



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### ÍNDICE

1.-Introducción	3
2.- Objetivo General	4
3.- Objetivos Particulares	5
4.-Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Procuraduría General de Justicia	6
4.1.- Características	6
4.2.- Dimensiones a evaluar	7
4.3.- Resultados cuantitativos del diagnóstico	8
4.4.- Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración de la Procuraduría	10
4.5 Metodología de Medición de Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal	13
4.6 Resultados generales de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Campeche	15
4.7 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:	17
4.8 Calificación por Factor	18
4.8.1 Políticas y Deberes Institucionales	18
4.8.2 Clima laboral	22
4.8.3 Comunicación incluyente	25
4.8.4 Selección de personal	27
4.8.5 Salarios y prestaciones	29
4.8.6 Promoción vertical y horizontal	31
4.8.7 Capacitación y formación profesional	34
4.8.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	36
4.8.9 Hostigamiento y acoso sexual	38
4.9 Análisis cualitativo	44
4.9.1 Políticas y Deberes Institucionales	46
4.9.2 Clima Laboral	47



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

4.9.3 Comunicación Incluyente	48
4.9.4 Selección de Personal	49
4.9.5 Salarios y Prestaciones	50
4.9.6 Promoción vertical y horizontal	51
4.9.7 Capacitación y formación profesional	52
4.9.8 Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional	53
4.9.9 Hostigamiento y acoso sexual	54
4.10 Planes de acción	55
4.10.1 Clima laboral	57
4.10.3 Comunicación incluyente	58
4.10.4 Selección de Personal	59
4.10.5 Salarios y prestaciones	60
4.10.6 Promoción vertical y horizontal	61
4.10.7 Capacitación y formación profesional	62
4.10.8 Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional	63
4.10.9 Hostigamiento y acoso sexual	64
Anexos .- Instrumento de Medición	65 - 71



# Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

## 1. Introducción

Como parte integral y fundamental de la administración pública estatal, se encuentra la Procuraduría General de Justicia, la cual cuenta con una fuerte cultura de servicio a la comunidad, en consecuencia, por la dinámica laboral presentada en esta institución. Puede pasar desapercibido el desarrollo integral de su personal. Lo que pretende el presente diagnóstico y programa propuesto, es incidir de manera significativa en implementar acciones dirigidas a las y los funcionarios/os de la Procuraduría General para su desarrollo armónico en un ambiente laboral sano.

Al interiorizar y hacer propia una nueva cultura institucional y de gestión de recursos humanos, facilitará entre sus miembros una actitud proclive hacia el cambio que permitirá que sea sostenible este proyecto, el cual busca una evolución de conceptos y roles laborales, como consecuencia de la adopción de la perspectiva de género, en el ámbito profesional.

El programa se estructuró basado en los nueve componentes de fortalecimiento a las funciones de la cultura institucional, y busca el mejoramiento de las personas como entes prioritarios de cualquier acción de mejora, así como a promover la de la Procuraduría General, mecanismos de control objetivos que propicien un clima de equidad, igualdad y no discriminación entre su personal.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **2. Objetivo General**

Realizar un diagnóstico de cultura institucional de manera, eficiente, eficaz y objetiva, el cual nos arroje datos medibles y cuantificables que reflejen la realidad laboral de las mujeres y hombres que laboran en la Procuraduría General de Justicia y como consecuencia del mencionado estudio, se establezca un programa de cultura institucional, real y operable en la Institución.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **3. Objetivos Particulares**

- Desarrollar un diagnóstico de cultura institucional en la Procuraduría General de Justicia del Estado de Campeche.
- Medir por medio del diagnóstico de cultura institucional las nueve dimensiones que se solicitan para conocer la realidad laboral de las y los trabajadoras/es de la Procuraduría General.
- Desarrollar un programa viable y medible de cultura institucional con base en los resultados obtenidos en el diagnóstico.
- Establecer líneas de acción claras, definidas y operables para incorporar la perspectiva de género en la Procuraduría General de Justicia del Estado.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **4. Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Procuraduría General de Justicia**

#### **4.1 Características**

Siguiendo las pautas establecidas en el desarrollo del análisis de resultados obtenidos de la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que se aplicó a las dependencias pertenecientes a la Administración Pública Estatal, se presenta el siguiente diagnóstico específico de la procuraduría General de Justicia (PGJ), y con ello obtener un panorama sobre la perspectiva que las funcionarias y funcionarios de esa institución tienen en relación a las políticas encaminadas a promover e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Estatal.

De acuerdo con los datos del personal adscrito a la APE, según el Periódico Oficial del Estado de Campeche, del 23 de diciembre de 2010, laboran en el gobierno estatal un total de 5 844 personas, de las cuales, 680 (11.6%) pertenecen a la PGJ.

Es por ello que con base a la selección de muestra con base en los datos, se determina enviar un total de 42 cuestionarios, de los cuales entregaron resueltos 41, lo que representó 8.6% del total de los enviados. Los puntos en los que se enfocaba la encuesta, buscaba 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.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.2 Dimensiones a evaluar

**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.

**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.

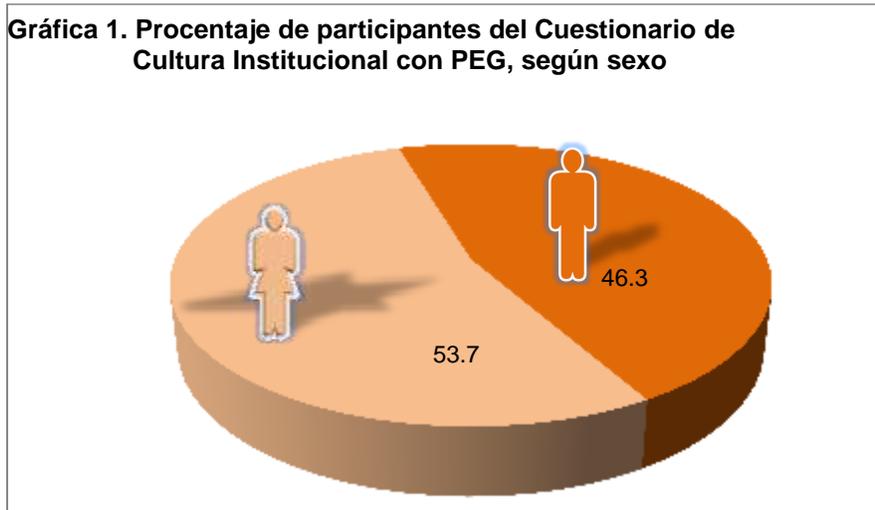
**Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.3 Resultados cuantitativos del diagnóstico

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



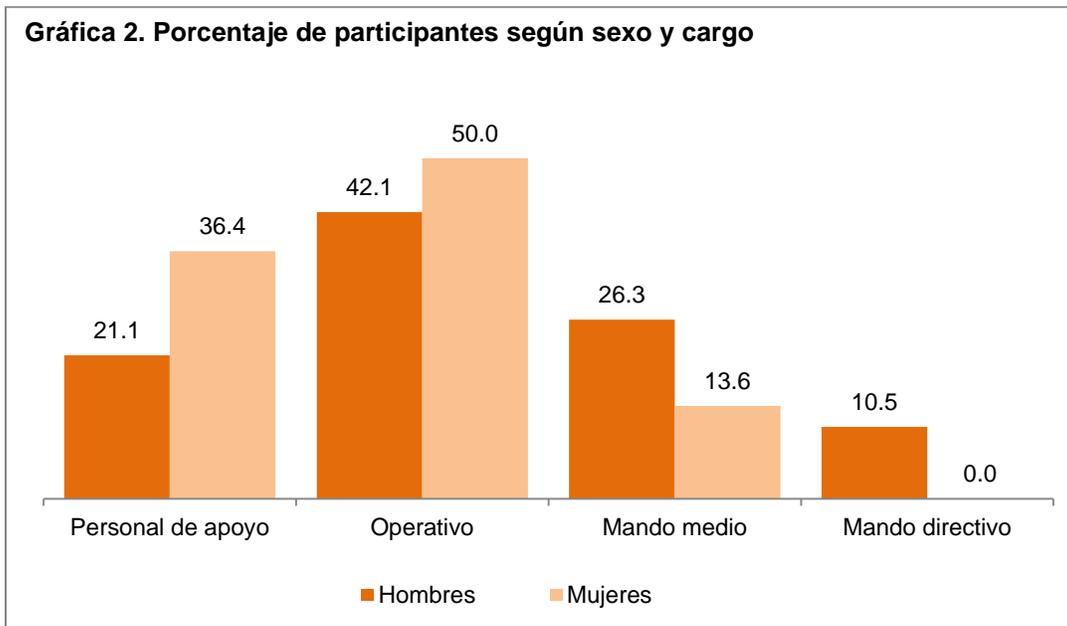
Se solicito a las dependencias estatales distribuir las encuestas de manera equitativa, es decir 50% mujeres y 50% hombres, sin embargo la proporción fue mayor para las primeras ya que representaron 53.7% del total, dando un índice de feminidad de 12 mujeres por cada 10 hombres.

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 se tiene que la mayor parte de los trabajadores se reportaron como personal operativo, donde las mujeres representan 50.0%, mayor en 7.9 puntos al de los hombres (42.1%), sin embargo al ver los mandos superiores los porcentajes se invierten, ya que los hombres concentran 36.8% de este tipo de puestos superando en 23.3 puntos porcentuales a las mujeres, además de que el personal operativo también tiene mayor presencia femenina,



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia



Estos datos, son claro indicativo de las pocas oportunidades que las mujeres tienen para acceder a puestos de mando o liderazgo.



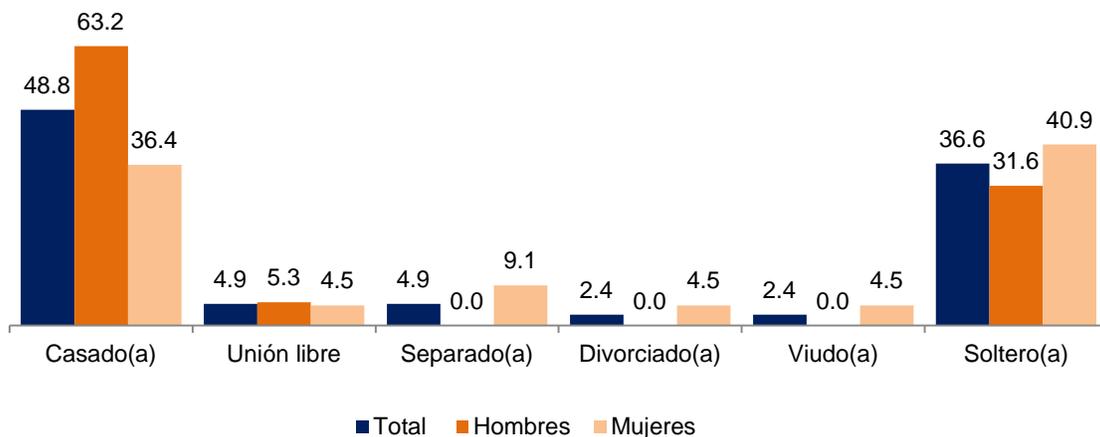
## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.4 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración de la Procuraduría

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.

Del total de encuestados, 43.9% manifestó no tener hijos, de esos 83.3% son solteros, de los cuales 60.0% sin mujeres y 40.0% hombres. Dijeron tener un hijo el 19.5 por ciento, de ellos una cuarta parte son mujeres separadas, un 24.4% tiene dos hijos, y tres hijos representó 12.2 por ciento del total, Se tuvo que 41.5% son jefes de familia, de estos 52.9% son mujeres y 47.1% hombres.

