



**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"

Diagnóstico de Cultura Institucional del Estado

DIRECTORIO

Químico Andrés Rafael Granier Melo
Gobernador del estado de Tabasco

Lic. Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

Profa. Leticia del Carmen Torres Pulido
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres

Presentación

Dando continuidad al tema de la incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas del estado de Tabasco, el Instituto Estatal de las Mujeres vuelve a asumir el reto de realizar un diagnóstico de las condiciones de cultura institucional que prevalecen en las diferentes dependencias de la administración pública de la entidad.

Este segundo ejercicio de evaluación diagnóstica fue realizado con la valiosa participación de dependencias estatales y municipales, que abrieron sus puertas para dar a conocer sus prácticas laborales cotidianas. Por ello, la presente sistematización es resultado del esfuerzo y compromiso no sólo del Instituto Estatal de las Mujeres sino, también, de las distintas dependencias que participaron en el proceso para identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad dentro de los criterios de cultura institucional con perspectiva que se manejan en este documento.

No debemos perder de vista que las instituciones están conformadas por mujeres y hombres con ideas, creencias y costumbres que se permean en cada una de sus actividades. Para quienes formamos parte del servicio público, conocer e incidir en cambios respecto a las prácticas internas de las instituciones de gobierno, resulta clave para generar los cambios necesarios que permitan contar con una función pública con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, además, trabaje en ese mismo sentido hacia la sociedad en general.

Los resultados de este documento invitan a reflexionar en torno a nuestras prácticas internas a nivel institucional. Esta reflexión a la vez nos compromete, como instancias gubernamentales, a emprender día a día acciones que impulsen y promuevan una nueva cultura en igualdad de condiciones, que se reflejen en el quehacer institucional y, sobretodo, en el respeto a los derechos humanos dentro del ambiente laboral.

Profra. Leticia del Carmen Torres Pulido
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres

Contenido

1. Introducción	5
2. Objetivo	7
3. Planeación y Metodología.....	8
3.1 Tamaño de muestra.....	8
3.2 Reactivos y factores considerados.....	8
3.3 Aplicación de la encuesta	10
3.4 Análisis estadístico	10
4. Resultados.....	11
4.1 Datos generales de las personas encuestadas	11
4.2 Datos específicos de Perspectiva de Género	23
4.3 Cultura Institucional con Perspectiva de Género	37
4.4 Analizando fortalezas de las dependencias participantes	40
4.5 Analizando áreas de oportunidad de las dependencias participantes.....	43
4.6 Analizando factores con comportamiento regular	46
4.7 Calificaciones de las dependencias por cada factor y sexo de las personas participantes	50
Conclusiones	52
Bibliografía.....	54

1. Introducción

En el sexenio que cierra este año 2012, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco trabajó intensamente, conjuntamente con el gobierno federal, en dos grandes rubros: el Programa de Apoyo a las Instituciones de Mujeres de las Entidades Federativas y el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Estas acciones se han llevado a cabo beneficiando tanto a la población de zonas urbanas como de zonas rurales, dando especial énfasis a las de mayor marginación y, dentro de estas últimas, a las comunidades indígenas. En especial, dentro del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género se incluye, por segunda vez en el periodo 2007-2012, la realización del diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del estado de Tabasco como estrategia de seguimiento para conocer cómo ha evolucionado el tratamiento laboral de mujeres y hombres dentro de las dependencias de la administración pública estatal.

La construcción de un Tabasco con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el objetivo final donde la cultura institucional con perspectiva de género juega un papel importante. Potencializar las acciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad requiere de un constante seguimiento para implementar acciones estratégicas que coadyuven a la construcción de ese Tabasco donde se cumple la visión de igualdad de género. Como antecedente se tiene que en el periodo comprendido entre los años 2009-2011 se realizó el primer diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, en donde se tuvo la participación de las siguientes dependencias: los 17 ayuntamientos municipales, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Planeación, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Contraloría, Secretaría de Educación, Secretaría de Salud, Secretaría de Desarrollo Económico, Consejería Jurídica y el mismo Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco. Como resultado de este primer proyecto surgieron líneas de acción sugeridas tanto para las fortalezas detectadas como para las áreas de oportunidad encontradas. En el presente año, y bajo condiciones generales similares a las del primer trabajo de

Cultura Institucional, se realiza este segundo diagnóstico aplicando el mismo cuestionario del estudio anterior y, por supuesto, incluyendo a los nueve factores propuestos para todos los estados de la república.

Cabe mencionar que este diagnóstico 2012, una vez terminado, se contrastará con el diagnóstico del periodo 2009-2011 mediante un estudio comparativo cuyos resultados serán tomados como base para la elaboración del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

2. Objetivo

Caracterizar la percepción del personal de las dependencias de la administración pública estatal, en cuanto a su desempeño dentro del Programa Institucional con Perspectiva de Género, para generar Líneas de Acción que mejoren las condiciones laborales bajo los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

3. Planeación y Metodología

3.1 Tamaño de muestra.

Para este diagnóstico se fijó como meta lograr un tamaño de muestra que cumpliera la condición de la participación del 50%+1 de la población que labora en las 28 dependencias que participaron en el diagnóstico 2009-2011 y que fueron las mismas invitadas para participar el presente diagnóstico 2012. Según el Cuadro 1 la meta a alcanzar era de 10,213+1. Sin embargo sólo se logro captar un total de 8,882 cuestionarios resueltos (87% de la meta). Los tamaños de muestra por dependencia se presentan en el siguiente Cuadro:

Cuadro 1. Tamaños de muestra por dependencia.

Dependencia	Población 2012	Muestra 2012
17 Direcciones de Atención a las Mujeres (municipales)	108	133
Secretaría de Desarrollo Económico	163	53
Comisión Estatal de Derechos Humanos	83	56
Consejería Jurídica	93	57
Instituto Estatal de las Mujeres	44	46
Secretaría de Gobierno	1,408	269
Secretaría de Seguridad Pública	6,104	2,268
Secretaría de Planeación	187	95
Secretaría de Finanzas	1,764	753
Secretaría de Contraloría	328	86
Secretaría de Educación	1,500	668
Secretaría de Salud	8,644	4,398
Total	20,426	8,882

3.2 Reactivos y factores considerados

El cuestionario considera 12 reactivos que indagan sobre características demográficas de las personas participantes, 12 reactivos que tratan aspectos específicos con perspectiva de género y 9 factores cuyas características se presentan a continuación:

- 1. Política nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2. Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.) que influyen en su desempeño.
- 3. Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- 4. Selección de personal:** Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones a favor del personal.
- 5. Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etc.).
- 6. Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- 7. Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

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

Cada uno de estos factores esta conformado por un conjunto de reactivos que se describen más adelante, en la presentación de los resultados.

3.3 Aplicación de la encuesta

Para la aplicación de la encuesta se utilizó el Sistema Informático especialmente diseñado para este proceso por lo que el llenado de los cuestionarios se realizó desde cada dependencia donde, con sus recursos informáticos, se organizó al personal para su participación vía internet. El avance de este proceso fue monitoreado desde las oficinas del IEM estableciendo comunicación directa con las personas responsables de este proceso asignadas en cada dependencia.

3.4 Análisis estadístico

Para el procesamiento de los datos se utilizaron las siguientes herramientas estadísticas:

- Histogramas de frecuencias absolutas, separando en ellos la información relativa a cada género.
- Cálculo de las calificaciones para cada reactivo y factor obteniéndose, para cada uno de ellos, sus promedios aritméticos.
- Gráficas poligonales para representar las calificaciones promedio de los factores.
- Gráfica de sectores para mostrar la conformación de la muestra de participantes agrupada por sexo.

4. Resultados

4.1 Datos generales de las personas encuestadas

A continuación se presentan los resultados que corresponden a las características demográficas de las personas que fueron entrevistadas en el presente proyecto.

En este apartado se incluyen 12 reactivos que son presentados en forma absoluta, considerando que el total de cuestionarios aplicados fue de 8,882 en el total de dependencias participantes.

Del total de personas entrevistadas, un poco más de la mitad (51%) correspondió a hombres (Fig. 1).

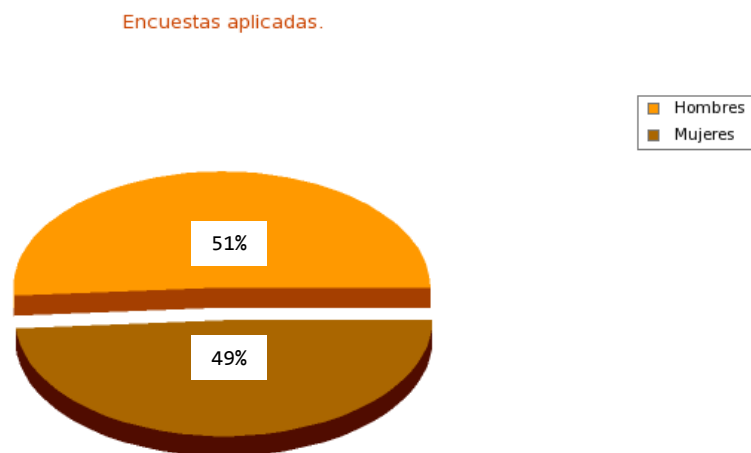


Fig. 1. Personas que participaron en el proyecto agrupadas por sexo.

Como se observa en la Fig. 2, el estado civil que prevalece en estas dependencias es el de casadas y casados siendo los hombres quienes reportan el mayor porcentaje (66.5%). En orden de importancia el siguiente estado civil es el de solteras (30.8%), valor que es significativamente mayor al de los solteros (15.6%). De igual forma las mujeres presentan mayores frecuencias absolutas que los hombres en los demás estados civiles (divorciadas, separadas, viudas y unión libre)

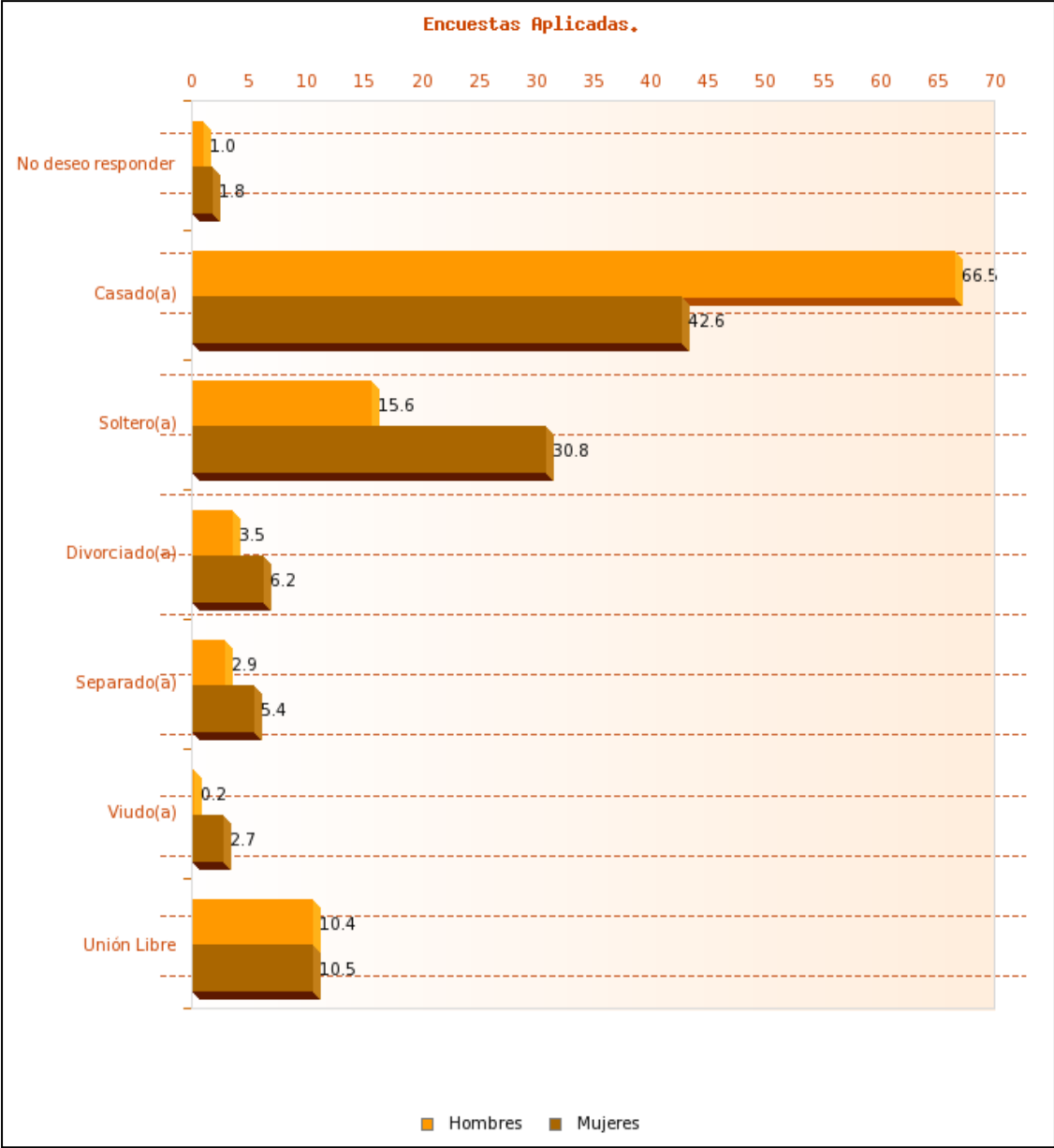


Fig. 2. Estado civil de las personas participantes, agrupadas por sexo.

La Fig. 3 muestra que el número de hijas(os) de las personas encuestadas presenta sus mayores valores entre uno y tres tanto para hombres como para mujeres. De las personas entrevistadas destaca también que el 29.4% mujeres y el 17.8% de los hombres mencionaron no tener hijas(os).

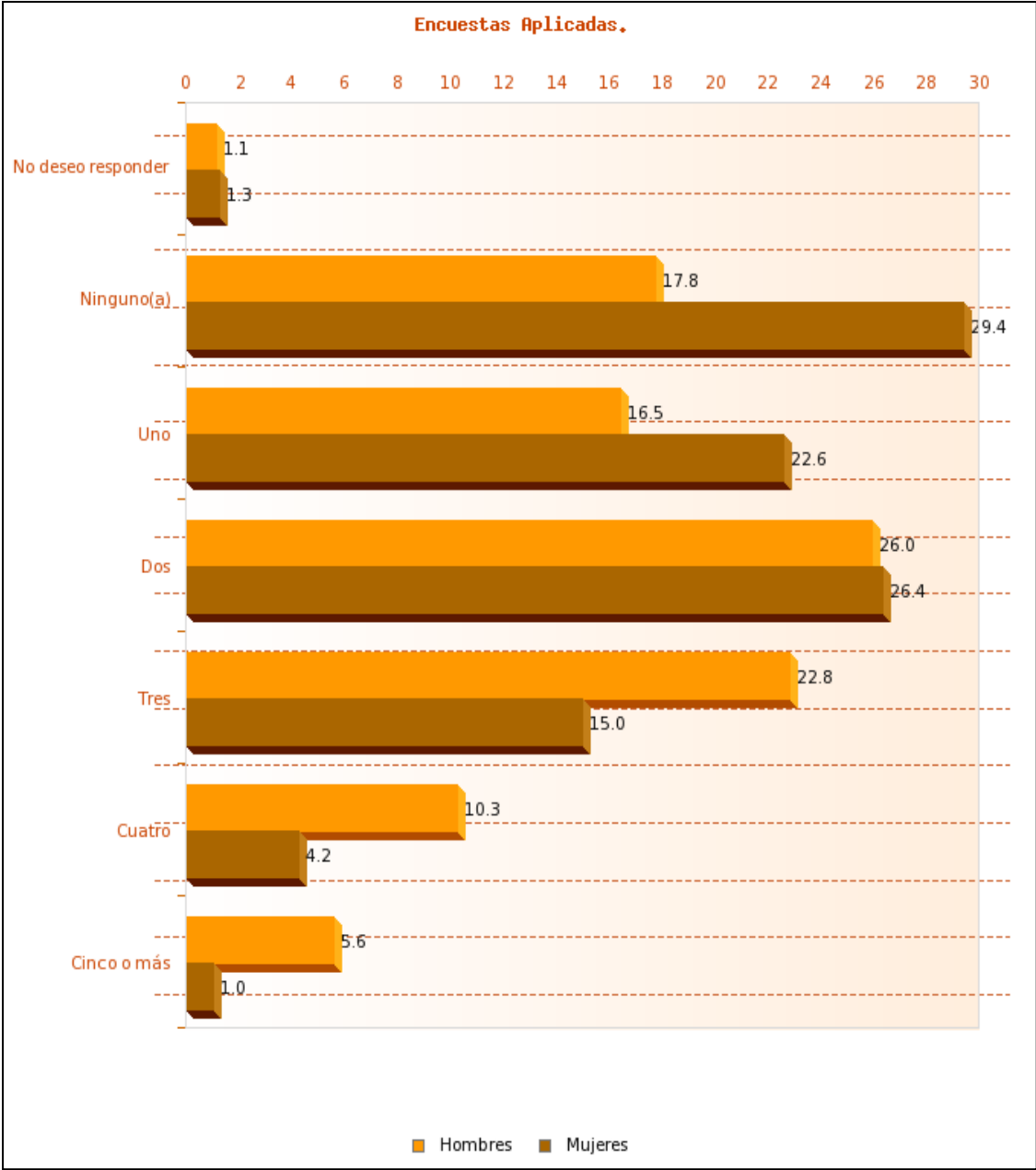


Fig. 3. Número de hijas(os) de las personas encuestadas, agrupadas por sexo.

