



**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"

## **Programa Estatal de Cultura Institucional**

Octubre del 2012.

## **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.**

Este Programa toma como referencia los diagnósticos realizados en el periodo 2009-2011 y el año 2012 donde se analizan los reactivos del cuestionario, diseñado para su aplicación a nivel nacional. En él se incluyen las características demográficas de las personas participantes, los aspectos de género y los nueve factores de cultura institucional con perspectiva de género definidos para todo el país.

Tales diagnósticos se analizaron con el objetivo de detectar fortalezas y áreas de oportunidad tanto en las dependencias participantes como en el contexto estatal. Se reconoce que las evaluaciones periódicas permiten detectar avances, estancamientos y retrocesos y, en función de ellos, tomar decisiones sustentadas por el seguimiento periódico que aquí se inicia.

Como antecedentes para la elaboración de este Programa destacan el sistema informático elaborado con este fin, los dos diagnósticos estatales que comprenden al periodo 2009-2011 y al año 2012, un primer estudio comparativo y, finalmente, el presente Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco que corresponde al año 2012.

Con este Programa el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco da respuesta a su objetivo principal de **“Lograr la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres”**, dentro del contexto de la Cultura Institucional con perspectiva de género en las dependencias de la administración pública de la entidad.

## Índice

<b>I. Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>III. Antecedentes .....</b>	<b>7</b>
<b>IV. Componentes metodológicos.....</b>	<b>9</b>
<b>V. Metodología .....</b>	<b>13</b>
<b>VI. Resultados .....</b>	<b>14</b>
<b>VI.1 Características demográficas de las personas participantes .....</b>	<b>14</b>
<b>VI.2 Resultados de los aspectos de perspectiva de género .....</b>	<b>17</b>
<b>VI.3 Análisis de la Cultura Institucional de los 2 diagnósticos .....</b>	<b>20</b>
<b>VII. Análisis por factor .....</b>	<b>23</b>
<b>VIII. Calificaciones por factor y sexo .....</b>	<b>40</b>
<b>IX. Programa de Cultura institucional del estado de Tabasco .....</b>	<b>43</b>
<b>IX.1 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como fortalezas .....</b>	<b>43</b>
<b>IX.2 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como áreas de oportunidad .....</b>	<b>47</b>
<b>IX.3 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como intermedios .....</b>	<b>51</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>54</b>

## **I. Introducción.**

El Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco sentó las bases, para caracterizar a la Cultura Institucional con perspectiva de género en las dependencias del gobierno del Estado, en el estudio denominado "**Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco. Resultados y propuestas de acción**" (realizado para el periodo 2009-2011). Para el año 2012 se realizó un segundo diagnóstico, como estrategia de seguimiento, para conocer cómo ha evolucionado el comportamiento de los reactivos y factores en las dependencias de la administración pública estatal. Este proceso se llevó a cabo en concordancia con los lineamientos que, a nivel nacional, se han definido para calificar y dar seguimiento a la cultura institucional en todas las entidades del país.

Por lo anterior, para el seguimiento del comportamiento de la cultura institucional con perspectiva de género en el estado de Tabasco, en el presente documento se tiene como objetivo principal la actualización del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

El Programa Estatal de Cultura Institucional del estado de Tabasco se sustenta en el Diagnóstico de Cultura Institucional del año 2012 y en el documento denominado: "Comparativo de resultados 2009-2011 y 2012 de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco".

Así, este Programa Estatal de Cultura Institucional contribuye a la incorporación de los criterios de igualdad de género en los programas y políticas internas de las dependencias de la administración pública estatal.

Esta forma de seguimiento a la cultura institucional con perspectiva de género es la respuesta, del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Tabasco, a los objetivos del Proyecto estratégico denominado: "Hacia la institucionalización de la perspectiva de género: Construyendo un Tabasco con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

## **II. Objetivos**

### **Objetivo general**

Proponer acciones específicas para la elaboración del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

### **Objetivos específicos**

Tomar como referencia el Diagnóstico de Cultura Institucional del año 2012 para elaborar el Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

Considerar los resultados del Estudio comparativo 2009-2011 y 2012 para fortalecer la propuesta de acciones del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

### III. Antecedentes

Para la elaboración del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco se deben tomar en cuenta los siguientes 4 componentes:

**1. Cuestionario de cultura institucional.** El Programa Federal de Transparencia y Rendición de Cuentas, a través del tema 6b denominado “No discriminación y equidad de género”, diseñó el cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación con el fin de generar líneas de acción para acceder a una vida libre de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género. Este cuestionario constituye la base principal de los diagnósticos realizados ya que de él surgen las bases de datos que, al ser analizadas y comparadas a través del tiempo, se traducirán en las líneas de acción que a su vez servirán para la elaboración y actualización del Programa estatal de Cultura Institucional de la entidad.

**2. "Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco. Resultados y propuestas de acción". Estudio que corresponde al periodo 2009-2011.** En este primer diagnóstico de la cultura institucional se sentaron las bases para conocer como se lleva a la práctica el trato de igualdad de género en las dependencias de la administración pública estatal de la entidad. Del trabajo realizado se generaron líneas de acción específicas para los factores reconocidos como fortalezas así como para aquellos que representaron áreas de oportunidad.

**3. Sistema informático de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.** De la necesidad de realizar diagnósticos de cultura institucional con perspectiva de género en forma periódica, surge la propuesta de

diseño, desarrollo e instalación de un Sistema Informático de Cultura Institucional que contemple todas las fases del proceso para dar seguimiento a la evolución de las dependencias de la administración pública estatal en materia de igualdad de género. Este sistema ya esta operando normalmente.

**4. "Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco (2012)".** Este segundo diagnóstico fue el primero que se generó a partir de los análisis estadísticos que fueron procesados por el sistema informático señaladas en el párrafo anterior.

Con estos cuatro componentes y el estudio comparativo realizado para analizar los dos diagnósticos iniciales, se tienen los elementos para sustentar el Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

#### **IV. Componentes metodológicos**

Para la elaboración del Programa de Cultura Institucional se siguieron varios pasos destacando de entre ellos los aspectos relacionados con el cuestionario aplicado. Estos aspectos se describen a continuación:

##### **a) Cuestionario.**

El cuestionario que se aplicó aseguró el anonimato de quienes participaron en su llenado lo que aseguró respuestas espontáneas y más apegadas a la realidad que cada persona vive dentro de las dependencias de la administración pública estatal.

Reactivos y factores considerados. El cuestionario que se aplicó para el periodo 2009-2011 es el mismo que se utilizó para el año 2012. Está constituido por tres partes: la primera parte considera 12 reactivos que indagan sobre características demográficas de las personas participantes, la segunda parte se integra por 14 reactivos que tratan aspectos específicos de perspectiva de género y el tercer bloque de reactivos (43) donde se agrupan diferentes conjuntos de preguntas para generar 9 factores (para los cuales se recurre al criterios de Likert para obtener una calificación para cada factor). Las características de estos 9 factores 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 merito, 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.

