o delegan los puestos de alta responsabilidad, es por ello la necesidad de instrumentar mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Programa de Cultura Institucional

El factor que obtuvo la mayor calificación fue el relacionado con la pregunta “En la institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres hombres” 73.0 puntos por parte de las mujeres y 71.7 de los hombres.

Al analizar los porcentajes de los encuestados que están de acuerdo en que en su institución el ingreso de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, se obtiene que 59.6% está de acuerdo, siendo en mujeres y hombres porcentajes similares, con una diferencia marginal de 0.3 puntos a favor de las mujeres, en tanto aquellos de dijeron estar en desacuerdo se ubicaron en 14.9 por ciento (15.3% mujeres y 14.4% en hombres). La pregunta “¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer?” obtuvo un porcentaje de personas que están de acuerdo de 54.9%, donde el porcentaje de hombres (58.3) es mayor al de las mujeres (52.8%) en 5.5 puntos porcentuales. En contraste, los que manifestaron desacuerdo representaron 26.1%, donde el porcentaje de mujeres fue mayor al de los hombres en 2.5 puntos.

En cuanto a la pregunta “en su institución no se difunden claramente los criterios de selección de personal”, 25.3% y 27.3% de mujeres y hombres, respectivamente, manifestaron que no, dato que refleja el grado de inconformidad en los procesos de selección de personal. Con datos adicionales podemos conocer cuál fue el medio de ingreso de los encuestados al puesto que desempeñan actualmente. Este indicador sobre la forma de ingreso a la institución, reporta que por selección de personal ingresaron 40.6% de los hombres y 23.6% de mujeres, por contratación directa 39.0% y 44.1% respectivamente, por recomendación representaron 11.2% en hombres, 15.3% en mujeres y por otros medios 5.9% y 12.2%, en el mismo orden. Ello nos da la idea que alrededor del 50 por ciento de ellos entraron por contratación directa o por recomendación.



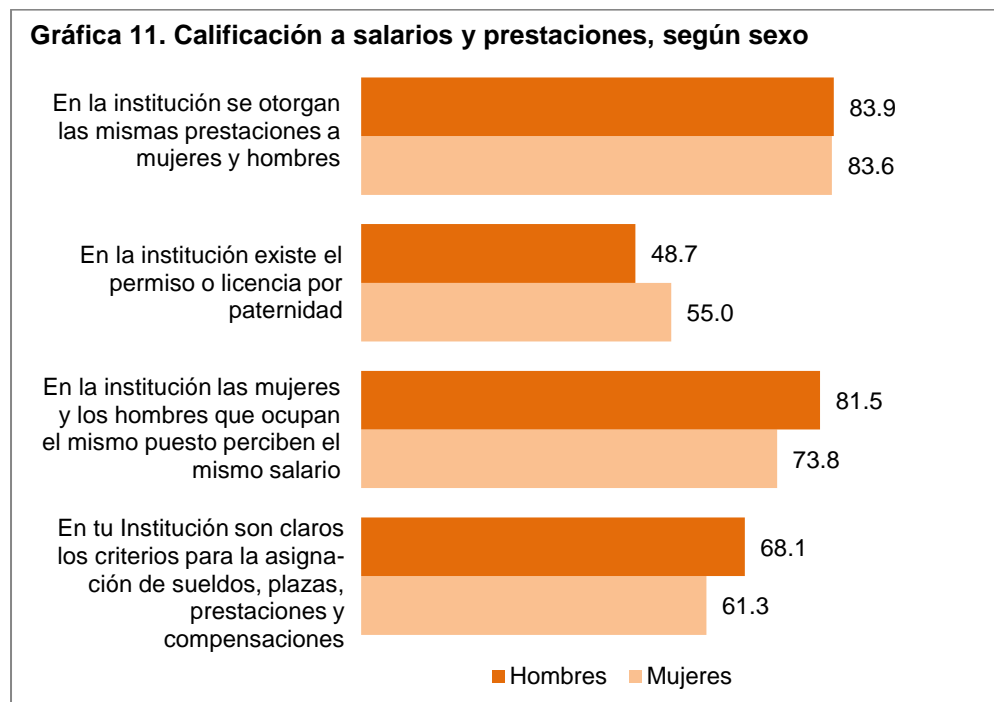
Programa de Cultura Institucional

7.5 Salarios y prestaciones

Renglón fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es que las funciones y actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones.

En este sentido, este apartado refleja resultados sobre el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

De acuerdo con los resultados sobre si existen permisos o licencias de paternidad, la Gráfica 11 señala que un puntaje de 55.0 y 48.7 de mujeres y hombres, respectivamente, contestaron afirmativamente, lo que se interpreta como que la población que participó en la encuesta considera necesaria la existencia y acceso a dicho permiso o licencia.



Se observa además que en la pregunta “En la institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres” fue la mejor evaluada ya que alcanzó cerca de los 84 puntos tanto en mujeres como en hombres.



Programa de Cultura Institucional

Así mismo, en este indicador, los porcentajes de las personas que manifestaron estar de acuerdo fue de 77.9 por ciento, donde las mujeres (78.1%) tuvieron una ligera ventaja porcentual sobre los hombres (77.5%).

Como se mencionó anteriormente, la prestación de permiso de paternidad, no se contempla en algunas instituciones debido a que 30.3% del total de entrevistados estuvo en desacuerdo con la pregunta, reflejándose una mayor proporción en los hombres (40.1%) que en las mujeres (24.0%).

En general, la encuesta refleja que 66.1% del total (74.3% hombres y 60.1% mujeres) está de acuerdo en que no hay distinción entre el salario que recibe una mujer y un hombre que ocupan el mismo puesto.

Sin embargo, es mayor la proporción de mujeres (20.1%) que manifestaron su desacuerdo que el de los hombres (11.2%).

