

PROGRAMA QUINTANARROENSE de Cultura Institucional

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS
CONFIANZA
ESFUERZO
FUTURO
UNIDAD
LIBERTAD
BENEFICIOS
ESTADOS



Gobierno del Estado de
Quintana Roo





ANTECEDENTES

Durante los años 2008, 2009 y 2010, el Instituto Quintanarroense de la Mujer realizó un diagnóstico sobre la Política de Equidad de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal del Estado, que arrojó entre sus principales resultados la falta de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación de las entidades de ambas administraciones, así como la presencia de desigualdades sustantivas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En seguimiento a este diagnóstico, el IQM apoyó a diversas entidades para que se certificaran en el Modelo

de Equidad de Género con el objetivo de proporcionarles herramientas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal a fin de que asumieran el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas que les permitieran incluir la perspectiva de género y así lograr condiciones más equitativas entre mujeres y hombres en sus espacios laborales.

Es por ello, que para el año 2011 con el propósito de homologar los conceptos y criterios para lograr la igualdad entre hombres y mujeres se instrumentará dentro de la actual administración (2011-

2016), el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, mismo que representa una estrategia del Gobierno para transformar las instituciones públicas en espacios laborables con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos.

El trabajo que presentamos a continuación es la síntesis del PCI, sus lineamientos y acciones a emprender como una guía de trabajo para coadyuvar a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y definir estrategias para fomentar y crear mayores niveles de conciencia sobre la perspectiva de género en la administración pública estatal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar la valoración cuantitativa, el establecimiento y la definición de los criterios que se emplearán en el análisis y el reconocimiento del desequilibrio de género y de los elementos que lo indican.

FECHAS DE APLICACIÓN

Del 7 al 15 de noviembre de 2011

METODOLOGÍA

Población:
Empleados de 18 Secretarías de Gobierno del Estado de Quintana Roo.

Tamaño de la población y de la muestra por Secretaría:

Nivel de confianza de la muestra para cada Secretaría: 95%.

Tipo de muestreo: No probabilístico, por conveniencia.

Técnica: encuesta (auto-informes).
Se asignó a un “enlace” para promover y supervisar la aplicación de las encuestas en cada una de las Secretarías objeto de este estudio. Adicionalmente un jefe de campo coordinó la actividad.

Secretaría	Población	Muestra	%
Educación	799	79	7%
Ecología	122	52	4%
Desarrollo Urbano	68	38	3%
Infraestructura	422	76	6%
Procuraduría	532	80	7%
Seguridad	400	75	6%
Contraloría	277	72	6%
Trabajo	204	65	5%
Desarrollo Agropecuario	293	72	6%
Desarrollo Económico	140	56	5%
Turismo	124	54	4%
Salud	1,500	87	7%
Gobierno	252	66	5%
Hacienda	1,200	87	7%
Planeación	102	47	4%
Oficialía	700	70	6%
Desarrollo Social	143	54	4%
Cultura	540	72	6%
Total	7,818	1,202	100%

CUESTIONARIO

El cuestionario se divide en las siguientes secciones (factores de incidencia):

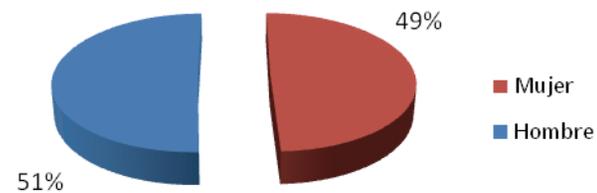
- Datos generales.
- Política y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Selección de personal.
- Salarios y prestaciones.
- Promoción vertical y horizontal.
- Capacitación de personal.
- Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.

Cada sección contiene preguntas relativas a las principales variables de los temas en cuestión con una perspectiva de género.

DATOS GENERALES

Encuestados por Sexo

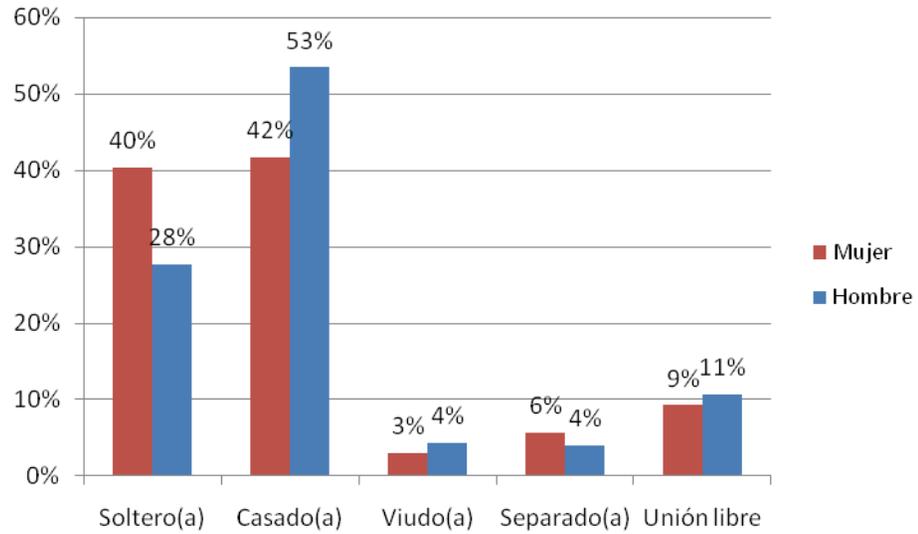
Se establecieron cuotas mínimas de encuestas de acuerdo al sexo de los individuos para garantizar la representatividad de cada segmento. El 51% de los participantes fueron hombres y el 49% mujeres.