## **b) Aplicación del cuestionario.**

El proceso utilizado para captar las respuestas del personal que labora en las dependencias de la administración pública estatal se basó en el cuestionario antes señalado utilizando un formato electrónico (captando las respuestas a través de Internet). Para iniciar el proceso de llenado de cuestionarios se organizó una reunión a la que asistieron autoridades y personal de enlace de las dependencias que colaboraron con el llenado de los cuestionarios. En esta reunión se formalizó la participación de las dependencias estableciendo compromisos y asumiendo responsabilidades. Las dependencias participantes realizaron el llenado de los cuestionarios utilizando el sistema informático especialmente diseñado para este proyecto.

NOTA. El cuestionario fue adaptado sin mencionar, para el caso de los factores, su clasificación como grupos de reactivos. Se hizo énfasis en el anonimato de este proceso para dar mayor confianza a quienes colaboraron con sus opiniones.

## **c) Calificaciones de Likert.**

Metodología de cálculo. El procedimiento de cálculo para determinar las calificaciones de los 9 factores que se incluyen en el cuestionario de cultura institucional consiste en lo siguiente:

1. El sistema de encuestas por internet, diseñado para la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género, aplicó la fórmula de cálculo de la metodología de la escala de Likert a cada uno de los reactivos del cuestionario.
2. Se consideró que cada pregunta tiene seis opciones de respuesta.
3. Los valores para cada nivel de respuestas fueron:

Opción	Puntaje	Código
Todo el tiempo	5 Puntos	1
Algunas veces	4 Puntos	2
Raras veces	3 Puntos	3
Nunca	2 Puntos	4
No sé	1 Punto	5
No deseo contestar la pregunta	0 Puntos	6

4. La opción seis: "No deseo contestar la pregunta" se consideró como anulación de la pregunta (esto, en una encuesta automatizada, equivale a lo que en una encuesta en papel sería que el encuestado dejara "en blanco" o sin señalar algún reactivo).

5. Se obtuvo la calificación o índice para cada uno de los reactivos de la encuesta.

**d) Dependencias participantes.**

Las dependencias que participan en este proyecto son: Secretaría de Desarrollo Económico, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Consejería Jurídica, Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Seguridad Pública, 17 Direcciones de Atención a las Mujeres en los municipios, Secretaría de Planeación y Desarrollo Social, Secretaría de Administración y Finanzas, Secretaría de la Contraloría, Secretaría de educación y Secretaría de Salud.

## V. Metodología

La metodología que se siguió para la elaboración del Programa de Cultura Institucional tomó en cuenta la estructura del cuestionario, es decir, se consideraron los siguientes bloques de preguntas:

1. Características demográficas de las personas participantes.
2. Aspectos específicos de perspectiva de género.
3. Descripción de la cultura institucional basada en los 9 factores sugeridos para caracterizar el ambiente laboral con perspectiva de género.

Para cada una de estos bloques se diseñaron cuadros donde cada reactivo, cada conclusión importante o cada factor fueron descritos para el periodo 2009-2011 y para el año 2012. Como resultado del análisis anterior se pudieron detectar avances, retrocesos o coincidencias, especialmente para el diagnóstico 2012 el cual, por sus características de mayor confiabilidad y precisión así como de ser el estudio más reciente, es tomado como referente principal para la elaboración del Programa antes señalado. Para los reactivos y factores considerados en el cuestionario se analizó la información considerando 2 aspectos: a) el comportamiento de la información en función del género de las personas y b) el comportamiento de la información observado de acuerdo al factor tiempo, es decir, detectar diferencias entre las respuestas emitidas en el periodo 2009-2011 con respecto a las obtenidas en el año 2012.

Como resultado de este proceso se desprenden observaciones y conclusiones relacionadas con el factor tiempo, es decir, se pretende saber en que aspectos se ha actuado correctamente y en que otros se deben implementar acciones para corregir el rumbo.

## VI. Resultados

### VI.1 Características demográficas de las personas participantes.

En cuanto a las características demográficas de las personas participantes que se describen en el Cuadro 1, se tiene que al observar el comportamiento de los reactivos de ambos diagnósticos (2009-2011 respecto al 2012), se encuentran similitudes reiteradas en la mayor parte de los reactivos. Es decir, se esperaba un comportamiento similar debido a que se trabajó con una misma población en dos diferentes tiempos. Las pequeñas diferencias que se reportan en el Cuadro 1 son debidas a dos razones: 1) Cambios en las dependencias en cuanto a su cantidad de personal o los movimientos del mismo en diferentes puestos o responsabilidades y 2) El tamaño de la muestra que participó en el año 2012 fue mucho mayor por lo que sus características de precisión y confiabilidad son significativamente mejores y, por lo tanto, más apegadas a la realidad que es inherente a la población de la administración pública del estado de Tabasco. El Cuadro 1 se describe a continuación:

Cuadro 1. Comparativo de características demográficas de las personas participantes en ambos diagnósticos.

<b>Reactivo</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Personas que participaron en el proyecto agrupadas por sexo.	Del total de personas entrevistadas, un poco más de la mitad (52.58%) correspondió a hombres	Del total de personas entrevistadas, un poco más de la mitad (51%) correspondió a hombres
Estado civil de las personas entrevistadas.	El estado civil que prevalece en estas dependencias es el de casados y casadas siendo los hombres quienes reportan el mayor porcentaje	El estado civil que prevalece en estas dependencias es el de casadas y casados siendo los hombres quienes reportan el mayor valor.
Número de hijos(as) de las personas encuestadas.	El número de hijos(as) de las personas encuestadas presenta sus mayores valores entre uno y tres tanto para hombres como para mujeres.	El número de hijas(os) de las personas encuestadas presenta sus mayores valores entre uno y tres tanto para hombres como para mujeres.