La Fig. 4 que se presenta a continuación muestra que los hombres se desempeñan mayormente como jefes de familia con el 81% de ellos, mientras que el 55.5% de las mujeres tienen la misma función. Este comportamiento muestra que, cuando las mujeres trabajan, tienden a asumir la responsabilidad de su familia. Asimismo, el 40.8% de las mujeres y el 15.9% de los hombres respondieron no fungir como jefas o jefes de familia.

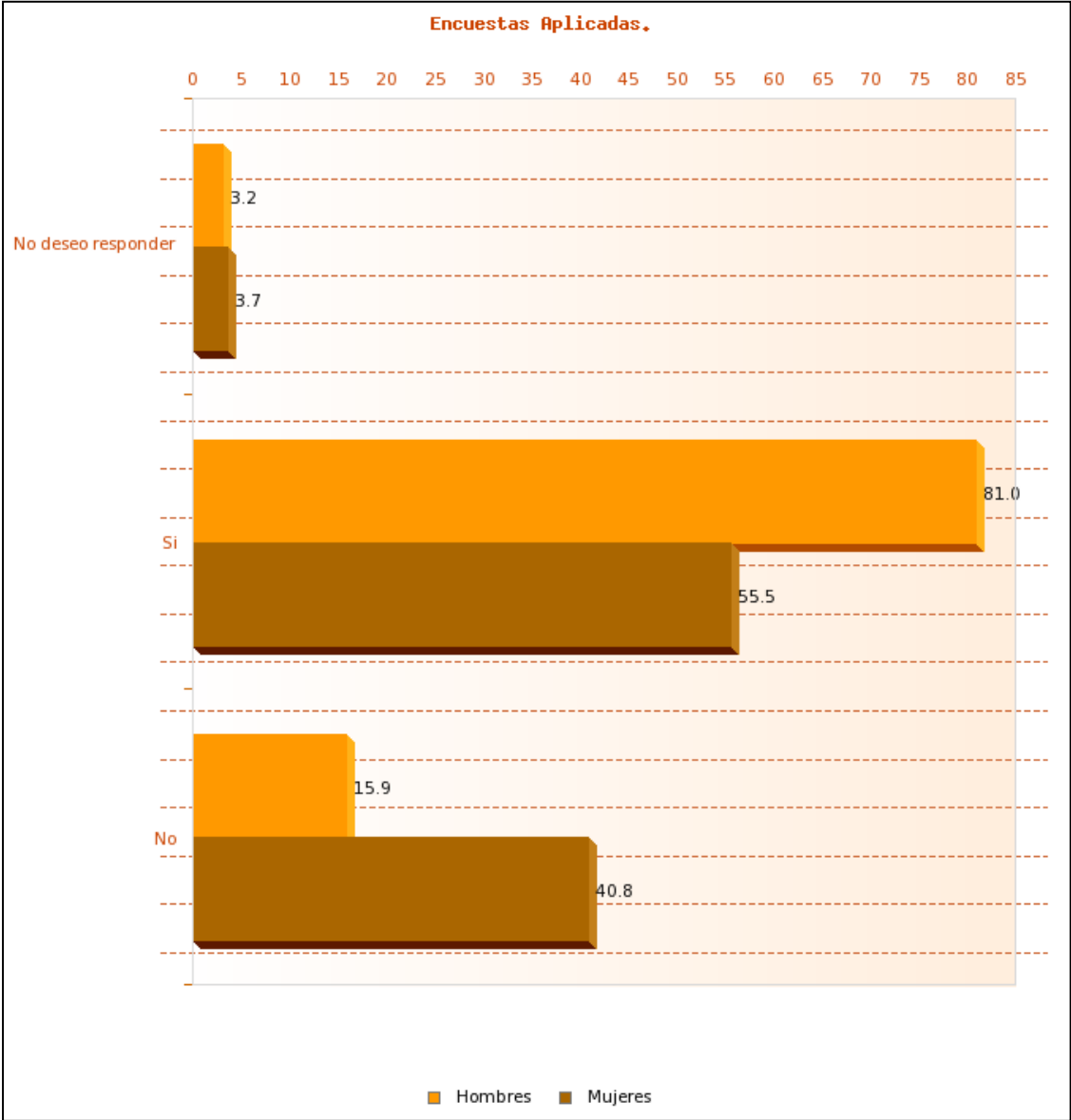


Fig. 4. Personas participantes que fungen como jefas o jefes de familia, agrupadas por sexo.

En cuanto a la edad de las personas encuestadas (Fig. 5), su rango con mayores frecuencias se observa entre 21 a 50 años. Las mujeres presentan su valor más alto en el rango de 31 a 40 años (35.7%), siguiéndole en orden de importancia los rangos de 41 a 50 años (28.3%) y de 21 a 30 años (22.8%). Para el caso de hombres, sus valores mayores se encuentran en los intervalos de 31 a 40 años (36%), 41 a 50 años (26.4%) y 21 a 30 años (19.3%). Personas en edades de 51 a 60 años también se reportan laborando en estas dependencias (10.2% y 13.8% de mujeres y hombres, respectivamente).

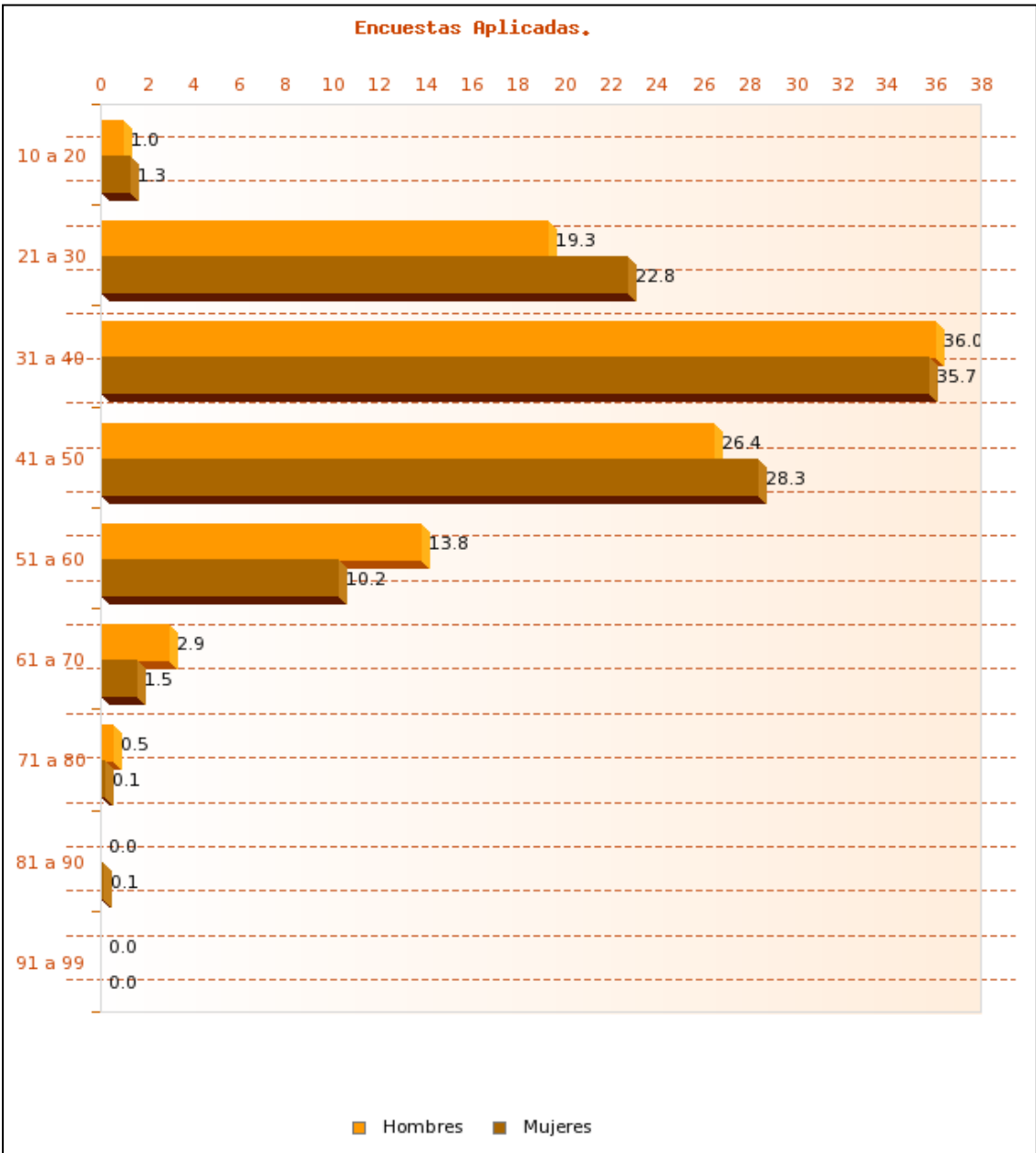


Fig. 5. Edad de las personas encuestadas, agrupadas por sexo.

La Fig. 6 concentra las respuestas relacionadas con el nivel de estudios. Las frecuencias más altas se encuentran en el nivel licenciatura para mujeres (42.9%) y en el de licenciatura para hombres (33.1%). En tercer lugar corresponde al nivel secundaria para hombres (23.1%). En cuanto a las carreras técnicas las mujeres reportan mayor frecuencia que los hombres (19.5% y 6.3%, respectivamente). Otro valor que resalta es en el nivel de preparatoria donde los hombres tienen mayor presencia que las mujeres (22.7% y 15.8%, respectivamente).

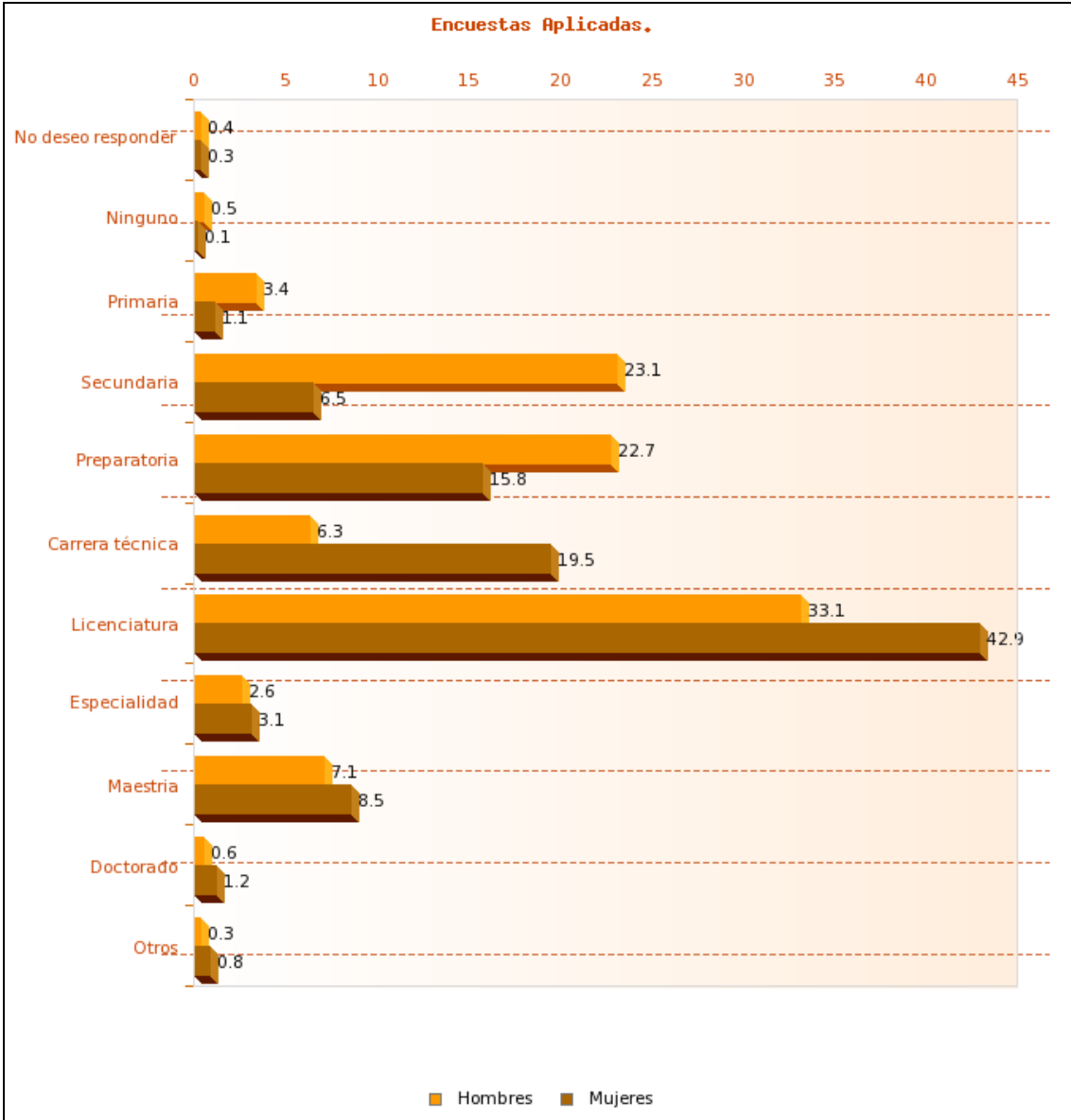


Fig. 6. Niveles de estudios de las personas participantes, agrupadas por sexo.

En la Fig. 7 se presentan las respuestas que se refieren a los estudios que actualmente cursan las personas encuestadas. La respuesta más frecuente indica que la mayor parte del personal no se encuentra estudiando en la actualidad (67% y 73% de mujeres y hombres, respectivamente). Se observa que 10.5% de mujeres se encuentra estudiando niveles de licenciatura y 4.8% de maestría.