Sexo	Frecuencia	%
Mujer	594	49%
Hombre	608	51%
Total	1,202	100%

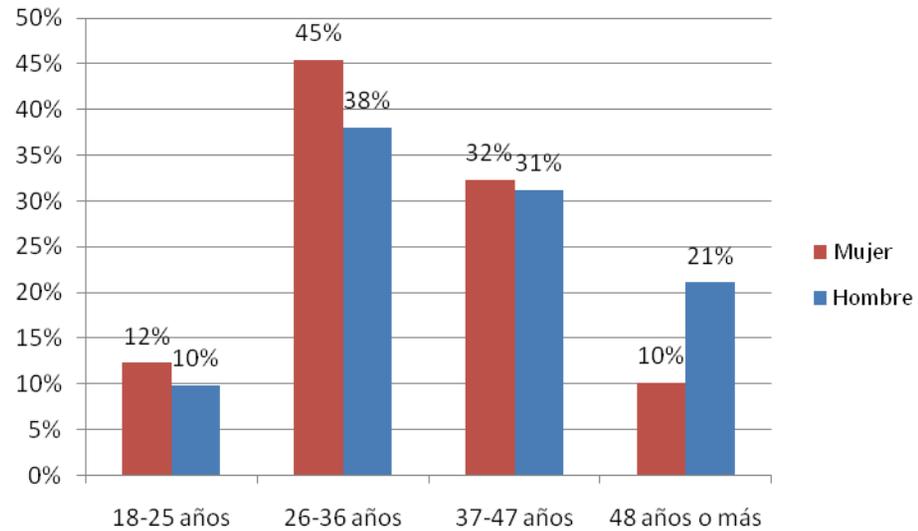
Encuestados por Estado Civil y Sexo

El estado civil más común entre los participantes es “casado (a)”, seguido de “soltero (a)”. La suma de estas dos categorías supera el 80%, tanto de los hombres como de las mujeres.



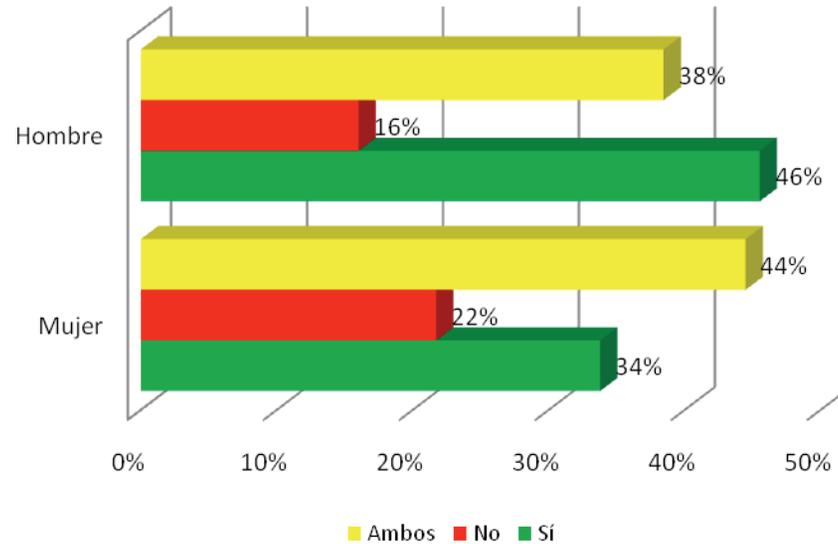
Encuestados por Rangos de Edad y Sexo

El rango de edad más común entre los participantes es “26-36 años”, seguido de “37-47 años”. La suma de estas dos categorías supera el 70% del total de los encuestados.



