

Diagnóstico de Cultura Institucional
Comisión Estatal de Derechos Humanos

Integración Tecnológica en Computación S.A. de C.V.

08 de diciembre de 2010



Índice general

Índice general	III
1 Introducción	1
2 Objetivo	2
3 Planeación y Metodología	3
3.1. Definiciones	3
3.2. Cuestionario	3
3.3. Factores y Reactivos del Cuestionario	4
3.4. Método de Evaluación Diagnóstica	4
3.5. Escala de Likert	5
3.6. Memoria de cálculo	5
3.7. Ejemplo de cálculo de índices por reactivo	6
3.8. Reactivos del cuestionario	7
4 Aplicación	16
4.1. Características o políticas de aplicación	16
4.2. Validez del ejercicio	16
5 Resultados y Hallazgos	18
5.1. Primera sección. Datos Generales.	18
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género	24
5.3. Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género	30
6 Resumen Diagnóstico	40
6.1. Datos Generales	40
6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género	41
6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género	42
Bibliografía	44

Capítulo 1

Introducción

El gobierno del estado de Tabasco, a través del Instituto Estatal de las Mujeres ha comisionado la elaboración de un Diagnóstico sobre las percepciones del personal de las dependencias que conforman el Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres, con miras a contar con un Programa de Cultura Institucional con perspectiva de Género.

Capítulo 2

Objetivo

Comprender la situación de igualdad entre hombres y mujeres en las dependencias de la Administración Pública Estatal de Tabasco. Mediante el conocimiento de la situación de igualdad entre hombres y mujeres, se tendrán los criterios que regirán la elaboración de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para la Administración Pública del estado de Tabasco.

Capítulo 3

Planeación y Metodología

3.1. Definiciones

Cuestionario Conjunto de ítems o reactivos, subordinados a ciertos capítulos o factores que inciden en la Cultura Institucional de la Institución.

Cultura Institucional Conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman [1, p. 21].

Diagnóstico Serie de hallazgos o informaciones sintomáticas que se revelan en el análisis estadístico de datos.

Encuesta Aplicación del cuestionario a las y los servidores públicos de la Institución, misma que se establece sea de carácter anónimo.

Factores Elementos o fuerzas condicionantes que contribuyen o influyen para lograr un resultado, efecto, situación o estado. También suele llamárseles Capítulos o Temas.

Género Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual [1, p. 26].

INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres.

Perspectiva de género Herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad [1, p. 27].

Reactivo Afirmación semántica o significativa ante la cual la servidora o servidor público encuestado manifiesta su grado de aceptación. Comúnmente se les denomina preguntas.

Institución Comisión Estatal de Derechos Humanos.

3.2. Cuestionario

La herramienta para la obtención de datos, es el cuestionario que el Instituto Nacional de las Mujeres aplicó en su encuesta nacional en 2009, con pequeñas adecuaciones al entorno de las instituciones de la administración pública del gobierno de Tabasco.

Dicho cuestionario se presentó en formato electrónico y se realiza a través de Internet para su eficiente aplicación y procesamiento.

3.3. Factores y Reactivos del Cuestionario

El cuestionario considera nueve factores y cada uno de ellos mide cierto aspecto, elemento o fuerza que incide en la forma ser y actuar de la Institución.

Cada factor tiene una intención u objetivo a medir y se define en su descriptor. Se están considerando los descriptores que el Instituto Nacional de las Mujeres propone [1, p. 42-43]:

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 en 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, etcétera).
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.

3.4. Método de Evaluación Diagnóstica

Cada factor tiene un grupo de reactivos asociados o dependientes, que son los enunciados o afirmaciones ante los cuales las y los servidores públicos encuestados manifiestan su grado de aceptación.

El cuestionario presenta dos tipos de reactivos:

Estadísticos Cuyo tratamiento se realiza en orden a la recurrencia o frecuencia de respuestas y su agrupamiento.

