



**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"

Manual técnico de interpretación de resultados del SCI

Querétaro, Septiembre 2012



"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"

CONTENIDO

Introducción

- I. Composición de "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
- II. Desglose por Indicadores y Reactivos del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
- III. Tablas de salida, presentación de cuadros, gráficas y análisis.



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"

Introducción

El "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género" para las Instituciones de la Administración Pública del Estado de Querétaro, tiene como objetivo el "conocer la percepción del personal sobre la situación de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres". Sus respuestas contribuirán a instrumentar el Programa de Nueva Cultura Institucional para el Estado.

Dicho Programa integrará estrategias, lineamientos, acciones y actividades con el fin de fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura institucional con perspectiva de género que beneficie a las mujeres y contribuya a acelerar el logro de la meta de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal. Cabe resaltar, que es un aspecto recientemente incluido a nivel federal y, en este caso, a nivel estatal identificando factores a incluir en las políticas públicas, identificando aquellos a lo interno de la cultura y en las prácticas de las dependencias públicas participantes.

El presente Manual de Interpretación de los Resultados del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género", tiene como propósito el "Proporcionar la herramienta básica para homogenizar y analizar –a partir de un enfoque de género– los resultados así como, identificar los logros y las áreas de oportunidad para realizar acciones que permitan transformar y consolidar la cultura institucional en un proceso de corto, mediano y largo plazo".

Es importante mencionar que los resultados que se presentan y con los que se trabajarán, no tienen calificaciones o valoraciones "buenas" o "malas", solamente proporcionan los insumos básicos para conocer y valorar los logros y avances; así como, detectar áreas de oportunidad en el proceso de incorporación de la perspectiva de género.¹

¹ Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género". Instituto Nacional de las Mujeres. <http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/wp-content/uploads/2011/02/Gu%C3%ADa-para-realizar-el-an%C3%A1lisis-estad%C3%ADstico-del-Diagn%C3%B3stico-d.pdf>



INSTITUTO
QUERETANO
DE LAS MUJERES



Querétaro
Cerca de Todos



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



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"

Composición del cuestionario de “Cultura Institucional con Perspectiva de Género”.

- A. Indicadores sobre perspectiva de género: 26 preguntas (de la 1 a la 25 y 72).
- B. Cultura Institucional con perspectiva de género: **9 factores** en 47 preguntas (de la 16 a la 19 y de la 26 a la 68).
- C. Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres: 3 preguntas (de la 69 a 71).
- D. Espacio para sugerencias (Información cualitativa).



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"

Desglose por Indicadores y Reactivos del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

A. Indicadores sobre perspectiva de género:

1. Sexo
2. Edad
3. Estado civil
4. Jefe o jefa de familia
5. No. de hijos e hijas
6. Escolaridad
7. Estudios actuales
8. Capacitación (No. de horas)
9. Antigüedad total en el servicio público
10. Antigüedad en la dependencia actual.
11. Puesto
12. Tipo de contratación
13. Movilidad (No. de puestos ocupados)
14. Ingresó a la institución
15. Prestaciones (Porcentaje por No. de respuestas)
16. Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
17. Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
18. Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
19. Existencia de áreas administrativas para tratar temas de género
20. Cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos
21. Razones para capacitarse en Perspectiva de Género (Porcentaje por No. de opiniones)
22. Utilidad de los cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos
23. Hostigamiento o acoso sexual
24. Denuncia, y
25. Conformidad con la respuesta
72. Conocimiento sobre lo que es violencia de Género

Nota: En el diagnóstico se compactan los indicadores y los factores por temas.

B. Desglose de Factores y Reactivos del "Cuestionario Cultura Institucional con Perspectiva de Género".



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"

Se integra por siguientes 9 factores de incidencia:

- I. Clima laboral
- II. Comunicación inclusiva o incluyente
- III. Selección de personal
- IV. Igualdad de salarios y prestaciones,
- V. Promoción Vertical y Horizontal
- VI. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad
- VII. Conciliación Vida laboral, Institucional, Familiar y Personal
- VIII. Hostigamiento y acoso sexual.
- IX. Política Nacional y Deberes Institucionales

Factor	Reactivos														
I. Clima laboral.	<p>Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de las y los empleados.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>26</td> <td><i>"En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc."</i></td> </tr> <tr> <td>34</td> <td><i>"En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes."</i></td> </tr> <tr> <td>42</td> <td><i>"En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción."</i></td> </tr> <tr> <td>50</td> <td><i>"En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato."</i></td> </tr> <tr> <td>57</td> <td><i>"En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres."</i></td> </tr> <tr> <td>62</td> <td><i>"Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico."</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	26	<i>"En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc."</i>	34	<i>"En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes."</i>	42	<i>"En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción."</i>	50	<i>"En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato."</i>	57	<i>"En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres."</i>	62	<i>"Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico."</i>
Pregunta No.	Reactivo														
26	<i>"En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc."</i>														
34	<i>"En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes."</i>														
42	<i>"En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción."</i>														
50	<i>"En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato."</i>														
57	<i>"En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres."</i>														
62	<i>"Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico."</i>														