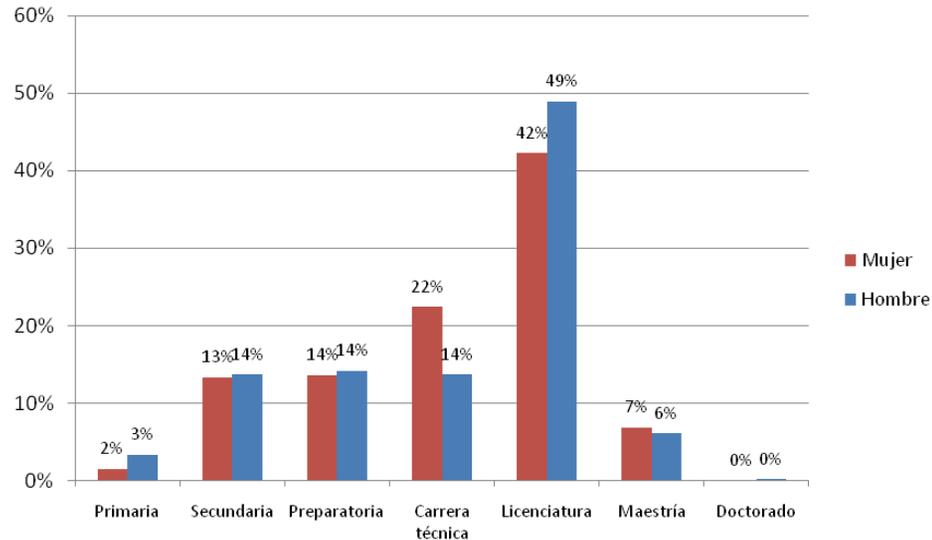
Encuestados por Situación de Jefe de Familia y Sexo

La mayoría de los hombres son jefes de familia (responsables de educación y sostenimiento de la casa), mientras la mayoría de las mujeres comparte esas responsabilidades con su pareja u otro familiar. Cabe resaltar que el 34% de las mujeres son “jefas de familia”.



Encuestados por Escolaridad y Sexo

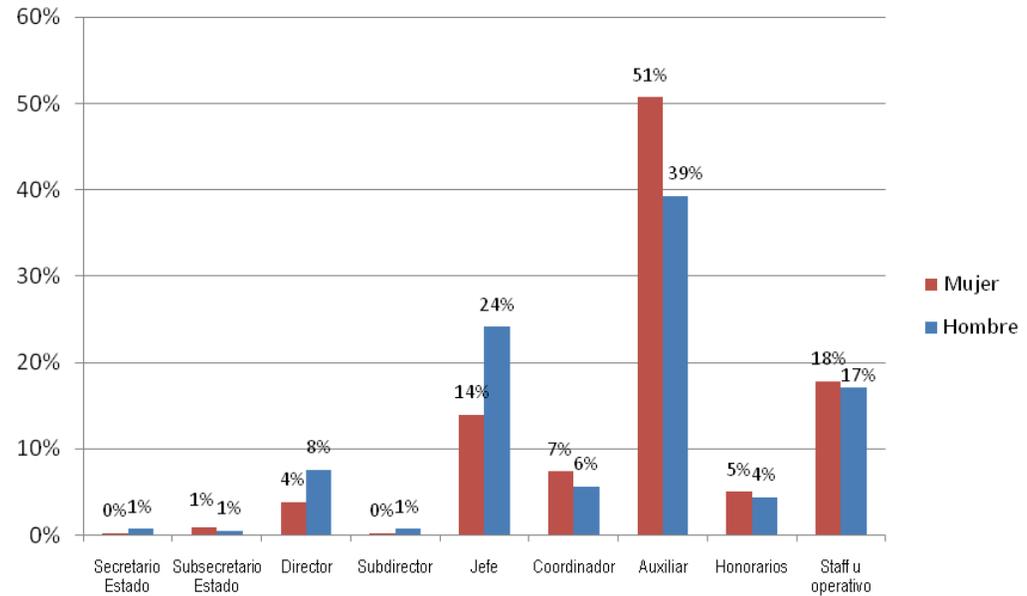
El nivel de escolaridad más común entre los participantes del estudio es “licenciatura”, seguido de “carrera técnica”. La suma de estos dos niveles supera el 60% tanto de los hombres como de las mujeres. Menos del 3% del total de los empleados solo cuenta con primaria.



Encuestados por Nivel de Puesto y Sexo

La mayoría de los empleados que participó en la encuesta son “auxiliares”, seguidos de “jefes” y “staff u operativos”. Se distingue que a medida que se asciende en los niveles del organigrama, se va abriendo una brecha por sexo, en la que los hombres superan significativamente al número de mujeres ocupando los puestos de mayor rango.

Por otro lado, hubo 117 encuestados (10% del total) que no respondieron cuál era su puesto, lo cual pudiera obedecer a la intención del individuo de permanecer en el anonimato (para no ser identificado).



Tiempo en la Administración Pública

La mayoría de los empleados encuestados lleva entre “11-15 años” laborando en la Administración Pública, seguido de gente con “más de 20 años”.