<b>Reactivo</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Personas participantes que fungen como jefas o jefes de familia.	Los hombres se desempeñan mayormente como jefes de familia (39.7%) mientras que el 28.1% de las mujeres son jefas de familia	Los hombres se desempeñan mayormente como jefes de familia mientras que las mujeres que son jefas de familia reportan un valor menor.
Edad de las personas encuestadas.	Su rango con mayores frecuencias se observa entre 21 a 50 años. Las mujeres presentan sus valores más altos en los rangos de 31 a 40 años.	Su rango con mayores frecuencias se observa entre 21 a 50 años. Las mujeres presentan su valor más alto en los rangos de 31 a 40 años.
Niveles de estudios de las personas participantes	Las frecuencias más altas se encuentran en el nivel licenciatura para mujeres (20.2%) y en el de licenciatura para hombres (14.2%). En tercer lugar corresponde al nivel secundaria para hombres (13.6%).	Las frecuencias más altas se encuentran en el nivel licenciatura para mujeres y en el de licenciatura para hombres. En tercer lugar corresponde al nivel secundaria para hombres.
Estudios actuales de personas encuestadas.	La mayor parte del personal no se encuentra estudiando (35.6 y 36.9 %, para hombres y mujeres, respectivamente). El 2.5 y el 3.3% de mujeres se encuentran estudiando niveles de licenciatura o maestría, respectivamente	La mayor parte del personal no se encuentra estudiando. Se observa que 10.5% y 4.8% de mujeres se encuentran estudiando niveles de licenciatura o maestría, respectivamente.
Horas de capacitación de las personas entrevistadas.	La respuesta tanto de hombres como de mujeres (23.6 y el 24.61%, respectivamente) fue que esta actividad no fue realizada. En este rubro 5.0% de hombres y 5.8% de mujeres indicaron haber recibido capacitaciones por más de 40 horas.	La respuesta tanto de hombres como de mujeres fue que esta actividad no fue realizada. En este rubro 18.9% de hombres y 11.5% de mujeres indicaron haber recibido capacitaciones por más de 40 horas.
Años de trabajo en el sector público de las personas participantes.	Tanto hombres como mujeres reportan las mayores frecuencias de respuesta con una antigüedad de años en el sector público que va desde los 4 hasta los 30 años. El mayor porcentaje corresponde a hombres con antigüedad entre 16 a 20 años (9.6%) mientras que en las mujeres su mayor porcentaje esta en el intervalo de 6 a 10 años (8.7%).	Tanto hombres como mujeres, 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 mientras que en los hombres sus mayores frecuencias están entre 6 a 30 años.

<b>Reactivo</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Años de trabajo en la institución de las personas encuestadas.	La antigüedad laboral del personal de estas dependencias se ubica principalmente entre 3 y 30 años. Las mujeres presentan su frecuencia más alta de respuestas en el valor de un año laborando en la institución (7.9%). Los hombres reportan su mayor antigüedad en la institución en el intervalo de 16 a 20 años (9.5%).	La antigüedad laboral del personal de estas dependencias se ubica principalmente entre 1 y 30 años. Las mujeres presentan su frecuencia más alta de respuestas de este reactivo en el rango de 6 a 10 años laborando en la institución. Los hombres reportan su mayor antigüedad en la institución en el rango de 6 a 10 años.
Puesto que desempeña el personal actualmente	Estos puestos son principalmente jefaturas de departamento, jefaturas de área y secretarías. El puesto con mayor frecuencia es el de secretarías (16.6%). En las jefaturas de área y jefaturas de departamento las mujeres presentan mayores porcentajes.	Estos puestos son principalmente jefaturas de departamento, jefaturas de área y secretarías. El puesto con mayor frecuencia es el de secretarías. En las jefaturas de área son las mujeres quienes destacan con mayores frecuencias.
Niveles de puestos ocupados por el personal.	Mujeres y hombres que siempre han ocupado el mismo puesto son (32.8 y 28.2%). Con valor ligeramente superior las mujeres reportan dos niveles de puesto.	Mujeres y hombres que siempre han ocupado el mismo puesto son los porcentajes mayores. Con valores superiores las mujeres reportan mayores porcentajes en dos y tres niveles de puesto.

## VI.2 Resultados de los aspectos con perspectiva de género.

En el siguiente Cuadro 2 se observa que el comportamiento de las respuestas referentes a los aspectos de perspectiva de género también presenta similitudes que, en términos generales, ratifican las conclusiones de ambos diagnósticos. Para este Cuadro también cabe señalar que la muestra del año 2012 posee mejores características de confiabilidad y precisión por lo que las conclusiones y resultados de este último diagnóstico son más apegadas a la realidad de la población laboral de las dependencias de la administración pública del estado de Tabasco. En ambos diagnósticos destacan las problemáticas detectadas en los rubros de conocimiento de las leyes estatales y federales y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la opinión generalizada de desconocer la existencia dentro de la dependencia de un área específica para atender temas de género, la falta de capacitación sobre perspectivas de género y el alto interés por capacitarse en estos temas. Especial atención se debe dar a la problemática de hostigamiento y acoso sexual ya que esta penosa situación tiende a ser mayor a medida que el tiempo pasa. Esta última situación es criticada fuertemente por quienes opinaron en ambos diagnósticos y merece ser atendida con prioridad en la entidad.

Cuadro 2. Características de los datos específicos de perspectiva de género.

<b>Aspecto de género</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Forma de ingreso del personal a la Institución.	Tanto mujeres como hombres ingresaron, principalmente, por contratación directa.	Tanto mujeres como hombres ingresaron, principalmente, por contratación directa.
Prestaciones otorgadas por las dependencias	Para hombres y mujeres, el servicio médico es la prestación mayormente mencionada (26.3 y 30.7%, respectivamente). El tercer orden de importancia corresponde a la prestación de licencias por maternidad solicitadas por mujeres (15.1%).	Para hombres y mujeres, el servicio médico es la prestación mayormente mencionada. El tercer y cuarto orden de importancia corresponde a la prestación de licencias por maternidad y guardería solicitadas por mujeres.

<b>Aspecto de género</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Conocimiento de la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	La proporción de personal que desconoce la existencia de esta Ley es del 37.8%.	El 43.2% de las mujeres y el 43.7% de hombres manifestaron desconocer la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Conocimiento de la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	El 42.3% del personal de estas dependencias desconoce la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	El 40.2 % de mujeres y 46.6 % de hombres manifestaron desconocer la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Conocimiento de la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	El 48.2% del personal de estas dependencias desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	El 52.8% de mujeres y 54.4% de hombres manifestaron desconocer la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Existencia en la Institución de área administrativa para atender temas de género.	El 65.8% del personal de las dependencias (33.7 y 32.1% de hombres y mujeres, respectivamente) desconocen la existencia, en la dependencia, de un área para tratar temas de género.	El 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.
Cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos en la Institución.	El 51.8% del personal de las dependencias (28.6 y 23.1% de hombres y mujeres, respectivamente) manifiesta que no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.	El 58.5% de mujeres y 70% de hombres manifestaron que no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.

<b>Aspecto de género</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Interés por capacitarse en perspectiva de género.	El 85.2% del personal de las dependencias (39.0 y 46.2% de hombres y mujeres, respectivamente) manifiesta un interés significativo por capacitarse en perspectiva de género.	El 86.3% de mujeres y 82.7% de hombres manifestaron un interés significativo por capacitarse en perspectiva de género.
Víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.	En total se reportan 106 casos de hostigamiento o acoso sexual (84 de mujeres y 22 de hombres) de éstos sólo 25 son denunciados. Existe inconformidad de 167 personas en cuanto a la respuesta de las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual.	El 14% de mujeres y 4.7% de hombres reportan haber sufrido hostigamiento o acoso sexual. Es decir 18.7% del personal de estas dependencias ha sufrido hostigamiento o acoso sexual. De éstos sólo 6.4% de casos son denunciados. Existe inconformidad de 50.5% de mujeres y 59.1% de hombres que no están de acuerdo en la respuesta que dan las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual.