Escala de Likert Cuyo tratamiento se realiza en orden a un peso específico o valor que se asigna a las opciones de respuesta propuestas y a su promedio ponderado.

3.5. Escala de Likert

La escala de Likert es un método de análisis de datos que se basa fundamentalmente en presentar al encuestado varias opciones de respuesta. El modelo clásico es de cinco opciones, en escala descendente, donde se asigna un determinado valor en puntos a cada opción.

Para los efectos de la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género de la Institución, se utilizó el siguiente modelo:

Opción de respuesta	Valor	Unidad	Orden de aparición
Todo el tiempo	5	Puntos	1
Algunas veces	4	Puntos	2
Raras veces	3	Puntos	3
Nunca	2	Puntos	4
No sé	1	Puntos	5
No deseo contestar la pregunta	0	Puntos	6

3.6. Memoria de cálculo

La memoria de cálculo para determinar los valores obtenidos o calificaciones (en lenguaje ciudadano) se realizó usando los siguientes criterios:

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 o preguntas del cuestionario con opción múltiple de respuestas.
2. Consideró que cada pregunta tiene seis opciones de respuesta.
3. Consideró que los valores para cada nivel de respuestas son:

Opción de respuesta	Valor	Unidad	Orden de aparición
Todo el tiempo	5	Puntos	1
Algunas veces	4	Puntos	2
Raras veces	3	Puntos	3
Nunca	2	Puntos	4
No sé	1	Puntos	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. El sistema consideró cuántas encuestas fueron contestadas.

- Obtuvo la calificación o índice para cada uno de los reactivos de la encuesta.
- Para obtener el índice general de la Institución se tomaron todos los reactivos al mismo tiempo.

3.7. Ejemplo de cálculo de índices por reactivo

Considere una pregunta con la siguiente distribución de respuestas:

	Encuestas	Valor	Unidad
Encuestas registradas	1000		
Encuestas que contestaron “No deseo contestar la pregunta”	20		
Encuestas que contestaron “Todo el tiempo “	700	5	Puntos
Encuestas que contestaron “Algunas veces”	100	4	Puntos
Encuestas que contestaron “Raras veces”	70	3	Puntos
Encuestas que contestaron “Nunca”	80	2	Puntos
Encuestas que contestaron “No sé”	30	1	Puntos

- Número de Contestaciones (NC) en ese reactivo, menos el Número de Contestaciones Nulas (NCN) o que eligieron “No deseo contestar la pregunta”, igual al Número de Contestaciones Reales (NCR):

NC	menos	NCN	igual a	NCR
1000	menos	20	igual a	980

- Número de Contestaciones Reales (NCR), multiplicadas por el valor máximo posible de Contestaciones “Todo el tiempo” (5 puntos), igual a Máximo de Puntos Posibles (MPP):

NCR	por	Opción	Valor	igual a	Variable
980	por	Todo el tiempo	5	igual a	4900 MPP

- Repetir la operación 2 por cada uno de los niveles de la escala de respuestas posibles, de acuerdo al Número de Contestaciones que se respondieron en cada opción:

NCR	por	Opción	Valor	igual a	Variable
700	por	Todo el tiempo	5	igual a	3500 MPP;5
100	por	Algunas veces	4	igual a	400 MPP;4
70	por	Raras veces	3	igual a	210 MPP;3
80	por	Nunca	2	igual a	160 MPP;2
30	por	No sé	1	igual a	30 MPP;1

- Habiéndose obtenido los puntajes por cada nivel de Contestación, se suman para que resulte el Número Total de Puntos (NTP):

MPP;5 + MPP;4 + MPP;3 + MPP;2 + MPP;1	NTP
3500 + 400 + 210 + 160 + 30	4300

5. El Número Total de Puntos (NTP) se divide entre el Máximo de Puntos Posibles (MPP) obtenido en el paso 2, y el resultado se multiplica por 100 para indexar:

NTP	entre	MPP	por	100	igual a	Calificación del reactivo
4300	entre	4900	por	100	igual a	87.8

3.8. Reactivos del cuestionario

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género tiene la siguiente estructura:

Primera sección. Datos Generales.

