



**GOBIERNO  
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

# ***Módulo para el levantamiento del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No discriminación.***

## **Guía de Operación**

- A. Usuarios: Unidades responsables. (UR)
- B. Coordinador de la aplicación. (CA)
- C. Coordinadores auxiliares. (CX)

*Ignacio Hernández Montoya  
Consultor*



Vivir Mejor

**GOBIERNO  
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

**Autor:** Ignacio Hernández Montoya

**Fecha de Creación:** Diciembre de 2012

**Última Actualización:** Diciembre de 2012

**Versión:** 1.0.



# Índice

<b>SECCIÓN I.</b> .....	<b>5</b>
<b>GENERALIDADES DEL SISTEMA</b> .....	<b>5</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
1.1 ANTECEDENTES .....	7
1.2 OBJETIVO.....	8
1.3 ALCANCE .....	9
<b>2 PROCESO DEL SISTEMA</b> .....	<b>11</b>
<b>3 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS COMPONENTES DE LA PANTALLA</b> .....	<b>11</b>
3.1 MENÚ PRINCIPAL .....	12
<b>SECCIÓN II.</b> .....	<b>14</b>
<b>OPERACIÓN DEL SISTEMA</b> .....	<b>14</b>
<b>ACCESO AL SISTEMA</b> .....	<b>16</b>
<b>ACCESO AL SISTEMA</b> .....	<b>16</b>
<b>4 INICIO</b> .....	<b>16</b>
4.1 SALIR.....	17
<b>5 OPERACIÓN</b> .....	<b>17</b>
5.1 REGISTRO DE LAS RESPUESTA AL CUESTIONARIO .....	17
5.2 CONSULTA .....	25
<b>SECCIÓN III.</b> .....	<b>26</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>26</b>
<b>1 FACTORES QUE MIDE EL CUESTIONARIO</b> .....	<b>27</b>
<b>2 DIRECTORIO DE CONTACTOS</b> .....	<b>28</b>

## CONTROL DE DOCUMENTOS

### APROBACIONES

<b>Nombre</b> <b>Puesto o Responsabilidad</b> <b>Área</b>	(FIRMA)

### CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Autor	Versión	Referencia de Cambios
Diciembre 2012	Ignacio Hernández	1.0	Versión inicial

### DISTRIBUCIÓN

No. de Copia	Nombre	Responsabilidad	Dirección (e-mail)
1			
2			
3			



**GOBIERNO  
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

## SECCIÓN I.

# GENERALIDADES DEL SISTEMA

## **1 INTRODUCCIÓN**

Una estrategia fundamental para fomentar una cultura de igualdad es la transversalidad de la perspectiva de género. El Programa de *"Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género"*, se constituyó en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. En 2009, este programa se fusiona con el *"Fondo Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas"* para la atención integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El Programa ha tenido como fin favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades.

Institucionalizar la perspectiva de género significa que en las prácticas de la administración pública estatal, tanto hacia el exterior en forma de políticas públicas, proyectos, programas y acciones públicas, como al interior en forma de hábitos, costumbre y estereotipos, los principios de igualdad y equidad de género sean atendidos y llevados a la práctica.

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública presenta dos vertientes:

- a) Como incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones gubernamentales, ya sean políticas pública, programas anuales para resultados, proyectos o acciones que de manera sustantiva realizan las dependencias y entidades
- b) Como eliminación de las prácticas desigualitarias en la operación misma de las dependencias y entidades.

En torno a la segunda vertiente, el Instituto Coahuilense de las Mujeres tiene previsto levantar, durante el 2013 un diagnóstico a fin de identificar las brechas de género en la operación institucional. A partir de este diagnóstico será posible diseñar acciones de mejora para incorporar en la cultura institucional del Gobierno del Estado de Coahuila, prácticas orientadas a la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre mujeres y hombres.

## **Bienvenido**

El Instituto Coahuilense de las Mujeres, le da la más cordial bienvenida al módulo para el levantamiento del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No discriminación.