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"

<p>II. Comunicación Incluyente</p>	<p>Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>27</td> <td>"En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.)"</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>"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."</td> </tr> <tr> <td>43</td> <td>"En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres."</td> </tr> <tr> <td>51</td> <td>"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal."</td> </tr> <tr> <td>58</td> <td>"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombre en la comunicación informal."</td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	27	"En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.)"	35	"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."	43	"En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres."	51	"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal."	58	"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombre en la comunicación informal."
Pregunta No.	Reactivo												
27	"En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.)"												
35	"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."												
43	"En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres."												
51	"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal."												
58	"Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombre en la comunicación informal."												
<p>III. Selección de Personal</p>	<p>Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28</td> <td>"En mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión."</td> </tr> <tr> <td>36</td> <td>"En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal."</td> </tr> <tr> <td>44</td> <td>"En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer."</td> </tr> <tr> <td>52</td> <td>"En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres."</td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	28	"En mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión."	36	"En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal."	44	"En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer."	52	"En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres."		
Pregunta No.	Reactivo												
28	"En mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión."												
36	"En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal."												
44	"En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer."												
52	"En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres."												
<p>IV. Igualdad de salarios y prestaciones</p>	<p>Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29</td> <td>"En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario."</td> </tr> <tr> <td>37</td> <td>"En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad."</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>"En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres."</td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	29	"En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario."	37	"En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad."	45	"En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres."				
Pregunta No.	Reactivo												
29	"En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario."												
37	"En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad."												
45	"En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres."												
<p>V. Promoción vertical y horizontal</p>	<p>Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones y ascensos al personal en igualdad de oportunidades y condiciones por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> </tr> </thead> </table>	Pregunta No.											
Pregunta No.													



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"

	Reactivo												
	<p>30 <i>"En mi Institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores."</i></p> <p>38 <i>"Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles."</i></p> <p>46 <i>"En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado."</i></p> <p>53 <i>"En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física."</i></p> <p>59 <i>"En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño."</i></p> <p>63 <i>"En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres."</i></p> <p>65 <i>"Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores."</i></p> <p>67 <i>"En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad."</i></p>												
VI. Capacitación y formación y desarrollo profesional en la igualdad	<p>Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Se incluyen en este factor las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional en igualdad.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th style="background-color: #cccccc;">Pregunta No.</th> <th style="background-color: #cccccc;">Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>33</td> <td><i>"En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional."</i></td> </tr> <tr> <td>39</td> <td><i>"En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres."</i></td> </tr> <tr> <td>47</td> <td><i>"Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos."</i></td> </tr> <tr> <td>54</td> <td><i>"Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional."</i></td> </tr> <tr> <td>60</td> <td><i>"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo."</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	33	<i>"En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional."</i>	39	<i>"En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres."</i>	47	<i>"Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos."</i>	54	<i>"Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional."</i>	60	<i>"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo."</i>
Pregunta No.	Reactivo												
33	<i>"En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional."</i>												
39	<i>"En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres."</i>												
47	<i>"Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos."</i>												
54	<i>"Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional."</i>												
60	<i>"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo."</i>												



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"

<p>VII. Conciliación vida laboral, Institucional, familiar y personal.</p>	<p>Evalúa el balance o corresponsabilidad entre las esferas pública (laboral e institucional) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>31</td> <td><i>"En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres."</i></td> </tr> <tr> <td>40</td> <td><i>"En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días no laborales como festivos"</i></td> </tr> <tr> <td>48</td> <td><i>"En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad."</i></td> </tr> <tr> <td>55</td> <td><i>"Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal."</i></td> </tr> <tr> <td>61</td> <td><i>"En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de su licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales."</i></td> </tr> <tr> <td>64</td> <td><i>"En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales."</i></td> </tr> <tr> <td>66</td> <td><i>"En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares."</i></td> </tr> <tr> <td>68</td> <td><i>"El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres."</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	31	<i>"En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres."</i>	40	<i>"En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días no laborales como festivos"</i>	48	<i>"En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad."</i>	55	<i>"Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal."</i>	61	<i>"En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de su licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales."</i>	64	<i>"En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales."</i>	66	<i>"En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares."</i>	68	<i>"El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres."</i>
Pregunta No.	Reactivo																		
31	<i>"En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres."</i>																		
40	<i>"En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días no laborales como festivos"</i>																		
48	<i>"En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad."</i>																		
55	<i>"Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal."</i>																		
61	<i>"En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de su licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales."</i>																		
64	<i>"En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales."</i>																		
66	<i>"En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares."</i>																		
68	<i>"El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres."</i>																		
<p>VIII. Hostigamiento y acoso sexual</p>	<p>Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pregunta No.</th> <th>Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>32</td> <td><i>"Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual."</i></td> </tr> <tr> <td>41</td> <td><i>"En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual."</i></td> </tr> <tr> <td>49</td> <td><i>Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual."</i></td> </tr> <tr> <td>56</td> <td><i>"En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres."</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	32	<i>"Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual."</i>	41	<i>"En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual."</i>	49	<i>Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual."</i>	56	<i>"En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres."</i>								
Pregunta No.	Reactivo																		
32	<i>"Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual."</i>																		
41	<i>"En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual."</i>																		
49	<i>Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual."</i>																		
56	<i>"En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres."</i>																		