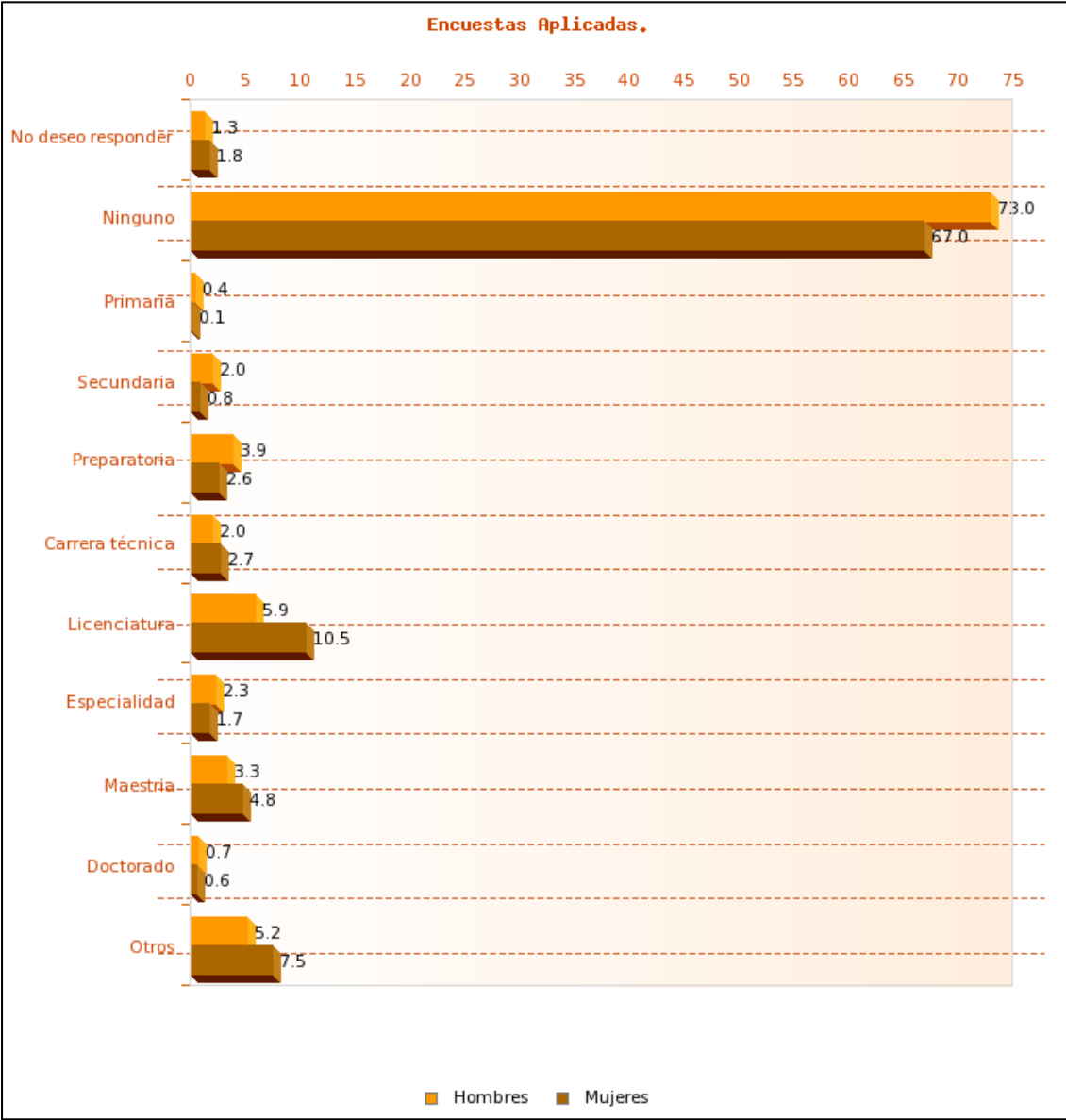


Fig. 7. Estudios actuales de personas encuestadas, agrupadas por sexo.

En cuanto a las horas de capacitación recibidas por el personal, la respuesta tanto de mujeres como de hombres (44% y 38.7%, respectivamente) fue que esta actividad no fue realizada (Fig. 8). En este rubro, 11.5% de las mujeres y 18.9% de los hombres indicaron haber recibido capacitaciones por más de 40 horas. Se reportan también capacitaciones de 1 a 5, 6 a 10, 11 a 15 y 16 a 20 horas con frecuencias, ligeramente superiores, para mujeres.

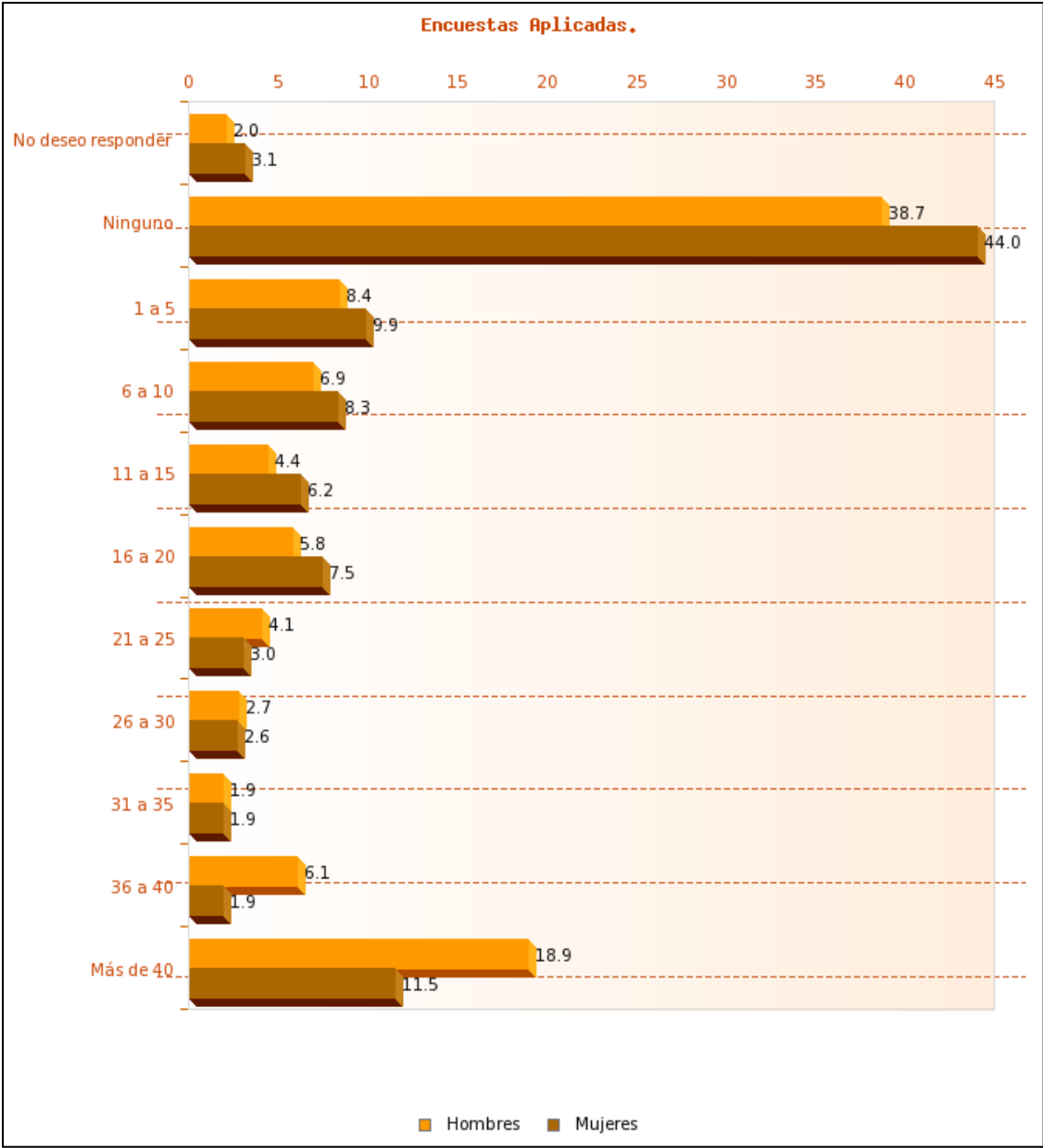


Fig. 8. Horas de capacitación de las personas entrevistadas, agrupadas por sexo.

Es notorio que en estas dependencias, tanto mujeres como hombres, reportan las mayores frecuencias de respuesta con una antigüedad de años en el sector público que va desde uno hasta los 40 años. El mayor valor corresponde a mujeres con antigüedad entre 6 a 10 años (19.4%) mientras que en los hombres sus mayores frecuencias están entre 6 a 30 años (Fig. 9).

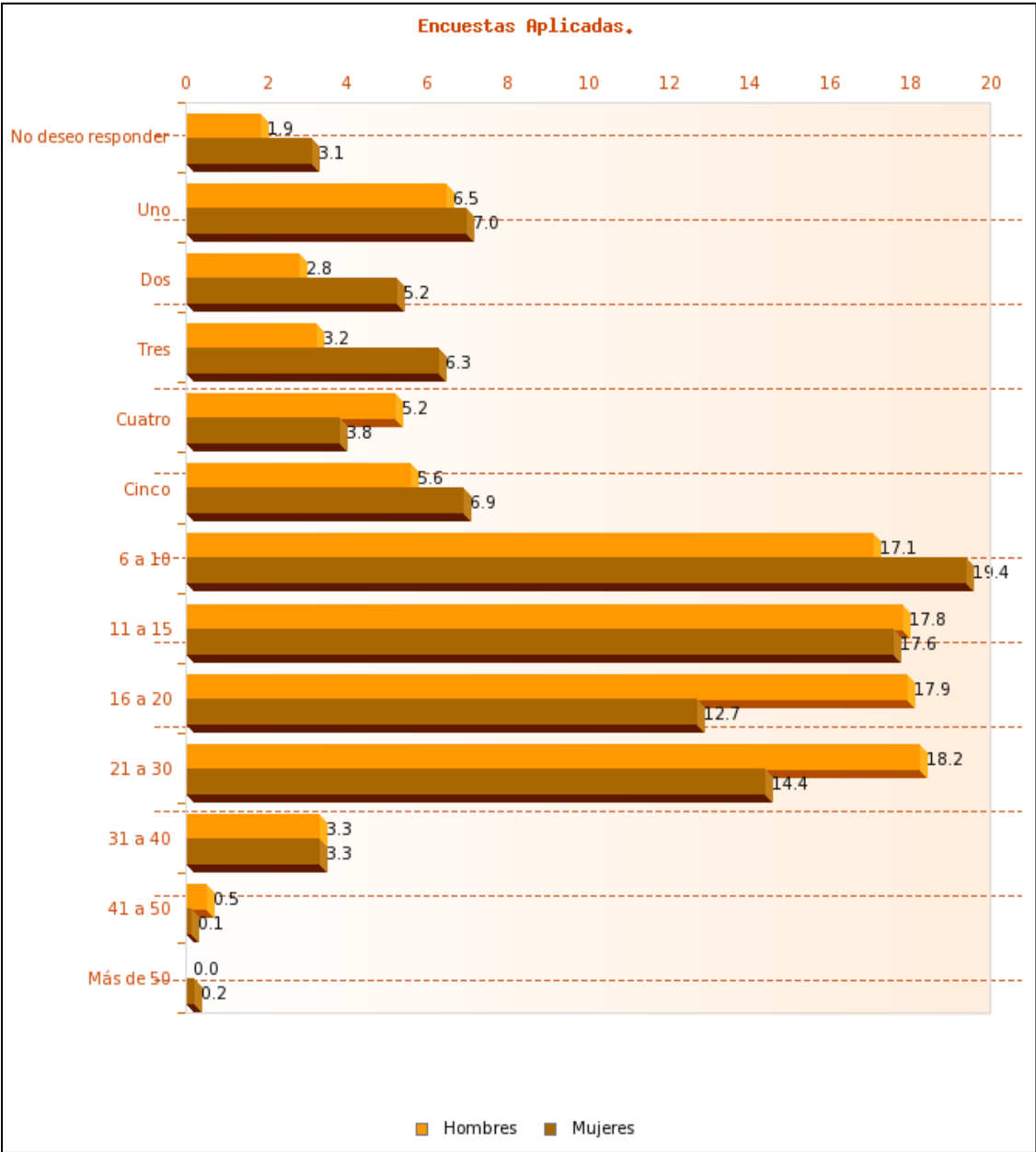


Fig. 9. Años de trabajo en el sector público de las personas participantes, agrupadas por sexo.

La Fig. 10 muestra que la antigüedad laboral del personal de estas dependencias se ubica principalmente entre 1 y 30 años. Es interesante observar que las mujeres presentan su frecuencia más alta de respuestas de este reactivo en el rango de 6 a 10 años laborando en la institución (19.3%). Los hombres reportan su mayor antigüedad en la institución en el mismo intervalo (18.9%) mientras que para las mujeres su segunda mayor frecuencia estuvo en el rango de 16 a 20 años (16.4%).

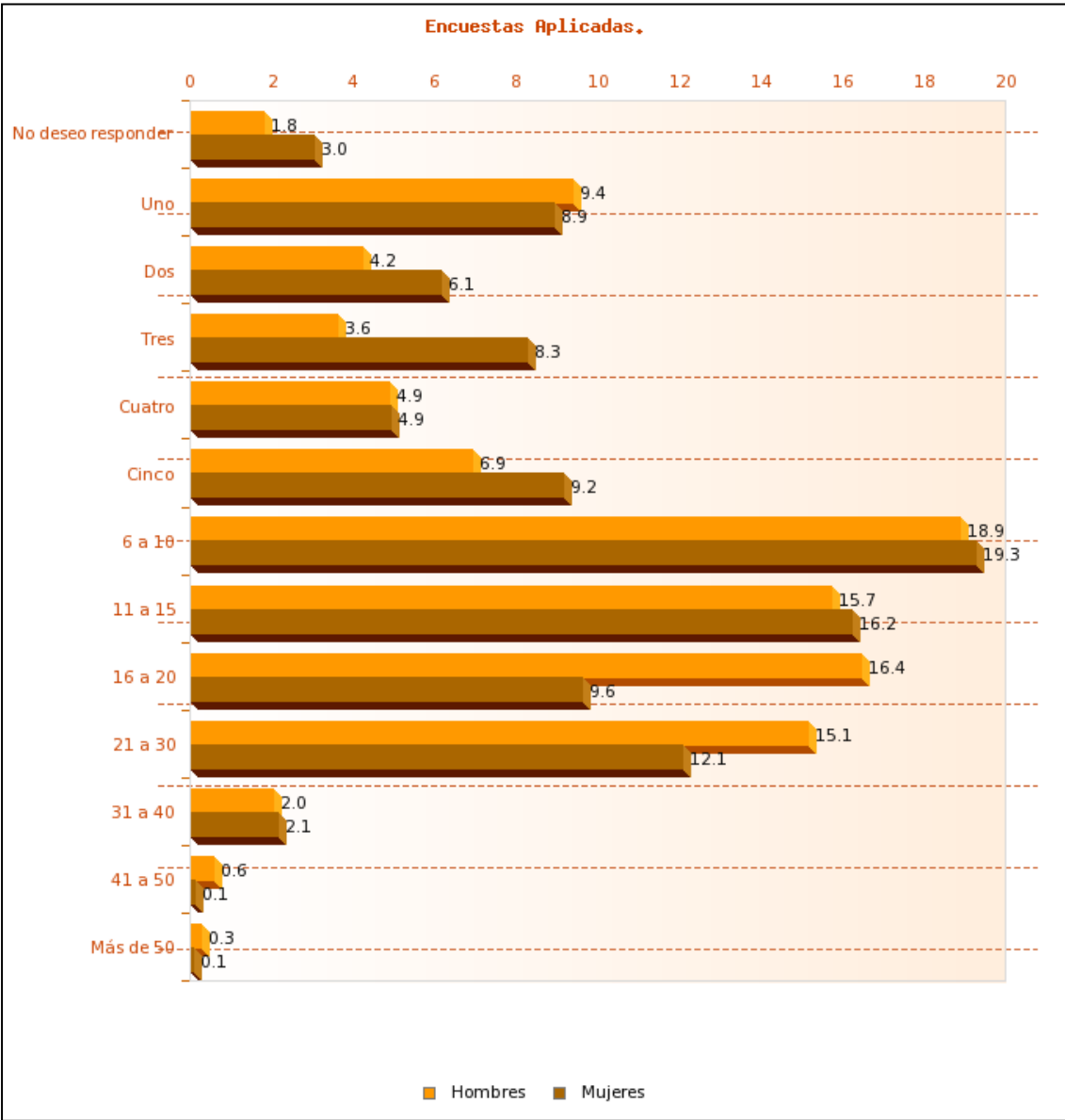


Fig. 10. Años de trabajo en la institución de las personas encuestadas, agrupadas por sexo.

En cuanto al puesto que actualmente ocupan las personas entrevistadas, la Fig. 11 muestra que éstos son principalmente jefaturas de departamento, jefaturas de área y secretarías. El puesto mayormente desempeñado por las personas entrevistadas es el de secretarías (26.1%). En las jefaturas de área son las mujeres quienes destacan con mayores frecuencias.