A través de este instrumento se realiza un diagnóstico para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la administración pública estatal. A partir de los resultados de este diagnóstico será posible instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017 de Coahuila de Zaragoza, el cual señala que el Gobierno del Estado desarrollará y consolidará aquellas acciones que combatan la discriminación y la violencia contra las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se atiende específicamente por medio del objetivo 3.3 Igualdad e inclusión social, estrategia 3.3.5: Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno.

Este documento tiene el objetivo mostrar el funcionamiento del sistema.

### **1.1 ANTECEDENTES**

Durante muchos años las mujeres han luchado para que la sociedad reconozca la igualdad de género más allá de las diferencias biológicas que distinguen a los hombres y mujeres, y por desterrar los efectos negativos que se generan en las relaciones, las actitudes, los comportamientos y la cultura de personas e instituciones.

Estos esfuerzos han avanzado de manera relevante en el marco de acuerdos internacionales y de logros nacionales que condujeron a que en el año 2007, el Plan Nacional de Desarrollo incluyera un objetivo específico sobre la equidad de género. Posteriormente, se incluyeron en el Presupuesto de Egresos de la Federación, recursos específicamente orientados a la atención de problemas de género.

El gobierno, como espacio de coordinación de las acciones sociales para alcanzar objetivos de desarrollo representa un espacio fundamental para impulsar la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género. En el ejercicio gubernamental de diseñar y ejecutar políticas públicas en materia de género, las diferentes instancias de gobierno deben predicar con el ejemplo. Las prácticas culturales que al interior de las oficinas gubernamentales generan, incrementan o reproducen comportamientos estereotipados y brechas de género, deben ser eliminadas.

La transformación hacia una sociedad igualitaria en oportunidades, trato y resultados para mujeres y hombres parte de la aceptación de que en la actualidad mujeres y hombres desempeñan diferentes roles y responsabilidades en sus propias vidas, dentro de sus familias y en su comunidad o en la sociedad y participan de manera diferente en la vida social, cultural, económica y política del Estado.

Comprender las prácticas que crean, incrementan o reproducen brechas de género es fundamental, ya que permite diseñar estrategias para mejorar las prácticas culturales del gobierno y eliminar las brechas de género al interior del gobierno estatal.

Para conocer las prácticas institucionales que generan, mantienen, incrementan o reproducen brechas de género y comportamientos estereotipados, La Secretaría de las Mujeres de Coahuila tiene previsto aplicar en 2013 una encuesta para medir la percepción de los (as) servidores (as) públicos sobre diferentes aspectos de la Cultura Institucional y de Género en las Instituciones Gubernamentales, los resultados obtenidos permitirán detectar áreas de oportunidad que deben atenderse en los años siguientes para mejorar el clima organizacional de las instituciones con el fin de disminuir aquellos factores que propicien la inequidad de género.

Con este proyecto, el Instituto Coahuilense de las Mujeres aporta elementos valiosos para el cumplimiento de los objetivos que le define su Ley.

I. Formular, coordinar, dar seguimiento y evaluar el Programa Estatal de las Mujeres y las acciones encaminadas a ampliar y profundizar el mejoramiento de sus condiciones de vida, su desarrollo integral y su participación plena en la vida económica, política, cultural y social del estado.

II. Coadyuvar, con las instancias que correspondan, para eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres, entendiéndose por tal: toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de género femenino que tuviera como resultado el limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, independientemente de su estado civil y sus libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil.

*(ADICIONADA, P.O. 24 DE OCTUBRE DE 2008)*

## **1.2 OBJETIVO**

**General:** Contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las prácticas organizacionales al interior de la Administración Pública Estatal del Estado de Coahuila, para lograr la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en oportunidades, trato y resultados.

### **Específicos:**

1. Desarrollar un sistema electrónico de captura y explotación de la información para el levantamiento del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
2. Desarrollar lineamientos para la operación del sistema informático.

3. Capacitar a funcionarios de Dependencias y Entidades de la administración pública estatal y municipal en el manejo del sistema de información.
4. Capacitar a usuarios clave para el aprovechamiento del sistema de información.