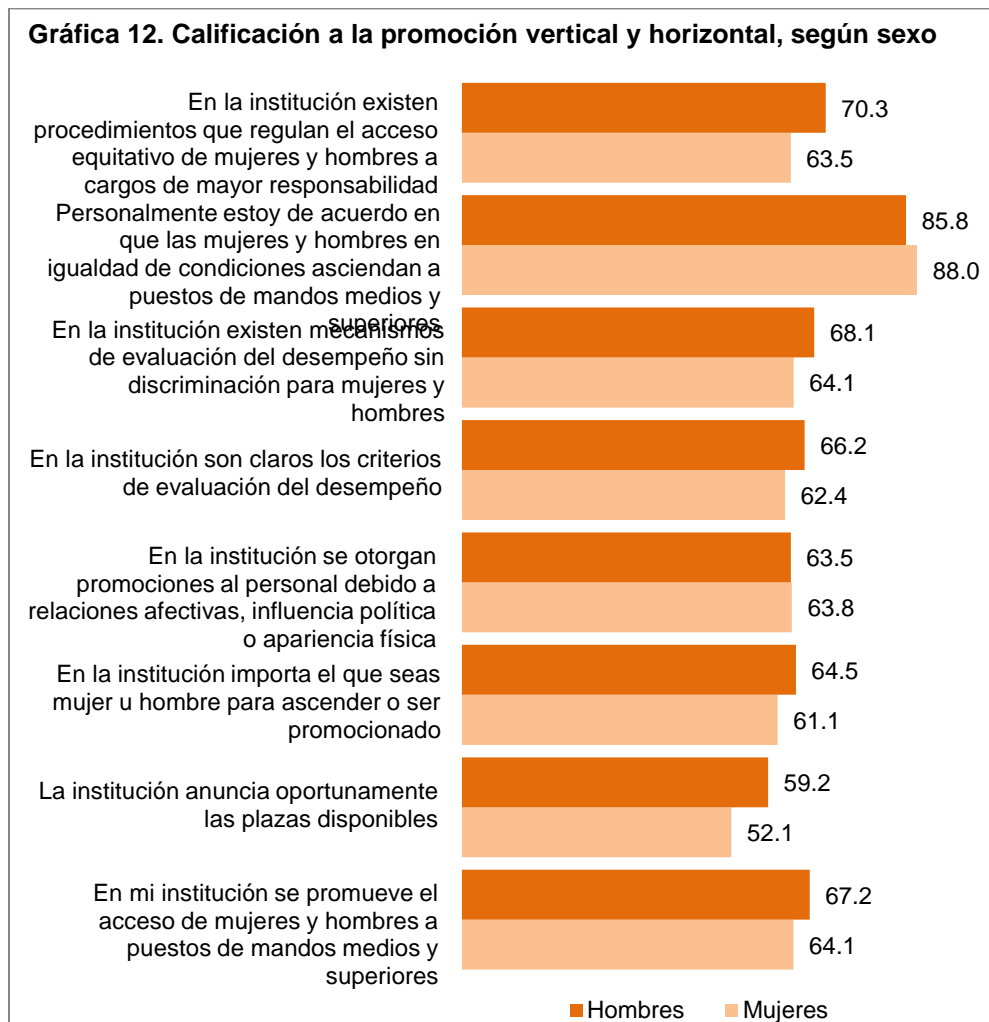
Otro aspecto que marca diferencias es el relacionado con el otorgamiento equitativo de las prestaciones, 45.5% dijo estar de acuerdo en esta condición, por sexo, 55.6% de hombres y 38.9% de mujeres respondieron en ese mismo sentido, en tanto que 23.5% y 31.9%, respectivamente, no está de acuerdo, sin duda un dato necesario por abatir.



Programa de Cultura Institucional

7.6 Promoción vertical y horizontal

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. El ítem que presentó baja calificación está referido a la difusión oportuna de las plazas laborales disponibles, las mujeres otorgaron una calificación de 52.1 y los hombres de 59.2 puntos. También hay que resaltar que en la pregunta “¿en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?”, obtuvo una calificación de 66.2, donde las mujeres y hombres otorgaron alrededor de 63 puntos. El factor mejor evaluado resultó ser el relacionado con la igualdad de condiciones para hombres y mujeres para ascender a puestos de mando, cuyos valores fueron mayores a 85 puntos.





Programa de Cultura Institucional

Casi una cuarta parte de los encuestados (24.8%) manifestó estar en desacuerdo en el punto relacionado con la existencia en la institución de procedimientos que controlen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, donde las mujeres (27.4%) reportan 6.5 puntos porcentuales más que los hombres (20.9%), sin embargo, los que dijeron estar de acuerdo representaron 55.1% en los hombres y 41.3 % en las mujeres, lo cual hace patente la falta de este tipo de lineamientos que garanticen una equidad en las oportunidades de acceso a puestos de dirección. Queda más que evidente que la población encuestada manifestó su aprobación al punto relacionado con el que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, ya que 82.1% dijo estar de acuerdo, siendo más notorio en la mujeres (84.0%) que en los hombres (79.1%). Se observa que la existencia de mecanismos de evaluación de desempeño para mujeres y hombres, es poco percibido por los entrevistados, toda vez que 25.3% de ellos dijo estar en desacuerdo, siendo las mujeres (27.1%) las que presentaron un porcentaje mayor, mientras que aquellos de manifestaron estar de acuerdo no llegaron al 50 por ciento, sólo los hombres (53.5%) estuvieron por arriba de este porcentaje. Adicionalmente, la pregunta referente a la claridad de los criterios para la evaluación del desempeño, la cual tiene una relación directa con la pregunta anterior, denota que 29.1% de los encuestados dijo no estar de acuerdo (31.3% mujeres y 25.7%), mientras que aquellos que están de acuerdo representaron 43.6 por ciento, donde los hombres casi llegan al 50%, poco más de 10 puntos arriba de los porcentajes reportados por las mujeres.

Un porcentaje a considerar es que casi la mitad de las mujeres encuestadas (47.6%) opina que en sus instituciones se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia o apariencia física, en tanto que 43.9% de los hombres piensa de forma similar.

En torno a que si es importante el ser mujer u hombre para ascender o ser promocionado, alrededor de 30% de hombres y mujeres respondieron que están en desacuerdo, y en mayor proporción (40.0 por ciento) pero siguiendo la misma tendencia respondió que está de acuerdo.

Estas calificaciones denotan la necesidad de contar con procedimientos oportunos y transparentes, así como establecer criterios de evaluación eficientes.



Programa de Cultura Institucional

7.7 Capacitación y formación profesional

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo profesional.



La Gráfica 13 presenta las calificaciones respecto al tema de capacitación y formación profesional, entre las cuales sobresale la otorgada a la pregunta “Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias” con puntajes de 51.2 y 52.9 por parte de mujeres y hombres, respectivamente.



Programa de Cultura Institucional

Mismo comportamiento se da en la calificación de la pregunta “¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?”, que registró 52.0 y 57.2 por parte de mujeres y hombres en ese mismo orden.

Por otra parte, la pregunta mejor calificada fue “En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo” que registró valores de 78.3 en mujeres y 77.3 en hombres, quedando de manifiesto que la gran mayoría de los cursos se dan en horarios de oficina.