**Gráfica 3. Distribución porcentual de los encuestados por estado conyugal según sexo**



Según el estado civil se tiene que el 53.7% mantienen una relación actual (48.8% casados y 4.9 en unión libre) siendo los hombres que tienen el mayor porcentaje (68.5%), en tanto que las personas que son solteras o tuvieron alguna relación (separadas, viudas o divorciadas) representan 46.3 por ciento. Se observa además que las mujeres a diferencia de los hombres

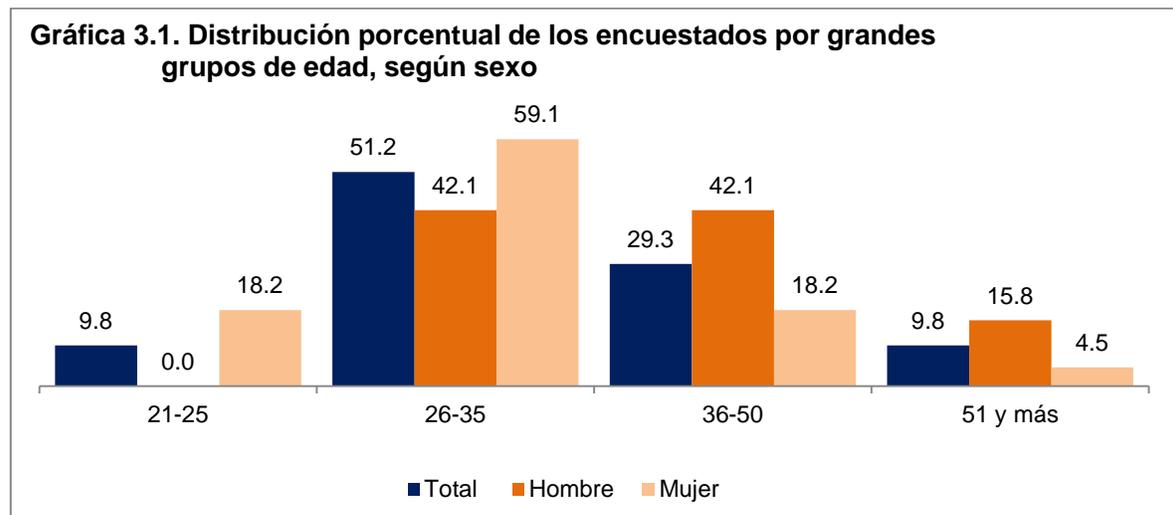


## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

reportan porcentajes en aquellas variables que denotan que alguna vez estuvieron unidas, sobresaliendo 9.1% que dijo estar separada.

La edad promedio de la población encuestada es de 33 años tanto en hombres como en mujeres, lo cual es un indicativo de que es una población joven y que aún tienen mucho que aportar a la institución.

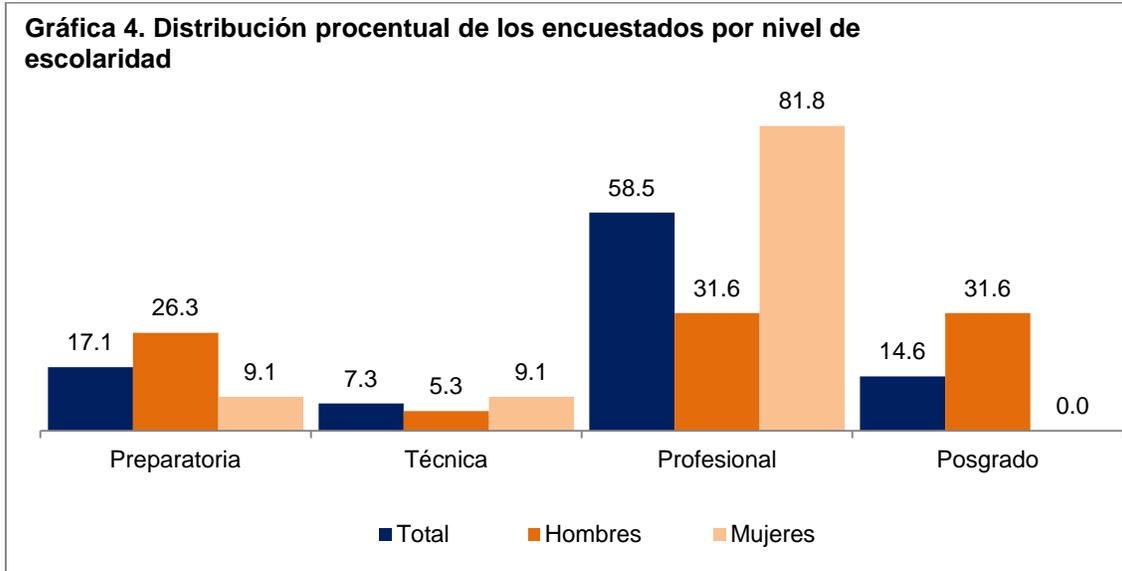
Por grandes grupos de edad, observamos que 51.2% de la población encuestada (42.1% hombres, 59.1% mujeres) se encuentra entre los 26 y 35 años de edad; 29.3% tienen entre 36 y 50 años y apenas 9.8% son menores de 26 años, es por ello que los mayores porcentajes se ubican en las edades productivas.



El nivel de estudios nos da un parámetro para conocer el grado de preparación y formación académica de los entrevistados.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia



De cada 100 encuestados, 59 cuentan con licenciatura, donde el porcentaje de mujeres es 81.8%, y 31.6% en los hombres, lo que indica una marcada diferencia en el desarrollo profesional de las primeras, sin embargo con nivel de posgrado se registraron 14.6%, siendo que los hombres (31.6%) solamente tienen presencia en este nivel.

Además de manera generalizada se tiene que el personal perteneciente a la administración pública estatal cuenta con una mejor formación académica, ya que 80 de cada 100 encuestados cuentan con estudios de nivel medio superior y superior, donde 91 de cada 100 mujeres y 90 de cada 100 hombres están en esta condición (Gráfica 5).



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.5 Metodología de Medición de 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 e los factores de ponderación, se multiplicaban por las frecuencias para obtener una calificación, la cual se divide entre el numero de entrevistas.

Para caso más práctico nos referiremos a un ejemplo sencillo, utilizando los valores de la pregunta número 32 que se detalla en el cuadro de abajo. Se han identificado las columnas con las letras de la "A" a la "C" con las frecuencias obtenidas, en la columna "D" se coloca el ponderador correspondiente. Las siguientes columnas multiplican 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 88.6% total, 83.3% hombres y 85.8% mujeres.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 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	Hombres	Mujeres				
<b>Total general</b>	41	19	22											
1. Muy de acuerdo	21	12	9	<b>100.0</b>	2 100	1 200	900							
2. Algo de acuerdo	11	4	7	83.3	916.3	333.2	583.1							
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1	4	66.7	333.5	66.7	266.8							
4. Algo en desacuerdo	2	1	1	50.0	100	50	50							
5. Muy en desacuerdo	2	1	1	33.3	66.6	33.3	33.3							
6. No deseo contestar esta pregunta					16.7	0	0							
				Suma de valores	<b>1 683</b>	<b>1 833</b>	<b>3 516</b>							
				Se divide la suma/total de encuestados	<b>88.6</b>	<b>83.3</b>	<b>85.8</b>							

Dichos resultados siguiendo el orden del ponderador nos diría que la calificación total se ubicaría cerca al factor “Muy de acuerdo” que esta entre 83.3 y 100.0 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 de la Procuraduría General de Justicia**

### **4.6 Resultados Generales de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Campeche**

Con base en lo anterior tenemos que la Calificación Global de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Campeche con respecto a la Cultura Institucional con Perspectiva de Equidad de Género fue de 74.8 puntos, que comparado con el dato estatal (69.0), significa una mejor percepción de casi 5 puntos.

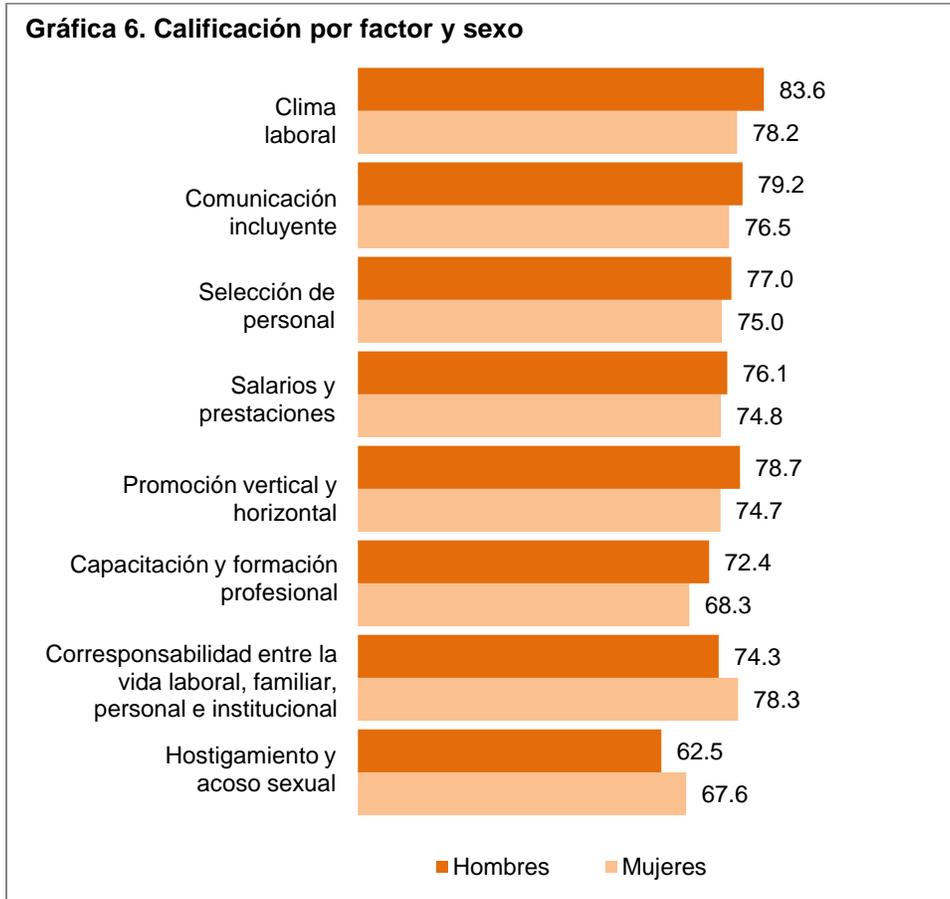
Al desagregar la calificación general por sexo se obtuvo 75.5 por parte de los hombres y 74.2 de las mujeres, que a nivel estatal obtuvieron 70 y 68 puntos respectivamente.

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

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 la PGJ. Se observa que la mayoría de los factores evaluados presentan valores por arriba de los 70 puntos, lo que se percibe como un indicio de que los servidores públicos de esta institución no muestran un interés profundo por conocer, aplicar o demandar la existencia de una perspectiva de género y no discriminación (véase Gráfica 6).



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia



El factor de hostigamiento y acoso sexual tiene 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 de la Procuraduría General de Justicia

### 4.7 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:



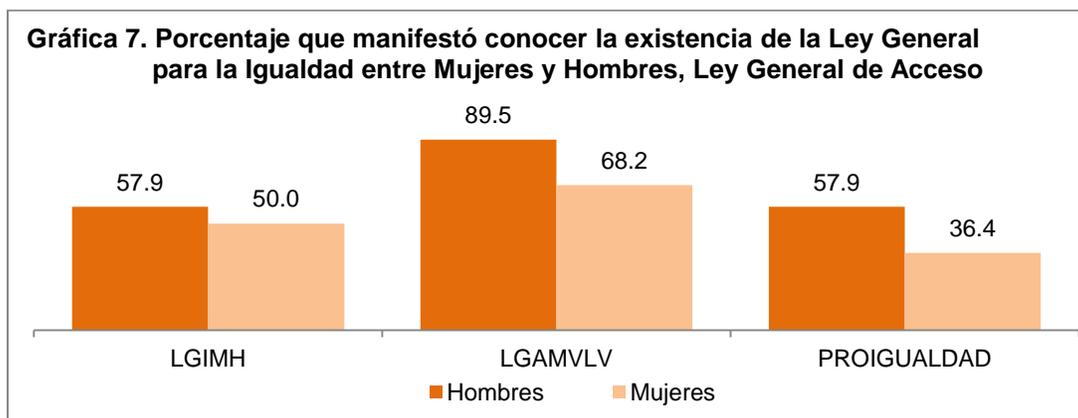


## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8 Calificación por Factor

#### 4.8.1 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 59.3% de la población encuestada las conoce. Al desagregar la información por sexo el comportamiento es similar, solo que con menor porcentaje de las mujeres que tuvieron 51.5%, en tanto que los hombres (68.4%) manifestó esta condición (véase Gráfica 7).