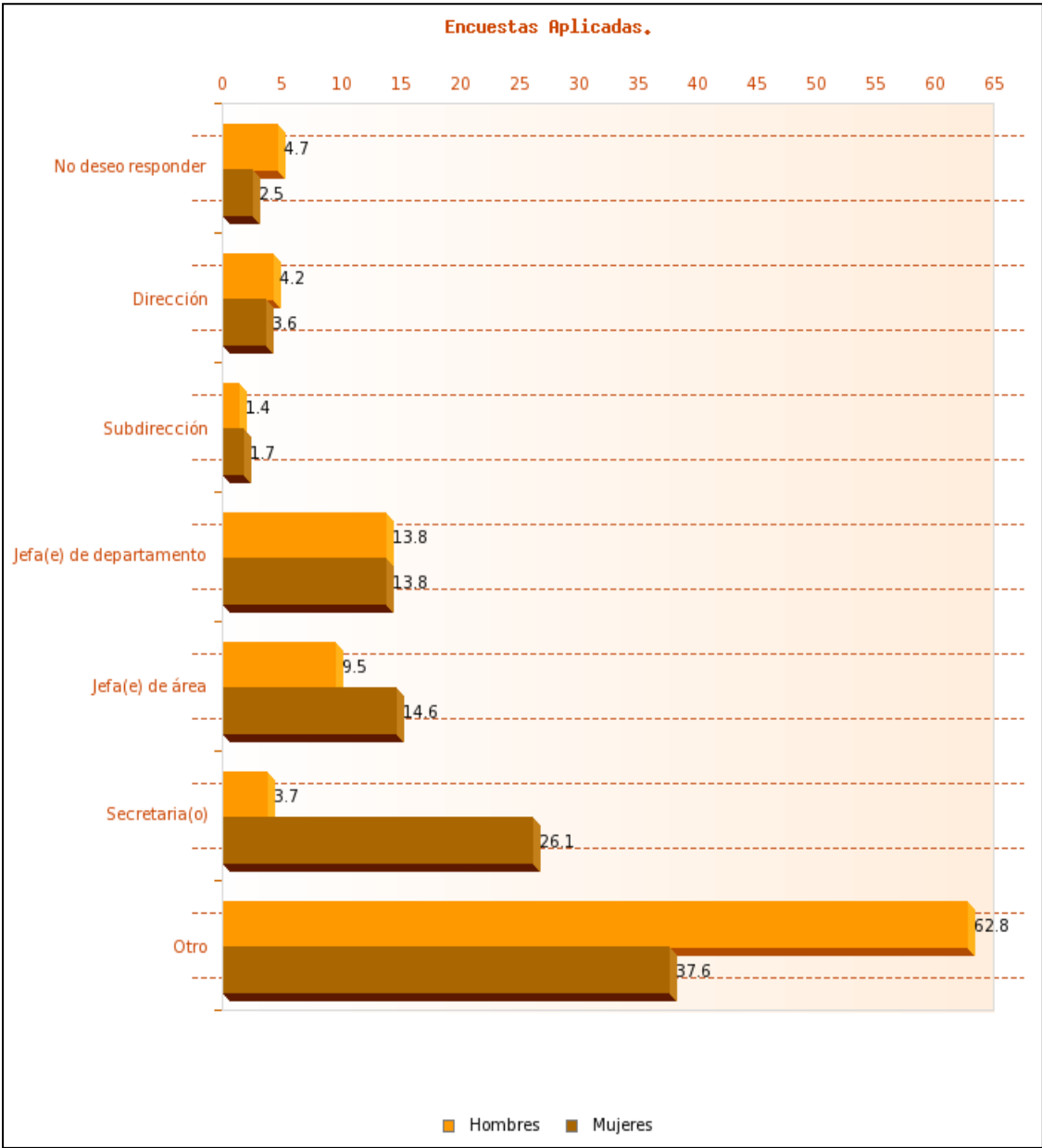


Fig. 11. Puesto que desempeña el personal actualmente, agrupado por sexo.

En la Fig. 12 se observan los diferentes niveles de puestos que el personal ha desempeñado dentro de estas dependencias. Es digno de mención que mujeres y hombres mencionan que siempre han ocupado el mismo puesto (63.9% y 69.2%, respectivamente). Con valor superior para las mujeres, se reportan dos niveles de puesto (23.3% de las mujeres con relación al 19.5% de los hombres). Para tres niveles de puesto se observa mayor frecuencia de mujeres (9.9%). Para tres niveles de puesto se observa mayor frecuencia de mujeres (9.9%).

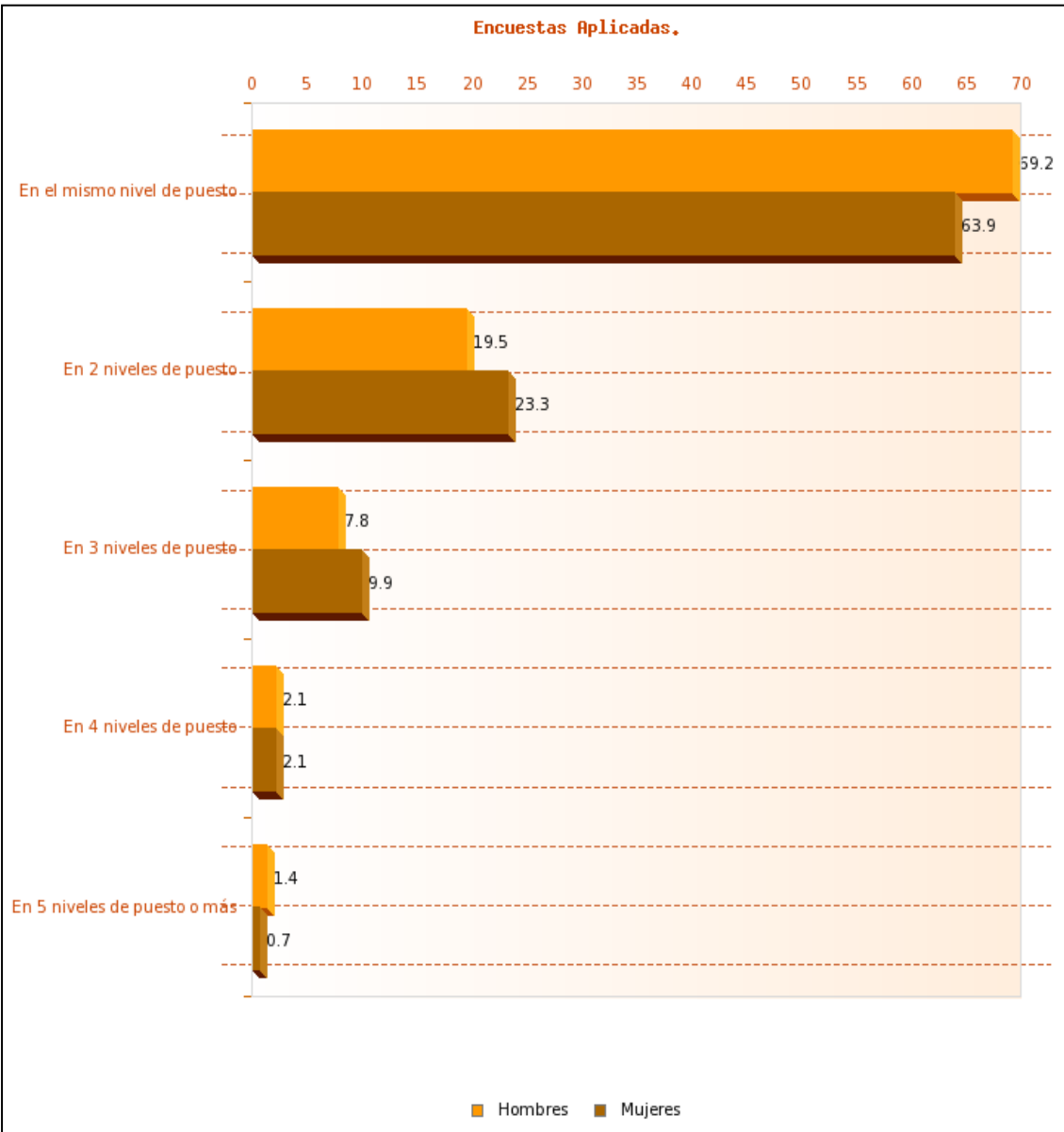


Fig. 12. Niveles de puestos ocupados por el personal, agrupados por sexo.

4.2 Datos específicos de Perspectiva de Género

Este apartado se dedica a la presentación de resultados de 12 reactivos que tratan con aspectos específicos de perspectiva de género. La descripción de estos resultados servirá para proponer Líneas de Acción en aquellos tópicos donde estas dependencias requieren enfatizar formas de trabajo o modificar estrategias para lograr el objetivo primordial de equidad de género. La concentración de resultados, para cada uno de estos reactivos, se presenta a continuación.

El primer reactivo indaga sobre la forma en que el personal ingresa a estas dependencias. La Fig. 13 permite observar que tanto mujeres como hombres ingresaron, principalmente, por contratación directa (67.2% y 54.3%, respectivamente).

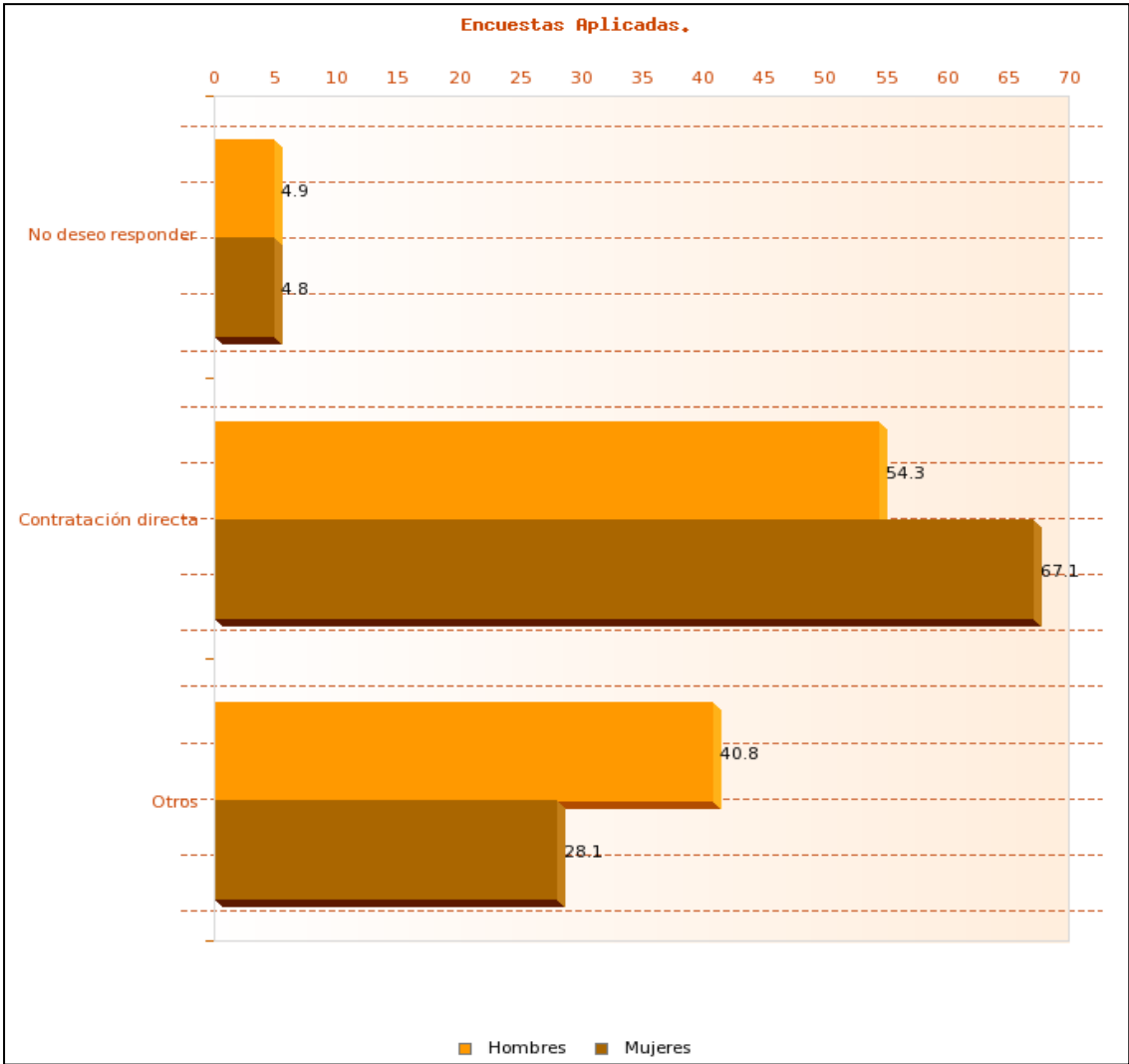


Fig. 13. Forma de ingreso del personal a la Institución, agrupada por sexo.

En la Fig. 14 se destaca, tanto para mujeres como para hombres, que el servicio médico es la prestación mayormente mencionada (43.8% y 60.1%, respectivamente). El tercer orden de importancia corresponde a la prestación de licencias por maternidad solicitadas por mujeres (29.5%). El servicio de guarderías es mencionado principalmente como prestación para mujeres (17.1%). Finalmente, los créditos para construcción son otorgados con mayor frecuencia a hombres (7.4%).

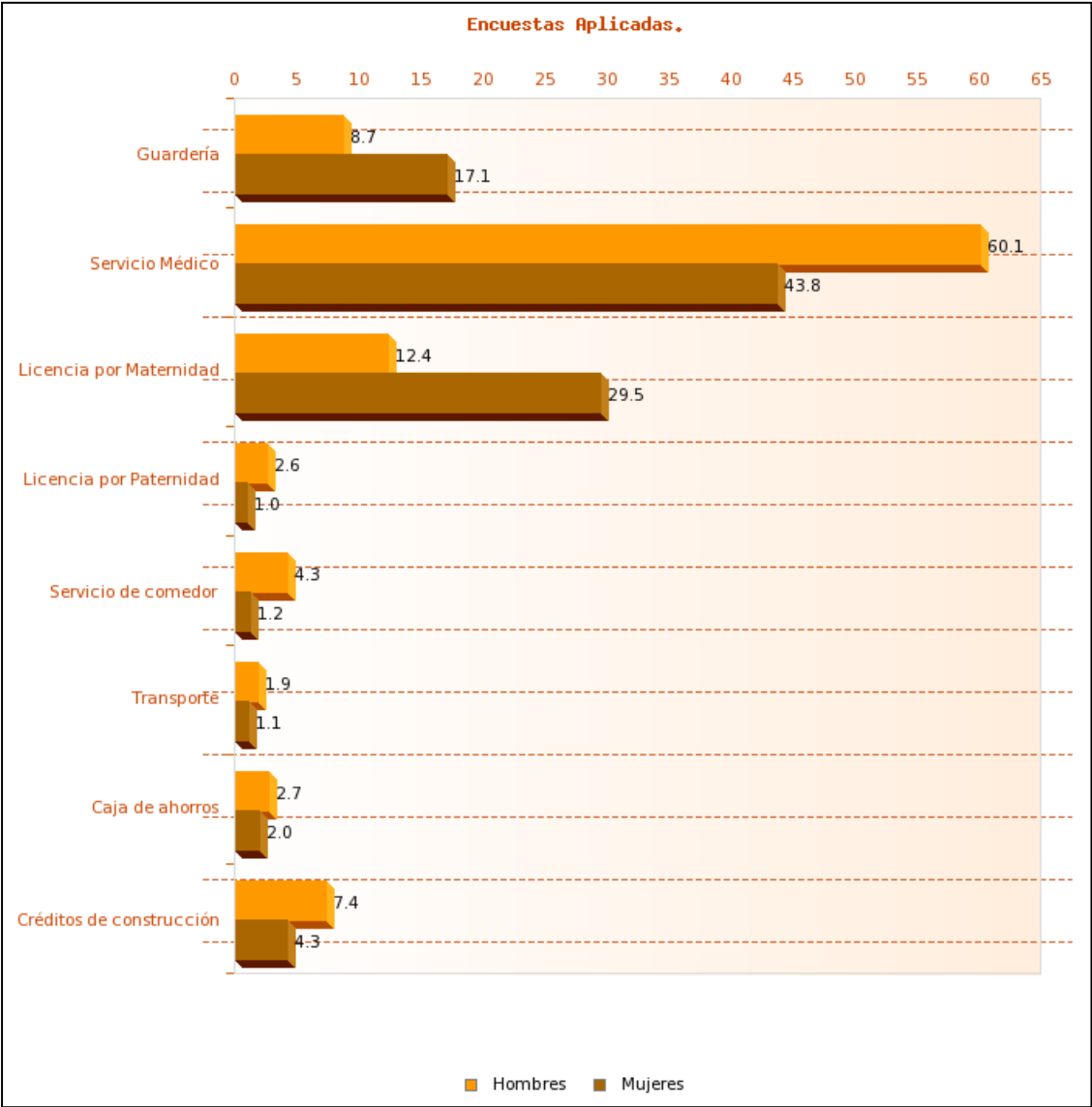


Fig. 14. Prestaciones otorgadas por las dependencias, agrupadas por sexo.