Tiempo en Administración Pública	% por sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Menos de 1 año	11%	11%	11%
'1 año	6%	3%	4%
'2 años	6%	5%	5%
'3 años	5%	6%	6%
'4 años	5%	4%	5%
'5 años	6%	8%	7%
'6-10 años	18%	16%	17%
'11-15 años	20%	20%	20%
'16-20 años	7%	7%	7%
Más de 20 años	15%	21%	18%
Total	100%	100%	100%

Tiempo en la Institución Actual

La mayoría de los empleados señaló el rango “menos de 1 año” en la Institución actual; sin embargo, los encuestados que llevan de 6 años en adelante representan el 50% del total.

Tiempo en Institución actual	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Menos de 1 año	21%	18%	20%
'1 año	7%	5%	6%
'2 años	6%	7%	7%
'3 años	6%	7%	7%
'4 años	5%	5%	5%
'5 años	6%	8%	7%
'6-10 años	16%	16%	16%
'11-15 años	16%	16%	16%
'16-20 años	6%	6%	6%
Más de 20 años	11%	12%	12%
Total	100%	100%	100%

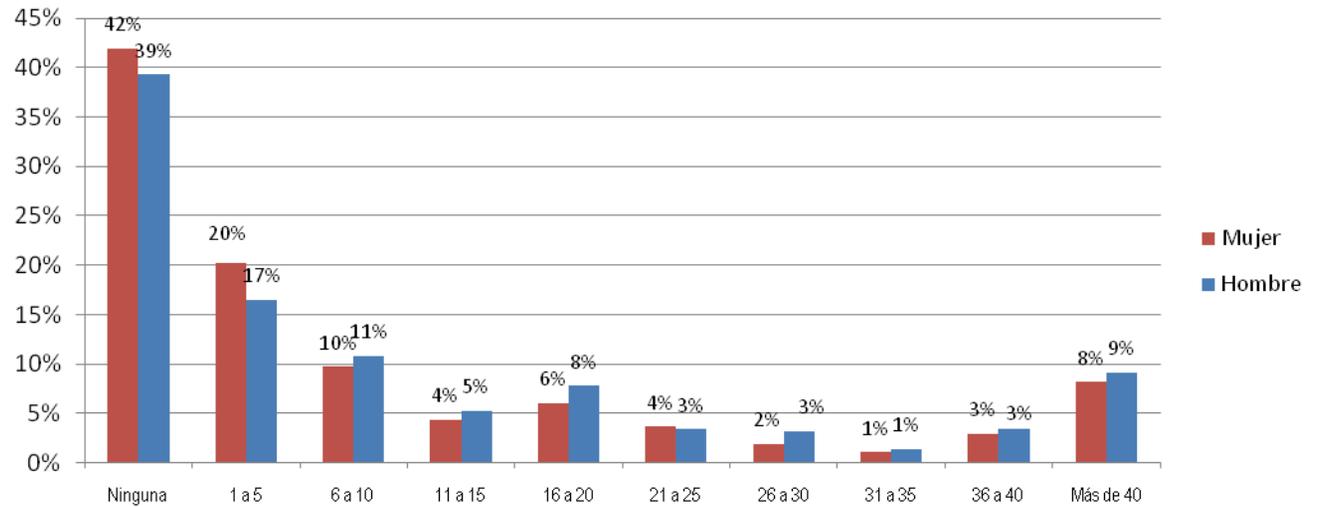
NIVEL DE ASCENSOS POR TIEMPO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La mayoría de los empleados con 3 años o menos siguen en el “mismo nivel”; la mitad de los que llevan 4 y 5 años tampoco han subido de nivel.

Tiempo en la Administración Pública	Puestos ocupados / Nivel de ascensos					Total
	Mismo nivel	2 niveles	3 niveles	4 niveles	5 niveles o más	
Menos de 1 año	123	7	0	2	0	132
	93%	5%	0%	2%	0%	100%
'1 año	37	13	0	0	0	50
	74%	26%	0%	0%	0%	100%
'2 años	49	12	0	1	0	62
	79%	19%	0%	2%	0%	100%
'3 años	45	17	4	0	0	66
	68%	26%	6%	0%	0%	100%
'4 años	27	18	10	0	0	55
	49%	33%	18%	0%	0%	100%
'5 años	41	27	13	1	0	82
	50%	33%	16%	1%	0%	100%
'6-10 años	72	73	38	9	8	200
	36%	37%	19%	5%	4%	100%
'11-15 años	105	62	37	18	6	228
	46%	27%	16%	8%	3%	100%
'16-20 años	39	20	14	7	6	86
	45%	23%	16%	8%	7%	100%
Más de 20 años	83	49	26	18	26	202
	41%	24%	13%	9%	13%	100%
Total	621	298	142	56	46	1163
	53%	26%	12%	5%	4%	100%

HORAS DE CAPACITACIÓN RECIBIDAS EN EL AÑO

La mayoría de los empleados afirmó no haber recibido horas de capacitación en el año. En el otro extremo del espectro, únicamente el 8% y 9% de las mujeres y hombres respectivamente han recibido más de 40 horas de capacitación.