Sorprende ver que al profundizar en cada una de las Leyes el porcentaje de los hombres que conocen la existencia de las mismas sea mayor al de las mujeres, siendo más significativa las relacionadas con Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y el PROIGUALDAD, donde la diferencia es poco mayor a 23 puntos porcentuales. Con respecto al conocimiento de las áreas administrativas para tratar asuntos de género en las instituciones participantes, los resultados indican que 68.3% de las personas encuestadas afirmó que sí existen áreas administrativas para tratar temas de género en su dependencia/entidad, le perspectiva por sexo dice que las mujeres reportaron 77.3% y 57.9 los hombres.

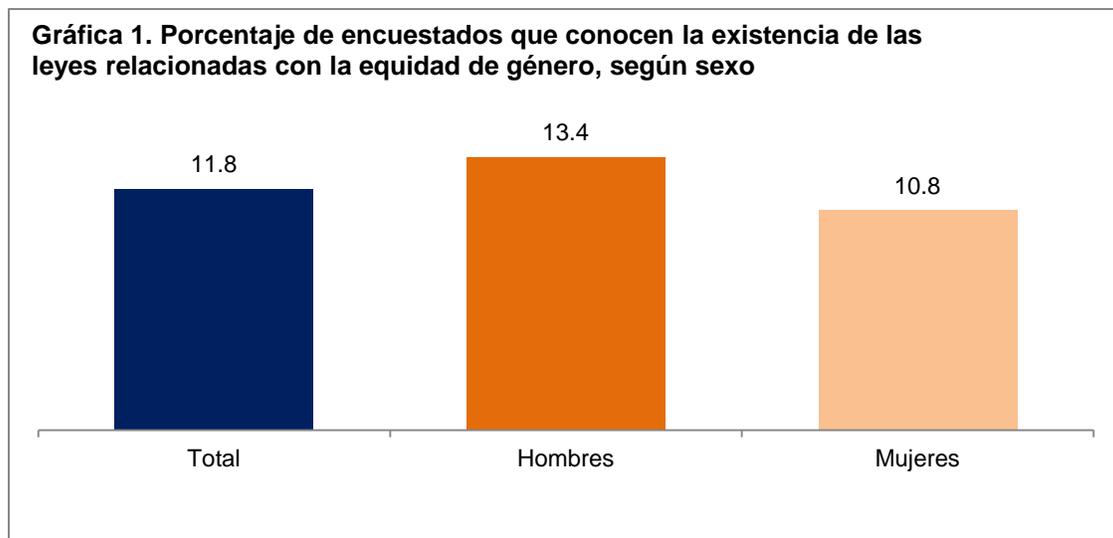


## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

En cuanto a la capacitación con perspectiva de género, 90.9% de las mujeres y 89.5% de los hombres manifestaron interés en recibir capacitación relacionada con el tema. A nivel estatal estos porcentajes fueron 78.1% y 7.6% respectivamente.

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 existente en 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,



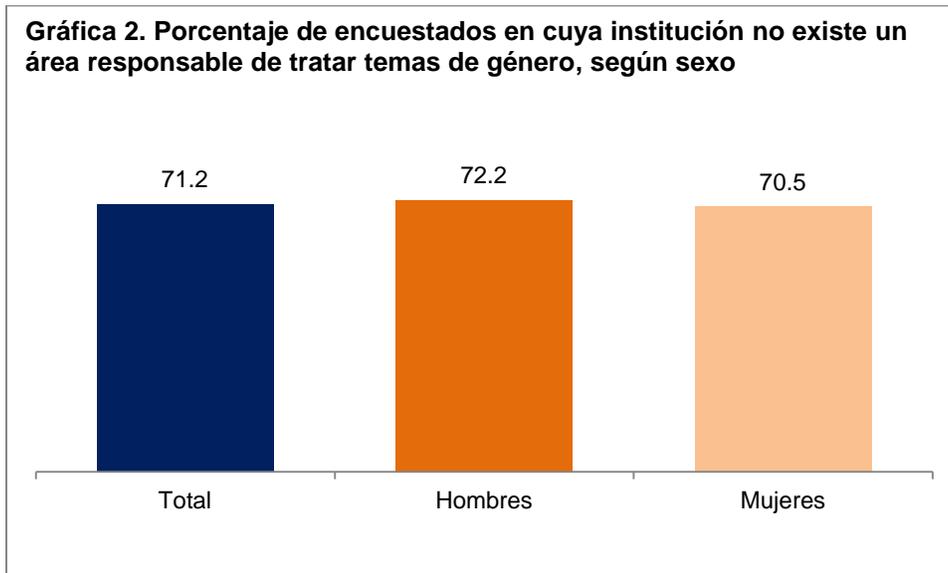
De acuerdo con los resultados, se tiene que solo 11.8% del total de las y los encuestados, conocen la existencia de las tres Leyes mencionadas. Es de llamar la atención el caso de las mujeres, ya que de cada 100 encuestadas, 11 manifestaron igual condición, no así los hombres que por el contrario la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



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

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 2.

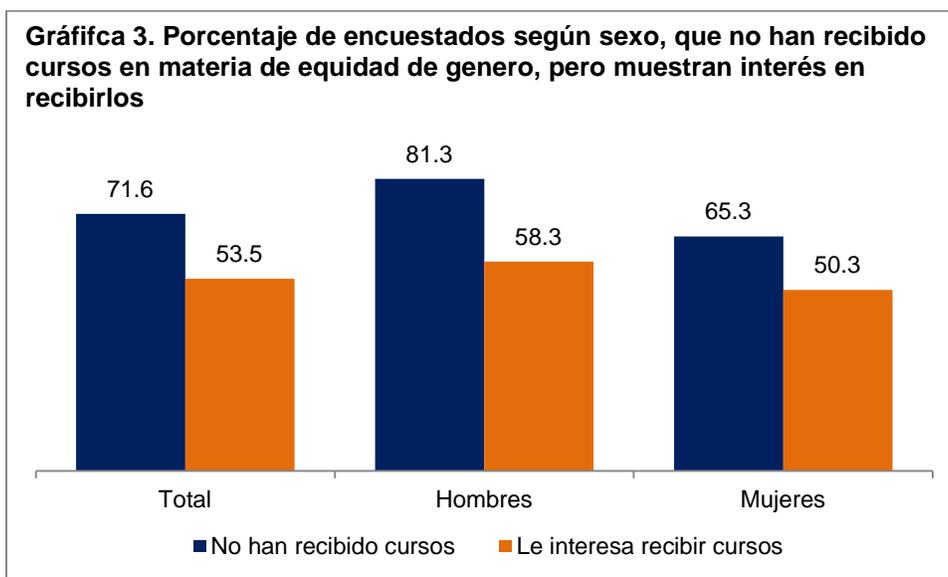


Al desagregar por sexo, se observa que a pesar de que tanto hombres como mujeres presentan datos similares, siguen siendo ellas las que tienen un menor porcentaje que el reportado por los primeros. Es por ello que se requiere de definir las estrategias que permitan la implementación en las instituciones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



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

La gráfica 3, 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.



Sin embargo, de aquellos que no han recibido cursos, poco más de la mitad están interesados 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.

Es por ello, que se deben 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 el segmento masculino,



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.2 Clima laboral

Los indicadores sobre clima laboral se refieren a el desarrollo de 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 PGJ al respecto.

En general, los factores evaluados en este aspecto, tuvieron calificaciones por arriba de los 70 puntos, lo que los ubica entre la percepción imparcial y algo de acuerdo, además de que en la mayoría de ellos las cifras masculinas son superiores a la de las mujeres. De manera particular, las mujeres califican con 70.5 el punto relacionado con la existencia de motivación de la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.

Por el contrario, los hombres evaluaron con 77.2 puntos el factor donde se menciona que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia



Además, al ampliar las calificaciones de otras respuestas proporcionadas por la población encuestada, se obtuvieron los siguientes indicadores, 73.7% de los hombres y 68.2% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que en la PGJ las asignaciones de cargas y responsabilidades de trabajo son iguales para hombres y mujeres. Sin embargo, uno de cada cinco hombres y una de cada cuatro mujeres dijeron estar en desacuerdo con este factor. El factor relacionado con la existencia de un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, el porcentaje de las mujeres se ubicó por debajo del 60 por ciento, y el de hombres representó 78.9 por ciento. Esta diferencia se ve reflejada en



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

aquellos encuestados que dijeron estar en desacuerdo, donde las mujeres (27.3%) tienen mayor porcentaje que los hombres (10.5%) por 16.8 puntos porcentuales.

En cuanto a la prevención y sanción de las prácticas de intimidación y maltrato 72.7% de las mujeres y 78.9 de los hombres está muy de acuerdo y algo de acuerdo, no obstante que las mujeres (18.2%) reportan mayor porcentaje de los que señalaron estar en desacuerdo en este mismo concepto.

El respeto de la opinión de mujeres y hombres sin distinción, reporta que 7 de cada 10 encuestados están de acuerdo, siendo los hombres (73.7%) los que mejor evaluaron este factor que las mujeres (63.6%) cuya diferencia porcentual es casi 10 puntos, por el contrario los que muestran desacuerdo son apenas el 12.2 por ciento

Por su parte, el 78.0% 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 11.5 puntos porcentuales, ya que los porcentajes obtenidos fueron de 84.2 y 72.7%, respectivamente.

Otro dato a resaltar es que 61.0% de la población encuestada considera que en la institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., sin embargo, las mujeres reportan 45.5%, es decir menos del 50 por ciento está en desacuerdo o tiene una opinión imparcial de este factor.