### 1.3 ALCANCE

Este sistema de información será aplicado a personal masculino y femenino del gobierno del Estado de Coahuila, a través de dos modalidades posibles:

- 1) Levantamiento personalizado vía internet.
- 2) Levantamiento en kioskos instalados en oficinas de gobierno de Coahuila.

#### El sistema informático cubre las siguientes funciones:

- a) **Módulo de captura de cuestionarios**, funcionalidad que permite captar las respuestas masivas del público objetivo del levantamiento, y almacenar sus respuestas en una base de datos.
- b) **Módulo de administración**, permite la administración y mantenimiento de las cuentas de acceso al sistema y tareas de extracción y respaldo de la información generada en la base de datos.
- c) **Módulo de explotación**, permite la generación de gráficas para análisis estadístico de los resultados producto de la aplicación del cuestionario de cultura institucional.

#### Actores usuarios del sistema:

-  Instituto Coahuilense de las Mujeres. (ICM)
-  Coordinador de la aplicación. (CA)
-  Coordinadores auxiliares. (CX)
-  Usuarios: Unidades responsables. (UR)

### Mapa conceptual del Sistema:

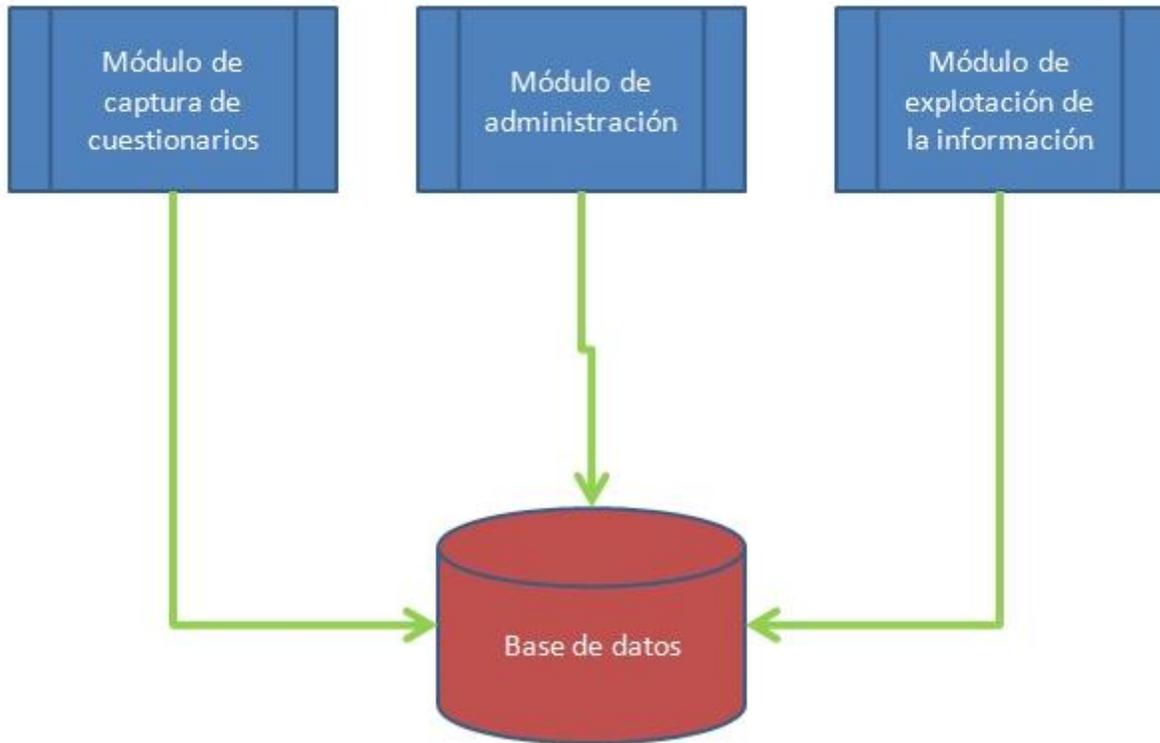


FIGURA 1

## 2 PROCESO DEL SISTEMA

Actividad	ICM	CA	CX	UR
1. Difunde sistema para su acceso	X			
2. Creación y distribución de cuentas de acceso	X			
3. Administración principal del sistema		X		
4. Distribuyen las cuentas de acceso al sistema y facilitan dicho acceso, al interior de cada dependencia o institución participante			X	X
5. Captura del cuestionario				X
6. Explotación de la información capturada	X			