A continuación se presentan los resultados por sección y por Secretaría. Cada tabla contiene un listado con los reactivos del cuestionario a manera de enunciados; los números que se muestran en las celdas corresponden al porcentaje de encuestados que contestó afirmativamente cada reactivo.

Para contar con una medida de comparación resumida por sección, al final de cada tabla se incluye un porcentaje promedio de las respuestas por Secretaría; siendo que los enunciados se refieren a aspectos positivos, mientras más alto es el promedio, mejor es la calificación para la Secretaría.

Por otro lado, para un análisis más fácil y rápido de los resultados, para cada enunciado se señalan en color verde los porcentajes de las Secretarías con mayor calificación y en rojo los de aquellas con menor puntaje.

Adicionalmente en algunas secciones se incluyen tablas que cruzan variables críticas con el sexo de los encuestados (as), con el fin de mostrar las diferencias en la percepción de mujeres y hombres, lo cual, por el tipo de estudio realizado, resulta conveniente e interesante.

SECCIÓN POLÍTICA Y DEBERES INSTITUCIONALES

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Cultura, seguida de Oficialía Mayor y Contraloría.

Las variables con mayor área de oportunidad son:

- En mi Institución, si existe hostigamiento o acoso sexual, se hace algo al respecto.

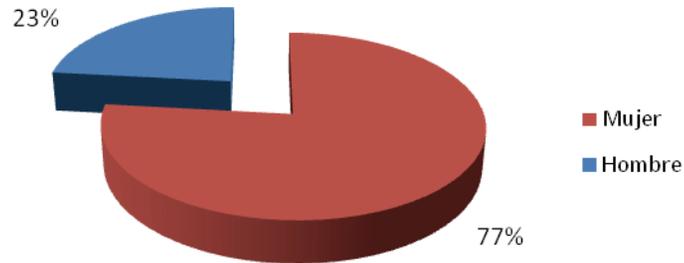
- Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre en el país.

- En mi Institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	
Ha recibido cursos sobre perspectiva de género	20	36	63	47	49	36	65	46	76	52	49	27	45	31	61	80	58	86	51
Conoce la Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres del País	24	35	32	29	35	36	39	42	42	45	26	28	30	31	30	64	44	72	38
Conoce la Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres del Estado	27	28	50	24	36	36	35	38	39	43	25	22	26	31	28	62	37	71	36
Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre en el País	16	21	21	21	38	28	28	31	30	36	15	26	17	28	23	42	31	61	29
Conoce la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia	32	38	37	32	44	39	42	34	45	43	26	38	32	30	20	45	35	61	38
Conoce el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del País	29	31	39	25	29	39	50	28	46	48	26	24	36	36	21	56	33	71	37
En mi institución hay un área para tratar temas de género	31	19	25	22	26	7	50	13	72	23	28	23	20	46	40	44	21	63	33
Mi Institución informa sobre el hostigamiento y acoso sexual	29	29	29	27	39	20	63	16	55	25	31	20	29	49	41	63	33	67	38
En mi Institución, si existe hostigamiento o acoso sexual, se hace algo al respecto	10	21	16	16	21	29	35	6	15	11	17	14	21	18	13	32	17	29	19
En mi Institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual	27	21	24	20	55	21	57	6	26	16	17	16	27	40	32	56	15	36	29
Promedio	25	28	34	26	37	29	46	26	45	34	26	24	28	34	31	54	33	62	35

VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

El 6.2% del total de los encuestados afirmó haber sido víctima de acoso sexual en su trabajo, de los cuales el 77% son mujeres y el 23% hombres. Existe una correlación fuerte entre el acoso sexual y el sexo de la víctima, siendo significativamente más propensas las mujeres a sufrir esta situación.



Correlación Acoso sexual - Sexo		
Intervalo por intervalo	R de Pearson	73

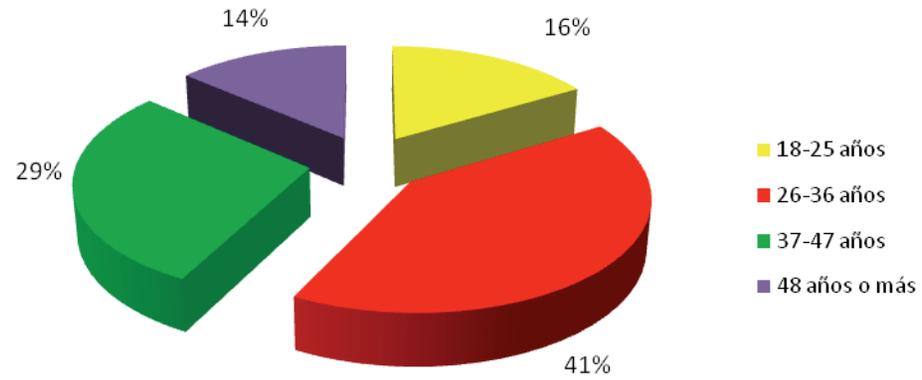
Cabe destacar que hubo 29 casos sin respuesta a esta pregunta (2.4% del total de encuestados); de lo anterior se podría deducir (más no se puede afirmar con certeza) que estos empleados también pudieron haber sido víctimas de acoso y no lo señalaron, ya sea para no ser identificados o por miedo a represalias.