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"

IX. Política Nacional y Deberes Institucionales	<p>Evalúa el nivel de conocimientos de los ordenamientos jurídicos para la igualdad entre hombres y mujeres, así como, la existencia de Unidades Administrativas para la Gestión de temas de Género, elementales para la incorporación del Programa de Cultura Institucional (PCI).</p> <table border="1" data-bbox="440 527 1333 785"> <thead> <tr> <th data-bbox="440 527 618 569">Pregunta No.</th> <th data-bbox="618 527 1333 569">Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="440 569 618 642">16</td> <td data-bbox="618 569 1333 642"><i>Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="440 642 618 695">17</td> <td data-bbox="618 642 1333 695"><i>Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="440 695 618 747">18</td> <td data-bbox="618 695 1333 747"><i>Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="440 747 618 785">19</td> <td data-bbox="618 747 1333 785"><i>Existencia de áreas administrativas para tratar temas de género</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	16	<i>Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres</i>	17	<i>Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i>	18	<i>Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i>	19	<i>Existencia de áreas administrativas para tratar temas de género</i>
Pregunta No.	Reactivo										
16	<i>Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres</i>										
17	<i>Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i>										
18	<i>Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i>										
19	<i>Existencia de áreas administrativas para tratar temas de género</i>										

C. Desglose de Reactivos sobre el Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres.

Posicionamiento del IQM	<p>Evalúa el nivel de conocimiento del organismo en las dependencias participantes.</p> <table border="1" data-bbox="509 1171 1398 1409"> <thead> <tr> <th data-bbox="509 1171 688 1213">Pregunta No.</th> <th data-bbox="688 1171 1398 1213">Reactivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="509 1213 688 1287">69</td> <td data-bbox="688 1213 1398 1287"><i>Conocimiento del IQM.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="509 1287 688 1339">70</td> <td data-bbox="688 1287 1398 1339"><i>Conocimiento de Refugio para las mujeres maltratadas.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="509 1339 688 1409">71</td> <td data-bbox="688 1339 1398 1409"><i>Canalización de la mujer maltratada</i></td> </tr> </tbody> </table>	Pregunta No.	Reactivo	69	<i>Conocimiento del IQM.</i>	70	<i>Conocimiento de Refugio para las mujeres maltratadas.</i>	71	<i>Canalización de la mujer maltratada</i>
Pregunta No.	Reactivo								
69	<i>Conocimiento del IQM.</i>								
70	<i>Conocimiento de Refugio para las mujeres maltratadas.</i>								
71	<i>Canalización de la mujer maltratada</i>								

E. Espacio para sugerencias (información cualitativa)

1. Sugerencias y comentarios sobre perspectiva de género que se deseen agregar.



**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"

Sugerencias	Evalúa el nivel de interés y propuestas específicas de temas de género	
	Pregunta No.	Reactivo
	72	<i>Sugerencias</i>

Tablas de salida, presentación de cuadros, gráficas y análisis



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"