Uno de cada cuatro encuestados externo su desacuerdo en el punto “Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional”, ya que las mujeres tuvieron 25.7% y los hombres 26.7 por ciento, en tanto, los que dijeron estar de acuerdo representaron 46.5% y 52.4% en ese mismo orden.

Un porcentaje de llamar la atención es el que reporta el factor relacionado con el hecho de que en se le había negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias, donde del total de encuestados 40.4% opinó estar en desacuerdo, donde la percepción de la mujeres (44.4%) es mayor que la de los hombres (34.2%) en poco más de 10 puntos porcentuales, y por lo consiguiente los que manifestaron estar de acuerdo no rebasó el 25 por ciento.

Queda evidenciado el hecho de que estos puntajes en su conjunto implican un desafío importante para la APE, ya que se hace imprescindible la implementación de estrategias y programas encaminados a detectar la necesidades de capacitación e impulsar programas que tiendan a mejorar la formación profesional y humana de los funcionarias y funcionarios, además de que se conviertan en el medio que brinde la oportunidad de promociones y ascensos.



Programa de Cultura Institucional

7.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.



En este apartado, las calificaciones más bajas fueron otorgadas a los puntos que señalan que sólo se otorga a las mujeres permisos para atender asuntos familiares, así como si se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, que no llegó a los 60 puntos.



Programa de Cultura Institucional

Al desagregar por sexo ambos indicadores, tenemos que las mujeres (51.6% y 56.6%) los calificaron con menor porcentaje a lo que reportaron los hombres (59.4% y 51.6% respectivamente). En contraparte el aspecto relacionado al respeto por parte de la institución al permiso o licencia por maternidad, obtuvo la calificación más alta, ya que registra para ambos sexos 83 puntos.

El factor relacionado con el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, muestra el desacuerdo de poco más del 25 por ciento de los encuestados, siendo mayor el porcentaje en los hombres (27.8%) que en las mujeres (24.0%), mientras que los que expresaron estar de acuerdo se ubicaron en 61.5% y 53.5% respectivamente.

Cerca del 70% de los hombres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres, y solo 15.5% está en desacuerdo con esta aseveración. Por su parte las mujeres registran los porcentajes de 61.8% 13.2%, respectivamente.

En la pregunta donde prácticamente no hay distinción en las respuestas de hombres y mujeres es sobre si “en sus respectivas instituciones se respeta el permiso de maternidad”. Así, tenemos que 83% de las personas encuestadas está de acuerdo en que en su lugar de trabajo se otorgan esta clase de permisos y sólo 2% tienen una percepción contraria.

La facilidad con que las mujeres se reincorporan a su actividad laboral después de un permiso de maternidad, muestra que 67.7% de la mujeres esta de cuerdo, en tanto que solo el 8.0% manifestó lo contrario, en el caso de los hombres los porcentajes alcanzados fueron de 67.9% y 7.5 por ciento.

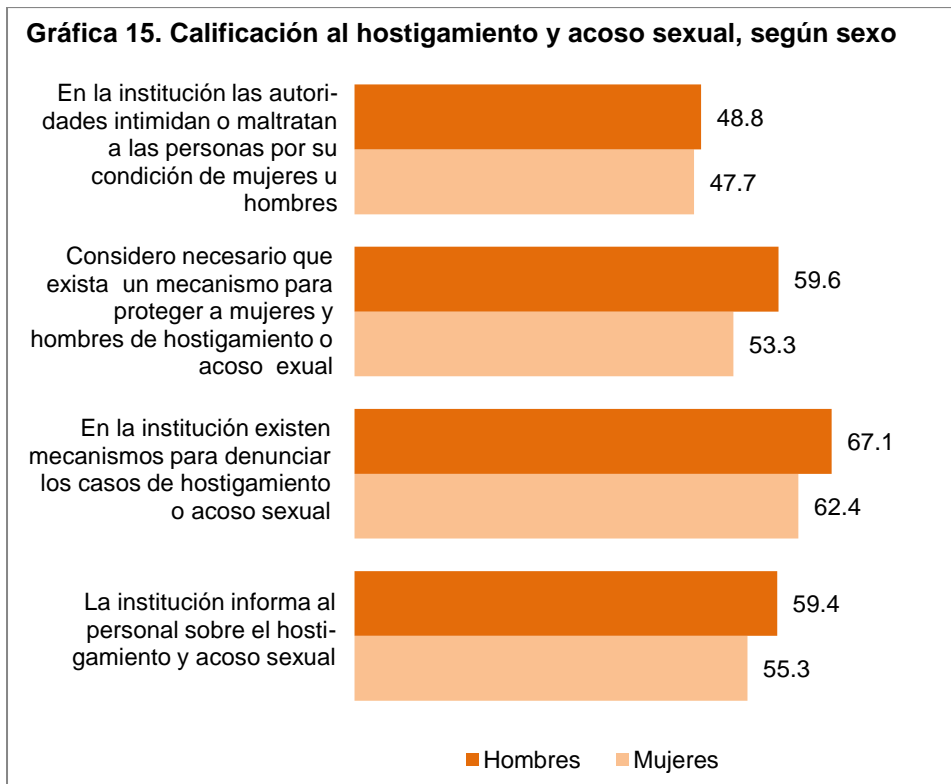
Misma tendencia presentan el factor relacionado a que la institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, donde el total de encuestados 78.3% manifestó estar de acuerdo, y al diferenciar por sexo, observamos que los hombres (84.5%) supera al porcentaje femenino (74.3%) en poco más de 10 puntos porcentuales.



Programa de Cultura Institucional

7.9 Hostigamiento y acoso sexual

Este es uno de los aspectos que mayor percepción negativa presenta, debido a la gravedad y consecuencias psicológicas que suele dejar en aquellos que la padecen. Es evidente y mas que nada urgente la necesidad de sensibilizar y establecer mecanismos que garanticen la denuncia y por ende se sancione a los responsables.



Los datos reportados nos permite observar que según el punto sobre si en la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres, se obtuvo una baja calificación, menor al 50.0 por ciento.

Al profundizar en los datos, tenemos que en la pregunta “¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?”, 31 manifestó estar de acuerdo, pero 33% señaló estar en desacuerdo, los datos según sexo se ubican en 27% y 35% en las mujeres, en tanto que en los hombres los porcentajes quedaron en 36% y 29 por ciento respectivamente.



Programa de Cultura Institucional

Un 29% de las mujeres, manifestó estar en desacuerdo con la pregunta “¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprobable y sancionable?”, cifra mayor en tres puntos porcentuales a la registrada por los hombres, además los porcentajes de encuestados que dijeron estar de acuerdo fue de 41% para las mujeres y 49% para los hombres.