En cuanto al conocimiento de la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Fig. 15 se destaca que tanto mujeres como hombres presentan valores similares (53.9% y 54.1%, respectivamente) mencionando que sí conocen la existencia de esta Ley. Es importante señalar que el 43.2% de mujeres y el 43.7% hombres manifestaron que desconocen la existencia de esta Ley.

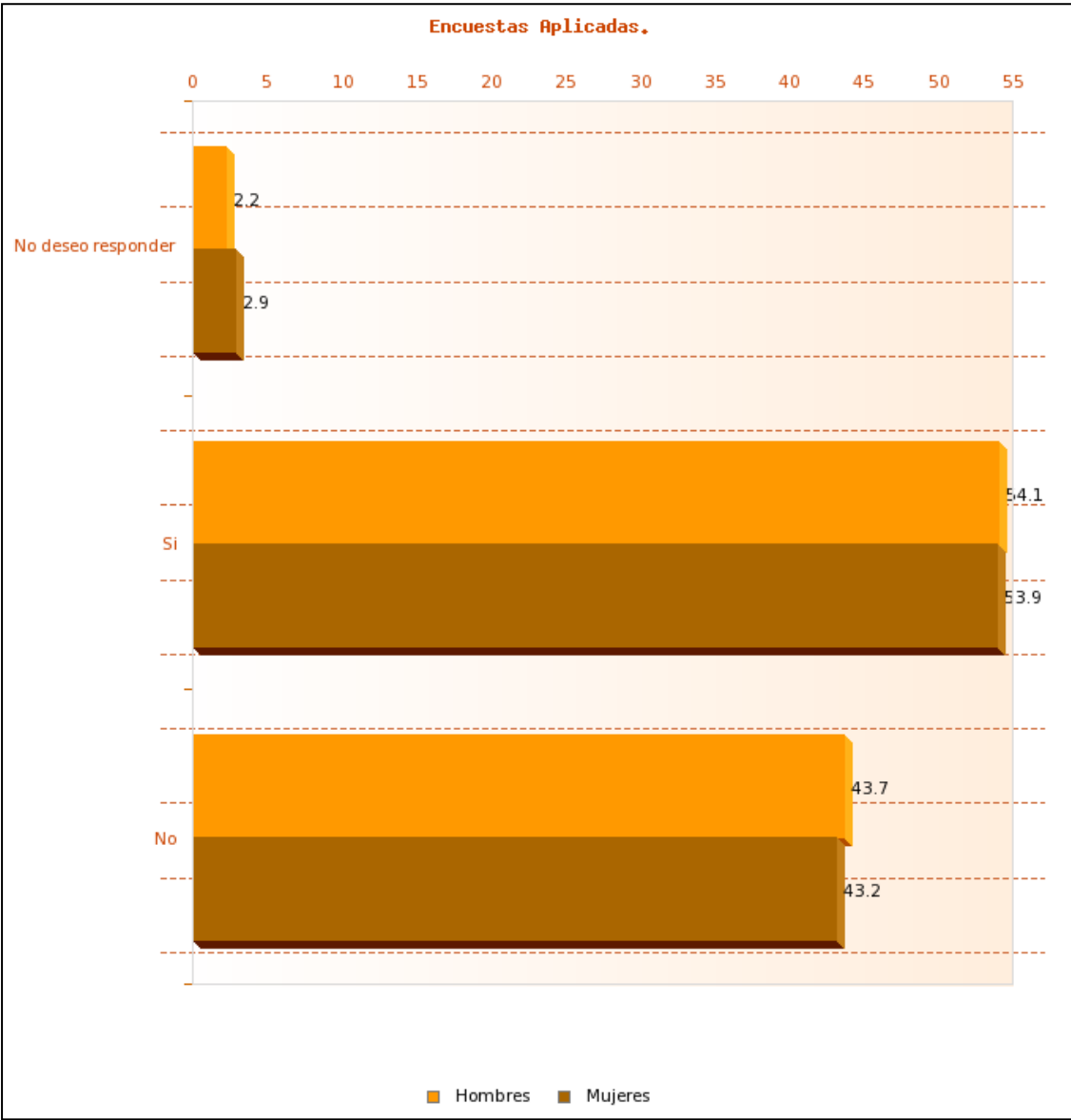


Fig. 15. Conocimiento de la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, agrupado por sexo.

En estas dependencias 57.9% y 51.5% de mujeres y hombres, respectivamente, afirman conocer de la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Fig. 16). Llama la atención que tanto 40.2% de mujeres como 46.6% de hombres manifiestan su desconocimiento de la existencia de esta Ley.

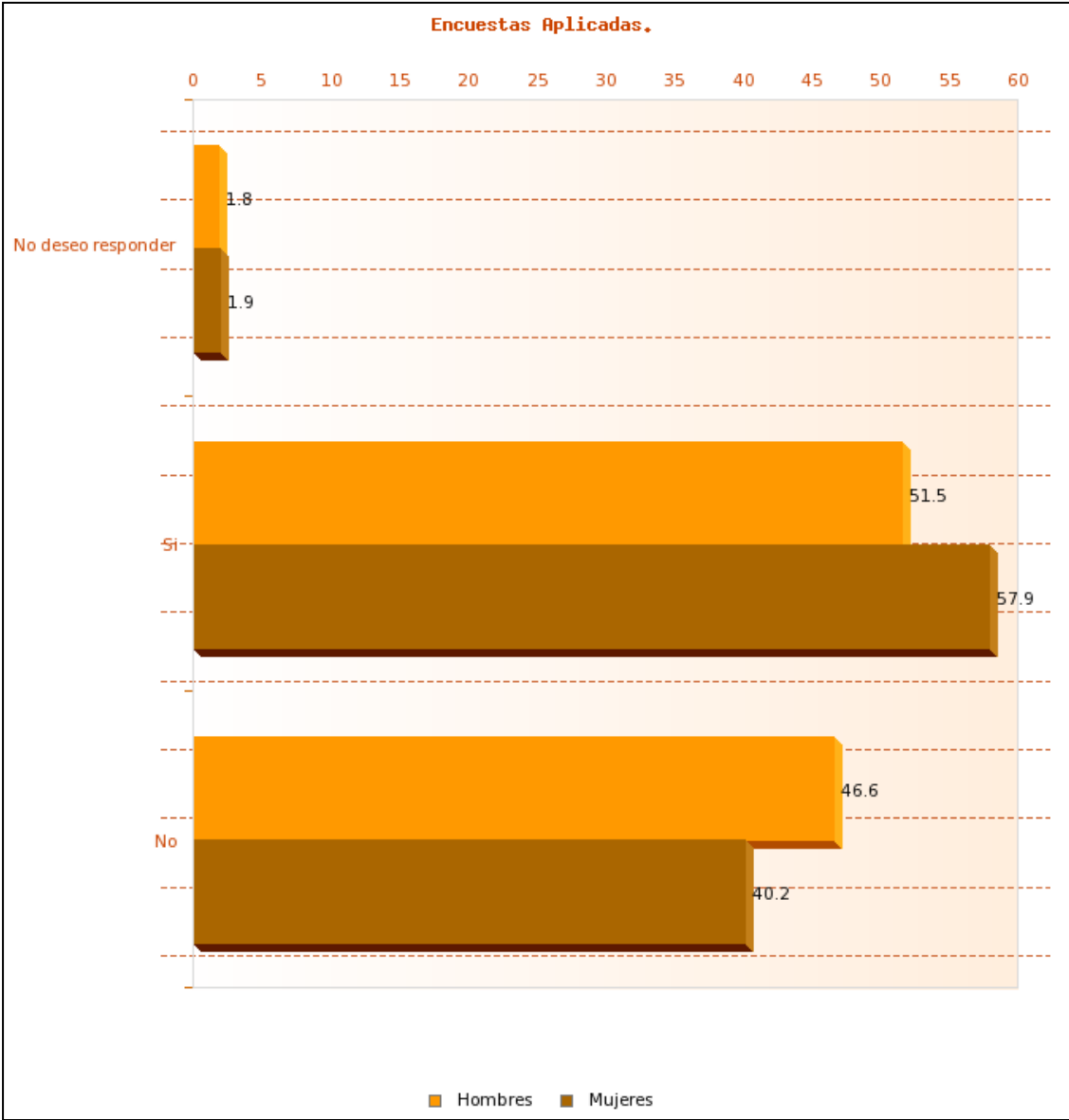


Fig. 16. Conocimiento de la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, agrupado por sexo.

La existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es desconocida para el 52.8% de mujeres y el 54.4% de los hombres (Fig. 17). En este contexto cabe señalar que 44.7% de las mujeres manifiestan conocer la existencia de esta Ley respecto al 43.8% de hombres que también afirman conocerla.

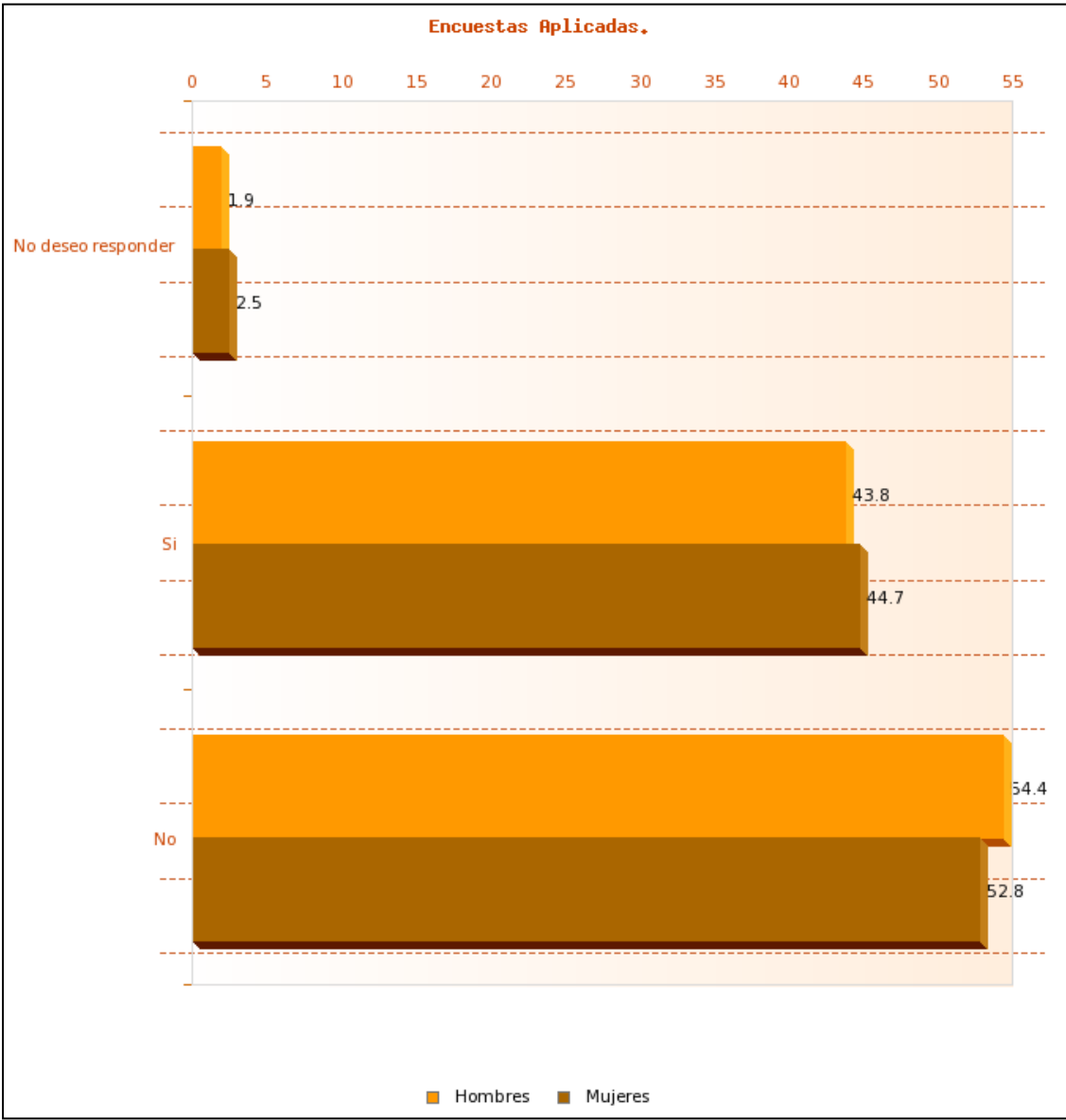


Fig. 17. Conocimiento de la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, agrupado por sexo.

En estas dependencias es significativa la carencia de un área, dentro del centro de trabajo, para tratar temas de género como lo señalan el 65.3% y el 62.2% de las mujeres y hombres, respectivamente (Fig. 18). Un porcentaje ligeramente mayor de hombres (32.6%) afirma conocer de la existencia de esta área con respecto al 30.8% de las mujeres que opinan lo mismo.

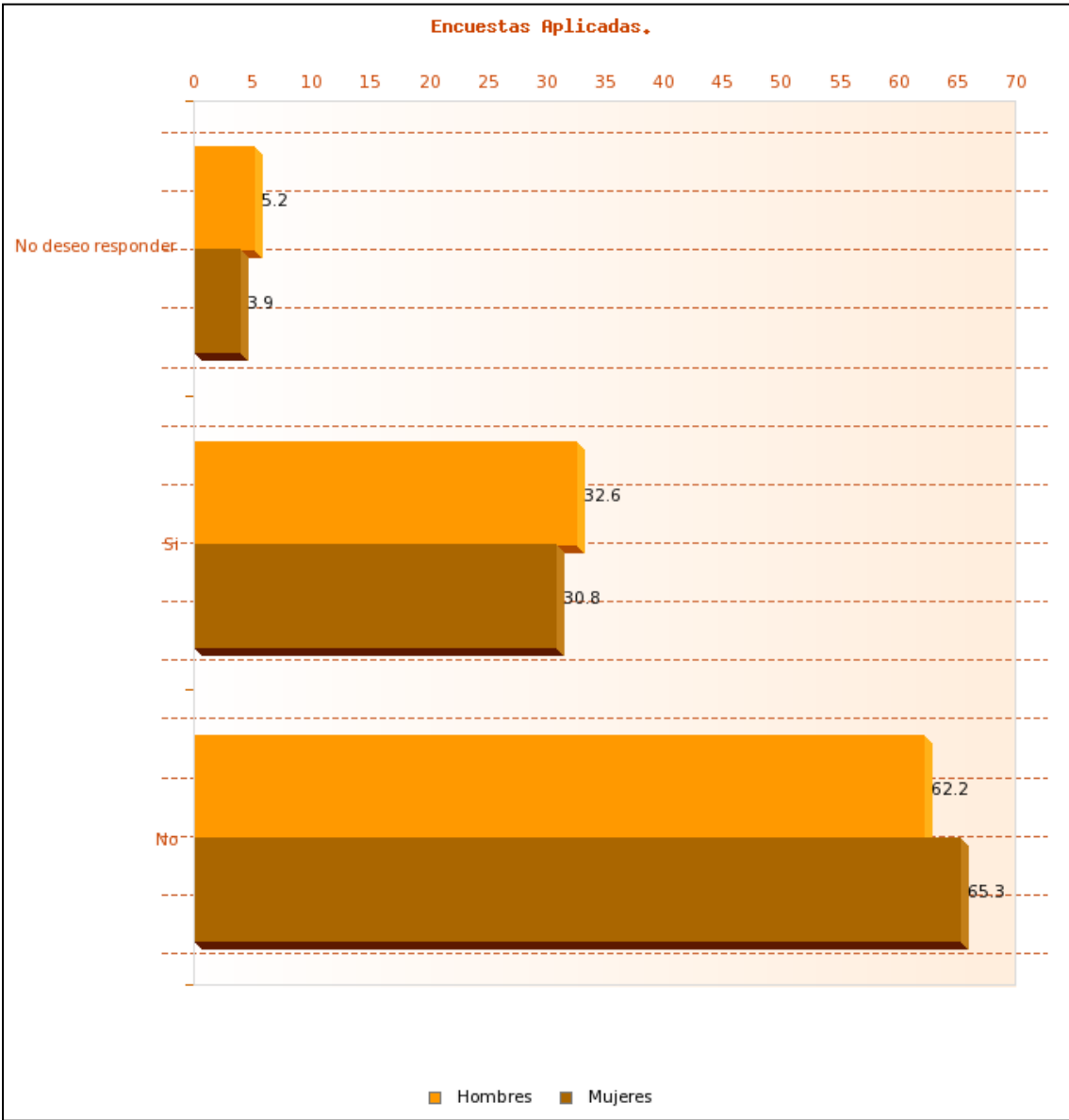


Fig. 18. Existencia en la Institución de área administrativa para atender temas de género, respuestas agrupadas por sexo.