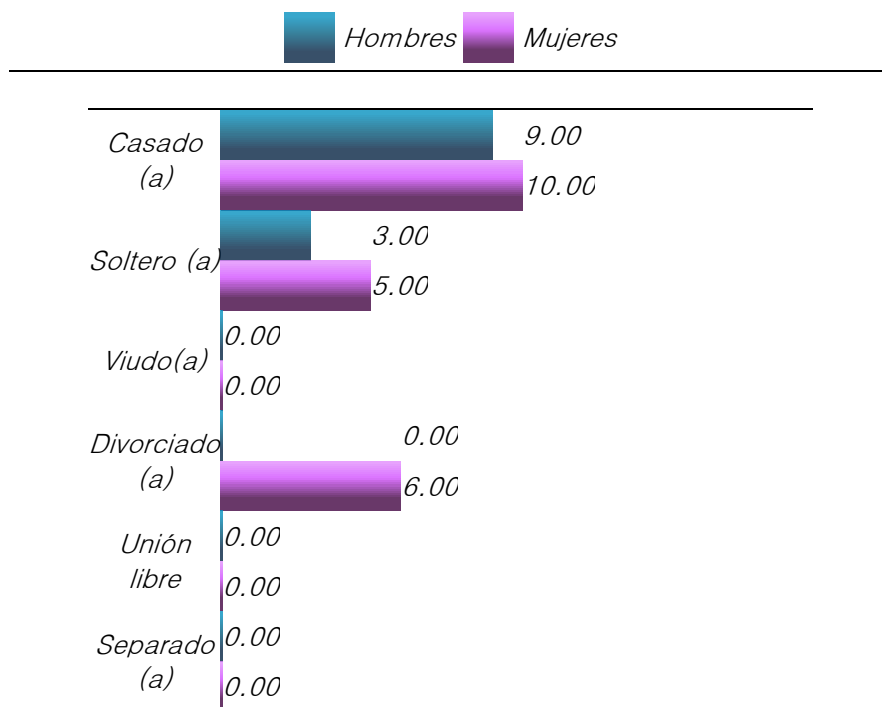
El sistema genera respuestas con información, ordenada en tablas, desgregada por género, en números absolutos con sus respectivos porcentajes.

1. Para la parte de los reactivos sobre Perspectiva de Género (preguntas de la 1 al 15 y de la 20 a la 25), y la del Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres (preguntas de la 69 a 72) los reportes de los números absolutos se refieren a "sumatoria de frecuencias"

EJEMPLO No. 1/ 2 DE INFORMACIÓN NO PROCESADA

El sistema proporciona la siguiente información, considerando como ejemplo el indicador "estado civil":

RESPUESTA	Estado civil					
	TOTAL	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
Casado (a)	19.00	57.58	10.00	30.30	9.00	27.27
Soltero (a)	8.00	24.24	5.00	15.15	3.00	9.09
Viudo(a)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Divorciado (a)	6.00	18.18	6.00	18.18	0.00	0.00
Unión libre	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Separado (a)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	33	99.99	21	63.63	12	36.36





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"

EJEMPLO DE INFORMACIÓN PROCESADA

Se puede optar por cuadro:

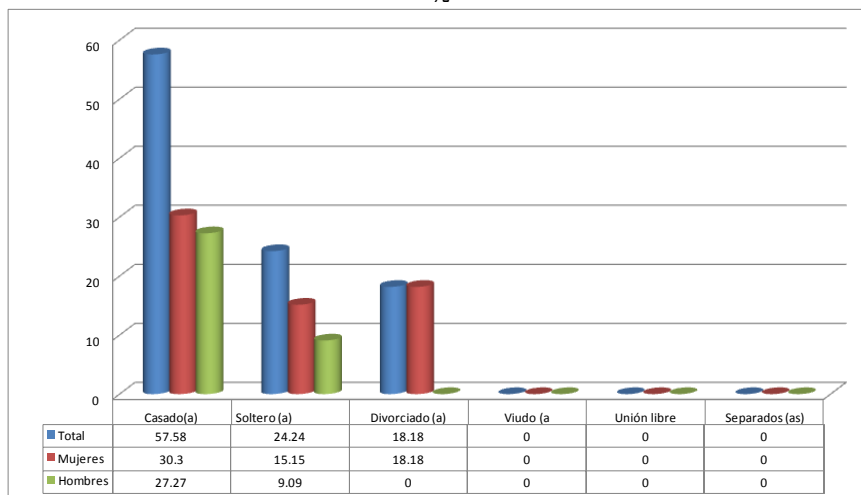
Cuadro No. X
Secretaría de xx
Servidores Públicos por Estado Civil y Sexo
%

Estado Civil	Total	Mujeres	Hombres
Casado(a)	57.58	30.30	27.27
Soltero (a)	24.24	15.15	9.09
Divorciado (a)	18.18	18.18	0.00
Viudo (a)	0.00	0.00	0.00
Unión libre	0.00	0.00	0.00
Separados (as)	0.00	0.00	0.00
Total	99.99	63.63	36.36

Se observa una tendencia ligeramente mayor de "mujeres casadas" 30.30% en comparación con el 27.27% de los hombres. En los hombres se presenta más la soltería con el 15.15% de ellos, en comparación con la mujeres que tiene el 9.09%. Es de notarse que el "divorcio" se presenta exclusivamente en mujeres.