## 3 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS COMPONENTES DE LA PANTALLA

La pantalla general del sistema consta de los siguientes elementos

The screenshot shows the 'Datos generales' section of the system. It includes a header with logos and a disclaimer. The main content area contains a list of questions (1.1 to 1.10) and a form with various input fields and radio buttons. Red circles and arrows highlight specific sections: 'Secc. 1' points to question 1.7, 'Secc. 2' points to the header, and 'Secc. 3' points to the disclaimer.

FIGURA 2

Sección 1. Menú principal: en ella usted podrá identificar la dirección electrónica del sitio web en el que está trabajando.

Sección 2. Encabezado: Contiene los logotipos institucionales del sistema y el nombre oficial del mismo.

Sección 3. Espacio reservado para el despliegue de las preguntas del cuestionario así como sus opciones de respuesta.

### 3.1 MENÚ PRINCIPAL

El Menú principal que visualizan los usuarios de las Unidades Responsables que registrarán un cuestionario de cultura institucional es:



FIGURA 3

Ofrece las siguientes opciones:

1. Secciones o pantallas del cuestionario, le permite navegar, capturar y revisar las respuestas al cuestionario de cultura institucional:
  - Datos generales



- Datos laborales
  - Marcos jurídico y de género
  - Diagnóstico
  - Comentarios
2. Salir: Le permite abandonar la aplicación previa validación de que haya concluido debidamente la captura de un cuestionario.



**GOBIERNO  
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

## SECCIÓN II.

# OPERACIÓN DEL SISTEMA

## OPERACIÓN DEL SISTEMA

Este apartado de la Guía de Operación, está enfocado a la descripción específica de los flujos de trabajo asociados a los documentos que pueden ser ejecutados por el usuario final para poder registrar y controlar su operación en el sistema.

## CONSIDERACIONES

- La información marcada con \* es de carácter obligatorio.
- Después de 15 minutos de inactividad, el sistema cierra la sesión.
- Preferentemente el sistema deberá ser accedido con el navegador Firefox.
- La información a registrar corresponde al ciclo presupuestario 2013.
- Toda información registrada en el sistema y su modificación será registrada en una bitácora electrónica como medio de verificación auditable, así como su hora y fecha.

La dirección electrónica del sistema en la web será:

<http://env-9486069.jelastic.servint.net/CCultura/>

## ACCESO AL SISTEMA

- Para tener acceso al sistema se deberá disponer de un **Usuario** y una **Contraseña**.

La Secretaría Estatal de las Mujeres en Coahuila, le da la más cordial bienvenida al módulo para el levantamiento del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No discriminación.

A través de este instrumento se realiza un diagnóstico para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la administración pública estatal. A partir de los resultados de este diagnóstico será posible instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017 de Coahuila de Zaragoza, el cual señala que el Gobierno del Estado desarrollará y consolidará aquellas acciones que combatan la discriminación y la violencia contra las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se atiende específicamente por medio del objetivo 3.3 Igualdad e inclusión social, estrategia 3.3.5: Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno.

**Para ingresar, por favor teclee su usuario y contraseña**

USUARIO:

CONTRASEÑA:

Ingresar

Si no dispone de esta información, por favor póngase en contacto con el administrador del sistema en La Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila.