### **VI.3 Análisis de la Cultura Institucional de los 2 diagnósticos.**

El objetivo principal de este apartado es la elaboración del Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco. Para lograr lo anterior se realizó el presente análisis iniciando con la identificación de fortalezas, áreas de oportunidad y factores intermedios de ambos diagnósticos. Aquí se describen las conclusiones de los dos diagnósticos para cada uno de los nueve factores dando a conocer sus calificaciones promedio estatales. En la segunda parte del análisis se describen las razones (reactivos) que influyeron para que dichos factores se ubicaran como fortalezas, áreas de oportunidad o factores intermedios.

A continuación, en el Cuadro 3, se presentan en forma resumida las conclusiones de ambos diagnósticos indicando, en cada uno de ellos, los factores que conforman a cada grupo identificado (fortaleza, área de oportunidad o ubicación intermedia). Se observa que en el periodo 2009-2011 se tenían tres fortalezas, cuatro factores con calificaciones intermedias y dos áreas de oportunidad mientras que, en el año 2012, se mantienen las tres fortalezas, pero ahora sólo se identifican tres factores con calificaciones intermedias mientras que las áreas de oportunidad aumentaron a tres. En este contexto puede decirse que la diferencia más significativa tiene que ver con el factor: Hostigamiento y acoso sexual ya que este factor en el periodo 2009-2011 se ubicó junto con los factores que presentaban un comportamiento intermedio y, para el año 2012, pasó a formar parte de las áreas de oportunidad.

Cuadro 3. Comparación de los diagnósticos para caracterizar la cultura institucional con perspectiva de género.

<b>Grupo identificado</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
<b>Fortalezas</b>	El clima laboral; la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional; y la comunicación incluyente.	El clima laboral; la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional; y la comunicación incluyente.
<b>Áreas de oportunidad</b>	Salarios y prestaciones y política nacional y deberes institucionales.	Política nacional y deberes institucionales, salarios y prestaciones y Hostigamiento y acoso sexual.
<b>Factores intermedios</b>	Selección de personal; Promoción vertical y Horizontal; Capacitación y formación profesional; y Hostigamiento y acoso sexual.	Selección de personal, Promoción vertical y Horizontal y Capacitación y formación profesional.

Las calificaciones promedio de cada factor en el contexto estatal se describen en el Cuadro 4. Los factores descritos con color verde se catalogaron como fortalezas, los factores que constituyen áreas de oportunidad aparecen con color rojo y, en color negro, se presentan los factores con calificaciones intermedias.

En este Cuadro 4 las calificaciones generales estatales muestran la evolución de la cultura institucional del periodo 2009-2011 al año 2012. Por sus calificaciones la identificación de los grupos a que pertenecen los factores, en términos generales, es la misma excepto para el caso del factor: Hostigamiento y acoso sexual quien es calificado, en el año 2012, con el valor más bajo de todas las calificaciones de ambos diagnósticos.

Cuadro 4. Calificaciones generales para cada factor en los diagnósticos 2009-2011 y 2012.

<b>Factor</b>	<b>Promedio General 2009-2011</b>	<b>Promedio General 2012</b>
<b>1 Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>60.4</b>	<b>64.3</b>
<b>2 Clima laboral</b>	<b>79.0</b>	<b>78.01</b>
<b>3 Comunicación incluyente</b>	<b>75.4</b>	<b>71.81</b>
<b>4 Selección de personal</b>	<b>64.8</b>	<b>66.79</b>
<b>5 Salarios y prestaciones</b>	<b>58.4</b>	<b>64.26</b>
<b>6 Promoción vertical y Horizontal</b>	<b>66.4</b>	<b>66.14</b>
<b>7 Capacitación y formación profesional</b>	<b>68.2</b>	<b>66.72</b>
<b>8 Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional</b>	<b>78.0</b>	<b>75.95</b>
<b>9 Hostigamiento y acoso sexual</b>	<b>65.6</b>	<b>59.1</b>

## **VII. Análisis por factor.**

Para realizar el análisis por factor, se toman en cuenta ambos diagnósticos. En cuanto al diagnóstico correspondiente al periodo 2009-011, se describe directamente la conclusión que se llegó en cada uno de sus factores. Para el año 2012 se describe el análisis realizado previo a su respectiva conclusión. Se da mayor énfasis al año 2012 debido a que este diagnóstico esta sustentado en una muestra con mayor nivel de confiabilidad y precisión, además de que, por ser el diagnóstico más reciente, es también más representativo de la situación actual que prevalece en cada uno de los factores. El orden en que se presentan los factores es el siguiente: inicia con los factores fortaleza, continúa con los factores que representan áreas de oportunidad y termina con los factores intermedios.

### **Factor: Clima laboral**

#### **Conclusión 2009-2011:**

En estas dependencias existen condiciones de respeto a los niveles jerárquicos e igualdad de mujeres y hombres en opiniones y cargas de trabajo de mismos niveles de puestos

#### **Análisis y conclusión 2012:**

De acuerdo al Cuadro 5, 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).

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.

Cuadro 5. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 2: Clima laboral.

DESCRIPCIÓN <b>Reactivos Factor 2: Clima laboral</b>	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 hombres y mujeres.	Sí	
37 Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	Sí	

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

### **Conclusión 2009-2011:**

La existencia de una política de conciliación y equilibrio de la vida laboral, familiar y personal así como el respeto y consideraciones para que las personas atiendan sus necesidades familiares hacen posible la existencia de corresponsabilidad dentro de estas dependencias.

### **Análisis y conclusión 2012:**

En el Cuadro 6 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.

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.

Cuadro 6. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional.

DESCRIPCIÓN <b>Reactivos Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional.</b>	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	

## **Factor: Comunicación incluyente**

### **Conclusión 2009-2011:**

En estas dependencias la comunicación formal e informal respeta por igual a mujeres y a hombres.

### **Análisis y conclusión 2012:**

El Cuadro 7 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.

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.

Cuadro 7. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 3: Comunicación incluyente.

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

## Factor: Política Nacional y deberes institucionales

### Conclusión 2009-2011:

En estas dependencias existe la necesidad de difundir claramente los criterios de selección de personal, avisar oportunamente la disponibilidad de plazas y aclarar los criterios de evaluación del desempeño.