O se presenta por gráfica, ejemplo:

Gráfica No. x
Secretaría de xx
Servidores Públicos por Estado Civil y Sexo
%





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"

Observaciones para el procesado de la información:

- Se utilizarán números relativos exclusivamente.
- Se ponderan las frecuencias, es decir se presenta de mayor a menor.
- Las tablas y gráficas deben de llevar su encabezado con numeración consecutiva para cada uno, el nombre de la Dependencia, y nombre del indicador, factor o reactivo por género a que se refiera.
- Se pondrá a pie de cuadro una nota interpretativa con la información significativa para el diagnóstico que nos permita tener una visión sobre los factores donde se requieren instrumentar acciones.

EJEMPLO No. 2/ 2 DE INFORMACIÓN NO PROCESADA

¿Es usted jefe o jefa de familia?

RESPUESTA	TOTAL	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
Si	18.00	54.55	9.00	27.27	9.00	27.27
No	15.00	45.45	12.00	36.36	3.00	9.09
TOTAL	33	99.99	21	63.63	12	36.36

EJEMPLO DE INFORMACIÓN PROCESADA

Se puede optar por cuadro, ejemplo:

Cuadro No. X
 Secretaría de xx
 Jefe o jefa de Familia por Sexo
 %

Es jefe o jefa de familia	Total	Mujeres	Hombres
Si	54.54	27.27	27.27
No.	45.46	36.37	9.09
Total	100.00	63.64	36.36



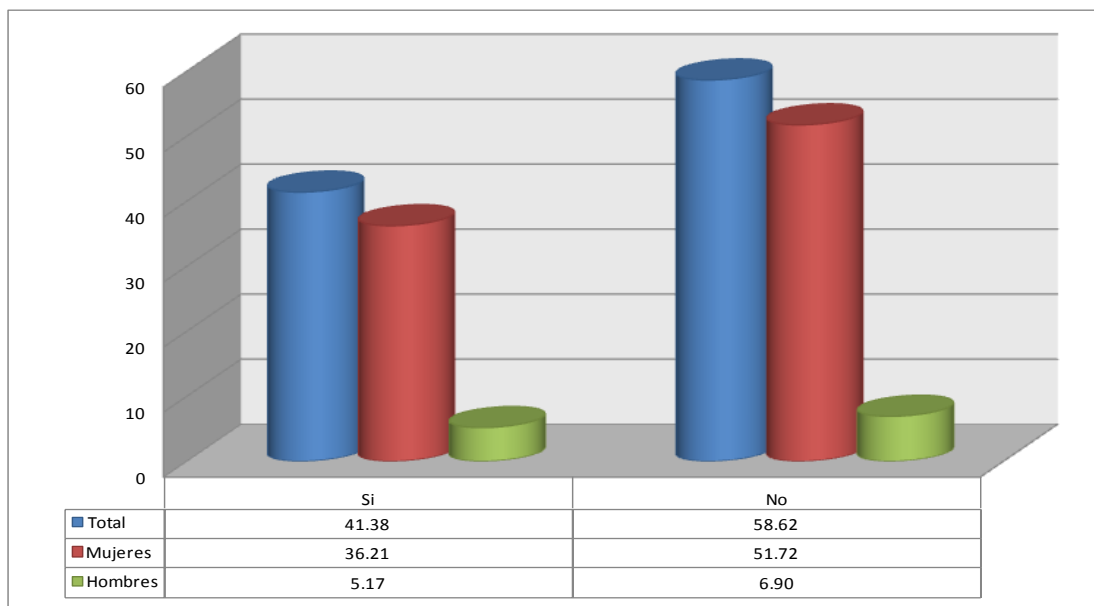
GOBIERNO FEDERAL

"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"

Es de observarse que un número significativo no son jefes o jefas de familia, 45.45%. La jefatura familiar se divide en igual porcentaje entre hombres y mujeres en un 27.27%.

O se presenta por gráfica, ejemplo:

Gráfica No. X
Secretaría de xx
Jefes o Jefas de Familia por Sexo
%



2. Para la parte de los reactivos sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género: 9 factores en 47 preguntas (de la 16 a la 19 y de la 26 a la 68) , el sistema proporciona respuestas dicotómicas en porcentaje en las preguntas 16