Compilación 1.3 27-dic-2012

FIGURA 4

- Esta información será proporcionada por el Instituto Coahuilense de las Mujeres previa solicitud enviada por correo electrónico por el Responsable del Programa o por la Unidad de Género.
- Las claves de acceso son personales e intransferibles.
- En función del tipo de usuario existen diferentes perfiles:

✓ Registro de información	✓ Administración del sistema	✓ Explotación de la información
---------------------------	------------------------------	---------------------------------

## 4 INICIO

Al ingresar al sistema encontrará, según su perfil, las siguientes opciones:

## Menú principal

Datos generales

Datos laborales

Marcos jurídico y de género

Diagnóstico

Comentarios

Salir



FIGURA 5

### 4.1 SALIR

Para cerrar sesión, deberá ir al menú principal y dar click en el hipervínculo "[Salir](#)"

## 5 OPERACIÓN

### 5.1 REGISTRO DE LAS RESPUESTA AL CUESTIONARIO

#### Pantalla 1 de 5 - Datos generales

El primer paso que se debe realizar es el registro de sus datos generales. En este caso puede tratarse de las siguientes preguntas:

1.1 ¿A qué Ramo pertenece la institución en que trabaja usted?

- 1.2 ¿En qué institución o Unidad Responsable trabaja usted?
- 1.3 ¿En qué área trabaja usted?
- 1.4 ¿Usted es?
- 1.5 Estado civil del entrevistado
- 1.6 ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?
- 1.7 ¿Es usted jefe o jefa de familia?
- 1.8 ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?
- 1.9 ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?
- 1.10 ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?

Para este registro se selecciona en el Menú principal

FIGURA 7

Esta selección lo conducirá a la siguiente pantalla

**Pantalla 1 de 5 - Datos generales**

1.1 ¿A qué Ramo pertenece la institución en que trabaja usted?	Salud <input type="text"/>
1.2 ¿En qué institución o Unidad Responsable trabaja usted?	<input type="text"/>
1.3 ¿En qué área trabaja usted?	<input type="text"/>
1.4 ¿Usted es?	<input checked="" type="radio"/> Hombre <input type="radio"/> Mujer
1.5 Estado civil del entrevistado	Soltera(o) <input type="text"/>
1.6 ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?	0 <input type="text"/>
1.7 ¿Es usted jefe o jefa de familia?	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
1.8 ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?	18 <input type="text"/>
1.9 ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?	No estudié <input type="text"/>
1.10 ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?	No estudio <input type="text"/>

FIGURA 8

The image shows a close-up of the form from Figure 8. Three red circles labeled 'Tipo 1', 'Tipo 2', and 'Tipo 3' are on the left. Red arrows point from each circle to a specific dropdown menu in the form: 'Tipo 1' points to the 'Salud' dropdown, 'Tipo 2' points to the 'Soltera(o)' dropdown, and 'Tipo 3' points to the 'No estudié' dropdown.

FIGURA 9

En esta pantalla al igual que en las pantallas subsecuentes que conforman el cuestionario, como usuario usted se encontrará con los siguientes tipos de opciones para responder a las preguntas:

- Opciones del Tipo 1, en donde al hacer click en el recuadro señalado por la flecha roja, el sistema le desplegará una lista de posibles opciones, con el mouse o apuntador deberá seleccionar la respuesta correspondiente a su caso;

- Opciones del Tipo 2, se trata de cajas o recuadros en fondo blanco reservados para que usted escriba su respuesta de manera libre, ya sea solo texto o solo números, dependiendo de la pregunta; lo importante es que la pregunta correspondiente NO se quede sin respuesta, por lo que el sistema validará que así sea.
- Opciones del Tipo 3, se trata de opciones múltiples en las que usted deberá hacer click con el mouse de la computadora, en la respuesta que corresponda a su caso.

## Pantalla 2 de 5 - Datos laborales

El segundo paso que se debe realizar es el registro de sus datos laborales (recuerde que la información es para fines estadísticos, por lo que sus respuestas no quedan asociadas a ningún nombre o persona alguna). En este caso puede tratarse de las siguientes preguntas:

- 2.1. ¿Cuántas horas de capacitación realizó usted en el 2012?
- 2.2. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el sector público?
- 2.3. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?
- 2.4 ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña usted actualmente?
- 2.5 ¿En cuantos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución?
- 2.6 ¿Cómo ingresó usted a su institución?
- 2.7 ¿Qué prestaciones le otorga su institución?