Es reiterada la respuesta en el sentido de señalar que en estas dependencias no han recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género, así lo indican el 58.5% de las mujeres y el 70% de los hombres (Fig. 19). Quienes reportan sí haber recibido este tipo de cursos y talleres son el 39.9% de las mujeres y el 28.8% hombres.

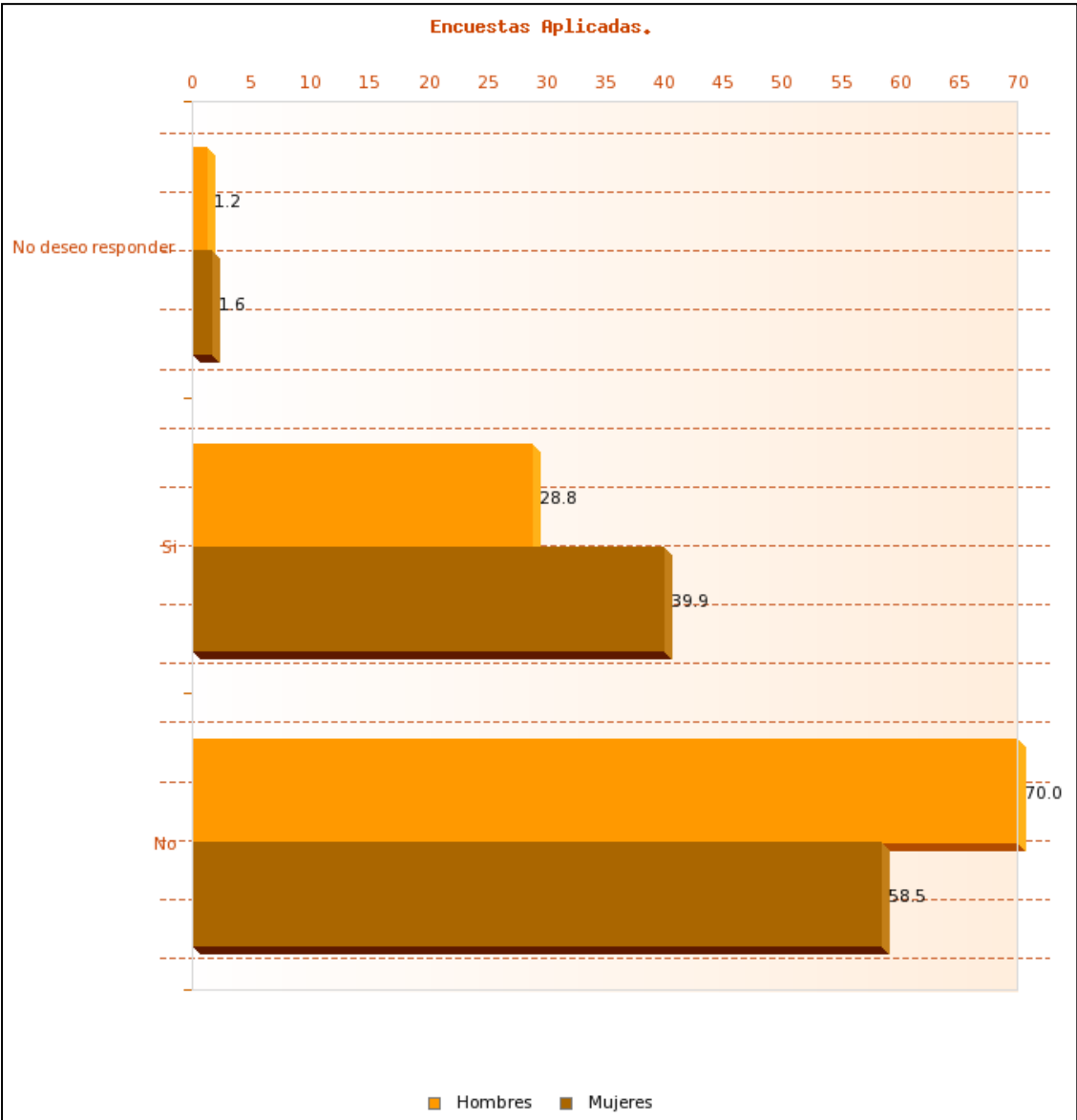


Fig. 19. Cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos en la Institución, agrupados por sexo.

Existe un fuerte interés por capacitarse en perspectiva de género, como lo manifiestan el 86.3% de las mujeres y el 82.7% de los hombres (Fig. 20).

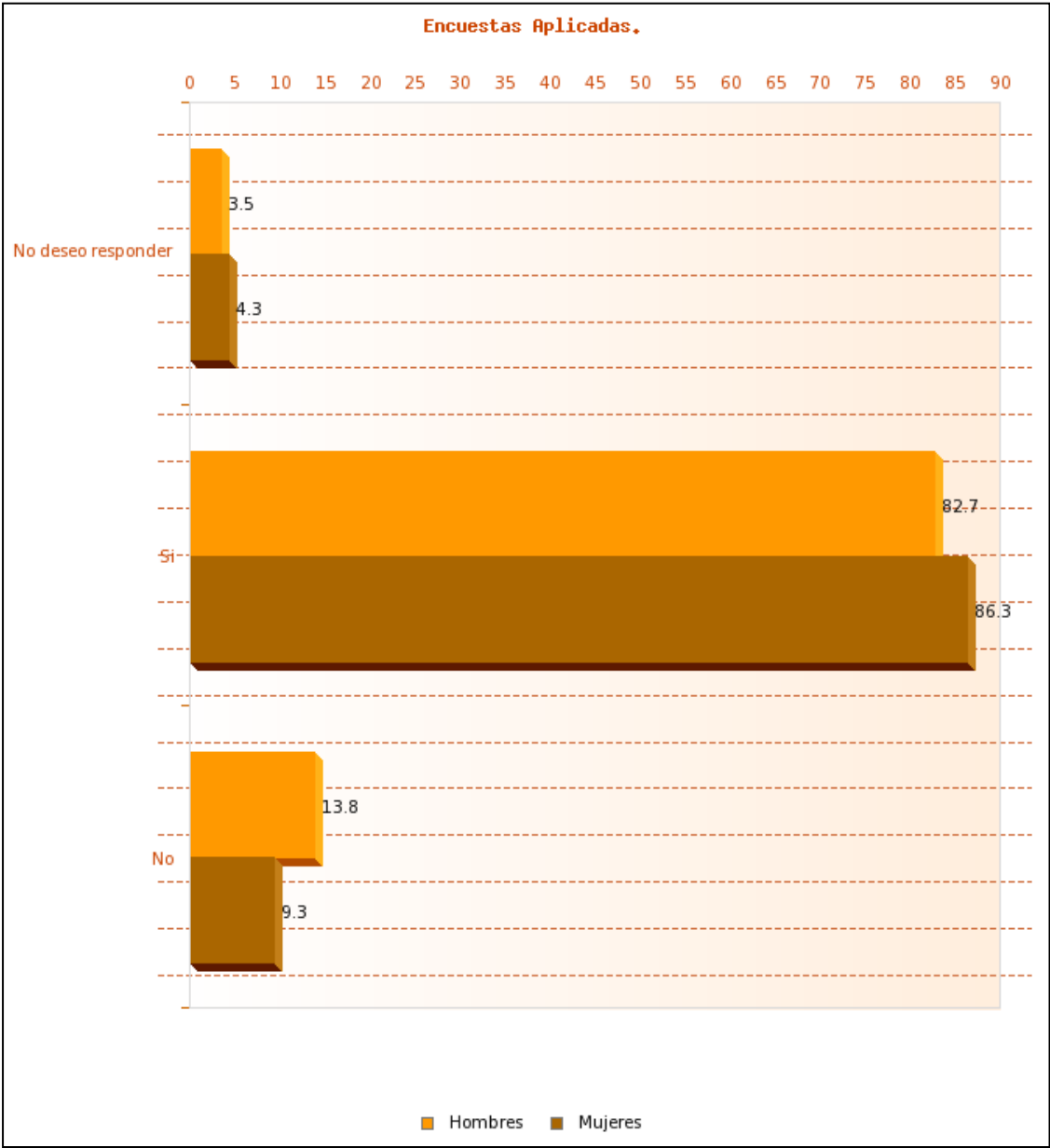


Fig. 20. Interés por capacitarse en perspectiva de género, agrupado por sexo.

Aunque las frecuencias más altas indican que en estas dependencias no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género (31% de las mujeres y 40.6% de los hombres), las mujeres reconocen haber recibido mayores beneficios que los hombres en cuanto a mejoría de desempeño, mejoría de su vida personal, mejor ambiente de trabajo, ascender en el trabajo, contribuir a los proyectos de su área, mejoría de la atención a otras áreas y mejoría en la atención al ciudadano(a) (Fig. 21).

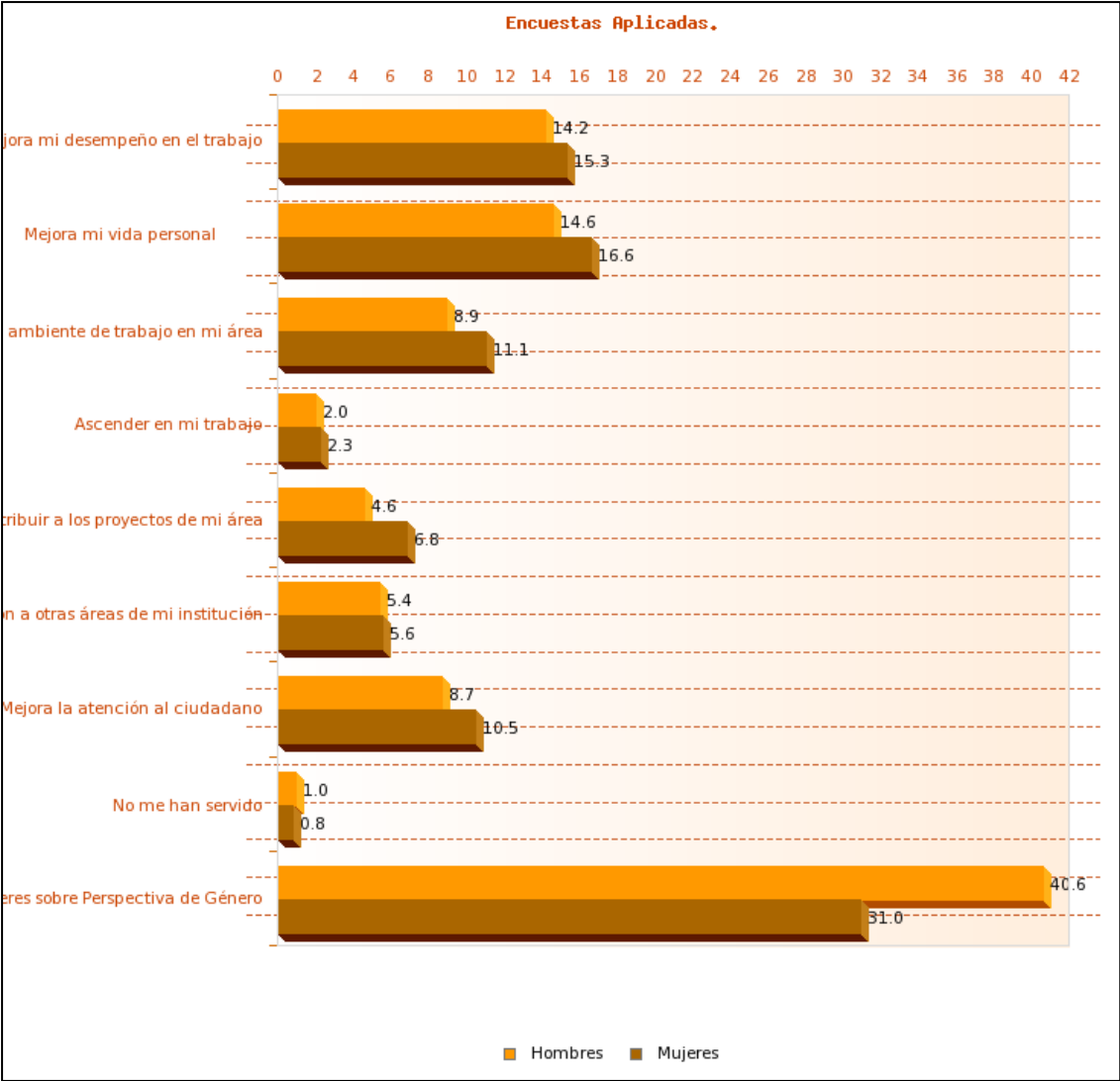


Fig. 21. Beneficios de los cursos y talleres sobre perspectiva de género, agrupados por sexo.

En estas dependencias se reporta un porcentaje total de 18.7% de casos de hostigamiento o acoso sexual (14% corresponden a mujeres y 4.7% a hombres) (Fig. 22). Estos casos justifican el inicio de acciones efectivas que disminuyan o anulen estas prácticas.

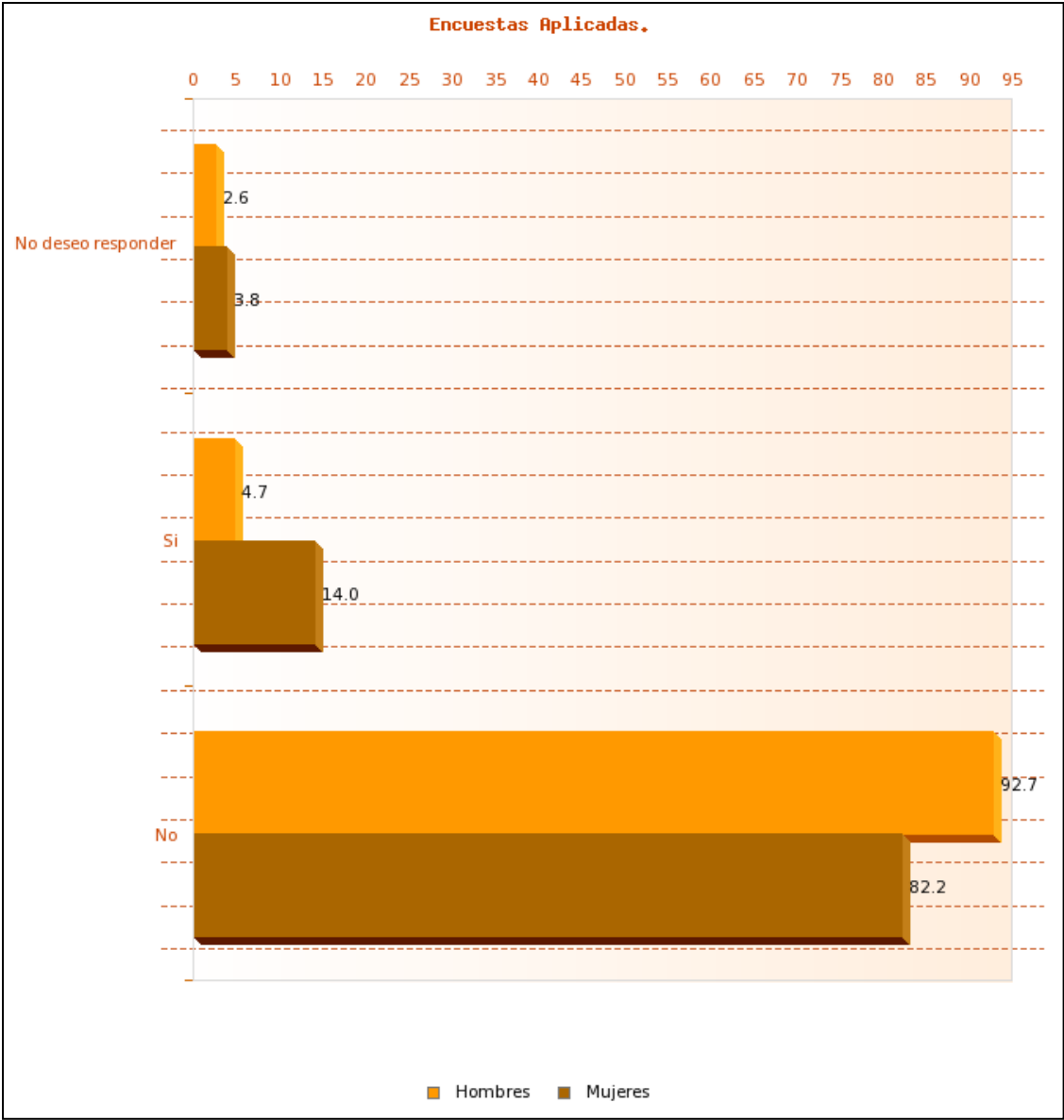


Fig. 22. Víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo, agrupadas por sexo.