GOBIERNO FEDERAL

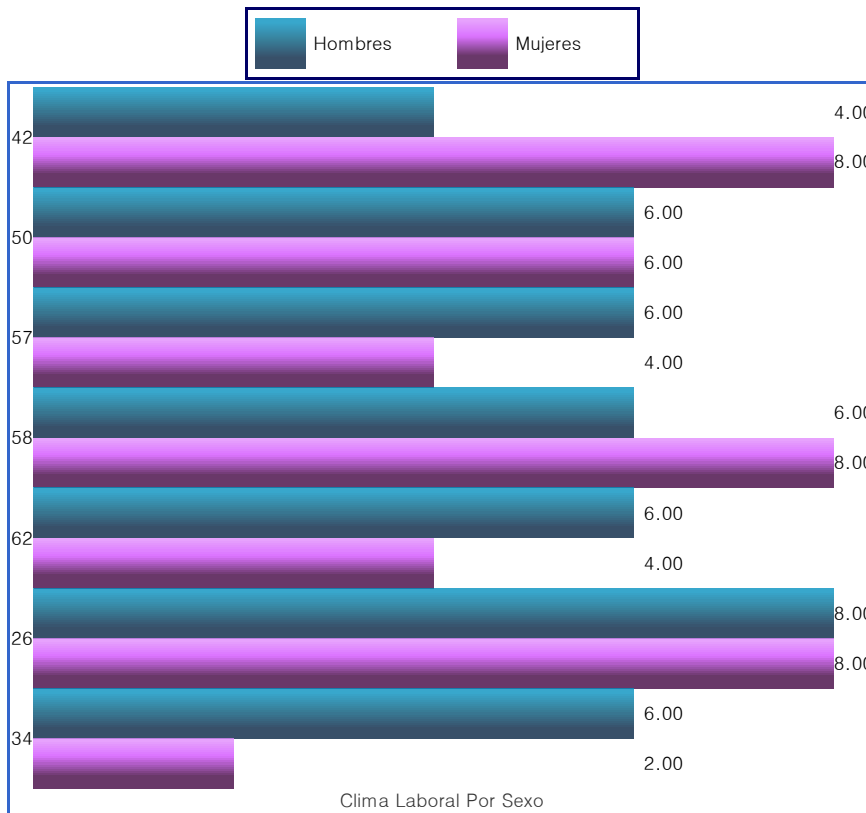
"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

a la 19, y con valores "promedio" de la 26 a la 68 ya que las opciones de respuestas constituyen escalas de valor.

EJEMPLO DE INFORMACIÓN NO PROCESADA CON EL FACTOR "CLIMA LABORAL"

Clima Laboral por Sexo

No.	REACTIVO	HOMBRES	MUJERES
26	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	8.00	8.00
34	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	6.00	2.00
42	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	4.00	8.00
50	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	6.00	6.00
57	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.	6.00	4.00
58	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	6.00	8.00
62	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico	6.00	4.00
Promedio		6.00	5.71



EJEMPLO DE INFORMACIÓN NO PROCESADA CON EL FACTOR "CLIMA LABORAL"

Se puede optar por cuadro:



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"

Cuadro No. x
Secretaría de xxxxxx
Reactivos del Factor Clima Laboral por Sexo
%

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
1	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	8	8
2	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	6	8
4	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	6	6
3	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.	6	4
6	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico	6	4
5	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	6	2
Calificación Promedio		6.00	5.71

Observaciones, resaltar las valoraciones bajas, y poner nota interpretativa.

El clima laboral es el factor con calificación baja, se destaca que son las mujeres las que manifiestan un clima laboral más desfavorable que los hombres. Se considera como punto crítico el reactivo "En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes" en el cual las mujeres lo calificaron con el valor más bajo.

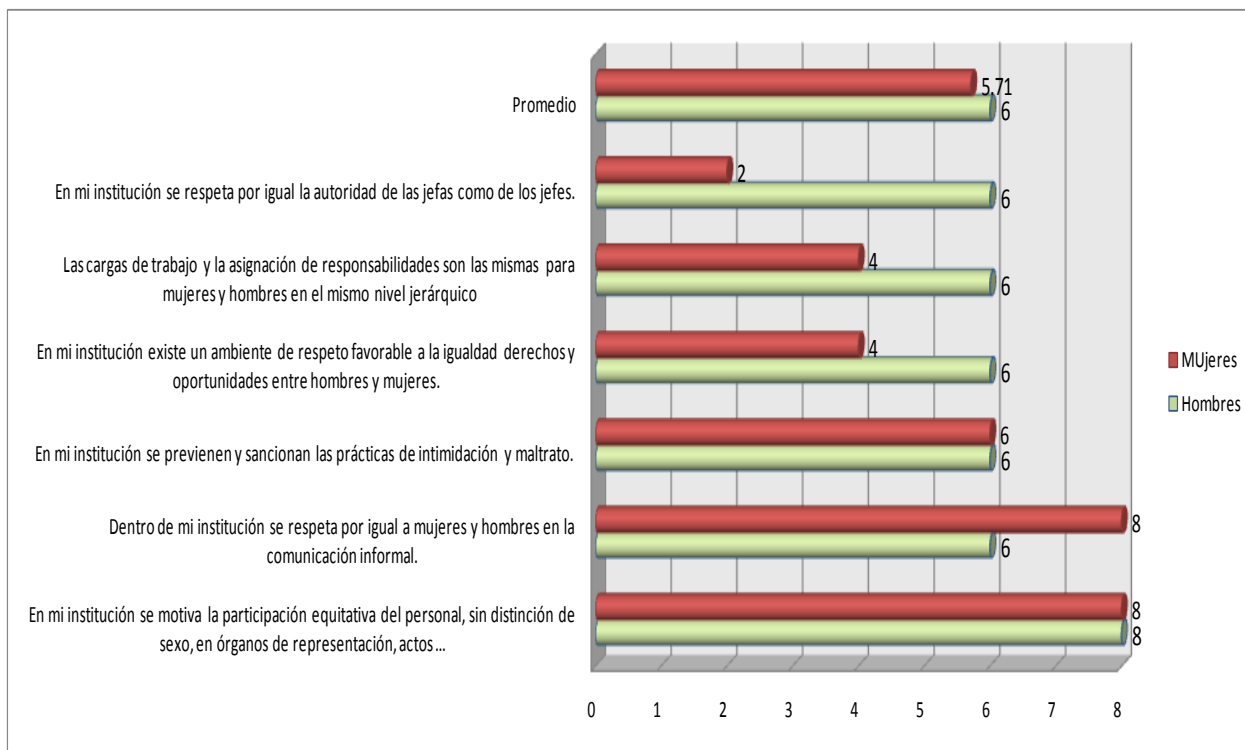
O se presenta por gráfica, ejemplo:



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"

Gráfica x
Secretaría de xx
Reactivos del Factor Clima Laboral por Sexo



El reactivo con más baja calificación fue:
"En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes"

CUADRO: CONCENTRADO DE FACTORES

Se realizará un concentrado de los promedios de cada factor y se obtendrá un promedio general de 8 factores y 1 factor (Política



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"

Nacional y Deberes Institucionales) se presentara en cuadros con porcentaje de incidencia, sumando así los **9 factores** que en conjunto servirán para determinar en que escala estaría la Dependencia sobre Cultura Institucional:

Ejemplo: Calificación por Factor

Factor	Calif.
I. Clima Laboral	8.38
II. Igualdad de Salarios y Prestaciones	8.30
III. Comunicación Incluyente	8.11
IV. Conciliación Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal	8.07
V. Selección de Personal	7.13
VI. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional	6.96
VII. Promoción Vertical y Horizontal	6.59
VIII. Hostigamiento y Acoso Sexual	6.09

IX. Política Nacional y Deberes Institucionales (se desglosa en pág. No. 19)
--

En la Dependencia hay buen clima laboral (calificación de 8.38), sin embargo el tema del acoso y hostigamiento es significativo y esta latente en los servidores/as públicos/as aún cuando su calificación sea la más baja (6.09).

Promedio de los Factores	Promedio ²
Promedio de la Secretaría "X"	7.44

Para el factor No. 9 "POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES" (preguntas de la 16 a la 19), se presentan cuadros con porcentajes, ejemplo:

² La escala de medición fue de 2 a 10 (0 Muy en desacuerdo hasta 10 para muy de acuerdo).



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"

Se puede optar por cuadro:

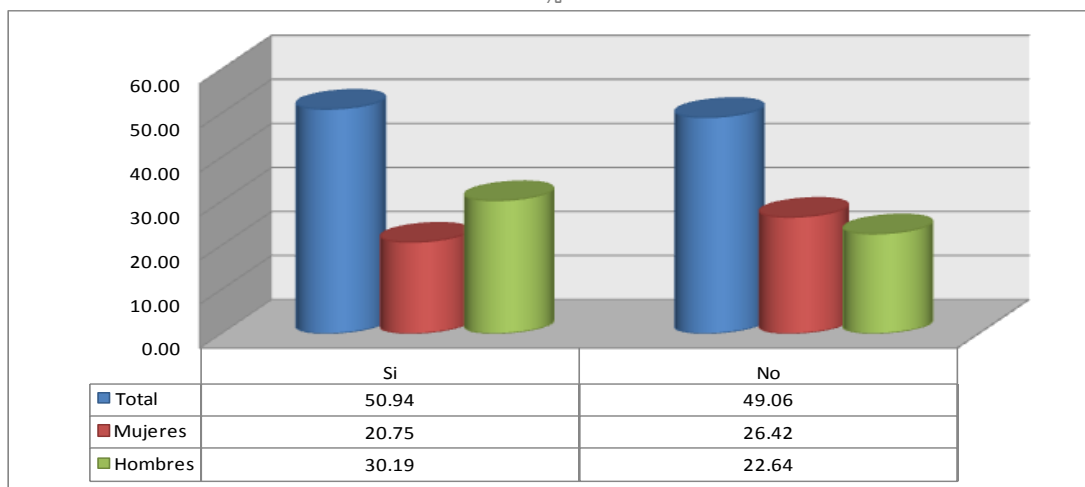
Cuadro No. x
Conocimiento de existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres por Sexo
%

	Total	Mujeres	Hombres
Si	52.83	16.98	35.85
No	47.17	30.19	16.98
	100.00	47.17	52.83

El 52.83% conoce la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Sin embargo, se destaca que el 30.19% de las mujeres la desconoce.