FIGURA 10

Al igual que la pantalla 1 de 5, aquí usted deberá seleccionar las respuestas correspondientes a estas preguntas, cuidando responder todas las preguntas con base en lo que corresponda a su caso.

El reactivo 2.7 acepta multirespuesta, para lo cual deberá mantener oprimida la tecla Control mientras selecciona la respuesta o respuestas que reflejen su situación. Una vez seleccionadas las respuestas deberá dejar de oprimir la tecla control y sus respuestas quedarán marcadas.



## Pantalla 3 de 5 - Conocimiento del marco jurídico y de planeación de género

El tercer paso que se debe realizar es responder acerca de lo que usted ha escuchado o conoce sobre el marco jurídico aplicable al tema de género. En este caso puede tratarse de las siguientes preguntas:

2.8 ¿Conoce la existencia de la Ley General para la igualdad entre Hombre y Mujeres?  Si  No

2.9 ¿Conoce la existencia de la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?  Si  No

2.10 ¿Conoce la existencia del Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012?  Si  No

3.1 ¿En su institución existe un área administrativa para tratar temas de género?  Si  No

3.2 ¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género?  Si  No

3.3 ¿Te interesa capacitarte en perspectiva de género?  Si  No

3.4 ¿Para qué le han servido los cursos de perspectiva de género?

3.5 ¿Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo?  Si  No

3.6 ¿Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes?  Si  No

¿Por qué no denunció?

3.7 ¿Quedó satisfecho con la respuesta dada por la institución a su denuncia?  Si  No

FIGURA 11

En este caso, la mayoría de las preguntas y las opciones de respuesta son del Tipo 3, descritas con anterioridad.

En cada pantalla, al finalizar la lectura de las preguntas y haber seleccionado o escrito lo que corresponda, usted encontrará en el parte inferior un botón como se muestra a continuación; este botón NO guarda la información en la Base de Datos, solo almacena sus respuestas temporalmente en lo que usted concluye el llenado de TODAS las pantallas (5 de 5):

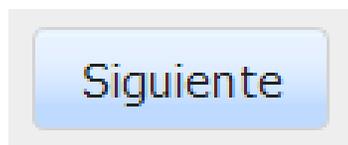


FIGURA 11

Este botón le permitirá avanzar a la siguiente pantalla, una vez que haya respondido todas las preguntas de la pantalla en la que se encuentra en ese momento.

### **Pantalla 4 de 5 - ¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases?**

Esta sección del cuestionario, al que se puede acceder también mediante el menú principal con la opción "Diagnóstico", es la más relevante del cuestionario en su conjunto, pero también la más amplia en cuanto a preguntas, es por ello que se agruparon dichas preguntas en bloques de 4, lo anterior para facilitar su lectura y elección de las respuestas

Menú principal

- Datos generales
- Datos laborales
- Marcos jurídico y de género
- Diagnóstico
- Comentarios
- Salir



Estimados servidoras y servidores públicos, todas sus respuestas a este diagnóstico son anónimas y confidenciales, la presentación de los resultados obtenidos en este diagnóstico se realizará de manera estadística.

Encontrará una barra azul y barras grises con las leyendas 1-4, 5-8, 9-12, etc.  
Estas barras corresponden a grupos de preguntas.

Pantalla 4 de 5 - ¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases?

1-4	
1. Tengo plena confianza que si se recibe una denuncia por acoso sexual, se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades	<input type="radio"/> 1. Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> 2. Algo de acuerdo <input type="radio"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="radio"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="radio"/> 5. Totalmente en desacuerdo
2. En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc..	<input type="radio"/> 1. Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> 2. Algo de acuerdo <input type="radio"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="radio"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="radio"/> 5. Totalmente en desacuerdo
3. En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos etc.).	<input type="radio"/> 1. Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> 2. Algo de acuerdo <input type="radio"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="radio"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="radio"/> 5. Totalmente en desacuerdo
4. En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	<input type="radio"/> 1. Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> 2. Algo de acuerdo <input type="radio"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5-8  
9-12

FIGURA 11

En esta sección, conforme usted haya respondido el bloque de 4 preguntas, haga click en la barra gris que sigue, es decir, la barra con el título "5-8", que corresponden a las preguntas de la 5 a la 8, o bien a cualquier otro grupo.