Solamente 4.3% de mujeres y 2.1% de hombres han denunciado cuando han sufrido de hostigamiento o acoso sexual (Fig. 23). Es decir, solamente 6.4% de las víctimas han reportado esta problemática de hostigamiento o acoso sexual.

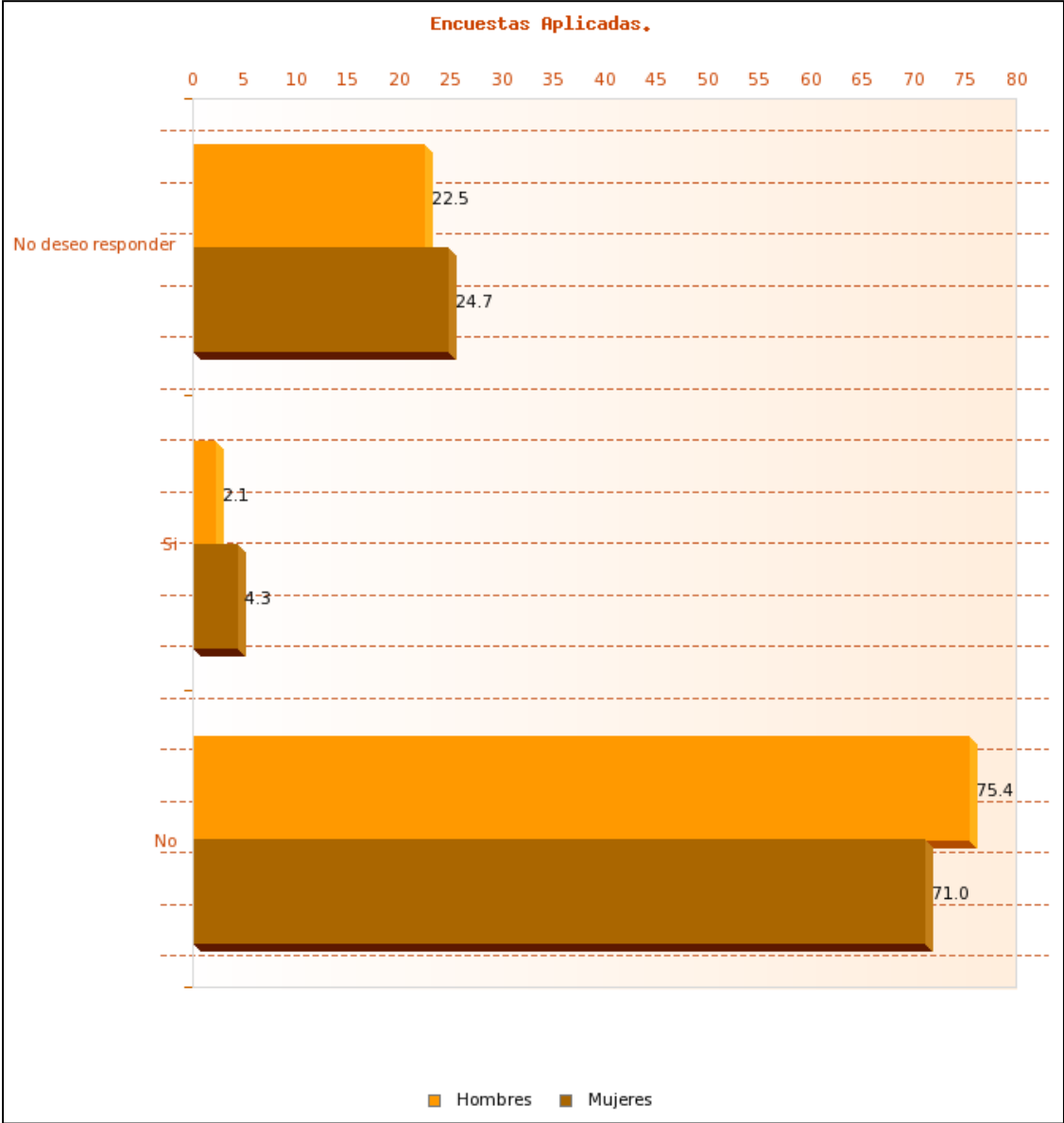


Fig. 23. Denuncias de casos de hostigamiento o acoso sexual ante las autoridades y mecanismos competentes, agrupadas por sexo.

El 5.9% de las mujeres y el 4.8% de los hombres opinan estar conformes con la respuesta dada por estas dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual (Fig. 24). Sin embargo, el 50.5% de las mujeres y el 59.1% de los hombres muestran inconformidad en cuanto a la respuesta dada por las dependencias ante denuncias de hostigamiento o acoso sexual.

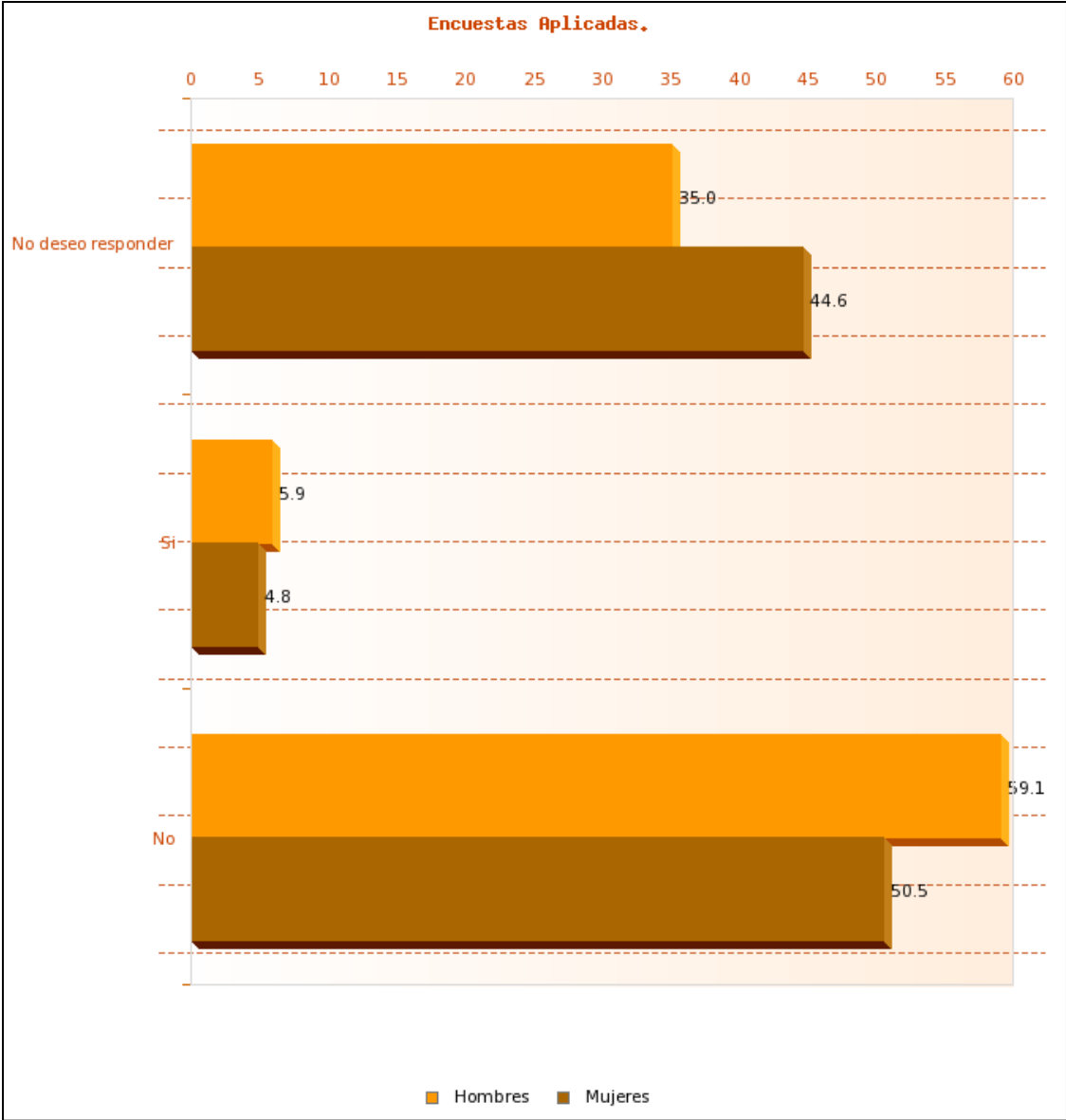


Fig. 24. Conformidad con la respuesta dada por las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual, agrupada por sexo.

Finalmente, en cuanto a estos 12 reactivos que proporcionan datos específicos con perspectiva de género, se desprende la necesidad de que en estas dependencias se atiendan los siguientes resultados relevantes mediante acciones que disminuyan estas problemáticas:

Resultados relevantes basados en los aspectos con perspectiva de género

- **El 43.2% de mujeres y 43.7% de hombres desconocen la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- **El 40.2% de mujeres y 46.6% de hombres desconocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**
- **El 52.8% de mujeres 54.4% de hombres desconocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- **Otra opinión reiterada es que 65.3% de mujeres y 62.2% de hombres informaron que desconocen la existencia, en la dependencia, de un área para tratar temas de género.**
- **El 58.5% de mujeres y 70 % de hombres manifestaron que no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.**
- **El 86.3 de mujeres y 82.7% de hombres manifestaron un interés significativo por capacitarse en perspectiva de género.**
- **En total se reportan 18.7% de casos de hostigamiento o acoso sexual (14% de mujeres y 4.7% de hombres). De éstos sólo 6.4%**

de los casos son denunciados (4.3% de mujeres y 2.1% de hombres). Existe inconformidad de la población de estas dependencias en cuanto a la respuesta que dan las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual (así lo manifestaron 50.5% de las mujeres y 59.1% de los hombres).

4.3 Cultura Institucional con Perspectiva de Género

A partir del cálculo de las calificaciones, realizado para cada uno de los factores que se incluyen en este trabajo, se construye la siguiente gráfica que sintetiza el comportamiento de los 9 factores en las dependencias participantes.

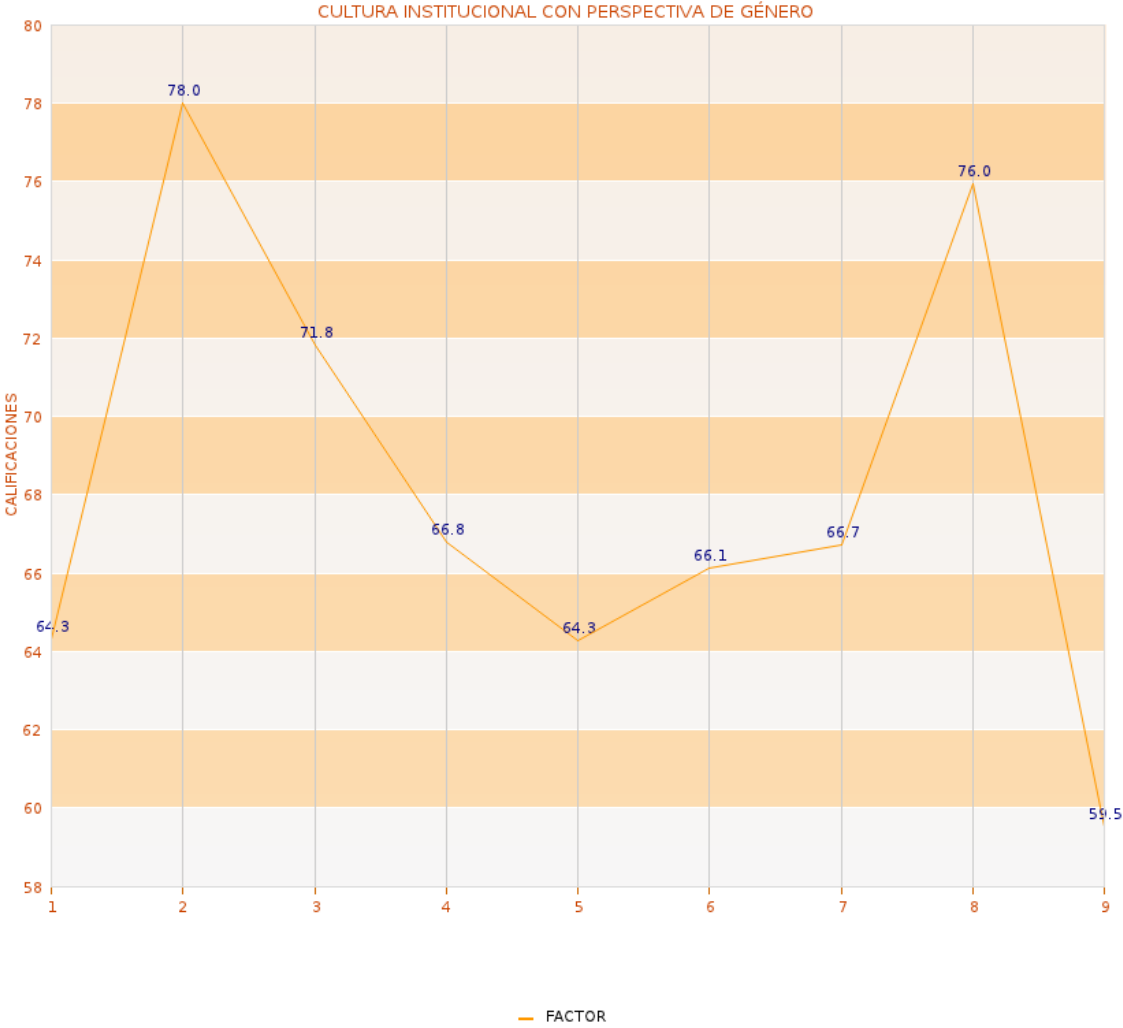


Fig. 25. Calificaciones por factor de las dependencias del gobierno de Tabasco.

El Cuadro 2 muestra los promedio generales calculados concentrando la información de las dependencias cuya representación gráfica corresponde a la Fig. 25 antes indicada.

Cuadro 2. Promedios de calificación, por factor, de las dependencias del gobierno de Tabasco.

FACTOR	DESCRIPCIÓN	PROMEDIO
1	POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES	64.30
2	CLIMA LABORAL	78.01
3	COMUNICACIÓN INCLUYENTE	71.81
4	SELECCIÓN DE PERSONAL	66.79
5	SALARIOS Y PRESTACIONES	64.26
6	PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	66.14
7	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	66.72
8	CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL, PERSONAL E INSTITUCIONAL	75.95
9	HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	59.51

Una primera observación es que todas las calificaciones superan a la calificación de 50 puntos que sería la mitad considerando que los valores mínimo y máximo para éstas son de 0 y 100, respectivamente.

Se observa que los factores 2, 3 y 8 reportan los valores más altos, mientras que los factores 1, 5 y 9 presentan los valores más bajos. Es decir, el clima laboral; la comunicación incluyente y la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional se manifiestan como fortalezas de estas dependencias. Las áreas de oportunidad de estas dependencias se observan mayormente en los tópicos de política nacional y deberes institucionales, salarios y prestaciones y en Hostigamiento y acoso sexual. Los factores 4 (Selección de personal), 6 (Promoción vertical y Horizontal) y 7 (Capacitación y formación profesional) se reconocen como valores regulares o intermedios ya que se ubican entre los factores que representan las fortalezas y los factores que se consideran áreas de oportunidad.

Tomando en cuenta el comportamiento de los factores descrito en el párrafo anterior, a continuación se mencionan las condiciones que propiciaron los valores altos o bajos de calificaciones de cada factor, empezando por los factores que se consideran como fortalezas de estas dependencias, continuando con los factores que se consideran áreas de oportunidad y finalizando con los factores que tuvieron un comportamiento regular.