### Análisis y conclusión 2012:

Los criterios que tienen que ver directamente con la Política Nacional y Deberes Institucionales están relacionados con el conocimiento de las leyes, o cuando menos, de la existencia de dichas leyes. En este contexto, en el apartado de reactivos que tienen que ver con perspectiva de género se tuvieron las siguientes conclusiones relevantes:

Conclusión diagnóstico 2009-2011	Conclusión diagnóstico 2012
Las proporción de personal que desconoce la existencia de esta Ley es del 37.8%.	Alrededor del 54% tanto de mujeres como de hombres mencionan que si conocen la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Destaca que casi el 43.2% de mujeres y 43.7% de hombres manifestaron que desconocen la existencia de esta Ley.
El 42.3% del personal de estas dependencias desconoce la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	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 48.2% del personal de estas dependencias desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	El 52.8% de mujeres y 54.4% de hombres desconocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Cuadro 8 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 8. 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 (AREA 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.

Se enfatiza la necesidad de dar especial énfasis a las actividades de difusión para que la población este consciente de la existencia de leyes estatales y programas federales que atienden problemáticas de género en la entidad.

## Factor: Salarios y prestaciones

### Conclusión 2009-2011:

En estas dependencias existe inconformidad en cuanto a: los salarios, para un mismo puesto, de hombres y mujeres; y las licencias por paternidad.

### Análisis y conclusión 2012:

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.

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 si coinciden las opiniones es en el hecho de que en las dependencias si se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y a hombres. El Cuadro 9 concentra los resultados de este factor.

Cuadro 9. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 5: Salarios y prestaciones.

DESCRIPCIÓN	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
<b>Reactivos Factor 5: Salarios y prestaciones.</b>		
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	

## **Factor: Hostigamiento y acoso sexual**

### **Conclusión 2009-2011:**

La problemática de hostigamiento o acoso sexual fue detectada en los reactivos de la segunda parte del cuestionario que tratan con la perspectiva de género y son corroborados en las respuestas de este factor 9.

### **Análisis y conclusión 2012:**

El Cuadro 10 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. 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.

Cuadro 10. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.

DESCRIPCIÓN	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
<b>Reactivos Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.</b>		
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

Aspecto de género	Conclusión diagnóstica 2009-2011	Conclusión diagnóstica 2012
Víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.	En total se reportan 106 casos de hostigamiento o acoso sexual (84 de mujeres y 22 de hombres) de éstos sólo 25 son denunciados. Existe inconformidad de 167 personas en cuanto a la respuesta de las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual.	El 14% de mujeres y 4.7% de hombres reportan haber sufrido hostigamiento o acoso sexual. Es decir 18.7% del personal de estas dependencias ha sufrido hostigamiento o acoso sexual. De éstos sólo 6.4% de casos son denunciados. Existe inconformidad de 50.5% de mujeres y 59.1% de hombres que no están de acuerdo en la respuesta que dan las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual.

## **Factor: Selección de personal.**

### **Conclusión 2009-2011:**

Para este factor el reactivo con mayor calificación resultó ser el que considera que en la institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión. Este resultado muestra una tendencia generalizada en cuanto a que se da preferencia a los hombres en los puestos de mayor responsabilidad. El reactivo que resultó con la calificación más baja es el que considera que el ingreso del personal a la institución responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres. La calificación baja a este reactivo indica que el ingreso del personal a las dependencias ya no responde a los cargos que tradicionalmente han venido ocupando mujeres y hombres.

### **Análisis y conclusión 2012:**

El Cuadro 11 trata al Factor 4: Selección del personal, mostrando las opiniones de las encuestadas(os) 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.

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.

Cuadro 11 Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 4: Selección de personal.

DESCRIPCIÓN <b>Reactivos Factor 4: Selección de personal</b>	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
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

## **Factor: Promoción vertical y horizontal**

### **Conclusión 2009-2011:**

Las personas encuestadas coinciden, a nivel personal, con la opinión de conformidad para que mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, asciendan a puestos de mandos medios y superiores. Sin embargo se muestran inconformes en cuanto a que las dependencias no anuncian oportunamente las plazas disponibles y a que se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

### **Análisis y conclusión 2012:**

El Cuadro 12 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.

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 sí 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.

Cuadro 12. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 6: Promoción vertical y horizontal

DESCRIPCIÓN <b>Reactivos Factor 6: Promoción vertical y horizontal.</b>	FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (FORTALEZA)	NO FAVORECE CALIFICACIÓN DEL FACTOR (AREA DE OPORTUNIDAD)
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

## **Factor: Capacitación y formación profesional**

### **Conclusión 2009-2011:**

Los reactivos que resultaron con las mayores calificaciones dentro de este factor son los que indican que en las dependencias los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo y a la conformidad con la respuesta de las instituciones ante sus solicitudes de capacitación y formación profesional. Sin embargo, muestran malestar porque los cursos y talleres de capacitación no son considerados para promociones y ascensos.

### **Análisis y conclusión 2012:**

En el Cuadro 13 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 13. Influencia de las respuestas de cada reactivo sobre la calificación del Factor 7: Capacitación y formación profesional.

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

### VIII. Calificaciones por factor y sexo

Otro enfoque de análisis se realizó considerando de forma separada las respuestas que dieron mujeres y hombres al calificar a los 9 factores evaluados. Las siguientes gráficas (Figs. 1 y 2) muestran este comportamiento y corresponden al diagnóstico 2009-2011 y diagnóstico 2012, respectivamente.

Fig. 1 Calificaciones por factor y sexo de las personas participantes obtenidas en el diagnóstico 2009-2011.