El papel relevante de la institución en el proceso de informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual quedó calificada de manera general con 36% en desacuerdo y 28% de acuerdo, las mujeres por su parte representaron 38% y 25% respectivamente, en tanto que los porcentajes de los hombres se ubicaron en 33% y 31 por ciento, siguiendo el mismo orden.

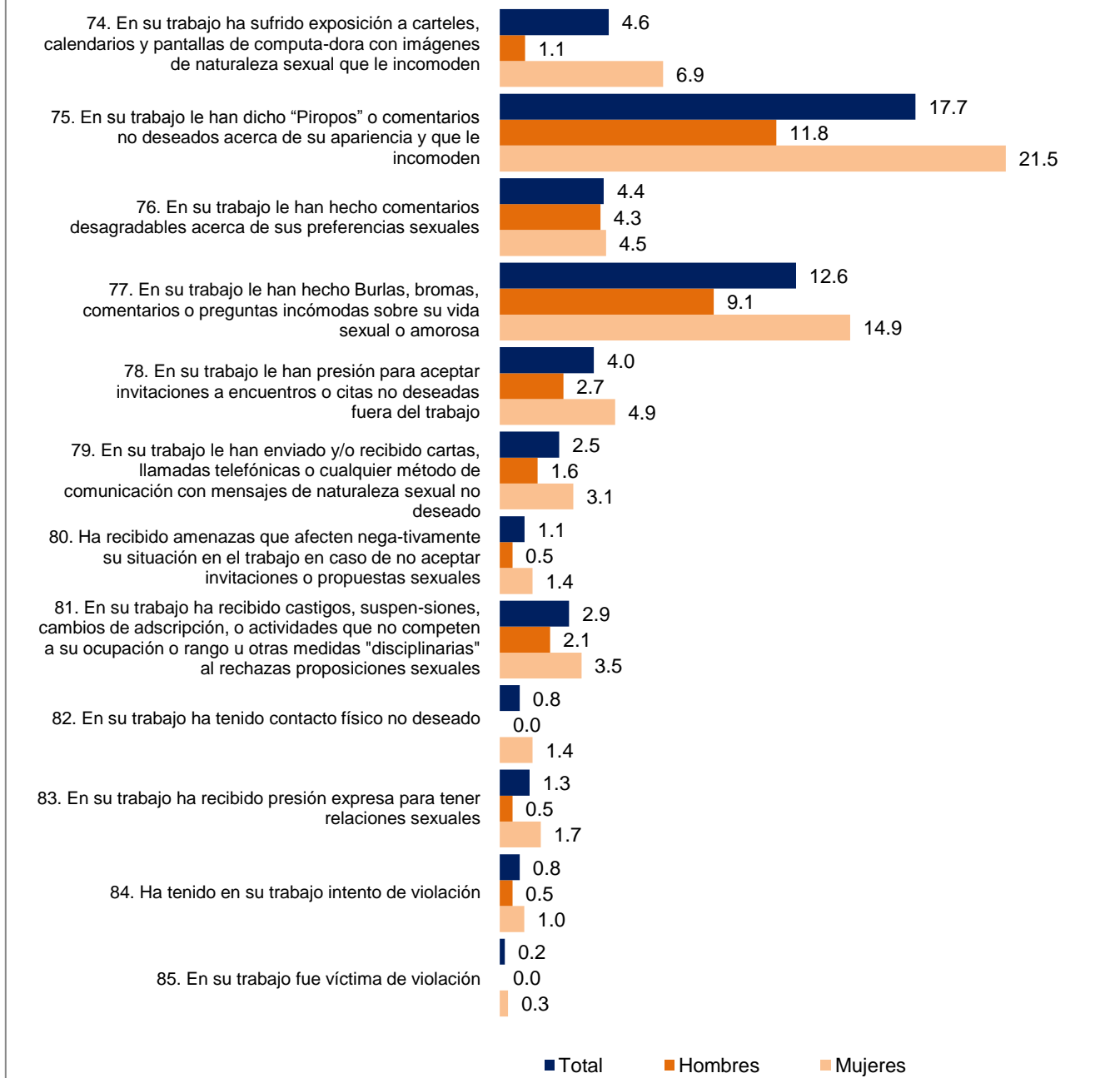
Al analizar los datos obtenidos de las preguntas 74 a la 85 relacionadas con el tema de acoso sexual, tenemos que señalar que la gran mayoría de los encuestados reportó que no ha padecido acoso sexual en ninguna de las características descritas en las preguntas, además de indicar que alrededor del 4 por ciento no dio respuesta, los cuales se clasificaron como no especificado.

Por otra parte, de los que sí respondieron los planteamientos, podemos observar que en la pregunta 75.- “En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden” presenta los porcentajes más altos, 17.7% para el total de entrevistados, donde las mujeres representan 21.5%, en tanto que los hombres en 11.8 por ciento.



Programa de Cultura Institucional

Gráfica 16. Porcentaje de encuestados que reportaron si por cada una de las preguntas sobre el acoso sexual según sexo



Por su parte, la pregunta 77.- “En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”, reportó un porcentaje de 14.9 para las mujeres, superior en 5.8 puntos al porcentaje de los hombres.



Programa de Cultura Institucional

A continuación se presenta los valores obtenidos para cada una de las preguntas:

| Pregunta | Total | Hombres | Mujeres |
|---|-------|---------|---------|
| 74. En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden | | | |
| Si | 22 | 2 | 20 |
| No | 436 | 179 | 257 |
| No especificado | 17 | 6 | 11 |
| 75. En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden | | | |
| Si | 84 | 22 | 62 |
| No | 371 | 159 | 212 |
| No especificado | 20 | 6 | 14 |
| 76. En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales | | | |
| Si | 21 | 8 | 13 |
| No | 436 | 173 | 263 |
| No especificado | 18 | 6 | 12 |
| 77. En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa | | | |
| Si | 60 | 17 | 43 |
| No | 400 | 166 | 234 |
| No especificado | 15 | 4 | 11 |
| 78. En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo | | | |
| Si | 19 | 5 | 14 |
| No | 438 | 177 | 262 |
| No especificado | 17 | 5 | 12 |
| 79. En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado | | | |
| Si | 12 | 3 | 9 |
| No | 444 | 179 | 265 |
| No especificado | 19 | 5 | 14 |