Considerando que todos los reactivos que generan las calificaciones de los factores se responden escribiendo alguna de las siguientes opciones:

1. Todo el tiempo
2. Algunas veces
3. Raras veces
4. Nunca
5. No sé
6. No deseo contestar la pregunta

Se procedió a caracterizar la distribución de las respuestas que corresponden a cada uno de los reactivos que conforman a cada factor con el siguiente criterio: si la mayor parte de las respuestas se ubican en las opciones 1) Todo el tiempo y 2) Algunas veces, se considera que dicho reactivo si favorece la calificación del factor propiciando una Fortaleza. En cambio si la distribución de las respuestas ocurre con mayor frecuencia en las opciones 3) Raras veces, 4) Nunca y 5) No sé, entonces se considera que este comportamiento no favorece a la calificación de ese factor por lo que se propicia un área de oportunidad. Con este criterio se construyen los siguientes nueve Cuadros, uno para cada factor, indicando para cada pregunta su interpretación en cuanto a si ésta representa una fortaleza o un área de oportunidad.

4.4 Analizando fortalezas de las dependencias participantes

Factor 2: Clima laboral

De acuerdo al Cuadro 3, que se muestra a continuación, el factor Clima Laboral es una fortaleza de las dependencias de Tabasco porque cuatro de sus seis preguntas muestran un comportamiento que se ubica claramente en las opciones de “todo el tiempo” y “algunas veces” (estas dos opciones son las que, de acuerdo al criterio de Likert aplicado, se califican con los valores más altos).

Cuadro 3. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 2: Clima laboral.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 2: Clima laboral:	SI FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
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.		No
9. En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	Sí	
17. En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	Sí	
25. En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.		No
32. En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.	Sí	
37 Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	Sí	

No obstante lo anterior, es necesario que en las instituciones se motive la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en los órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. Así como establecer políticas para prevenir y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato.

Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional

En el Cuadro 4 se concentran los resultados de los reactivos concernientes al Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional. En este Cuadro se observa que cinco de los ocho reactivos son los que intervienen para que este factor sea considerado una fortaleza de las dependencias de la administración pública estatal.

Cuadro 4. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional.	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
7 En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	Sí	
15 En mi institución se programan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.		No
23 En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	Sí	
30 Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Sí	
36 En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	Sí	
39 En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.		No
41 En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.		No
43 El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	Sí	

Aunque este factor es una fortaleza todavía hay que trabajar en él los aspectos de programación de reuniones fuera del horario laboral y/o días laborales, el hecho de considerar como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales y la percepción de que sólo a mujeres se otorga autorización para atender asuntos familiares.

Factor 3: Comunicación incluyente

El Cuadro 5 presenta el concentrado de resultados para el Factor 3: Comunicación incluyente. Se observa que dos de los cinco reactivos son los que propician que este factor sea considerado una fortaleza dentro de las dependencias participantes.

Cuadro 5. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 3: Comunicación incluyente.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 3: Comunicación incluyente.	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
2 En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).		No
10 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 mujeres y hombres.		No
18 En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.		No
26 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	Sí	
33 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	Sí	

En este Factor 3 se requiere insistir en que las instituciones utilicen y promuevan un lenguaje no sexista en la comunicación interna, que en los documentos oficiales de las instituciones se utilice y promueva un lenguaje e imágenes que tomen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y que en las campañas públicas de las dependencias se incluyan temas relacionados a mujeres y hombres.

4.5 Analizando áreas de oportunidad de las dependencias participantes

Como ya se mencionó, son tres los factores que se catalogan como áreas de oportunidad en las dependencias de la administración pública estatal.

En este contexto los Cuadros 6, 7 y 8 desglosan los resultados obtenidos identificando en ellos a los reactivos que son causantes de las calificaciones que estos factores obtuvieron.

Factor 1: Política Nacional y deberes institucionales

El Cuadro 6 presenta al Factor 1: Política Nacional y deberes institucionales, observándose que las 5 preguntas presentan un comportamiento en sus respuestas que no favorecen a la calificación del factor siendo esta la causa por la que se le ubica como área de oportunidad.

Cuadro 6. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 1: Política Nacional y deberes institucionales.

DESCRIPCIÓN	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (ÁREA DE OPORTUNIDAD)
Reactivos factor 1: Política Nacional y deberes institucionales.		
11 En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.		No
13 Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.		No
27 En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.		No
34 En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.		No
38 En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.		No

Ante este comportamiento se requiere definir líneas de acción que atiendan al total de preguntas que conforman a este factor en las dependencias de la administración pública del estado de Tabasco.

Factor 5: Salarios y prestaciones

Este factor muestra, en dos de sus tres reactivos, que las opiniones de las personas encuestadas no favorecen a la calificación del Factor 5: Salarios y prestaciones. El Cuadro 7 concentra los resultados de este factor.

Cuadro 7. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 5: Salarios y prestaciones.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 5: Salarios y prestaciones.	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (ÁREA DE OPORTUNIDAD)
4 En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.		No
12 En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.		No
20 En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	Sí	

Es necesario tomar en cuenta que parte del personal percibe que hay diferencias en salarios de mujeres con respecto a hombres cuando ocupan el mismo puesto y que no se otorgan permisos o licencias por paternidad.

En lo que sí coinciden las opiniones es en el hecho de que en las dependencias si se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y a hombres.

Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual

El Cuadro 8 muestra las respuestas resumidas del Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual. En tres de las cuatro preguntas las opiniones vertidas no favorecen a la calificación de este factor. Existe congruencia en la información que este Cuadro proporciona ya que las tres preguntas que tienen que ver con condiciones que no se cumplen en las dependencias, para atender esta problemática, son castigadas en las opiniones del personal. Lo anterior repercute en que este factor sea considerado área de oportunidad.

Cuadro 8. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
8 Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.		No
16 En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.		No
24 Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	Sí	
31 En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.		No

La respuesta que favorece a la calificación de este factor es la que considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual. Aunque aquí se tiene a esta pregunta a favor del Factor 9, las otras tres preguntas ubican a este factor en la calificación más baja de este diagnóstico 2012.

4.6 Analizando factores con comportamiento regular

Para estas dependencias los factores 4, 6, 7 se ubican en valores regulares, es decir, el factor 4: Selección de personal; el factor 6: Promoción Vertical y Horizontal; y el factor 7: Capacitación y formación profesional resultaron con calificaciones tales que se ubican entre las fortalezas y las áreas de oportunidad. A continuación se describen, para cada uno de estos factores, los reactivos cuyas calificaciones se destacan por haber obtenido valores altos así como aquellos que resultaron ser los de más baja calificación.

Factor 4: Selección de personal.

El Cuadro 9 trata al Factor 4: Selección del personal, mostrando las opiniones de las y los encuestados quienes, en conjunto, ubican a este factor en un valor intermedio entre los factores considerados como fortalezas y los que resultaron como áreas de oportunidad. Se observa que los cuatro reactivos no favorecen una calificación alta del factor, pero en su conjunto ubican a la calificación final de este factor en un valor que se considera intermedio.

Cuadro 9. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 4: Selección de personal.

DESCRIPCIÓN	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
Reactivos Factor 4: Selección de personal		
3 En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.		No
11 En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.		No
19 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		NO
27 En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.		No

Ante este comportamiento se recomienda definir líneas de acción que atiendan al total de preguntas que conforman a este factor en las dependencias de la administración pública del estado de Tabasco.

Factor 6: Promoción vertical y horizontal

El Cuadro 10 concentra los resultados del Factor 6: Promoción vertical y horizontal cuya calificación lo ubicó como factor intermedio entre fortalezas y áreas de oportunidad. Las distribuciones de respuestas a las preguntas de este factor tienden a ubicarse hacia las respuestas de “algunas veces” y, en menor grado, a “todo el tiempo” sin embargo persisten opiniones que no concuerdan con las anteriores, situación que se refleja en la calificación que lo sitúa en dicha posición intermedia.

Cuadro 10. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 6: Promoción vertical y horizontal

DESCRIPCIÓN	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (ÁREA DE OPORTUNIDAD)
Reactivos Factor 6: Promoción vertical y horizontal		
5 En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	Sí	
13 Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.		No
21 En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.		No
28 En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.		No
34 En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.		No
38 En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.		No
40 Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	Sí	
42 En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.		No

Se observa que en seis de las ocho preguntas las tendencias de las respuestas tienden a no favorecer a la calificación de este factor para ser considerado como fortaleza. Es recomendable el planteamiento de líneas de acción para cada una de ellas con la intención de que este factor se convierta en una fortaleza de las dependencias de la administración pública estatal.

En este factor hay avances en cuanto a que si se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores y a que se está de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

Factor 7: Capacitación y formación profesional

En el Cuadro 11 se describen los resultados del Factor 7: Capacitación y formación profesional. Para este factor, ubicado también como factor intermedio entre fortalezas y áreas de oportunidad del presente diagnóstico, las distribuciones de las respuestas aunque en algunos casos incluyen las opciones “todo el tiempo” y “algunas veces”, también existen en contraparte las otras posibilidades de respuesta “raras veces”, “nunca” y “no sé”. Este comportamiento no permite que este factor sea considerado como fortaleza aunque tampoco lo ubica como área de oportunidad.

De las cinco preguntas que conforman a este factor sólo una favorece de manera significativa a su calificación y ésta corresponde a que los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.

En los otros cuatro reactivos se pone en evidencia la necesidad de incorporar líneas de acción en las dependencias de la entidad para cambiar la percepción del personal que en ellas labora en cuanto a la capacitación y formación profesional.

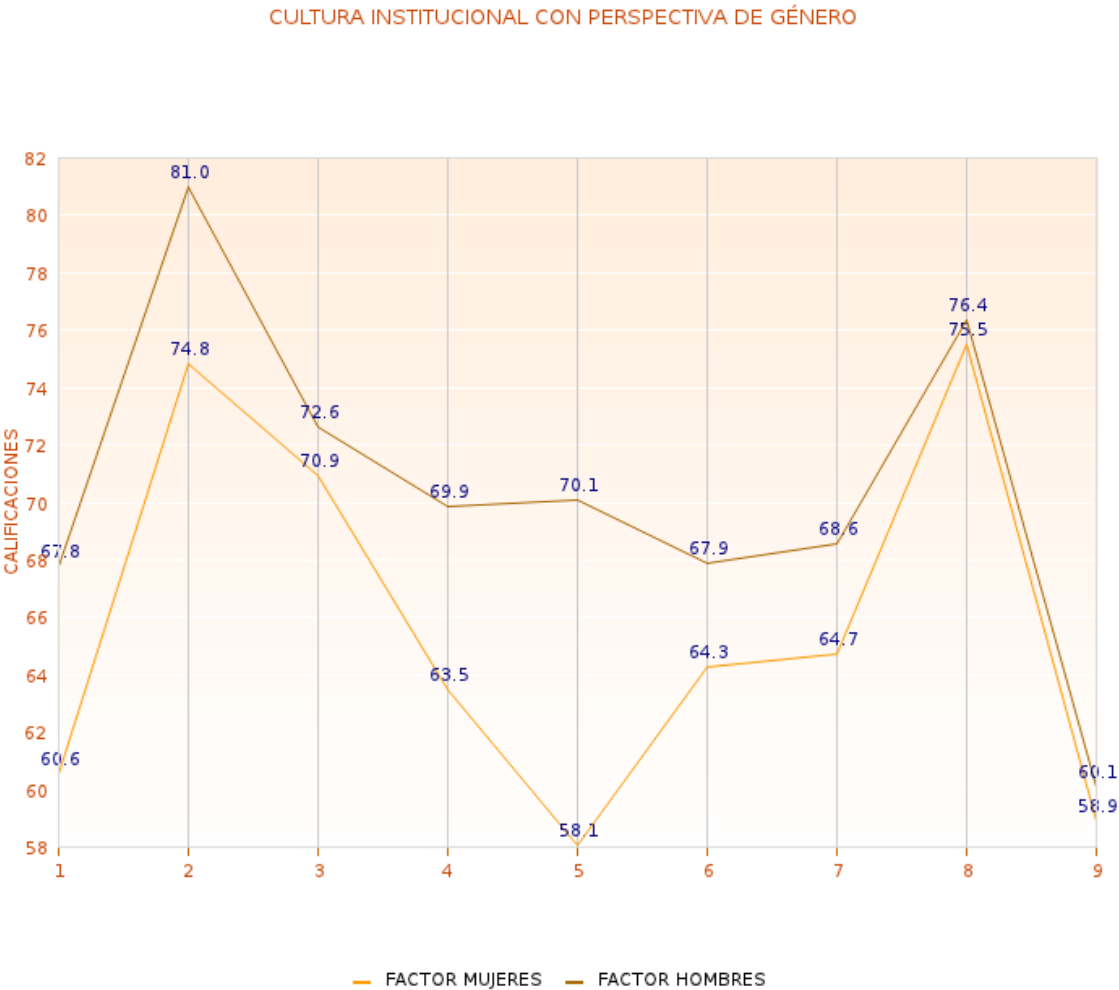
Cuadro 11. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 7: Capacitación y formación profesional.

DESCRIPCIÓN Reactivos Factor 7: Capacitación y formación profesional.	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
6 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.		No
14 En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.		No
22 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.		No
29 Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.		No
35 En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	Sí	

4.7 Calificaciones de las dependencias por cada factor y sexo de las personas participantes

Otro enfoque de análisis se realizó considerando de forma separada las respuestas que dieron mujeres y hombres al calificar a los 9 factores evaluados. La siguiente gráfica muestra este comportamiento:

Fig. 26. Calificaciones de las dependencias por cada factor y sexo de las personas participantes.



Se observa que, excepto en los factores 3 (Comunicación incluyente), 8 (Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional) y 9

(Hostigamiento o acoso sexual), las mujeres tienden a calificar con valores más bajos a los factores evaluados. Este comportamiento sugiere respuestas más críticas por parte de las mujeres o son un reflejo de inconformidad en cuanto a las condiciones bajo las cuales desempeñan su trabajo en estas dependencias.

Es decir, en los factores 1 (Política nacional y deberes institucionales), 2 (Clima laboral), 4 (selección de personal), 5 (Salarios y prestaciones), 6 (Promoción vertical y horizontal) y 7 (Capacitación y formación profesional), se observan diferencias altas en cuanto a las calificaciones que mujeres y hombres dan a estos factores, notándose que las mujeres otorgan en ellos calificaciones más bajas que los hombres.

Conclusiones

El presente proyecto de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, se realizó, por segunda vez, con el objetivo principal de conocer los avances de las dependencias del gobierno del estado de Tabasco en materia de Igualdad de género. Mediante la sistematización trabajada se logró tener este conocimiento detectándose fortalezas y áreas de oportunidad en los reactivos y factores que se contemplan en el diagnóstico y que son los mismos que, a nivel nacional, se han planteado como guía para llevar a cabo este programa de trabajo.

Al analizar con perspectiva de género el comportamiento tanto de los reactivos como de los 9 factores que engloban a la cultura institucional, fue posible identificar situaciones que propician condiciones y ambientes adecuados para un desempeño acorde con la igualdad que se pretende entre mujeres y hombres por lo que se sugieren acciones tendientes a mantener, fortalecer o mejorar este comportamiento. De igual manera al conocer las opiniones que manifiestan inconformidades sobre tópicos de género o políticas laborales que se consideran no adecuadas, se posibilitó la propuesta de líneas de acción cuya finalidad es la atención de estas áreas de oportunidad.

Siendo este un proyecto pionero en la entidad, sus resultados y propuestas se constituyen como una segunda referencia en el tiempo que deberá tomarse en cuenta en futuros proyectos de este mismo tipo para identificar avances y/o retrocesos en materia de cultura institucional con perspectiva de género. De hecho, en este mismo año 2012 este diagnóstico será contrastado con el del periodo 2009-2011, a través de un estudio comparativo, con la finalidad de obtener un panorama actualizado que dé cuenta de esos avances o retrocesos en lo que respecta a la cultura institucional prevaleciente en las dependencias de la administración pública del estado de Tabasco en el periodo 2009-2012.

Finalmente, deseamos reconocer y agradecer la disponibilidad de autoridades y personal de las dependencias de la administración pública estatal para compartir sus respuestas y opiniones en este proyecto. Su participación permitió dar el segundo paso para caracterizar a la Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el estado de Tabasco.

Bibliografía

Instituto Nacional de las Mujeres. *Programa de Cultura Institucional*. Mexico, INMUJERES, 2009.

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Programa Federal de transparencia y Rendición de Cuentas.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Propuestas estadísticas del modelo, <http://www.feedbacknetworks.com>

Secretaría de la Función Pública. Guía estadística para la ECCO 2000. México. SFP, 2009.

SPSS. Paquete estadístico para ciencias sociales. Versión 15.

STATISTICA. Paquete estadístico para análisis de datos versión 7.