La finalidad es obtener una matriz de datos sociodemográficos de las y los servidores públicos de la Institución.

1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

- Ayuntamientos Municipales
- Desarrollo Económico
- Entidades Públicas y Autónomas
- Política y Gobierno
- Seguridad Pública

2. ¿En qué institución trabaja usted?

- Dirección de Atención a las Mujeres - Balancán
- Dirección de Atención a las Mujeres - Cárdenas
- Dirección de Atención a las Mujeres - Centla
- Dirección de Atención a las Mujeres - Centro
- Dirección de Atención a las Mujeres - Comalcalco
- Dirección de Atención a las Mujeres - Cunduacán
- Dirección de Atención a las Mujeres - Emiliano Zapata
- Dirección de Atención a las Mujeres - Huimanguillo
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jalapa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jalpa de Méndez
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jonuta
- Dirección de Atención a las Mujeres - Macuspana
- Dirección de Atención a las Mujeres - Nacajuca
- Dirección de Atención a las Mujeres - Paraiso
- Dirección de Atención a las Mujeres - Tacotalpa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Teapa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Tenosique

- Secretaría de Desarrollo Económico
- Comisión Estatal de Derechos Humanos
- Consejería Jurídica
- Instituto Estatal de las Mujeres
- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Seguridad Pública

3. ¿El entrevistado es?

- Mujer
- Hombre

4. ¿Su situación familiar es?

- No deseo responder
- Casado(a)
- Soltero(a)
- Divorciado(a)
- Separado(a)
- Viudo(a)
- Unión Libre(a)

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?

- No deseo responder
- Ninguno(a)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?

- No deseo responder
- Si
- No

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

- 10 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a 60

- 61 a 70
- 71 a 80
- 81 a 90
- 91 a 99

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?

- No deseo responder
- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado
- Otros

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?

- No deseo responder
- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Diplomado
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado
- Otros

10. ¿Cuántas horas de capacitación recibió usted durante 2010?

- No deseo responder
- Ninguna
- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20

- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35
- 36 a 40
- Más de 40

11. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?

- No deseo responder
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- Más de 50

12. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?

- No deseo responder
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- Más de 50

13. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?

- No deseo responder
- Dirección

- Subdirección
- Jefa(e) de departamento
- Jefa(e) de área
- Secretaria(o)

14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución?

- No deseo responder
- En el mismo nivel de puesto
- En 2 niveles de puesto
- En 3 niveles de puesto
- En 4 niveles de puesto
- En 5 niveles de puesto o más

Segunda sección: Datos específicos de perspectiva de género.

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?

- No deseo responder
- Contratación directa
- Otros

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?

- Guardería
- Servicio Médico
- Licencia por Maternidad
- Licencia por Paternidad
- Servicio de comedor
- Transporte
- Caja de ahorros
- Créditos de construcción

3. Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

- No deseo responder
- Si
- No

4. Conozco la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- No deseo responder
- Si
- No

5. Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
 - No deseo responder
 - Si
 - No
6. En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género
 - No deseo responder
 - Si
 - No
7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género
 - No deseo responder
 - Si
 - No
8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género
 - No deseo responder
 - Si
 - No
9. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para
 - Mejorar mi desempeño en el trabajo
 - Mejorar mi vida personal
 - Mejorar el ambiente de trabajo en mi área
 - Ascender en mi trabajo
 - Contribuir a los proyectos de mi área
 - Mejorar la atención a otras áreas de mi institución
 - Mejorar la atención al ciudadano
 - No me han servido
 - No he recibido cursos o talleres sobre Perspectiva de Género
10. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo
 - No deseo responder
 - Si
11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes
 - No deseo responder
 - Si
 - No