Programa de Cultura Institucional

Continúa

| Pregunta | Total | Hombres | Mujeres |
|---|-------|---------|---------|
| 80. Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales | | | |
| Si | 5 | 1 | 4 |
| No | 448 | 181 | 267 |
| No especificado | 22 | 5 | 17 |
| 81. En su trabajo ha recibido castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales | | | |
| Si | 14 | 4 | 10 |
| No | 440 | 178 | 262 |
| No especificado | 21 | 5 | 16 |
| 82. En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado | | | |
| Si | 4 | | 4 |
| No | 451 | 181 | 270 |
| No especificado | 20 | 6 | 14 |
| 83. En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales | | | |
| Si | 6 | 1 | 5 |
| No | 450 | 179 | 271 |
| No especificado | 19 | 7 | 12 |
| 84. Ha tenido en su trabajo intento de violación | | | |
| Si | 4 | 1 | 3 |
| No | 452 | 179 | 273 |
| No especificado | 19 | 7 | 12 |
| 85. En su trabajo fue víctima de violación | | | |
| Si | 1 | | 1 |
| No | 456 | 180 | 276 |
| No especificado | 18 | 7 | 11 |



Programa de Cultura Institucional

Complementando lo anterior, se elabora el Índice de Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual busca medir la gravedad de los casos que se presentan en la APE, con el fin de ir eliminándolas de las dependencias del gobierno del estado.

Para ello se define en primera instancia el ponderador a considerar en el cálculo del índice, el cual deberá multiplicarse por la frecuencia relativa de los datos obtenidos de las preguntas. El resultado por cada pregunta se suma para obtener un gran total que en este caso quedo en 0.39 puntos,

Los índices obtenidos se interpretan tomando en cuenta como parámetros los valores comprendidos entre 0.00 que significa que no existe hostigamiento y el valor de 1.00 por lo consiguiente será indicativo de la presencia grave de este problema.

| Variable | Respuestas (A) | Frecuencia porcentual (B) | Ponderador (C) | Resultado (B*C) |
|-------------------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|--------------------|
| Total | 475 | 1.00 | | |
| 1. Muy de acuerdo | 67 | 0.14 | 1.00 | 0.14 |
| 2. Algo de acuerdo | 64 | 0.13 | 0.75 | 0.10 |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 99 | 0.21 | 0.50 | 0.10 |
| 4. Algo en desacuerdo | 88 | 0.19 | 0.25 | 0.05 |
| 5. Muy en desacuerdo | 83 | 0.17 | 0.00 | 0.00 |
| 6. No deseo contestar esta pregunta | 74 | 0.16 | 0.00 | 0.00 |
| | | | Suma | 0.39 |

De acuerdo con los datos obtenidos el índice de hostigamiento y acoso sexual de la APE, se ubicó en 0.32 de manera general, y desagregado por sexo se obtuvieron 0.29 para los hombres y 0.28 para las mujeres. Con ello se pudo inferir que es poca la presencia de este tipo problemática social, y servirá como punto de partida para comparaciones en estudios posteriores.



Programa de Cultura Institucional

8. Interpretación cualitativa

8.1 Políticas y deberes institucionales

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

Calificación global obtenida:

N/A

Criterio de calificación ponderado:

N/A

Área de oportunidad

Este punto permite descubrir una gran área de oportunidad a fin de establecer programas y acciones tendientes a reducir el grado de ignorancia relacionada con el marco jurídico de la reglamentación de la equidad de género, donde las mujeres presentan un menor porcentaje de conocimiento. Además, los resultados manifiestan que poco más del 70 por ciento manifestó que en su secretaría no existe un área responsable de tratar temas de género, tal como se señala en la gráfica 7.2 de la sección

Propuesta

Se propone crear programas de capacitación sobre la equidad de género que amplíen la cobertura de participación a los hombres, y que de manera particular se generen cursos específicos para hombres.



Programa de Cultura Institucional

8.2 Clima Laboral

Definición:

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/as, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

Objetivo:

Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía.

Calificación global obtenida:

Mujeres 74.5 Hombres 77.0

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato*” calificada con 69.7 y 65.7 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Programar, pláticas cursos y talleres para sensibilizar al personal y proveerle de mecanismos y alternativas para denunciar los maltratos e intimidación por parte de los mandos superiores, Promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación entre hombres y mujeres como valores institucionales de la administración pública estatal, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal. establecimiento de una mejor convivencia entre el personal. Promover un ambiente sensible al género en términos de las bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable. Asegurar que el personal directivo y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.



Programa de Cultura Institucional

8.3 Comunicación Incluyente

Definición:

Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Objetivo:

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Calificación global obtenida:

Mujeres 74.2 Hombres 74.8

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)*” calificada con 69.6 y 71.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Revisar el material de comunicación interna para identificar aquellos en que se incluya un lenguaje sexista a fin de modificarlos y favorecer el uso de los materiales que promuevan la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia de la administración pública estatal. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.



Programa de Cultura Institucional

8.4 Selección de Personal

Definición:

Factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones a favor del personal.

Objetivo:

Lograr una selección de personal basada en igualdad de oportunidades, por medio de la correcta evaluación de habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Calificación global obtenida:

Mujeres 69.5 Hombres 69.4

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución se difunden claramente los criterios de selección de persona*” calificada con 67.6 y 66.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Establecer lineamientos, criterios y/o procedimientos con igualdad de oportunidades en la organización de procesos y funciones administrativas en las dependencias del ejecutivo para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona. Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la administración pública, así como de las unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo. Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal. Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección: Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes. Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en los procesos de reclutamiento y selección del personal. Promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad. Prohíba solicitar examen de gravidez al contratar mujeres. Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as). **Nota:** Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar sobre su estado civil, número de hijas/os, etc., considerando que esta información tiene un impacto en la determinación de prestaciones específicas.



Programa de Cultura Institucional

8.5 Salarios y Prestaciones

Definición:

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

Objetivo:

Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Calificación global obtenida:

Mujeres 68.4 Hombres 70.5

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución existe el permiso o licencia por paternidad”* calificada con 48.7 y 55.0 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Identificar las prestaciones vigentes de la APE que impliquen distinción de género y determinar si existe una justificación real de éstas. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la APE, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. Especialmente el permiso de Paternidad. Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación. Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos. Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad.



Programa de Cultura Institucional

8.6 Promoción vertical y horizontal

Definición:

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Objetivo:

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.

Calificación global obtenida:

Mujeres 64.9 Hombres 68.1

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“La institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”* calificada con 59.2 y 52.1 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal. Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.



Programa de Cultura Institucional

8.7 Capacitación y formación profesional

Definición:

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

Objetivo:

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en dentro de estas capacitaciones a toda la administración Pública.