O se puede optar por gráfica:

Gráfica No. xx
Conocimiento de existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres por Sexo
%



El 49.06% del personal desconoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

A. Espacio para sugerencias (Información cualitativa) (73)



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"

Procesamiento de la información cualitativa

Para facilitar el análisis de la información cualitativa se sugiere realizar las siguientes acciones:

1. Leer los comentarios y sugerencias (los comentarios se presentan desagregados por sexo)
2. Identificar los comentarios y clasificarlos de la siguiente manera:
 - ✓ Comentarios positivos
 - ✓ Comentarios que sugieren áreas de oportunidad o instrumentación de acciones para fortalecer la perspectiva de género en la Cultura Institucional, por sexo.
 - ✓ Una vez realizados los incisos anteriores, se sugiere clasificar los comentarios por factor y/o pregunta.

Ejemplo: Clasificación de opiniones ³

³ Textual. Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del cuestionario de cultura Institucional con Perspectiva de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. P+ag.15,16



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"

Opiniones del Factor VIII. Conciliación de la vida laboral, institucional, familiar y personal.

Hombres	Mujeres
Es necesario que se respeten los horarios de la jornada. Se castiga llegar 11 minutos después de las 9, pero se ignora que te quedes 2 o 3 horas después de la jornada legal de trabajo; se restringe la información respecto a horarios de trabajo, se sobrecarga de trabajo inequitativamente; el trato con los superiores inmediatos no es el ideal porque algunos son prepotentes y no hay como reportarlos por temor a represarías.	Respecto del horario, considero que el horario cortado de 9 a 15 y de 16 a 18 horas, es difícil para quienes somos padres de familia, incluso considero para los demás, ya que nos limita la posibilidad de convivir con nuestra familia, incluso para reforzar sus estudios, lo cual es nuestra gran responsabilidad como padres, ya que para la suscrita se dificulta incluso el cuidado de los hijos, mientras se laboral
Se debe respetar el horario en mi institución ya que siempre se sale mucho después del horario de salida.	Considero que un horario de 8 a 16 horas, sería genial
Por ser del sexo masculino, no hay permisos para atender asuntos familiares, y deben respetar el horario de salida para convivir con la familia, ya que siempre el éxito en el trabajo es estar bien con la familia y el rendimiento es mejor.	El horario establecido por la institución si permitiría obtener el equilibrio laboral, familiar y personal de todos los que laboramos en la misma, sin embargo este no es respetado, ocasionando que el mismo se incremente; por lo que no existe el equilibrio que se desea

En este ejemplo se muestra la clasificación de los comentarios de acuerdo a los factores que se le puedan asociar, cabe señalar que en algunos casos a un mismo comentario se le puede asociar más de un factor, cuando se presente esta situación, se recomienda dividir el comentario de acuerdo al factor que se asocie.



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"

A continuación se presenta un cuadro donde se contabiliza el número de comentarios asociados a cada uno de los factores.

Factores	I. Clima Laboral	II. Comunicación Incluyente	III. Selección de personal	IV. Salarios y Prestaciones	V. Promoción Horizontal y Vertical	VI. Capacitación y Formación Profesional	VII. Conciliación Vida Laboral Familiar y Personal	IX. Política Nacional y Deberes Institucionales
Mujeres		1	1	3		6		
Hombres	2	1				5		

Esta información será de gran utilidad para contrastarla con los resultados generales que se obtuvieron por cada factor, así como complementar la información para identificar las áreas de oportunidad.

Agradecemos a las Dependencias participantes del Ejecutivo del Estado de Querétaro su colaboración para la realización del "Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género" en la Administración Pública del Estado de Querétaro.



**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"

Para mayor información o asesoría sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género, acuda al:

Instituto Queretano de las Mujeres
Circuito Interior Cerro de las Campanas S/N
Centro Universitario
Querétaro. Qro. 76010

Contactos:

C.P. Irma Gloria Flores González

Jefa de Área de Administración
Tel. (442) 242 10 09
Correo electrónico: iflores@queretaro.gob.mx

Lic. Anilú Aguado Molina

Coordinadora del Proyecto del PFTPG
Tel. (442) 242 10 09 y 442 186 31 48
Nextel: 411 96 07
ID:52*980213*1
Correo electrónico: anyiqm@gmail.com