4. En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	<input type="radio"/> 1. Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> 2. Algo de acuerdo <input type="radio"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="radio"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="radio"/> 5. Totalmente en desacuerdo
--	---

- 5-8
- 9-12
- 13-16
- 17-20
- 21-24
- 25-28
- 29-32
- 33-36
- 37-40
- 41-44

Siguiente

FIGURA 12

En la figura 12, usted puede apreciar todos los grupos de preguntas, cuando haya respondido todas las preguntas oprima el botón "Siguiente", este botón validará que ninguna pregunta se haya quedado sin responder, en caso de que hayan quedado preguntas sin responder, el sistema arrojará un mensaje indicando la pregunta que se quedó sin responder:

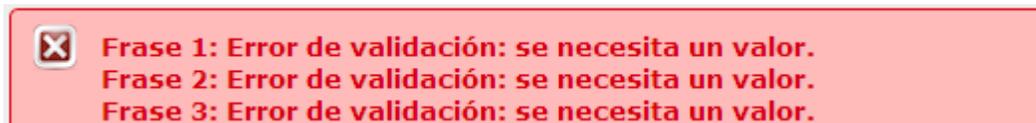


FIGURA 13

### Pantalla 5 de 5 - Comentarios y sugerencias

Finalmente, llegamos a la última pantalla, en donde se le solicitará una respuesta de texto libre, buscando obtener sus comentarios sobre el cuestionario:



FIGURA 14

Concluida la captura del cuestionario y sus comentarios, deberá oprimir el botón "Finalizar"; es aquí el momento de guardar su información capturada en la base de datos del sistema:

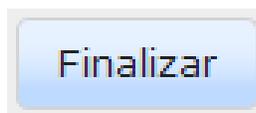


FIGURA 15

***En caso de que su información se haya guardado adecuadamente en la base de datos del sistema, el propio sistema le mandará la pantalla de agradecimiento y una leyenda en la parte inferior indicando "Cuestionario guardado exitosamente".***



• [Cuestionario guardado exitosamente](#)

FIGURA 16

En la pantalla anterior, aparecerá el botón "Finalizar", que le permitirá abandonar el sistema, una vez guardada su información; esta acción lo llevará nuevamente a la pantalla de ingreso al sistema.



FIGURA 17

## 5.2 CONSULTA

A efecto de que las Unidades Responsables de Programas tengan la posibilidad de revisar la información que han registrado antes de finalizar y guardar la información en la base de datos, el sistema cuenta con la funcionalidad de consulta mediante la navegación en cada una de las pantallas del cuestionario:

### **Menú principal**

**Datos generales**

**Datos laborales**

**Marcos jurídico y de género**

**Diagnóstico**

**Comentarios**

**Salir**



FIGURA 18



**GOBIERNO  
FEDERAL**

“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

## SECCIÓN III.

# ANEXOS

## **1 FACTORES QUE MIDE EL CUESTIONARIO**

<b>FACTORES QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL</b>
I. Política Nacional y deberes institucionales
II. Clima laboral
III. Comunicación Inclusiva
IV. Selección de Personal
V. Salarios y prestaciones
VI. Promoción vertical y horizontal
VII.- Capacitación y formación profesional
VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal
IX. Hostigamiento y acoso sexual



GOBIERNO  
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

## 2 DIRECTORIO DE CONTACTOS

Nombre	Rol en el desarrollo del Proyecto	Correo electrónico	Teléfono
1. Ignacio Hernández Montoya	Líder de Proyecto	lghernand.consultor@gmail.com	044 55 3971 4041
2. Rubén Darío Sarmiento Gómez	Líder Técnico	rubensarmiento1@gmail.com	044 55 9198 6568
3. Roberto Murcio	Líder de Desarrollo	rmurcio@unam.mx	044 55 3222 4044