Calificación global obtenida:

Mujeres 64.8 Hombres 66.6

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias”* calificada con 59.2 y 51.2 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Desarrollar programas de capacitación que permitan el avance profesional y humano de los servidores públicos de la administración pública estatal, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación. Establecer mecanismos para asegurarse que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, Llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos. Establecer dentro del programa de capacitación, el desarrollo de cursos específicos para hombres y mujeres con el fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los que se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as. Considerar dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento y discriminación para la modificación de concepciones, actitudes y valores arbitrarios existentes. Asegurar que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento



Programa de Cultura Institucional

8.8 Conciliación vida laboral, familiar y personal

Definición:

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal)

Objetivo:

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Calificación global obtenida:

Mujeres 70.6 Hombres 72.7

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares”* calificada con 59.4 y 51.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales. Por medio del establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables. Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.



Programa de Cultura Institucional

8.9 Hostigamiento y acoso sexual

Definición:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen

Objetivo:

Establecer mecanismos o procedimiento para prevenir, atender y/o eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.

Calificación global obtenida:

Mujeres 54.7 Hombres 58.7

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres”* calificada con 48.8 y 47.7 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Crear un procedimiento estandarizado para toda la administración pública estatal para atender casos sobre hostigamiento y acoso sexual. Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto. Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento y/o acoso, para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal. Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.



Programa de Cultura Institucional

9. Planes de acción de cultura Institucional

| | | |
|--|--|--|
| I. Políticas y Deberes Institucionales | | |
| Objetivo | | |
| Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias. | | |
| Estrategia | | |
| Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal. | | |
| Línea de Acción | | |
| Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores (Misión, Visión y Objetivos), favoreciendo la igualdad, la justicia y la no discriminación. | | |
| Acción Específica | | |
| <p>Integrar una red de trabajo enfocada a la incorporación de la perspectiva de género, en cada dependencia de la administración Pública Estatal.</p> <p>-Elaborar un diagnóstico sobre el sistema de valores (Misión, Visión y Objetivos), reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos para identificar frases, palabras o conceptos que impliquen desigualdad en cuanto a equidad de género.</p> <p>-En caso de ser necesario, y previo análisis, incorporar la perspectiva de género a los documentos antes señalados y modificar o eliminar de éstos dichas frases, palabras o conceptos.</p> <p>-De tal forma que, previo análisis, se integre la perspectiva de género y se modifiquen o eliminen de los documentos dichas frases, palabras o conceptos.</p> | <p>-Con base en el diagnóstico previamente realizado, reformar el sistema de valores, reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos para incorporar una perspectiva de género que promueva la igualdad, el respeto y la consideración entre las mujeres y los hombres de la Administración Pública Estatal suprimiendo términos sexistas que impliquen discriminación.</p> | <p>-Difundir por medios audiovisuales, electrónicos, escritos y/o presentaciones, los sistemas de valores, reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos reformados, para que incluyan la perspectiva de género, fomentando la equidad, el respeto y la consideración como valores en el trato cotidiano de mujeres y hombres.</p> |
| Estrategia | | |
| <p>Realización de reuniones de trabajo con integrantes de las dependencias, para determinar acciones y avances en la materia.</p> <p>Integrar grupos de trabajo que coordinen las tareas y sean impulsores de los cambios.</p> | <p>Coordinar con las áreas involucradas las acciones a seguir en la materia.</p> | <p>Colocar carteles en el periódico mural con la temática de equidad de género, igualdad, hostigamiento y acoso sexual. Colocar dicha información en los sitios web de APE para que se consulte de manera general.</p> |