Solo el 20% de las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual lo denunció, mientras el 24% de los hombres hizo lo propio.

Enunciado	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Ha sido víctima de acoso sexual en su trabajo	56 9.6%	17 2.9%	73 6.2%
Denunció a las autoridades el acoso sexual	11 20%	4 24%	15 20.5%

VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL POR RANGOS DE EDAD

El grupo con mayor porcentaje de casos es el de 18 a 25 años, pues el 8.5% de las personas que se encuentran en esas edades han sido víctimas de acoso; en la medida que las edades aumentan, se reduce el porcentaje de casos reportados en cada grupo.



Enunciado	Edad				Total
	18-25 años	26-36 años	37-47 años	48 años o más	
Ha sido víctima de acoso sexual en su trabajo	12	30	21	10	73
	8.5%	6.1%	5.7%	5.7%	6.2%

SECCIÓN CLIMA LABORAL

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Desarrollo Urbano, seguida de Desarrollo Social y Contraloría.

Las variables con mayor área de oportunidad en la sección son:

- En mi Institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
- En mi Institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo.
- Las cargas de trabajo y las responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	
En mi Institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo	68	79	89	54	66	51	89	69	62	59	79	57	59	69	70	59	85	79	68
En mi Institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	86	88	100	76	81	81	92	82	79	79	89	77	92	93	89	69	94	88	85
En mi Institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	81	90	92	71	80	67	87	82	76	77	87	79	85	86	89	67	93	82	81
En mi Institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato	62	61	73	46	65	52	76	60	60	49	57	47	61	63	60	53	71	70	60
En mi Institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombre y mujeres	87	85	95	75	74	65	86	83	74	77	90	74	88	78	87	72	96	86	81
Las cargas de trabajo y las responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico	70	77	89	56	68	55	81	70	68	57	77	66	70	79	64	49	91	72	69
Promedio	76	80	90	63	72	62	85	74	70	66	80	67	76	78	77	61	88	79	74

VARIABLES CRÍTICAS POR SEXO

Aunque no existen diferencias significativas en la percepción de mujeres y hombres respecto a algunas de las variables más representativas del clima laboral, sí se distingue una mejor opinión de los hombres respecto a temas de equidad de género en esta sección.

Enunciado	% por sexo		Total
	Mujer	Hombre	
En mi Institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo	64	71	68
En mi Institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	77	85	81
En mi Institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato	55	65	60
En mi Institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombre y mujeres	78	83	81

SECCIÓN COMUNICACIÓN INCLUYENTE

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Desarrollo Urbano, seguida de Contraloría y Desarrollo Social.

Las variables con mayor área de oportunidad son:

- En los documentos oficiales se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
- En las campañas públicas de mi Institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																	Total	
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social		Cultura
En los documentos oficiales se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres	63	81	89	41	59	43	88	64	59	61	72	60	48	85	79	63	75	70	65
En las campañas públicas de mi Institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres	71	80	84	60	56	44	86	57	69	57	74	71	56	78	71	68	83	85	69
Dentro de mi Institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal	81	87	95	64	79	64	86	82	83	80	89	80	88	86	89	72	93	90	82
Dentro de mi Institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal	84	92	97	74	80	73	96	86	86	88	91	83	92	87	91	76	96	89	86
Promedio	75	85	91	60	69	56	89	72	74	71	81	74	71	84	83	70	87	83	75

SECCIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Desarrollo Social, seguida de Contraloría y Desarrollo Urbano.

Las variables con mayor área de oportunidad en la sección son:

- En mi Institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.
- En mi Institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																			Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura		
En mi Institución NO solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisiones	92	94	100	82	91	64	99	95	86	93	94	84	94	88	91	84	98	87	89	
En mi Institución se difunden claramente los criterios de selección de personal	38	44	58	25	51	53	51	48	41	39	38	39	42	44	39	57	53	46	45	
En mi Institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo	49	75	74	33	56	65	81	65	57	49	62	48	57	59	60	58	80	59	59	
En mi Institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan hombres y mujeres	61	70	58	49	61	75	70	70	59	58	70	61	69	67	57	62	74	68	64	
Promedio	60	71	72	47	65	64	75	69	61	60	66	58	65	65	62	65	76	65	64	

VARIABLES CRÍTICAS POR SEXO

Existen diferencias marcadas en la percepción de mujeres y hombres respecto a algunas de las variables relativas a la selección de personal; son menos mujeres que hombres las que piensan que la selección es equitativa.