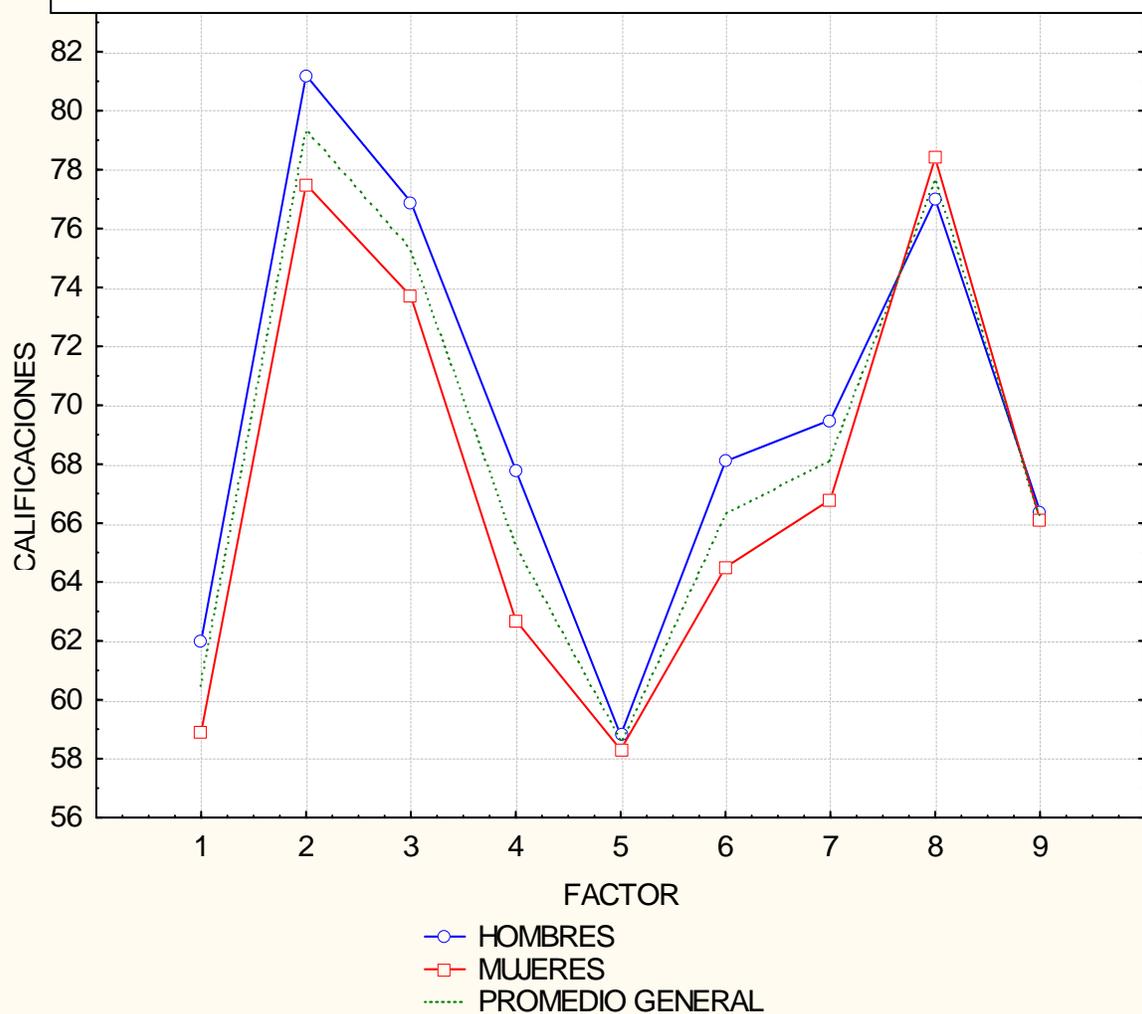
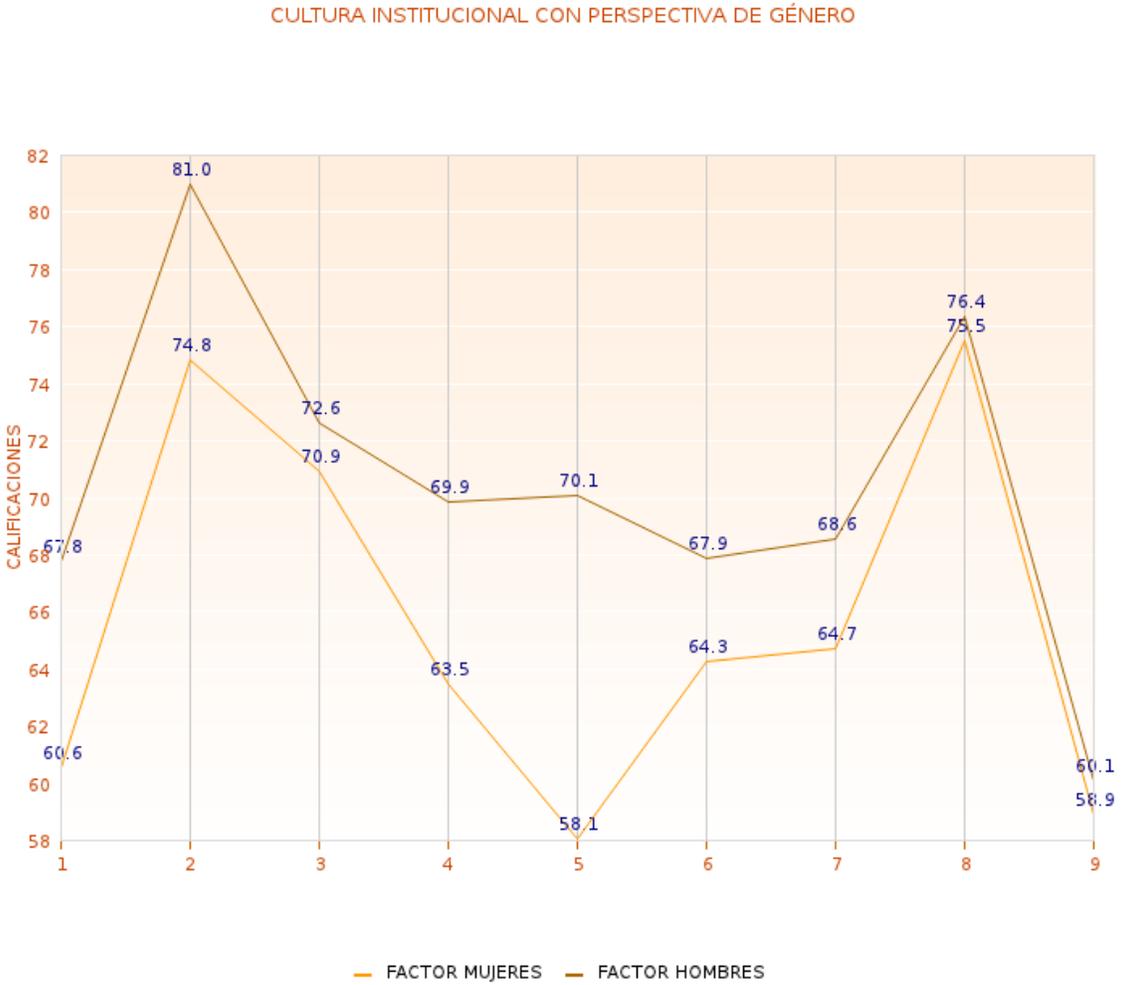


Fig. 2. Calificaciones por factor y sexo de las personas participantes obtenidas en el diagnóstico 2012.



De las Figs. 1 y 2 anteriores se detallan, en el siguiente Cuadro 14, los comentarios comparativos.

Cuadro 14. Comparativo de opiniones del diagnóstico 2009-2011 respecto al diagnóstico 2012 diferenciando opiniones por género.

<b>Diagnóstico 2009-2011</b>	<b>Diagnóstico 2012</b>
<p>Se observa que, excepto en los factores 5 (Salarios y prestaciones), 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), 3 (Comunicación incluyente), 4 (selección de personal), 6 (Promoción vertical y horizontal) y 7 (Capacitación y formación profesional), se observan diferencias 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.</p>	<p>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.</p>

## IX. Programa de Cultura Institucional del estado de Tabasco.

Después de conocer las fortalezas, las áreas de oportunidad y las condiciones de perspectiva de género de las dependencias de la administración pública estatal, a continuación se proponen las Líneas de Acción para reafirmar los éxitos de las estrategias y condiciones de trabajo que se dan en estos centros de trabajo y para sugerir acciones correctivas basadas en los resultados de este proyecto. Para este fin se inicia con las fortalezas de cada factor, se continúa con las áreas de oportunidad y factores intermedios y finalmente se hace referencia a los resultados relevantes de las acciones con perspectiva de género.