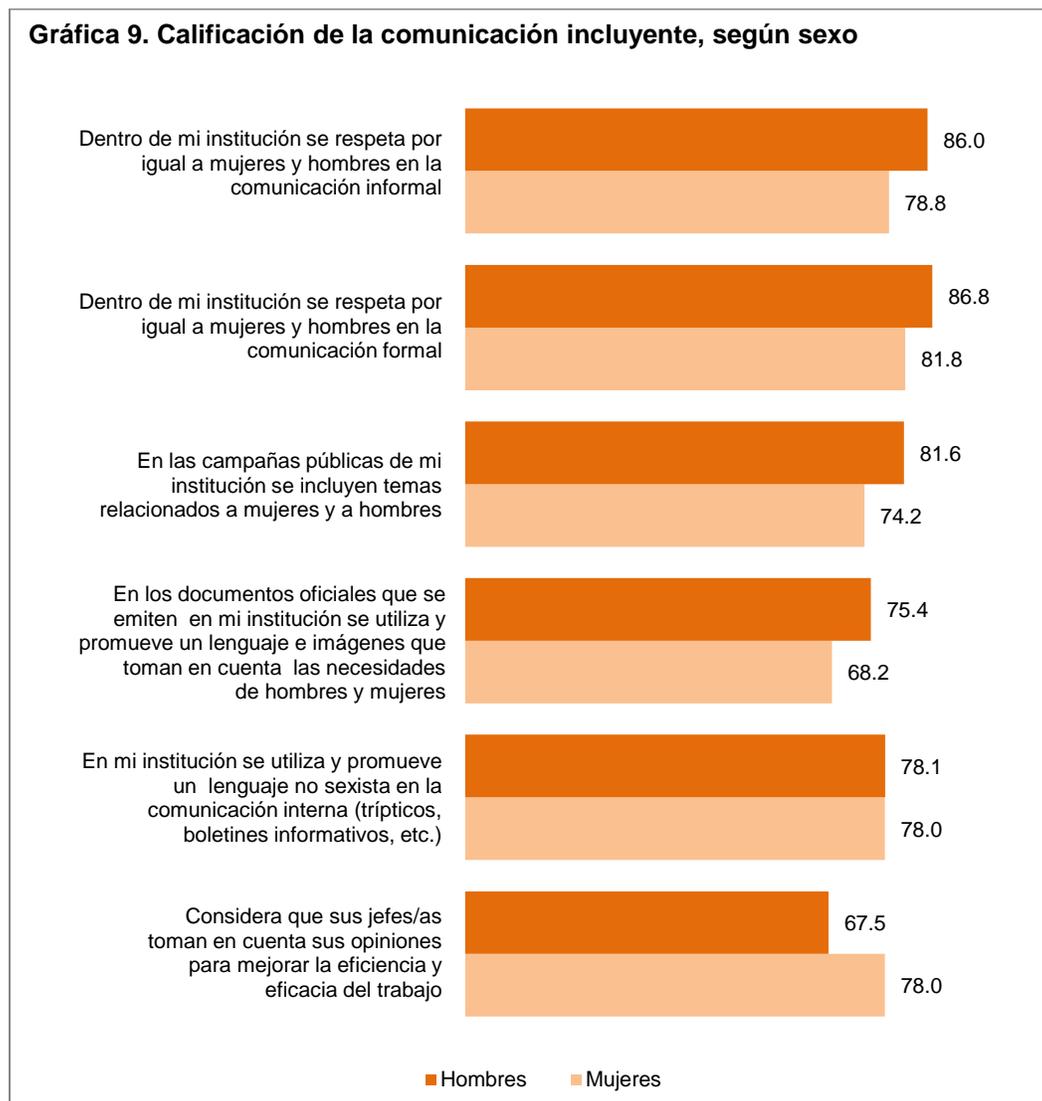
Por su parte, poco más de tres cuartas partes de los hombres muestran estar de acuerdo en el punto anterior, lo cual es indicativo de una mayor inconformidad de las mujeres, lo que hace evidente la falta de medidas que permitan la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades de la institución.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.3 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.





## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

La calificación más baja se dio en el factor “En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres” donde las mujeres la calificaron con 68.2 puntos y los hombres con 75.4 puntos. A nivel estatal los puntajes obtenidos fueron 70.9 y 71.6 respectivamente.

Las calificaciones más 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 84.1 por ciento, mayor al dato estatal (82.6%) en 1.5 puntos. Desagregado por sexo, es 81.8% en mujeres y 86.8% en hombres, por nivel estatal se tuvieron 83% y 79.5 por ciento respectivamente.

La pregunta sobre si las campañas públicas de las instituciones incluyen temas relacionados con mujeres y hombres, reportó en ellas un porcentaje de 50.0% que dijo estar de acuerdo, en tanto que una tercera parte se mostró imparcial. Los hombres por su parte, manifestaron estar de acuerdo 73.7 por ciento, 23.7 puntos de más que el porcentaje femenino.

Acerca del uso de lenguaje sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.), se tiene que cerca del 70 por ciento de las mujeres reportó estar de acuerdo, por su parte los hombres se ubicaron en 73.7%, además de que casi una quinta parte de las mujeres mostró imparcialidad y un 13.6% prefirió no responder la pregunta.

El factor relacionado con la consideración de los jefes/as al tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo, reportó que 56.1% de los encuestados está de acuerdo. Por sexo, se tiene que las mujeres representaron 59.1% y los hombres 52.6 por ciento. Además de resaltar que el porcentaje de los que dijeron estar en desacuerdo con este punto significó 18.2% y 21.1% en el mismo orden.

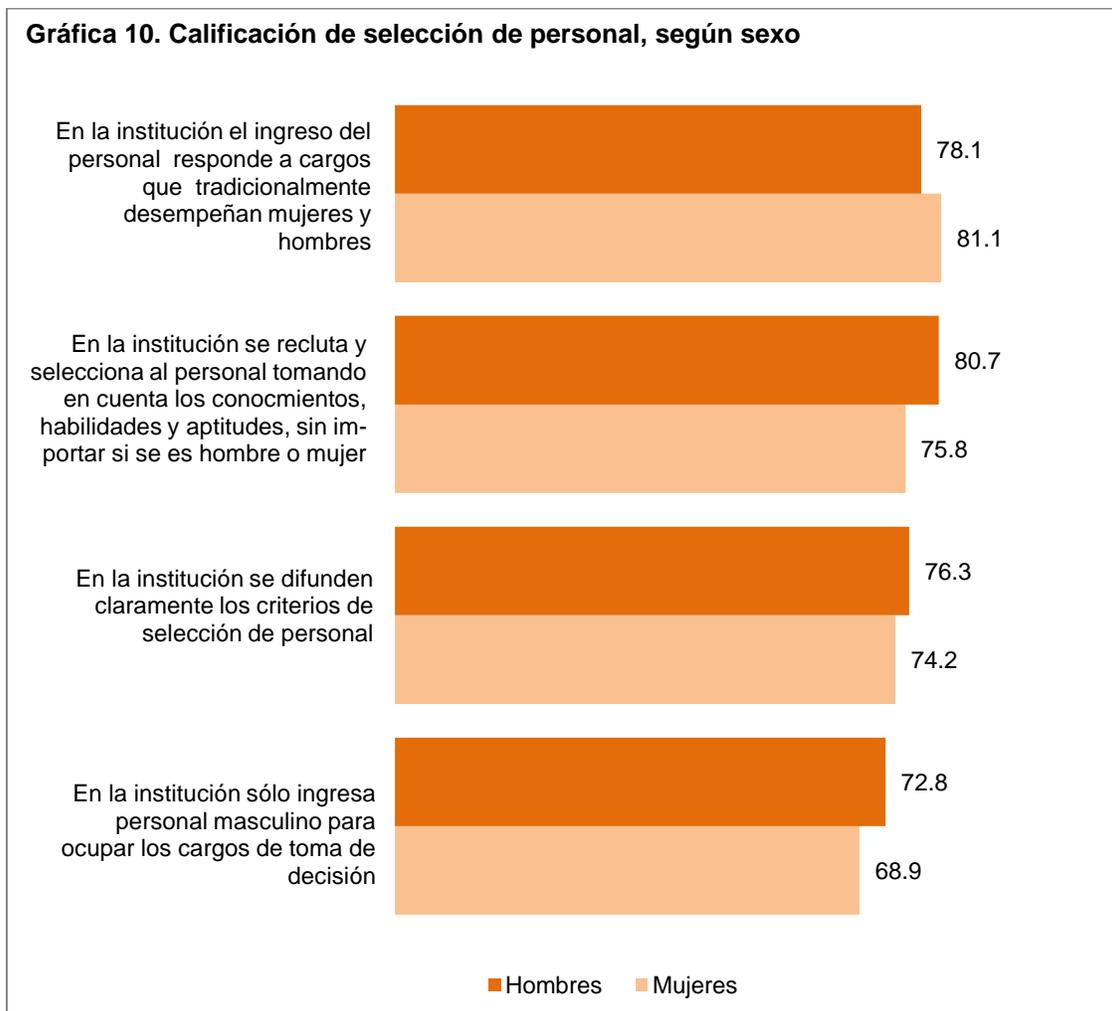


## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.4 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 el ingreso solo del personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión que fue calificada con 68.9 por parte de las mujeres y 72.8 por los hombres, en tanto que a nivel estatal los puntos obtenidos fueron 68.9 y 66.8 respectivamente.





## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

Aunado a lo anterior, el factor que busca conocer si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, tuvo 81.1 puntos por parte de las mujeres y 78.1% de los hombres. En el ámbito estatal las calificaciones obtenidas fueron de 73.0 y 71.7 respectivamente.

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 73.2% está de acuerdo, siendo en mujeres y hombres porcentajes similares, con una diferencia de un punto a favor de los hombres, en tanto aquellos de dijeron estar en desacuerdo se ubicaron en 7.3 por ciento (4.5% mujeres y 10.5% 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 63.4%, donde el porcentaje de hombres (68.4) es mayor al de las mujeres (59.1%) en 9.3 puntos porcentuales. En contraste, los que manifestaron desacuerdo representaron 24.4%, donde el porcentaje de mujeres fue mayor al de los hombres en 6.2 puntos.

En cuanto a la pregunta “en su institución no se difunden claramente los criterios de selección de personal”, 22.7% y 21.1% de mujeres y hombres, respectivamente, manifestaron imparcialidad lo que puede ser indicativo de algún grado de inconformidad en los procesos de selección de personal, aunado a que 13.6% de las mujeres y 15.8% de los hombres dijeron estar en desacuerdo. Con datos adicionales podemos conocer cual fue el medio de ingreso de los encuestados al puesto que desempeñan actualmente. Este indicador reporta que por selección de personal ingresaron 31.6% de los hombres y 40.9% de mujeres, por contratación directa 36.8% y 36.4% respectivamente, por recomendación representaron 15.8% en hombres, 9.1% en mujeres y por otros medios 15.8% y 9.1%, en el mismo orden.

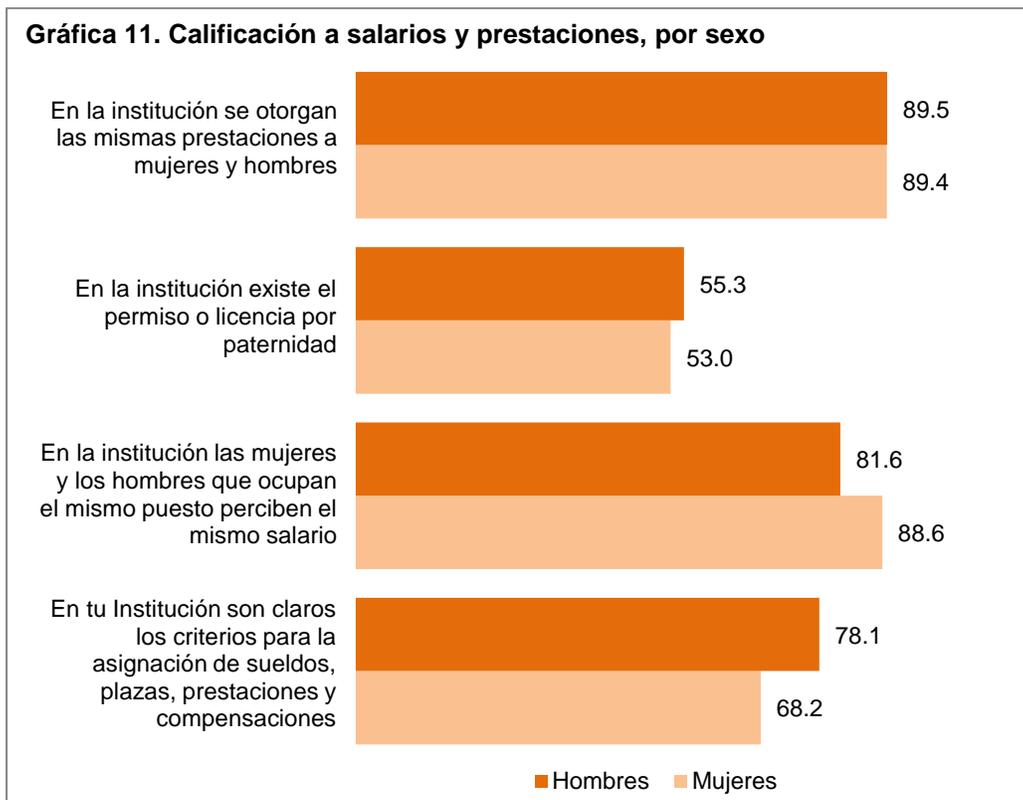


## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.5 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 53.0% y 55.3% de mujeres y hombres que contestaron afirmativamente, en tanto que a nivel estatal se registraron 55.0 y 48.7 por ciento respectivamente.





## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

Estas calificaciones pueden ser un indicativo de que el personal encuestado considera muy necesario la existencia y acceso a dicho permiso o licencia. Se observa además que el la pregunta “En la institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres” fue la mejor evaluada ya que alcanzó alrededor de los 89 puntos tanto en mujeres como en hombres, mayor que lo reportado a nivel estatal que se ubicó en los 84 puntos.

Así mismo, en este indicador, los porcentajes de las personas que manifestaron estar de acuerdo fue de 97.8% (77.9 a nivel estatal), donde las mujeres (90.9%) tuvieron ventaja porcentual sobre los hombres (84.2%) en 6.7 puntos porcentuales.

Como se mencionó anteriormente, la prestación de permiso de paternidad, no se contempla en la institución debido a que 31.7% del total de entrevistados estuvo en desacuerdo, además de que 22.0% prefirió no responderla y un 17.1 por ciento se mostró imparcial. Por su parte la suma en su conjunto de los factores negativos representó 72.2% en las mujeres y 68.4% en los hombres.

En general, la encuesta refleja que 78.0% del total (73.7% hombres y 81.1% 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 hombres (15.8%) que manifestaron su desacuerdo que el de las mujeres (9.1%).

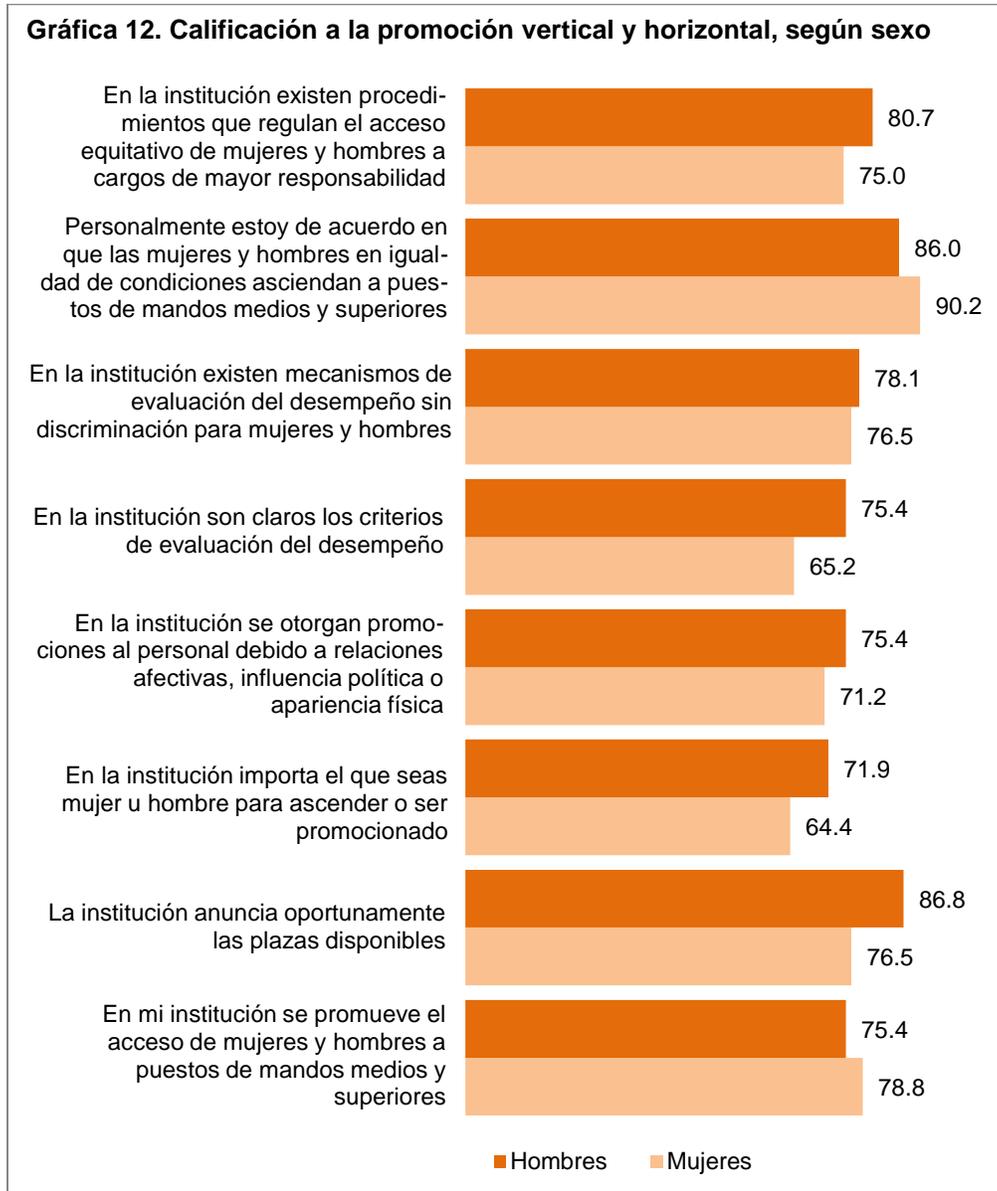
Otro aspecto que marca diferencias es el relacionado con el otorgamiento equitativo de las prestaciones, 58.5% dijo estar de acuerdo en esta condición, por sexo, 73.7% de hombres y 45.5% de mujeres respondieron en ese mismo sentido, en tanto que 10.5 y 27.3%, respectivamente, no está de acuerdo, por lo que se hace evidente la inconformidad de las mujeres en este factor.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.6 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.





## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

El factor que presentó baja calificación está referido a que en la institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado difusión oportuna de las plazas laborales disponibles, las mujeres otorgaron una calificación de 64.4 puntos y los hombres 71.9, en el ámbito estatal se obtuvieron 59.1 y 52 respectivamente.

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 73.2, lo que representa 7 puntos más de lo reportado en el estado (66.2). Desagregado por sexo tenemos que los las mujeres calificaron con 71.2 y los hombres 75.4, lo que es una muestra de que los encuestados están de acuerdo en que en la institución se da este tipo de practica.

El factor mejor evaluado resulto ser el relacionado con la igualdad de condiciones para hombres y mujeres para ascender a puestos de mando, cuyos valores se ubicaron en 90.2 puntos (mujeres) y 86.0 (hombres), lo que significa que los encuestados están muy de acuerdo en este punto.

Un total de 63.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo 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 (50.5%) reportan 28.9 puntos porcentuales menos de lo reportado por los hombres (75.9%), razón que manifiesta un grado de inconformidad ya que también registraron 27.3% en el punto de ni de acuerdo ni desacuerdo, lo cual hace evidente de que las mujeres perciben la falta de este tipo de lineamientos que garanticen una equidad en las oportunidades de acceso a puestos de dirección.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

Se observa de manera clara 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 82.9% dijo estar de acuerdo, siendo más notorio en los hombres (84.2%) que en las mujeres (81.8%).

El factor que da cuenta de la existencia de mecanismos de evaluación de desempeño para mujeres y hombres, es poco percibido por los entrevistados, toda vez que 68.3% de ellos dijo estar de acuerdo, siendo las mujeres (63.6%) las que presentaron un porcentaje menor.

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 24.4% de los encuestados dijo no estar de acuerdo (27.3% mujeres y 21.1% hombres), mientras que aquellos que están de acuerdo representaron 48.8 por ciento, donde los hombres (63.2%) casi duplican el porcentaje de las mujeres (36.4%), también en este apartado, hay un 27.3 de las mujeres que manifestaron imparcialidad, con lo cual se concluye el grado de desacuerdo de ellas en este factor.

Un porcentaje a considerar es que la mitad de las mujeres encuestadas opina que en sus instituciones se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia o apariencia física, en tanto que 57.9% de los hombres piensa de forma similar.

En torno a que si es importante el ser mujer u hombre para ascender o ser promocionado, se dio un porcentaje de 43.9% en los que dijeron estar de acuerdo, las mujeres representaron 36.4% y los hombres 52.6%, donde se manifiesta un porcentaje considerable es en los que mostraron imparcialidad ya que casi una tercera parte eligió esta opción.

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



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.7 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



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

51.5 y 56.1 por parte de mujeres y hombres, respectivamente, que significa que cerca de la mitad de los encuestados ha sentido esta situación.

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 tuvo 59.1 puntos en mujeres y 77.2 en hombres,

Por otra parte, la pregunta mejor calificada fue “En la institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional” que registró poco más del 80 por ciento tanto en mujeres y hombres.

Uno de cada tres 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 31.8% y los hombres 26.3 por ciento, en tanto, los que dijeron estar de acuerdo representaron 31.8% y 52.6% en ese mismo orden.

Estos puntajes evidencian que el diseño y desarrollo de programas de capacitación que cubran las necesidades de las y los funcionarios de la APE y toman en cuenta la capacitación para las promociones y ascensos, constituyen importantes áreas de oportunidad por mejorar. En este renglón, habrá que cuidar que los programas de capacitación se realicen en horarios flexibles, con acceso igualitario para mujeres y hombres y que aborden tanto el desarrollo de habilidades en todas las áreas y temáticas.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.8 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. La Gráfica 14 muestra que el punto relacionado con que solo se otorga permisos a las mujeres para atender asuntos familiares la cual obtuvo 62.6 puntos, 64.4 por parte de las mujeres y 60.5 en los hombres, a nivel de la APE, se registró 54.7, 51.6 y 59.4 puntos respectivamente.





## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

En relación con los indicadores específicos, sobresalen los siguientes resultados:

El 73.7% de los hombres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres, y 10.5% está en desacuerdo con esta aseveración. En cuanto a sus contrapartes femeninas, los porcentajes son de 59.1% y 9.1%, respectivamente.

Por otra parte, 56.1% de las personas encuestadas consideran que en sus instituciones se agendan reuniones de trabajo fuera de horario laboral, y 14.6% no coinciden con ello. Por sexo, las mujeres reportan 59.1% que manifiestan estar de acuerdo en este factor, en tanto que 52.6% de los hombres coincide con la apreciación.

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 80.5% de las personas encuestadas está de acuerdo en que en su lugar de trabajo se otorgan esta clase de permisos y sólo 2.4% tienen una percepción contraria. A nivel de la APE, los valores registraron fueron 83.0% y 2.0 por ciento, en el mismo orden.

En cuanto a la reincorporación laboral de las mujeres después del permiso de maternidad, 86.4% de las mujeres encuestadas está de acuerdo en que su institución les facilita el proceso, y 9.8% en desacuerdo. En el caso de los hombres, los porcentajes son de 63.2 y 15.8% respectivamente.