Enunciado	% por sexo		Total
	Mujer	Hombre	
En mi Institución NO solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisiones	85	93	89
En mi Institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo	56	63	59

SECCIÓN SALARIOS Y PRESTACIONES

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la Procuraduría, seguida de Turismo.

La variable con mayor área de oportunidad es:

- En mi Institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres que en otras Instituciones del Estado.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																			Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura		
En mi Institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	41	69	74	40	86	64	69	55	51	57	66	57	61	62	64	46	69	60	60	
En mi Institución existe el permiso o licencia por paternidad	42	57	65	72	84	88	74	72	75	77	94	15	88	86	81	82	70	92	72	
En mi Institución existe el permiso o licencia por maternidad	96	90	92	89	100	99	93	98	93	98	98	92	98	97	98	88	96	97	95	
En mi Institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres	70	82	89	84	86	83	89	83	85	80	91	69	85	92	91	84	85	85	84	
En mi Institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres que en otras instituciones del Estado	31	56	57	41	55	52	51	51	54	59	56	31	53	52	57	53	63	58	51	
Promedio	56	71	75	65	82	77	75	72	72	74	81	53	77	78	78	71	77	78	72	

SECCIÓN PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Desarrollo Urbano, seguida por Ecología y Contraloría.

Las variables con mayor área de oportunidad son:

- Mi Institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.
- Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	
En mi Institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores	78	75	89	54	82	66	90	80	69	64	74	69	74	76	81	66	83	73	74
Mi Institución anuncia oportunamente las plazas disponibles	30	41	32	11	20	35	35	17	9	9	13	35	22	15	15	23	37	15	23
En mi Institución NO importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado	64	69	84	68	49	51	69	72	64	63	77	60	73	59	62	53	78	70	65
En mi Institución NO se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física	41	63	66	39	48	30	63	60	52	41	52	41	64	53	38	46	65	50	50
En mi Institución son claros los criterios de evaluación de desempeño	39	69	68	41	41	49	61	60	50	38	61	35	54	54	62	59	67	49	52
En mi Institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres	47	77	76	46	57	53	77	62	55	60	77	54	67	68	72	61	61	61	62
En mi Institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	46	60	55	41	46	41	59	54	45	56	54	42	35	51	61	51	56	50	49
Está de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores	91	96	100	89	94	89	100	92	92	95	98	97	94	97	96	90	94	96	94
Promedio	55	69	71	49	55	52	69	62	54	53	63	54	60	59	61	56	68	58	59

SECCIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL

En esta sección la Secretaría mejor calificada es Desarrollo Urbano, seguida de Ecología y Desarrollo Social.

Las variables con mayor área de oportunidad son:

- Los cursos y talleres de capacitación que otorga mi Institución se consideran para promociones y ascensos.
- Está conforme con la respuesta de la Institución a sus solicitudes de capacitación y formación profesional.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contratoría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	
En mi Institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional	42	73	84	59	59	56	68	63	53	51	76	38	45	58	51	63	76	72	59
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres	65	78	84	55	73	67	79	63	72	71	80	55	63	69	53	66	74	72	68
Los cursos y talleres de capacitación que otorga mi Institución se consideran para promociones y ascensos	32	52	39	21	30	57	39	22	19	18	23	30	28	24	28	35	46	43	32
Está conforme con la respuesta de la Institución a sus solicitudes de capacitación y formación profesional	43	63	58	41	48	46	44	53	53	40	46	34	47	48	39	52	72	51	48
En mi Institución los cursos y talleres de capacitación se realizan en el horario de trabajo	77	82	92	84	43	58	73	82	94	84	89	71	88	79	70	71	71	86	77
Promedio	52	70	72	52	50	57	61	56	58	53	63	46	54	56	48	57	68	65	57

VARIABLES CRÍTICAS POR SEXO

Existen diferencias en la percepción de mujeres y hombres respecto a algunas de las variables representativas que se refieren a la capacitación; son menos mujeres que hombres las que perciben que la capacitación es justa y equitativa.

Enunciado	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres	65	71	68
Está conforme con la respuesta de la Institución a sus solicitudes de capacitación y formación profesional	44	52	48

SECCIÓN CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL E INSTITUCIONAL

En esta sección la Secretaría mejor calificada es la de Trabajo, seguida de Turismo y Gobierno.

Las variables con mayor área de oportunidad en la sección son:

- En mi Institución NO se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.
- En mi Institución NO se considera como negativo solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales.