### IX.1 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como fortalezas.

#### Clima laboral.

Como en estas dependencias existen condiciones de respeto a los niveles jerárquicos e igualdad de mujeres y hombres en opiniones y cargas de trabajo de mismos niveles de puestos, se deben fortalecer las siguientes Líneas de Acción.

Líneas de Acción	Meses	Meses	Meses	Meses
	1-3	4-6	7-9	10-12
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Implementar en las instituciones los códigos de conducta con perspectiva de género, que permitan tener una visión de respeto, aprecio a la diversidad, buentrato y que prepondere una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres.		▲	▲	▲
Fortalecer el buen clima laboral de estas dependencias instrumentando acciones de difusión interna (pláticas, carteles, posters, etc.) que reafirmen la igualdad de trato y las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres.		▲	▲	▲
Fomentar el trabajo responsable y participativo formando equipos de trabajo donde mujeres y hombres colaboren bajo condiciones de igualdad para mejorar, todavía más, este clima laboral.		▲	▲	▲

Líneas de Acción	Meses	Meses	Meses	Meses
	1-3	4-6	7-9	10-12
Motivar la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. Así como establecer políticas para prevenir y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato.		▲	▲	▲

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

La existencia de una política de conciliación y equilibrio de la vida laboral, familiar y personal así como el respeto y consideraciones para que las personas atiendan sus necesidades familiares hacen posible la existencia de corresponsabilidad dentro de estas dependencias. Para mantener y aún mejorar esta corresponsabilidad se recomiendan las siguientes:

Líneas de Acción	Meses	Meses	Meses	Meses
	1-3	4-6	7-9	10-12
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Impulsar el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad respetando permisos y prestaciones así como los horarios laborales con todo el personal (mujeres y hombres) por igual.	▲	▲	▲	▲
Asegurar que exista en la Institución la normatividad que incluya los derechos y prestaciones del personal en lo referente a la corresponsabilidad familiar, laboral, personal e institucional, evitando la reproducción de roles y estereotipos de género y propiciando con ello la igualdad de trato y oportunidades, así como el respeto a la diversidad en las condiciones de trabajo dentro de la dependencia.		▲	▲	▲

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses 1-3</b>	<b>Meses 4-6</b>	<b>Meses 7-9</b>	<b>Meses 10-12</b>
Generar mediante mecanismos institucionales, el seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar, laboral, personal e institucional, que permitan evaluar el impacto de las mismas y adecuarlas según las necesidades que presenten.		▲	▲	▲
Difundir en el personal la normatividad y reglamentos relacionados con sus derechos y deberes laborales.		▲	▲	▲
Generar acciones que promuevan la programación de las actividades laborales (contemplando capacitación al personal, comisiones a eventos, reuniones o las actividades que competen a cada institución) dentro del horario laboral establecido.		▲	▲	▲
Establecer acciones que fomenten y fortalezcan en las instituciones las maternidades y paternidades con visión incluyente y en condiciones de igualdad, fomentando la corresponsabilidad familiar.		▲	▲	▲
Fomentar condiciones que generen el acceso igualitario de mujeres y hombres en los permisos que se deriven de asuntos familiares y/o personales.		▲	▲	▲
Generar en las instituciones procesos y prácticas que fomenten el desarrollo humano e integral de las personas impulsando su crecimiento personal tanto a nivel físico como psicológico		▲	▲	▲

### **Comunicación incluyente.**

En estas dependencias la comunicación formal e informal respeta por igual a mujeres y a hombres. Para que esta fortaleza se mantenga se sugiere:

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>
	<b>1-3</b>	<b>4-6</b>	<b>7-9</b>	<b>10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Mantener la perspectiva de igualdad de género y el lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en las áreas de comunicación social.	▲	▲	▲	▲
Generar procesos de capacitación que fomenten en toda institución (sin distinción de áreas) la comunicación con perspectiva de género, observancia de los derechos humanos y respeto a la diversidad tanto en el lenguaje visual, verbal y escrito.		▲	▲	▲
Generar procesos de difusión al interior de la institución que fomenten la inclusión y respeto a la diversidad, observancia de los derechos humanos e igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en los ámbitos en los que se desarrollan.		▲	▲	▲

**IX.2 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como áreas de oportunidad.**

**Salarios y prestaciones.**

En estas dependencias existe inconformidad en cuanto a: los salarios, para un mismo puesto, de hombres y mujeres; y las licencias por paternidad. Se proponen para esta área de oportunidad:

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses 1-3</b>	<b>Meses 4-6</b>	<b>Meses 7-9</b>	<b>Meses 10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Generar lineamientos internos con perspectiva de igualdad de género en relación a los salarios y prestaciones.	▲	▲	▲	▲
Instrumentar políticas de seguimiento y evaluación que garanticen el acceso a igualdad de salarios y prestaciones de acuerdo al puesto desempeñado y sin discriminación alguna.	▲	▲	▲	▲
Generar en las instituciones acciones que promuevan el ejercicio de la paternidad responsable, garantizando licencias de paternidad.		▲	▲	▲
Garantizar que la asignación del pago correspondiente a la labor institucional que realizan las y los trabajadores sea acorde al tabulador de puestos, sueldos y salarios.		▲	▲	▲
Garantizar que mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto perciban el mismo salario y prestaciones, por las mismas actividades que realizan.		▲	▲	▲

### Política nacional y deberes institucionales.

Los criterios que tienen que ver directamente con la Política Nacional y Deberes Institucionales están relacionados con el conocimiento de las leyes, o cuando menos, de la existencia de dichas leyes. Al respecto resalta lo siguiente:

<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
Es importante señalar que 43.2% de mujeres y 43.7% de hombres manifestaron que 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 y el 54.4% de hombres desconocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Además, en estas dependencias existe la necesidad de difundir claramente los criterios de selección de personal, avisar oportunamente la disponibilidad de plazas y aclarar los criterios de evaluación del desempeño. Esta problemática puede superarse mediante las siguientes:

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses 1-3</b>	<b>Meses 4-6</b>	<b>Meses 7-9</b>	<b>Meses 10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación para las acciones emprendidas en este factor.	▲	▲		
Implementar acciones específicas para que el personal de las dependencias tenga acceso al conocimiento de la existencia de las leyes y programas estatales y federales que atienden aspectos de perspectiva de género. Difundir la existencia de las leyes y programas estatales y federales con perspectiva de género, derechos humanos, violencia, garantizando el acceso a la información.		▲	▲	▲
Establecer mecanismos en igualdad de género para dar a conocer, oportunamente, los criterios para la selección de personal la disponibilidad de plazas.		▲	▲	▲
Definir con claridad los criterios que se aplican para la evaluación del desempeño del personal incluyendo en ellos la igualdad de género.		▲	▲	▲
Diseñar la evaluación del desempeño tomando en cuenta la perspectiva de género, visualizando los aspectos específicos de cada persona.		▲	▲	▲

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses 1-3</b>	<b>Meses 4-6</b>	<b>Meses 7-9</b>	<b>Meses 10-12</b>
Específicamente, realizar estrategias de difusión para que el personal de la dependencia conozca la normatividad existente a nivel nacional y estatal (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).		▲	▲	▲

### **Hostigamiento y acoso sexual.**

La problemática de hostigamiento o acoso sexual fue detectada en los reactivos de la segunda parte del cuestionario que tratan con la perspectiva de género y son corroborados en las respuestas del factor 9 (Hostigamiento y acoso sexual). Destaca la siguiente conclusión:

<b>Conclusión diagnóstico 2012</b>
El 14% de mujeres y 4.7% de hombres reportan haber sufrido hostigamiento o acoso sexual. Es decir, 18.7% del personal de estas dependencias ha sufrido hostigamiento o acoso sexual. De éstos sólo 6.4% de casos son denunciados. Existe inconformidad de 50.5% de mujeres y 59.1% de hombres que no están de acuerdo en la respuesta que dan las dependencias a las denuncias de hostigamiento o acoso sexual.

En dependencias de la administración pública federal (INMUJERES, 2008) reporta que esta problemática afecta al 15% de mujeres y al 5.2% de hombres. Tabasco, con su 14% de mujeres y 4.7% de hombres que reportan casos de hostigamiento o acoso sexual tiene similar problemática (que las dependencias de la administración pública federal) con sus implicaciones laborales y de perspectiva de género. Ante esta situación se requiere tomar en cuenta las siguientes:

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>
	<b>1-3</b>	<b>4-6</b>	<b>7-9</b>	<b>10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación para las acciones emprendidas en este factor.	▲	▲		
Generar en las instituciones medidas de protección y seguridad a mujeres y hombres ante el hostigamiento y acoso sexual.		▲	▲	▲
Fomentar una cultura institucional que garantice el respeto a los derechos humanos, el buen trato y la inclusión de mujeres y hombres, en todos los niveles jerárquicos.		▲	▲	▲
Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos y el seguimiento oportuno a los mismos en apego al protocolo de actuación en esta materia.		▲	▲	▲
Difundir en las instituciones el "Protocolo para casos de hostigamiento y acoso sexual", que permita el acceso a la información de las y los trabajadores.		▲	▲	▲
Garantizar en las instituciones mecanismos de asesoría, canalización y seguimiento a los casos que se presenten.		▲	▲	▲
Realizar campañas permanentes de concientización sobre problemáticas de hostigamiento y acoso sexual.		▲	▲	▲
Llevar a cabo diagnósticos institucionales que permitan la observancia de problemáticas tales como el hostigamiento y acoso laboral y sexual con la finalidad de brindar un seguimiento oportuno y adecuado así como tomar las medidas pertinentes en materia de prevención, atención y sanción. .		▲	▲	▲

### IX.3 Acciones que refuercen la cultura institucional con perspectiva de género en factores que resultaron calificados como intermedios

#### Promoción vertical y horizontal

Aunque existe conformidad para que mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, asciendan a puestos de mandos medios y superiores, no ocurre lo mismo en cuanto a que las dependencias no anuncian oportunamente las plazas disponibles y las promociones se otorgan al personal por relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Ante este panorama se sugiere:

Líneas de Acción	Meses	Meses	Meses	Meses
	1-3	4-6	7-9	10-12
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Establecer procedimientos de promoción vertical y horizontal justos y equitativos que promuevan la movilidad del personal sin discriminación alguna.		▲	▲	▲
Dar a conocer procedimientos, condiciones y aplicación de criterios transparentes no discriminatorios en los procesos de revisión y evaluación de ascensos.		▲	▲	▲
Identificar valoraciones y criterios subjetivos, que deberán eliminarse, para lograr una descripción no discriminatoria de los puestos.		▲	▲	▲
Anunciar oportunamente las plazas disponibles indicando con claridad los criterios para su asignación y donde se incorporen criterios de igualdad de género.		▲	▲	▲
Evitar que se otorguen promociones al personal debido a relaciones afectivas, género, influencia política o apariencia física.		▲	▲	▲
Definir con claridad los criterios de evaluación del desempeño del personal incluyendo en ellos la igualdad de género.		▲	▲	▲

## Capacitación y formación profesional

En las dependencias los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo y las instituciones atienden las solicitudes de capacitación y formación profesional. Sin embargo, los cursos y talleres de capacitación no son considerados para promociones y ascensos. Las líneas de acción que se proponen son las siguientes:

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>	<b>Meses</b>
	<b>1-3</b>	<b>4-6</b>	<b>7-9</b>	<b>10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Establecer procedimientos y condiciones para que la capacitación y formación profesional puedan considerarse en los procesos de promoción y ascensos del personal.		▲	▲	▲
Dar a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional propiciando la participación en ellos bajo condiciones de igualdad para mujeres y hombres.		▲	▲	▲
Establecer políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.		▲	▲	▲
Establecer mecanismos en igualdad de condiciones y trato para que en los procesos de promoción y ascensos del personal exista igualdad de oportunidades sin distinción de género.		▲	▲	▲

## Selección de personal

Se observó 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. 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.

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Meses 1-3</b>	<b>Meses 4-6</b>	<b>Meses 7-9</b>	<b>Meses 10-12</b>
Elaborar el Programa de acciones para este Factor.	▲			
Implementar acciones específicas para hacer realidad las líneas de acción abajo mencionadas.	▲	▲		
Realizar evaluación de aspirantes mediante análisis de currículos y de experiencia laboral con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres al momento de realizar la selección del personal.		▲	▲	▲
Aplicar lineamientos y criterios de igualdad para mujeres y hombres que propicien correspondencia entre puestos y personas.		▲	▲	▲
Describir perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.		▲	▲	▲
Publicar oportunamente convocatorias de selección de personal que definan claramente condiciones y criterios de selección.		▲	▲	▲
Realizar las acciones pertinentes para cambiar la percepción de que en la institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.		▲	▲	▲

## **Bibliografía.**

Comparativo de resultados 2009-2011 y 2012 de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco. Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, 2012.

Programa de Cultura Institucional . Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES, 2009. Primera edición.

Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco. Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, 2012.

Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional en el Estado de Tabasco, 2009-2011. Resultados y propuestas de acción. Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, 2011.