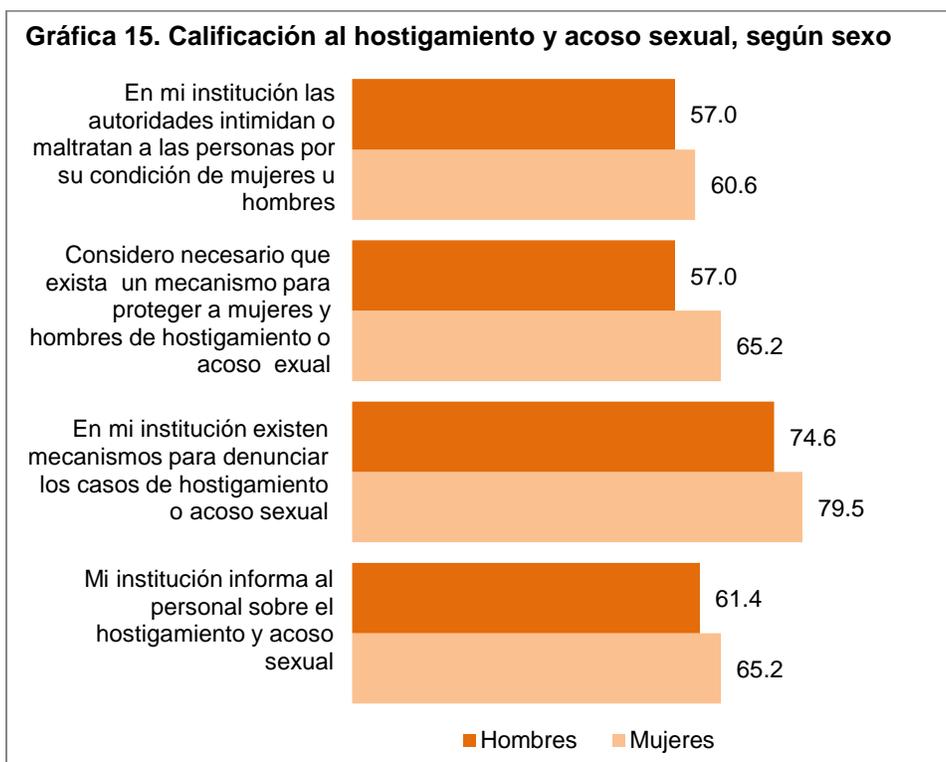
Al igual que en el reactivo anterior, 80.5% de las personas encuestadas considera que su institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y sólo 4.9% tiene una percepción contraria. Los porcentaje según sexo de los encuestados quedaron en 77.3 en las mujeres y 84.2% en los hombres, con lo que se aprecia la urgencia de que la institución cuente con acciones en este sentido.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.8.9 Hostigamiento y acoso sexual

La Gráfica 15 muestra las calificaciones a las preguntas sobre hostigamiento y acoso sexual, que denotan la necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de denuncia y de difundir información sobre el tema al interior de las instituciones con las calificaciones menores.



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 61.1 puntos. 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?, 39 manifestó estar de acuerdo, pero 34.1% señaló estar en desacuerdo, los datos según sexo se ubican en 40.9% y



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

31.8% en las mujeres, en tanto que en los hombres los porcentajes quedaron en 36.8% y 36.8 por ciento respectivamente.

Un 13.6% de la 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 menor en 7.4 puntos porcentuales a la registrada por los hombres, además los porcentajes de encuestados que dijeron estar de acuerdo fue de 63.6% para las mujeres y 68.4% 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 31.7% en desacuerdo y 36.6% de acuerdo, las mujeres por su parte representaron 31.8% y 36.4% respectivamente, en tanto que los porcentajes de los hombres se ubicaron en 31.6% y 36.8 por ciento, siguiendo el mismo orden. Sin duda áreas de oportunidad donde se puede trabajar.

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 señalar que en 72.7% de las preguntas no hubo respuestas catalogadas como “no especificado”, lo que es un indicio de que los encuestados eligió un valor representativo.

Por otra parte, de los que si 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, 26.8% para el total de entrevistados, donde las mujeres representan 36.4%, en tanto que los hombres en 15.8 por ciento, con la lógica de que es con mayor frecuencia ellas sufran este tipo de trato por parte de los hombres. Por su parte, la pregunta 77.- “En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”, también presenta valores significativos, toda vez que el total de encuestados se ubicó en 19.5 por ciento, en



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

tanto que de cada 100 mujeres 23 están en esta condición, y en los hombres está proporción fue de 16 por cada cien.





## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### Medición del índice de hostigamiento sexual

Pregunta	Total	Hombres	Mujeres
<b>74. En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		2	2
No	19	20	39
No especificado			
<b>75. En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si	3	8	11
No	16	13	29
No especificado		1	1
<b>76. En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si	1	1	2
No	16	20	36
No especificado	2	1	3
<b>77. En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si	3	5	8
No	16	17	33
No especificado			
<b>78. En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	1
No	19	21	40
No especificado			
<b>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</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si	1	1	2
No	18	20	38
No especificado	0	1	1
<b>80. Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	1
No	19	21	40
No especificado			



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>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</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si	1	2	3
No	18	20	38
No especificado			
<b>82. En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	3
No	19	21	38
No especificado			
<b>83. En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	1
No	18	21	39
No especificado	1		1
<b>84. Ha tenido en su trabajo intento de violación</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	1
No	19	21	40
No especificado			
<b>85. En su trabajo fue víctima de violación</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>
Si		1	1
No	19	21	40
No especificado			

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.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

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	41	1.00		
1. Muy de acuerdo	12	0.29	1.00	0.29
2. Algo de acuerdo	3	0.07	0.75	0.05
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	0.20	0.50	0.10
4. Algo en desacuerdo	6	0.15	0.25	0.04
5. Muy en desacuerdo	7	0.17	0.00	0.00
6. No deseo contestar esta pregunta	5	0.12	0.00	0.00
			Suma	0.48

De acuerdo con los datos obtenidos el índice de hostigamiento y acoso sexual de la PGJ, se ubicó en 0.53 de manera general, en tanto que el ámbito de la APE quedó en 0.32, al desagregar por sexo se obtuvieron 0.51 para ambos sexos, sin embargo, el índice en el nivel estatal fue menor a los 0.30 puntos, ya que los hombres reportaron 0.29 y las mujeres 0.28 puntos. Con ello se puede inferir que en la PGJ existen factores de hostigamiento en menor medida pero que son significativos.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **4.9 Análisis cualitativo**

La cultura institucional es el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común. La cultura institucional es un sistema de valores y creencias compartidos; establecidos por la gente, la estructura institucional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control que interactúan para producir normas de comportamiento. Una fuerte cultura institucional puede contribuir substancialmente al éxito a largo plazo de la Procuraduría, al guiar el comportamiento y dar significado a las actividades propuestas. Una cultura institucional fortalecida atrae a los mejores talentos, recompensa a las personas sin importar su sexo y mantiene el apego de la gente que desempeña roles esenciales y cumple con metas relevantes.

Una de las responsabilidades más importantes de la actual administración es dar forma a los valores y normas culturales institucionales. El proyecto de cultura institucional puede ser, una obligación o una ventaja; debido a que las nuevas creencias compartidas facilitan y ahorran las comunicaciones, y facilitan la toma de decisiones. Los nuevos valores compartidos deben facilitar también la motivación, la cooperación y el compromiso. Esto debe conducir a una mayor eficiencia de la Procuraduría. Sin embargo, un programa de cultura institucional en sí mismo, no es apropiado de manera sencilla y rápida, por el sólo hecho de serla, debemos entender que es sólo una estrategia básica aquí planteada; puede llegar ser ineficiente si no se opera correctamente.

Es importante tener en cuenta la congruencia entre la cultura, la estrategia y el estilo administrativo. La cultura institucional y la personalidad de los actores claves en este proceso, deben afectar de manera proactiva el estilo y la filosofía administrativa. Lo que busca el presente programa es que las suposiciones sobre las personas no se conviertan en profecías que se cumplan. Las organizaciones que son administradas en forma positiva tienden a ser más satisfactorias para los participantes y también pueden ser más efectivas y eficientes.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

Para la validación del proceso de levantamiento se debe hacer notar en primer término, la participación activa del personal de nivel operativo, de apoyo así como de los mandos medios y superiores, por lo que podemos mencionar que esta cooperación, en el ejercicio de diagnóstico fue valiosa, cabe resaltar este rubro, toda vez que en algunas dependencias solamente participaron personal operativo y no hubo mandos medios y menos titulares de unidades administrativas de la Procuraduría.

Se puede visualizar en la Gráfica 2. “Porcentaje de participantes según sexo y cargo”, cómo el comportamiento de las y los participantes se establece la curva de gauss en la gráfica, esto es, los extremos son mucho menores en los extremos de la gráfica, por lo que esto nos da un nivel de confianza del diagnóstico, más que aceptable, toda vez que la cooperación fue de 3 grandes grupos de empleadas/os personal de apoyo, operativo, mandos medios y directivos, El análisis cualitativo se resume en la siguiente interpretación y propuesta de acción:



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.1 Políticas y Deberes Institucionales

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Procuraduría General de Justicia (PGJ) hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

#### **Calificación global obtenida:**

N/A

#### **Área de oportunidad**

Sorprende ver que al profundizar en cada una de las Leyes el porcentaje de los hombres que conocen la existencia de las mismas sea mayor al de las mujeres, siendo más significativa las relacionadas con Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

#### **Propuesta:**

Se propone que la PGJ, realice anualmente un diagnóstico, con el propósito de revisar su “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 PGJ; suprimiendo términos sexistas que impliquen discriminación, esto con el propósito de que la Procuraduría establezca líneas de acción y políticas institucionales coherentes con los principios de una cultura institucional en pro de los derechos humanos de las personas.

#### **Nota.**

Esta medición no se pudo contrastar en su totalidad, con las demás toda vez que las ponderaciones son muy distintas (si ó no, o tiempo de permanecer en la organización, etc.), ya que las demás ponderaciones son en el sentido de: acuerdo, en desacuerdo, etc.(la única pregunta que se encontró contestada en ese sentido fue acerca de conocer la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y el PROIGUALDAD.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.2 Clima Laboral

#### Objetivo:

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

#### Calificación global obtenida:

**Mujeres: 78.2 Hombres: 83.6**

#### Criterio de Calificación ponderado:

Mejora

#### Área de oportunidad

La consulta con calificación promedio más baja es *“En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.”* calificada con 86 y 70.5 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### Propuesta

Para desarrollar esta acción se propone integrar círculos de trabajo donde se propongan las ideas y formulen propuestas que conformen el Manual y Códigos de Conducta mencionados anteriormente, por medio de la integración de una red de trabajo enfocada a la incorporación de la perspectiva de género en la PGJ. Se propone promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos ha desarrollar, en materia de equidad de género, no discriminación entre hombres y mujeres como valores institucionales de la PGJ, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.3 Comunicación Incluyente

#### Objetivo:

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

#### Calificación global obtenida:

**Mujeres: 79.2 Hombres: 76.5**

#### Criterio de Calificación ponderado:

Desafío

#### Área de oportunidad

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres”* calificadas con 75.4 y 68.2 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### Propuesta

Se propone diseñar y difundir mensajes que fomenten la equidad de género con valores como la igualdad, la justicia y la no discriminación en correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago, etc. Así como revisar la comunicación interna de la PGJ, con el propósito de 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 PGJ, para que se sustituyan con palabras o frases que promuevan la equidad, el respeto e incluya las necesidades de mujeres y hombres. Dicha acción le corresponderá a cada área que emita su respectiva documentación.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **4.9.4 Selección de Personal**

#### **Objetivo:**

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

#### **Calificación global obtenida:**

**Mujeres: 75.0 Hombres: 75.0**

#### **Criterio de Calificación ponderado:**

Desafío

#### **Área de oportunidad**

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión”* calificada con 86 y 70.5 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### **Propuesta**

Se propone revisar los criterios en los procesos de reclutamiento y selección de personal de la PGJ, para identificar aquellos criterios que puedan ser o parecer discriminatorios. Así como establecer medios que difundan de manera clara entre los servidores públicos los criterios de ascenso del personal, se plantea que dentro de los perfiles de puesto sólo existan criterios con respecto a 4 rubros básicos para la elección de candidatas/os los cuales son: educación, experiencia, entrenamiento y habilidades.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.5 Salarios y Prestaciones

#### Objetivo:

Contar con una Procuraduría 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:** 74.8 **Hombres:** 76.1

#### Criterio de Calificación ponderado:

Desafío

#### Área de oportunidad

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución existe el permiso o licencia por paternidad*” calificada con 55.3 y 53.0 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### Propuesta

Se propone identificar las prestaciones vigentes de la PGJ que impliquen distinción de sexo y determinar si existe una justificación real de éstas; se propone 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. Se propone facilitar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de las y los hijos en todos los niveles y modalidades de contratación, en especial al personal contratado bajo el régimen de honorarios.