Enunciado	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		Total
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	
En mi Institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	91	90	87	84	76	75	83	91	72	78	91	78	88	87	91	84	93	82	84
En mi Institución NO se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales	32	47	47	73	53	41	65	83	49	53	60	57	67	62	49	47	54	51	55
En mi Institución se respeta el permiso o licencia de maternidad	91	92	95	96	96	92	94	98	93	93	100	95	98	95	98	93	96	96	95
En mi Institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos	86	90	92	82	85	88	90	95	83	93	93	82	95	89	89	84	91	92	88
En mi Institución NO se considera como negativo solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales	62	78	74	71	74	63	76	78	74	67	85	60	91	73	83	67	83	76	73
En mi Institución NO sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares	82	92	97	86	88	84	92	92	85	91	96	90	91	89	91	85	87	89	89
El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres	73	78	68	78	63	55	79	83	68	80	87	74	77	73	78	73	92	78	75
En mi Institución las autoridades NO intimidan o maltratan a las personas por su condición de hombres y mujeres	81	88	84	78	78	69	92	95	69	78	91	84	88	88	83	66	87	81	82
Promedio	75	82	80	81	76	71	84	90	74	79	88	77	87	82	83	75	85	81	80

RESUMEN DE SECCIONES POR SECRETARÍA

Las Secretarías mejor calificadas son Desarrollo Urbano, Contraloría y Desarrollo Social (con igual puntuación promedio).

Las Secretarías peor evaluadas son Infraestructura, Salud y Seguridad.

En general, las secciones con mayores áreas de oportunidad son:

- Política Nacional y Deberes Institucionales.
- Capacitación de Personal.
- Promoción Vertical y Horizontal.

SECCIÓN	% de respuestas afirmativas por Secretaría																		
	Educación	Ecología	D. Urbano	Infraestructura	Procuraduría	Seguridad	Contraloría	Trabajo	D. Agropecuario	D. Económico	Turismo	Salud	Gobierno	Hacienda	Planeación	Oficialía	D. Social	Cultura	Total
Política y deberes institucionales	25	28	34	26	37	29	46	26	45	34	26	24	28	34	31	54	33	62	35
Clima laboral	76	80	90	63	72	62	85	74	70	66	80	67	76	78	77	61	88	79	74
Comunicación incluyente	75	85	91	60	69	56	89	72	74	71	81	74	71	84	83	70	87	83	75
Selección de personal	60	71	72	47	65	64	75	69	61	60	66	58	65	65	62	65	76	65	64
Salarios y prestaciones	56	71	75	65	82	77	75	72	72	74	81	53	77	78	78	71	77	78	72
Promoción vertical y horizontal	55	69	71	49	55	52	69	62	54	53	63	54	60	59	61	56	68	58	59
Capacitación de personal	52	70	72	52	50	57	61	56	58	53	63	46	54	56	48	57	68	65	57
Corresponsabilidad de vida personal, familiar, laboral e institucional	75	82	80	81	76	71	84	90	74	79	88	77	87	82	83	75	85	81	80
Promedio total	59	69	73	55	63	58	73	65	64	61	68	56	65	67	65	64	73	71	64

SECCIÓN SUGERENCIAS

Al final del cuestionario se incluyó una pregunta abierta para que los encuestados pudieran expresar libremente alguna sugerencia en materia de equidad y género.

A continuación se presenta una tabla resumen de dichas sugerencias, mismas que fueron agrupadas en categorías.

Sugerencias en Materia de Equidad y Género agrupadas por Categoría

La mayoría de las sugerencias son en el sentido de que realmente hay que implementar los principios de equidad de género en las Instituciones donde laboran; le sigue en importancia el que las oportunidades de ascensos obedezcan a la capacidad de la gente y no a otros criterios como el sexo de la persona o sus influencias; las siguientes categorías más importantes son en la que los encuestados solicitan más capacitación y más información y difusión sobre estos temas.

Categoría	Frecuencia	%
Aplicación de principios de equidad	56	23%
Oportunidades de ascensos según capacidad	48	20%
Más capacitación	32	13%
Más información y difusión	31	13%
Otra	19	8%
Maltrato de los superiores	12	5%
Sensibilizar a superiores	10	4%
Mejor clima laboral	8	3%
No discriminar a los empleados	8	3%
Sueldos según capacidades	6	2%
Incluir a todo el personal en capacitación	5	2%
Respeto al horario laboral	4	2%
Departamento especializado en el tema	4	2%
Total	243	100%

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER
Av. Othón P. Blanco #208, entre Av. Héroes y Juárez
Col. Centro, C.P. 77000. Chetumal, Quintana Roo.
Tel./Fax: (983) 83 2 07 18 y 83 3 13 23
programa_pqci@iqm.gob.mx

RESULTADOS
LIBERTAD
BENEFICIOS
UNIDAD
CONFIANZA
ESFUERZO
FUTURO
LA BENE