Programa de Cultura Institucional

| | | |
|--|---|--|
| Fecha de Inicio | | |
| <i>Julio de 2012</i> | | |
| Fecha de Conclusión | | |
| <i>Julio de 2013</i> | | |
| Entidad Responsable | | |
| <i>Instituto de la Mujer del Estado de Campeche</i> | | |
| Meta | | |
| Incorporar la perspectiva de género en las actualizaciones realizadas al sistema de valores, reglamentos, manuales internos y el catálogo de puestos. | Incorporar la perspectiva de género a los documentos normativos que rigen el quehacer institucional de APE. | Integrar la cultura de equidad de género entre las mujeres y hombres de la APE, plasmando sus principales valores en un documento normativo que fomente la eliminación de sesgos de discriminación y falta de respeto. |
| Indicadores | | |
| -Integración de una red de trabajo enfocada a la incorporación de la perspectiva de género en la APE. -(Núm. de conceptos integrados, modificados o eliminados del sistema de valores, reglamentos, manuales internos y catálogo de puestos con palabras discriminatorias/Total de conceptos discriminatorios detectados en el sistema de valores, reglamentos, manuales internos y el catálogo de puestos) X 100 | -(Núm. de reuniones realizadas por la red de trabajo de equidad de género para acordar ajustes y/o elaboración de un nuevo sistema de valores, reglamentos, manuales internos y el catálogo de puestos /Núm. de reuniones programadas por la red de trabajo de equidad de género) X 100 | -(Núm. total de trabajadores entre los que se difundieron los nuevos sistema de valores, reglamentos, manuales internos y el catálogo de puestos /Núm. total de trabajadores de la APE) X 100 |
| Resultados Esperados | | |
| Implantar el Programa de Cultura Institucional en la APE: | | |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|---|--|
| Factor | |
| II. Clima Laboral | |
| Objetivo | |
| Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía. | |
| Estrategia | |
| Lograr un clima laboral que promueva el respeto y eviten el maltrato y la intimidación en las dependencias pertenecientes a la APE. | |
| Línea de Acción | |
| Verificar que las normas y códigos de conducta que contribuyan a eliminar el maltrato y la intimidación al personal con el propósito de que permitan generar un mejor ambiente de trabajo. | |
| Acción Específica | |
| Programar, pláticas cursos y talleres para sensibilizar al personal y proveerle de mecanismos y alternativas para denunciar los maltratos e intimidación por parte de los mandos superiores | Promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación entre hombres y mujeres como valores institucionales de la administración pública estatal, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal. |
| Estrategia APE | |
| Proveer cursos de capacitación y talleres en materia respeto y de equidad de género. | Difusión de mensajes sobre el respeto y la equidad de género entre los servidores públicos a través de los medios electrónicos e impresos, tales como folletos, postales, trípticos, carteles entre otros. |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 31/02/012 | |
| Área Responsable | |
| <i>Instituto de la Mujer del Estado de Campeche Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental</i> | |
| Meta | |
| Mejorar el clima laboral evitando los maltratos y la intimidación, mediante el respeto y la promoción de la no discriminación y la equidad de género. | Sensibilizar en el respeto y la equidad de género hasta el 95% del personal de la APE, y con ello enriquecer el ambiente de trabajo. |
| Indicadores | |
| (Total de personas capacitadas/Total de personal de la APE) X 100 | (Total de personal de APE sensibilizado/Total de plantilla de personal de APE) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Eliminar el maltrato y la intimidación, favoreciendo los mecanismos que lleven a la denuncia y sanción de prácticas contrarias al respeto entre mujeres y hombres trabajadores de la APE. | |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|--|---|
| Factor | |
| III.- Comunicación Incluyente | |
| Objetivo | |
| Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación | |
| Estrategia | |
| Eliminar de todo material de comunicación interna el lenguaje sexista y contribuir al mejoramiento de la promoción de la no discriminación. | |
| Línea de Acción | |
| Revisar el material de comunicación interna para identificar aquellos en que se incluya un lenguaje sexista a fin de modificarlos y favorecer el uso de los materiales que promuevan la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia de la administración pública estatal. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente. | |
| Acción Específica | |
| <p>Detectar frases que promuevan la inequidad y la discriminación en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas, información en talones de pago, etc.) que emite la APE, para que se sustituya con palabras o frases que promuevan la equidad y el respeto, integrando la perspectiva de género. Dicha acción le corresponderá a cada área que emita su respectiva documentación.</p> | <p>Diseñar y difundir mensajes (correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago) que fomenten la equidad de género con valores como la igualdad, la justicia y la no discriminación.</p> |
| Estrategia de APE | |
| <p>-- Creación y difusión de un Manual de Uso No Sexista del Lenguaje.</p> <p>-- Uso de lenguaje inclusivo de la perspectiva de género en la comunicación interna de las dependencias de la APE.</p> | <p>Difusión de mensajes sobre equidad de género entre los servidores públicos de manera electrónica e impresa.</p> |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 30/06/2012 | |
| Área Responsable | |
| Instituto de la Mujer del Estado de Campeche Dirección de Comunicación Social del Estado | |
| Meta | |
| Incorporar la perspectiva de equidad de género en la Comunicación institucional y social de la administración pública estatal. | |
| Indicadores | |
| (Total de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Total de documentos con frases que promueven discriminación) X 100 | (Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos por la APE) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE que promueva la igualdad de género y elimine el lenguaje sexista. | |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|--|--|
| Factor | |
| IV.- Selección de Personal | |
| Objetivo | |
| Lograr una selección de personal basada en igualdad de oportunidades, por medio de la correcta evaluación de habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo. | |
| Estrategia | |
| Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias. | |
| Línea de Acción | |
| Establecer lineamientos, criterios y/o procedimientos con igualdad de oportunidades en la organización de procesos y funciones administrativas en las dependencias del ejecutivo para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona. | |
| Acción Específica | |
| Revisar los criterios de los procesos de selección de personal de la APE, para identificar aquellos que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género. | Establecer medios que difundan de manera clara entre los servidores públicos los criterios de selección de personal. |
| Estrategia de la APE | |
| Revisión del Catálogo de Puestos con base a la inclusión de la perspectiva de género. | Difundir de manera amplia a todo el personal de la APE los criterios de selección de personal. |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 30/06/2012 | |
| Área Responsable | |
| <i>Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental Instituto de la Mujer del Estado de Campeche</i> | |
| Meta | |
| Contar con un sistema de selección de personal transparente y equitativo. | Mantener la difusión de los criterios de selección de personal. |
| Indicadores | |
| (Total de lineamientos de selección de personal modificados /Total de lineamientos de selección de personal que contienen criterios discriminatorios) X 100 | (Total de criterios de selección de personal difundidos/Total de criterios de selección generados) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Contar con un sistema de selección de personal basado en sus habilidades, aptitudes y experiencia, sin distinción de ningún tipo. | Difundir con claridad cada uno de los criterios de selección de personal que emitan las dependencias de la APE. |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|--|--|
| Factor | |
| V.- Salarios y Prestaciones | |
| Objetivo | |
| Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres. | |
| Estrategia | |
| Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la APE. | |
| Línea de Acción | |
| Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la APE a mujeres y hombres. | |
| Acción Específica | |
| Identificar las prestaciones vigentes de la APE que impliquen distinción de género y determinar si existe una justificación real de éstas. | Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la APE, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. Especialmente el permiso de Paternidad. |
| Estrategia de la APE | |
| Realizar la difusión de la prestación de permiso o licencia de paternidad a fin de que el personal conozca que goza de ese permiso en la Administración Pública. | Difusión de mensajes entre los servidores públicos sobre las prestaciones vigentes con que cuentan, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. La campaña se podrá realizar, por medio de correos institucionales, así como de forma impresa. |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 30/06/2012 | |
| Área Responsable | |
| Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental Secretaría de la Contraloría Instituto de la Mujer del Estado de Campeche | |
| Meta | |
| Difundir que entre las prestaciones de la APE el permiso o licencia de paternidad a fin de que se proporcione a todos los beneficiarios. | Lograr que todo el personal de la APE tenga pleno conocimiento de los criterios para otorgamiento de prestaciones |
| Indicadores | |
| (Total de hombres que se les otorga el permiso de paternidad/Total de hombres con derecho al permiso de paternidad) X 100 | (Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la plantilla de personal) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Incorporar en el programa de prestaciones a los servidores de la Administración Pública Estatal el permiso o licencia de paternidad. | Implementar un procedimiento para el otorgamiento de prestaciones, con la finalidad de evitar que las asignaciones se determinen de manera discrecional |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|--|---|
| Factor | |
| VI.- Promoción vertical y horizontal | |
| Objetivo | |
| Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal. | |
| Estrategia | |
| Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos y todas, a través de una descripción no discriminatoria de los puestos, así como anunciar oportunamente las plazas disponibles | |
| Línea de Acción | |
| Establecer procedimiento para la difusión con oportunidad de las plazas disponibles en la APE, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. | |
| Acción Específica | |
| Instrumentar mecanismos de difusión oportuna de las plazas disponibles en la APE. | Incorporar a las políticas, normas y procedimientos en materia de ascensos de la APE, elementos con perspectiva de género, eliminando sesgos de discriminación y favoritismo en el otorgamiento de plazas vacantes. |
| Estrategia de la APE | |
| Establecer los medios por los cuales se difundirán de manera oportuna las vacantes disponibles. | Modificar el Catálogo de Descripción Puestos, con el fin de evitar la asignación de manera irregular. |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 30/06/2012 | |
| Área Responsable | |
| Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental Secretaría de la Contraloría Instituto de la Mujer del Estado de Campeche | |
| Meta | |
| Definir el medio para difundir de manera oportuna las plazas vacantes en la APE: | Revisar y en su caso modificar las descripciones de puestos, eliminando supuestos de discriminación por razón de género, y limitar la asignación irregular de los puestos disponibles. |
| Indicadores | |
| (Total de plazas vacantes difundidas oportunamente/Total de vacantes disponibles en la APE) X 100 | Total de vacantes otorgadas con base en la normatividad vigente/Total de vacantes disponibles en la APE) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Que las y los servidores públicos conozcan de manera oportuna las plazas de vacantes de la APE. | Eliminar la asignación de puestos tomando en cuenta las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física o cualquier otro criterio subjetivo, que pueda generar discriminación y la falta de igualdad de oportunidades.. |