## **Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia**

### **4.9.6 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 PGJ.

#### **Calificación global obtenida:**

**Mujeres:** 74.4    **Hombres:** 78.7

#### **Criterio de Calificación ponderado:**

Desafío

#### **Área de oportunidad**

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado*” calificada con 71.9 y 64.4 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### **Propuesta**

Se propone instrumentar mecanismos de difusión y apertura de los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal de la PGJ. Incorporar a las políticas, normas y procedimientos en materia de ascensos de la PGJ, así como agregar elementos metodológicos con perspectiva de género, eliminando sesgos de discriminación y favoritismo en el otorgamiento de plazas vacantes, promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la PGJ, se propone asegurar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de oportunidades para representar a la PGJ en conferencias, congresos, cursos o talleres, así como en actividades profesionales, Contar con un plan de evaluación del desempeño del personal y definir criterios claros para la evaluación del desempeño del personal, con los que se garantice la no discriminación de hombres y mujeres en la asignación de ocupaciones, desarrollo profesional y retribuciones.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.7 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 el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

**Calificación global obtenida:**

**Mujeres:** 68.3    **Hombres:** 72.4

**Criterio de Calificación ponderado:**

Desafío

**Área de oportunidad**

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 56.1 y 51.5 por los hombres y las mujeres respectivamente.

**Propuesta**

Se propone lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativo y no discriminatorio, además de que se establezcan Programas de Reconocimiento basados en la capacitación constante y formativa de las/os servidoras/es públicos de la PGJ. Desarrollar programas de capacitación que permitan el desarrollo profesional y humano de las y los servidoras/es públicos de la PGJ, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación de la capacitación por medio de la documentación de las necesidades de capacitación del personal, así como el llevar a cabo un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal, incluyendo, como parte de la capacitación del personal de recursos humanos, talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual., así como el promover el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación para todo el personal de la PGJ.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

**Objetivo:** Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

**Calificación global obtenida:**

**Mujeres:** 78.3 **Hombres:** 74.3

**Criterio de Calificación ponderado:**

Desafío

#### Área de oportunidad

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 60.5 y 64.4 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### Propuesta

Se propone fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios. Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo entiendan 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, así como 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. También el proporcionar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de las y los hijos. Buscar 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 de la Procuraduría General de Justicia

### 4.9.9 Hostigamiento y acoso sexual

#### Objetivo:

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la PGJ.

#### Calificación global obtenida:

Mujeres: 62.5 Hombres: 67.6

#### Criterio de Calificación ponderado:

Amenaza

#### Área de oportunidad

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres*” calificada con 57.0 y 60.0 por los hombres y las mujeres respectivamente.

#### Propuesta

Se propone establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso y discriminación dentro de la PGJ, Elaborar y difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual. Impartir pláticas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### 4.10 Planes de acción

<b>4.10.1 Políticas y deberse Institucionales</b>		
<b>Factor</b>		
<b>I. Política y Deberes Institucionales</b>		
<b>Objetivo</b>		
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Procuraduría General de Justicia (PGJ) hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.		
<b>Estrategia</b>		
Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de la PGJ		
<b>Línea de Acción</b>		
Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores (Misión, Visión y Objetivos), favoreciendo la igualdad, la justicia y la no discriminación.		
<b>Acción Específica</b>		
<p>Integrar una red de trabajo enfocada a la incorporación de la perspectiva de género en la PGJ.</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 conceptos discriminatorios de éstos en los mencionados documentos.</p>	<p>-Con base en el diagnóstico previamente realizado, revisar 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 PGJ 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>
<b>Estrategia</b>		
<p>Realización de reuniones de trabajo 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 la PGJ para que se consulte de manera general.</p>
<b>Fecha de Inicio</b>		



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<i>Primer trimestre del 2012</i>		
<b>Fecha de Conclusión</b>		
<i>Primer trimestre del 2013</i>		
<b>Área Responsable</b>		
<i>Administración de la PGJ</i>		
<b>Meta</b>		
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 la PGJ.	Integrar la cultura de equidad de género entre las mujeres y hombres de la PGJ, plasmando sus principales valores en un documento normativo que fomente la eliminación de sesgos de discriminación y falta de respeto.
<b>Indicadores</b>		
-Integración de una red de trabajo enfocada a la incorporación de la perspectiva de género en la PGJ.  -(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 PGJ) X 100
<b>Resultados Esperados</b>		
Implantar el Programa de Cultura Institucional en la PGJ.		



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.1 Clima laboral</b>	
<b>Factor</b>	
<b>II. Clima Laboral</b>	
<b>Objetivo</b>	
Lograr un clima laboral que permita a la PGJ brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía.	
<b>Estrategia</b>	
Lograr un clima laboral que promueva un ambiente de respeto y que propicie la igualdad entre hombres y mujeres.	
<b>Línea de Acción</b>	
Incorporar normas y códigos de conducta que contribuyan al respeto y la igualdad entre hombres y mujeres que generen un mejor ambiente de trabajo.	
<b>Acción Específica</b>	
Elaborar manuales y códigos de conducta donde se privilegie el respeto e igualdad entre hombres y mujeres.	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 PGJ, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal.
<b>Estrategia de la PGJ</b>	
Integrar círculos de trabajo donde se integren las ideas y formulen propuestas que conformen el Manual y Códigos de Conducta mencionados.	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.
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
31/02/012	
<b>Área Responsable</b>	
Administración de la PGJ	
<b>Meta</b>	
Mejorar el clima laboral a través de la aplicación del Manual y Código de Conducta que elabore el personal de la PGJ.	Sensibilizar en el respeto y la equidad de género hasta el 95% del personal de la PGJ, y con ello enriquecer el ambiente de trabajo.
<b>Indicadores</b>	
(Total de personas participantes en las reuniones de trabajo/total de personal de la PGJ) X 100	(Total de personal de PGJ sensibilizado/Total de plantilla de personal de PGJ) X 100
<b>Resultados Esperados</b>	
Aumentar el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres de la PGJ a través de la implementación de normas de conducta que regulen las relaciones humanas entre los trabajadores, favoreciendo con ello la mejora del ambiente de trabajo.	



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.3 Comunicación incluyente</b>	
<b>Factor</b>	
<b>III.- Comunicación Incluyente</b>	
<b>Objetivo</b>	
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la PGJ, que promueva la igualdad de género y la no discriminación	
<b>Estrategia</b>	
Lograr que todo material de comunicación interna y externa de la PGJ utilice y promueva un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	
<b>Línea de Acción</b>	
Revisar el material de comunicación interna y externa para identificar aquellos en que no se incluya un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de hombres	
<b>Acción Específica</b>	
<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 PGJ, para que se sustituya con palabras o frases que promuevan la equidad, el respeto e incluya las necesidades de mujeres y hombres. 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>
<b>Estrategia de PGJ</b>	
<p>Uso de lenguaje incluyente en la comunicación interna de la PGJ.</p>	<p>Difusión de mensajes sobre equidad de género entre las y los servidores públicos de manera electrónica e impresa.</p>
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
30/06/2012	
<b>Área Responsable</b>	
Comunicación social de la PGJ y áreas de la PGJ	
<b>Meta</b>	
Incorporar la perspectiva de equidad de género en la Comunicación Institucional y Social de la PGJ.	
<b>Indicadores</b>	
<p>(Total de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Total de documentos con frases que promueven discriminación) X 100</p>	<p>(Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos por la PGJ) X 100</p>
<b>Resultados Esperados</b>	
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la PGJ que promueva la igualdad de género y elimine el lenguaje no incluyente.	



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.4 Selección de Personal</b>	
<b>Factor</b>	
<b>IV.- Selección de Personal</b>	
<b>Objetivo</b>	
Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	
<b>Estrategia</b>	
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.	
<b>Línea de Acción</b>	
Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.	
<b>Acción Específica</b>	
Revisar los criterios de los procesos de selección de personal de la PGJ, 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.
<b>Estrategia de la PGJ</b>	
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 PGJ los criterios de selección de personal.
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
30/06/2012	
<b>Área Responsable</b>	
<i>Recursos Humanos de la PGJ</i>	
<b>Meta</b>	
Contar con un sistema de selección de personal transparente y equitativo.	Mantener la difusión de los criterios de selección de personal.
<b>Indicadores</b>	
(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
<b>Resultados Esperados</b>	
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 PGJ.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.5 Salarios y prestaciones</b>	
<b>Factor</b>	
<b>V.- Salarios y Prestaciones</b>	
<b>Objetivo</b>	
Contar con una Procuraduría 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.	
<b>Estrategia</b>	
Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la PGJ.	
<b>Línea de Acción</b>	
Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la PGJ a mujeres y hombres.	
<b>Acción Específica</b>	
Identificar las prestaciones vigentes de la PGJ que impliquen distinción de sexo y determinar si existe una justificación real de éstas.	Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la PGJ, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan.
<b>Estrategia de la PGJ</b>	
Realizar un análisis y diagnóstico que permita incluir la prestación de permiso o licencia de paternidad a fin de que forme parte de la normatividad respectiva,	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 realizará de, por medio de correos institucionales, así como de forma impresa,
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
30/06/2012	
<b>Área Responsable</b>	
Recursos Humanos de la PGJ	
<b>Meta</b>	
Incluir la perspectiva de género en la emisión de prestaciones como en los permisos de paternidad cuidados paternos y maternos. etc.	Lograr que todo el personal de la PGJ tenga pleno conocimiento de los criterios para otorgamiento de prestaciones
<b>Indicadores</b>	
(Total de hombres y mujeres que se les otorga el permisos /Total de hombres y mujeres que solicitaron los 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
<b>Resultados Esperados</b>	
Incorporar en el programa de prestaciones a los servidores de la PGJ el permiso o licencia de paternidad, cuidados etc..	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 de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.6 Promoción vertical y horizontal</b>	
<b>Factor</b>	
<b>VI.- Promoción vertical y horizontal</b>	
<b>Objetivo</b>	
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 PGJ.	
<b>Estrategia</b>	
Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos, así como transparentar los criterios aplicados en la evaluación del desempeño.	
<b>Línea de Acción</b>	
Establecer procedimiento para la difusión de los criterios utilizados para evaluar el desempeño de los trabajadores de la PGJ, así como evitar que los ascensos y promociones se den en base a factores de capacidades y no por razones de género.	
<b>Acción Específica</b>	
Instrumentar mecanismos de difusión y apertura de los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal de la PGJ.	Incorporar a las políticas, normas y procedimientos en materia de ascensos de la PGJ, elementos con perspectiva de género, eliminando sesgos de discriminación y favoritismo en el otorgamiento de plazas vacantes.
<b>Estrategia de la PGJ</b>	
Establecer los medios por los cuales se difundirán los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal de la PGJ.	Establecer normas y procedimientos que garanticen que los ascensos y promociones del personal se asignen basados solamente en las capacidades de los promovidos.
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
30/06/2012	
<b>Área Responsable</b>	
Oficina del Procurador	
<b>Meta</b>	
Definir el medio para difundir los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal de la PGJ.	Lograr que los ascensos del personal estén sustentados solamente en las capacidades y habilidades del personal de la PGJ.
<b>Indicadores</b>	
(Total de personal que consulta los criterios de evaluación del desempeño/Total de vacantes disponibles en la PGJ) X 100	Total de ascensos otorgados con base en capacidades y habilidades/Total de vacantes disponibles en la PGJ) X 100
<b>Resultados Esperados</b>	
Que las y los servidores públicos conozcan de manera clara los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal de la PGJ.	Eliminar la asignación de ascensos tomando en cuenta si se es hombre o mujer.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.7 Capacitación y formación profesional</b>
<b>Factor</b>
<b>VII.- Capacitación y formación profesional</b>
<b>Objetivo</b>
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
<b>Estrategia</b>
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativo y no discriminatorio, además de que se establezcan Programas de Reconocimiento basados en la capacitación constante y formativa de los servidores públicos de la PGJ.
<b>Línea de Acción</b>
Desarrollar programas de capacitación que permitan el desarrollo profesional y humano de los servidores públicos de la PGJ, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación.
<b>Acción Específica</b>
Implementar Servicios de Capacitación del personal de la PGJ, basado en un Programa de Reconocimientos y así evitar la discriminación en la participación.
<b>Estrategia de la PGJ</b>
Desarrollar un Programa de Reconocimientos basados en la capacitación constante de los servidores públicos, así como evitar cualquier grado de discriminación que prive a los trabajadores de participar en cursos de capacitación.
<b>Fecha de Inicio</b>
15/01/2012
<b>Fecha de Conclusión</b>
31/12/2012
<b>Área Responsable</b>
Área de capacitación de la PGJ
<b>Meta</b>
Desarrollar el Programa Anual de Capacitación que se visualice reconocimientos al personal de la PGJ, para fomentar la participación activa de las y los trabajadoras/es en cursos de capacitación.
<b>Indicadores</b>
(Total de personal beneficiado con el programa de Reconocimientos/Total de personal capacitado) X 100
<b>Resultados Esperados</b>
Lograr el desarrollo profesional y humano del personal de la PGJ, que a través de Programa de Reconocimientos participe en los procesos institucionales de capacitación, eliminando así la discriminación en los procesos de desarrollo personal.



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.8 Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	
<b>Factor</b>	
<b>VIII.- Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	
<b>Objetivo</b>	
Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	
<b>Estrategia</b>	
Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.	
<b>Línea de Acción</b>	
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.	
<b>Acción Específica</b>	
Revisar la normatividad establecida en cuanto a brindar permisos al personal para atender asuntos familiares tanto a los hombres como a las mujeres.	Sensibilizar al personal de dirección a fin de garantizar el respeto de horarios de la vida familiar y de responsabilidad laboral, así como la corresponsabilidad laboral, familiar, personal e institucional, de los trabajadores de la PGJ.
<b>Estrategia de la PGJ</b>	
Análisis de los procedimientos para la asignación de permisos para atender asuntos personales, a fin de que se den a todo el personal y no solo a las mujeres.	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.
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
31/12/2012	
<b>Área Responsable</b>	
Recursos Humanos de la PGJ	
<b>Meta</b>	
Lograr que los permisos otorgados al personal sea en igualdad de circunstancias.	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 PGJ.
<b>Indicadores</b>	
(Total de permisos personales otorgados los hombres/Total de permisos personales otorgados) X 100	(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X 100
<b>Resultados Esperados</b>	
Que la asignación de permisos personales se de en igualdad de oportunidades tanto para hombres y mujeres.	Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la PGJ desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

<b>4.10.9 Hostigamiento y acoso sexual</b>	
<b>Factor</b>	
<b>IX.- Hostigamiento y acoso sexual</b>	
<b>Objetivo</b>	
Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la PGJ.	
<b>Estrategia</b>	
Elaborar y difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.	
<b>Línea de Acción</b>	
Crear una instancia de orientación e información sobre hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría legal y apoyo psicológico.	
<b>Acción Específica</b>	
Diseñar, programar, implantar y difundir en la PGJ campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual	Crear un área de atención en la PGJ que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
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).
<b>Fecha de Inicio</b>	
15/01/2012	
<b>Fecha de Conclusión</b>	
31/12/2012	
<b>Área Responsable</b>	
Dirección Jurídica y contraloría Interna	
<b>Meta</b>	
Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.
<b>Indicadores</b>	
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
<b>Resultados Esperados</b>	
Erradicar de la PGJ 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 de la Procuraduría General de Justicia

# INSTRUMENTO DE MEDICIÓN



# Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

## Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Campeche

Secretaría: \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_  
dd-mm-aa

**Instrucciones:** Te agradecemos tu tiempo y cooperación para contestar este cuestionario, por favor marca tus respuestas con toda integridad, la encuesta es anónima y no debes recibir presiones para desviar tus respuestas, en caso de hacerlo así comunícate al 9818116086 Instituto de la Mujer del Estado de Campeche. Gracias.

### I. Datos sociodemográficos

1. Sexo	2. Edad	3 Estado conyugal	4. Nivel de escolaridad aprobada	5. Tipo de contratación en su trabajo
1. Hombre <input type="checkbox"/>	1.- 18-20 <input type="checkbox"/>	1.- Casado(a) <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	1. Confianza <input type="checkbox"/>
2. Mujer <input type="checkbox"/>	2.- 21 -25 <input type="checkbox"/>	2.- Unión libre <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	2. Honorarios <input type="checkbox"/>
6. Es usted jefe(a) del hogar	3.-26-30 <input type="checkbox"/>	3.- Separada(a) <input type="checkbox"/>	Preparatoria <input type="checkbox"/>	3. Sindicalizado/a <input type="checkbox"/>
	4.- 31-35 <input type="checkbox"/>	4.- Divorciado(a) <input type="checkbox"/>	Técnica <input type="checkbox"/>	4. Lista de Raya <input type="checkbox"/>
	5.-36-40 <input type="checkbox"/>	5.- Viudo(a) <input type="checkbox"/>	Profesional <input type="checkbox"/>	
	6.-41-50 <input type="checkbox"/>	6.- Soltero(a) <input type="checkbox"/>	Posgrado <input type="checkbox"/>	
1.- Sí <input type="checkbox"/>	7.-51-60 <input type="checkbox"/>		Sin escolaridad <input type="checkbox"/>	
2.- No <input type="checkbox"/>	8.-Más de 61 años <input type="checkbox"/>			
7.-Número de hijos/as	8. Edades de los/as hijos/as	9.-Escolaridad de los/as hijos/as	10. Tiene automóvil propio	11. Tiene casa o departamento propia
1.de 1-2 hijos/as Cuántos/as _____	1. De 0 a 3 años Cuántos/as _____	1 Maternal Cuántos/as _____	1.- Sí <input type="checkbox"/>	1.- Sí <input type="checkbox"/>
2.de 3 -4 hijos/as Cuántos/as _____	2.-De 4 a 5 años Cuántos/as _____	2 Pre primaria Cuántos/as _____	2.- No <input type="checkbox"/>	2.- No <input type="checkbox"/>
3.más de 4 Cuántos/as _____	3.- De 6 a 11 años Cuántos/as _____	3 Secundaria Cuántos/as _____		
	4.- De 12 a 15 años Cuántos/as _____	4 Preparatoria Cuántos/as _____		
	5.- De 15 a 18 años Cuántos/as _____	5 Universidad Cuántos/as _____		
	6.- Más de 18 años Cuántos/as _____	6 Otra Cuántos/as _____		

### II. Entorno laboral

12. ¿Cuántos años tiene laborando en el sector público?	13. ¿Cuántos años tiene laborando en esta secretaría?	14. ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña?	15. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted laborando en esta institución?
1.-0-5 <input type="checkbox"/>	1.-0-5 <input type="checkbox"/>	1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/>	1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/>
2.- 6-10 <input type="checkbox"/>	2.- 6-10 <input type="checkbox"/>	2.- Operativo <input type="checkbox"/>	2.- Operativo <input type="checkbox"/>
3.-11-15 <input type="checkbox"/>	3.-11-15 <input type="checkbox"/>	3.- Mando Medio <input type="checkbox"/>	3.- Mando Medio <input type="checkbox"/>
4.-16-20 <input type="checkbox"/>	4.-16-20 <input type="checkbox"/>	4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>	4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>
5.-21-25 <input type="checkbox"/>	5.-21-25 <input type="checkbox"/>		
6.-26-30 <input type="checkbox"/>	6.-26-30 <input type="checkbox"/>		
7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>	7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>		



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### III. Perspectiva de género

<b>16.</b> ¿Cómo ingresó usted a la institución? 1. Contratación directa <input type="checkbox"/> 2. Selección de personal <input type="checkbox"/> 3. Recomendación <input type="checkbox"/> 4. Otro <input type="checkbox"/>	<b>17.</b> ¿Qué prestaciones le otorga su institución? 1. Guardería <input type="checkbox"/> 2. Servicio Médico <input type="checkbox"/> 3. Licencia por Maternidad <input type="checkbox"/> 4. Licencia por Paternidad <input type="checkbox"/> 5. Caja de ahorros <input type="checkbox"/> 6. Otra, por favor especifique <input type="checkbox"/> _____	<b>18.</b> ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>19.</b> ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>
<b>20.</b> ¿Conoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>21.</b> ¿En su secretaría existe un área responsable de tratar temas de género? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>22.</b> ¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>23.</b> ¿Le interesaría capacitarse en perspectiva de género? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>
<b>24.</b> ¿Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>25.</b> ¿Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>26.</b> ¿Quedo conforme con la respuesta dada por la institución por su denuncia? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	<b>27.</b> ¿Se ha sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer? 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>

### IV. Clima laboral

<b>28.</b> ¿Considera Usted que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>29.</b> ¿Considera Usted que en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>30.</b> ¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>31.</b> ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>32.</b> ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	<b>33.</b> ¿En la institución existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
--	--

### V. Comunicación incluyente

<b>34. ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal?</b>	<b>35. ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal?</b>
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>36. ¿Consideras que en las campañas públicas de tu institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?</b>	<b>37. ¿Consideras que en los documentos oficiales que se emiten en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?</b>
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>38. ¿Consideras que en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)? (ejemplo: las y los compañeros y compañeras, la y el trabajador y trabajadora, etc.)</b>	<b>39. Considera que sus jefes/as toman en cuenta sus opiniones para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo</b>
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

### VI. Selección de personal

<b>40. ¿Consideras que en tu institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres?</b>	<b>41. ¿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?</b>
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>42. ¿Consideras que en tu institución se difunden claramente los criterios de selección de personal?</b>	<b>43. ¿Consideras que en tu institución el ingreso de hombres para ocupar los cargos de toma de decisión es más común que para las mujeres?</b>
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

### VII. Salarios y prestaciones

<b>44.</b> ¿Consideras que en tu institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>45.</b> ¿En tu institución existe el permiso o licencia por paternidad? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>46.</b> ¿En tu institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>47.</b> ¿En tu Institución son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

### III. Promoción vertical y horizontal

<b>48.</b> ¿En tu institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>49.</b> ¿Esta de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>50.</b> ¿En tu institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>51.</b> ¿En tu institución son claros los criterios de evaluación del desempeño? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>52.</b> ¿En tu institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	<b>53.</b> ¿En tu institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>54.</b> ¿Se anuncia al interior o exterior de tu institución oportunamente las plazas disponibles o vacantes? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	<b>55.</b> ¿En tu institución se promueven sin discriminación el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores? 1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

### IX. Capacitación y formación profesional

<b>56.</b> ¿En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?	<b>57.</b> ¿Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>58.</b> ¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?	<b>59.</b> ¿En la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>60.</b> ¿En la institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?	<b>61.</b> Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

### X. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

<b>62.</b> ¿El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres?	<b>63.</b> ¿En la institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>64.</b> ¿En la institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?	<b>65.</b> ¿En la institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>66.</b> ¿Considero que la institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?	<b>67.</b> ¿En la institución se respeta el permiso o licencia por maternidad?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."



## Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia

4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>68.</b> ¿En la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?	<b>69.</b> ¿En la institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

### XI. Hostigamiento y acoso sexual

<b>70.</b> ¿En la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres?	<b>71.</b> ¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>72.</b> ¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprochable y sancionable?	<b>73.</b> ¿La institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

<b>74.</b> En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	<b>75.</b> En su trabajo le han dicho "Piropos" o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden	<b>76.</b> En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales	<b>77.</b> En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
<b>78.</b> En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	<b>79.</b> En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado	<b>80.</b> Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales	<b>81.</b> 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
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
<b>82.</b> En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado	<b>83.</b> En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales	<b>84.</b> Ha tenido en su trabajo intento de violación	<b>85.</b> En su trabajo fue víctima de violación
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>