Programa de Cultura Institucional

| |
|---|
| Factor |
| VII.- Capacitación y formación profesional |
| Objetivo |
| Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en dentro de estas capacitaciones a toda la administración Pública. |
| Estrategia |
| Lograr una capacitación y formación profesional que promueva la igualdad de oportunidades, sensibilización en equidad de género, así como estilos de liderazgo equitativo y no discriminatorio.. |
| Línea de Acción |
| Desarrollar programas de capacitación que permitan el desarrollo profesional y humano de los servidores públicos de la APE, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación. |
| Acción Específica |
| Implementar Servicios de Capacitación del personal de la APE, basado en un que contengan temas de Equidad de género, Igualdad de Oportunidades y no discriminación. |
| Estrategia de la APE |
| Desarrollar un Programa de capacitación con temas de trascendencia en el ámbito público y privado de las y los servidores públicos |
| Fecha de Inicio |
| 15/01/2012 |
| Fecha de Conclusión |
| 31/12/2012 |
| Área Responsable |
| Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental Instituto de la Mujer del Estado de Campeche |
| Meta |
| Desarrollar el Programa Anual de Capacitación que este relacionado con temas de Género |
| Indicadores |
| (Total de personal beneficiado con el programa de Reconocimientos/Total de personal capacitado) X 100 |
| Resultados Esperados |
| Lograr el desarrollo profesional y humano del personal de la APE, que a través de Programa de capacitación con perspectiva de género |



Programa de Cultura Institucional

| | |
|---|---|
| Factor | |
| VIII.- Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional | |
| Objetivo | |
| Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | |
| Estrategia | |
| Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos de liderazgo tolerantes y no discriminatorios. | |
| Línea de Acción | |
| Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales. | |
| Acción Específica | |
| Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la APE, el respeto tanto de los horarios de la vida familiar como de la responsabilidad laboral, incentivando la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e interinstitucional | Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que realizar reuniones de trabajo impulse para fomentar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. |
| Estrategia de la APE | |
| Realización de una reunión entre las áreas involucradas para definir el modelo a seguir para llevar a cabo una campaña para promover el respeto de horarios de la vida familiar y de responsabilidad laboral, así como la corresponsabilidad laboral, familiar, personal e institucional. | Difusión de mensajes por medios electrónicos e impresos y realización de cursos de sensibilización en la materia entre el personal de la APE. Realizar campañas de difusión sobre la importancia de los cuidados paternos. |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 31/12/2012 | |
| Área Responsable | |
| Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental Secretaría de la Contraloría Instituto de la Mujer del Estado de Campeche | |
| Meta | |
| Fomentar la eficiencia y profesionalismo en las labores desempeñadas, así como el respeto de horarios en beneficio de la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de mujeres y hombres trabajadores de la APE. | Contar con servidoras y servidores públicos comprometidos que impulsen y faciliten la aplicación de las políticas institucionales de conciliación corresponsable. |
| Indicadores | |
| -(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X 100 | (Núm. de campañas realizadas de difusión y sensibilización en la materia/Total de campañas programadas de difusión y sensibilización en la materia) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Servidoras y servidores públicos comprometidos con las políticas institucionales de conciliación corresponsable. | Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la APE desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales |



Programa de Cultura Institucional

| Factor | |
|--|---|
| IX.- Hostigamiento y acoso sexual | |
| Objetivo | |
| Establecer mecanismos o procedimiento para prevenir, atender y/o eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal. | |
| Estrategia | |
| Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual. | |
| Línea de Acción | |
| Crear un Procedimiento estandarizado para toda la administración Pública Estatal para atender casos sobre hostigamiento y acoso sexual. | |
| Acción Específica | |
| Diseñar, programar, implantar y difundir en la APE campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual | Crear el procedimiento de atención a conductas en contra del hostigamiento y acoso sexual en la administración Pública Estatal |
| Difusión de mensajes sobre hostigamiento y acoso sexual entre los servidores públicos a través de: correos institucionales, y por medio de folletos, postales, trípticos, carteles, entre otros. | Creación de un Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento en la materia. Dicho comité deberá estar conformado por hombres y mujeres capacitados y deberá contar con un marco normativo (Lineamientos, Reglamentos y Manual de Procedimientos). |
| Fecha de Inicio | |
| 15/01/2012 | |
| Fecha de Conclusión | |
| 31/12/2012 | |
| Área Responsable | |
| Secretaría de la Contraloría Secretaría de Administración E innovación Gubernamental Instituto de la Mujer del Estado de Campeche | |
| Meta | |
| Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. | Contar con procedimiento confiable para denunciar y atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual. |
| Indicadores | |
| Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en la materia) X 100 | (Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100 |
| Resultados Esperados | |
| Erradicar de la APE cualquier tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia y promoviendo valores como el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres. | Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. |



Programa de Cultura Institucional

9. Conclusiones

La cultura institucional es un elemento importante en las dependencias del ejecutivo de Campeche, esta debe reconocer las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos, lo cual se debe realizar sin ningún tipo de discriminación ni acosos y/u hostigamiento.

Al permitir el intercambio de ideas, basada en una comunicación incluyente, facilita la realización de las actividades creándose un clima de compañerismo y al mismo tiempo de entrega en el trabajo.

La/El líder, es quien guía a la realización de los objetivos la implantación de estrategias adecuadas para su éxito, por eso la importancia de este tipo de programas institucionales.

Que las dependencias tengan un clima laboral favorable es decir agradable y que se retribuya el esfuerzo de las/los colaboradores es muy importante, por lo que se deben considerara con gran sensatez el llevar a cabo los objetivos y metas aquí señalados.

En ese tenor debemos considerara que el capital más importante de todas las organizaciones es el capital humano.