- No aplica
12. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia
- No deseo responder
 - Si
 - No
 - No aplica

Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Todas estas reactivos se responden seleccionando 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

Los reactivos para cada factor son los siguientes:

Reactivos Factor 2: Clima laboral	
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.
9	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.
17	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
25	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
32	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
37	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

Reactivos Factor 3: Comunicación incluyente

- 2 En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).
 - 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.
 - 18 En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.
 - 26 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.
 - 33 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.
-

Reactivos Factor 4: Selección de personal

- 3 En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.
 - 11 En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.
 - 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.
 - 27 En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.
-

Reactivos Factor 5: Salarios y prestaciones

- 4 En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
 - 12 En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.
 - 20 En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
-

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.
 - 13 Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.
 - 21 En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
 - 28 En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
 - 34 En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.
 - 38 En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.
 - 40 Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.
 - 42 En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
-

Reactivos Factor 7: Capacitación y formación profesional

- 6 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.
 - 14 En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.
 - 22 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.
 - 29 Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.
 - 35 En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.
-

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

- 7 En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.
 - 15 En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.
 - 23 En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.
 - 30 Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - 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.
 - 39 En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
 - 41 En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.
 - 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.
-

Reactivos Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual

- 8 Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.
 - 16 En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.
 - 24 Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.
 - 31 En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.
-

Capítulo 4

Aplicación

4.1. Características o políticas de aplicación

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género se aplicó en la Institución con los siguientes características:

1. *Censal*. Se buscó la participación del mayor número posible de servidoras y servidores públicos de la Institución.
2. *Voluntaria*. Otra política del ejercicio es que la servidora o servidor público es invitado a participar. No obligados.
3. *Confiable*. Sin menoscabo de la libertad de aplicar la encuesta, metodológicamente se buscó un mínimo de encuestas para garantizar la confiabilidad del ejercicio.
4. *Multifactorial*. La encuesta midió nueve factores.
5. *Automatizada*. Se diseñó un sistema informático y se aplicó a través de Internet.
6. *Entera*. Las calificaciones o índices de satisfacción se presentan en números enteros. Los decimales se redondean automáticamente al entero más próximo.

4.2. Validez del ejercicio

En el rubro de validez del ejercicio, se realizaron los siguientes cálculos para garantizarla, de acuerdo a las propuestas estadísticas del modelo de feedbacknetworks¹ y a las propuestas del gobierno federal para este tipo de encuestas².

Los rangos propuestos para el gobierno federal, según las poblaciones o universos de personal, son los siguientes:

Universo	Unidad	Rango
Hasta 500	Servidoras o servidores públicos	A
501 a 2000	Servidoras o servidores públicos	B
2001 a 10,000	Servidoras o servidores públicos	C
Superior a 10,000	Servidoras o servidores públicos	D

¹<http://www.feedbacknetworks.com>

²Secretaría de la Función Pública. Guía Muestra estadística para la ECCO 2009. México, SFP, 2009.

Asimismo, a cada rango de universos les corresponde cierto nivel de confianza y cierto nivel de error muestral:

Rango	Nivel de confianza	Error muestral
A	75 %	10 %
B	80 %	5 %
C	95.5 %	5 %
D	99 %	3 %

Tenemos entonces que el universo de la Institución cayó el rango A, y para este rango se requerían 19 encuestas para que el ejercicio cuente con un 75 % de confiabilidad y un 10 % de error muestral. Al registrarse 19 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Comisión Estatal de Derechos Humanos	40	19	19

Capítulo 5

Resultados y Hallazgos

Al estar esta encuesta orientada hacia la perspectiva de género, los resultados se abordan siempre desde la perspectiva Mujeres-Hombres, como se observará en el siguiente análisis.

5.1. Primera sección. Datos Generales.

De la matriz de datos sociodemográficos generada, se tienen los siguientes resultados y hallazgos:

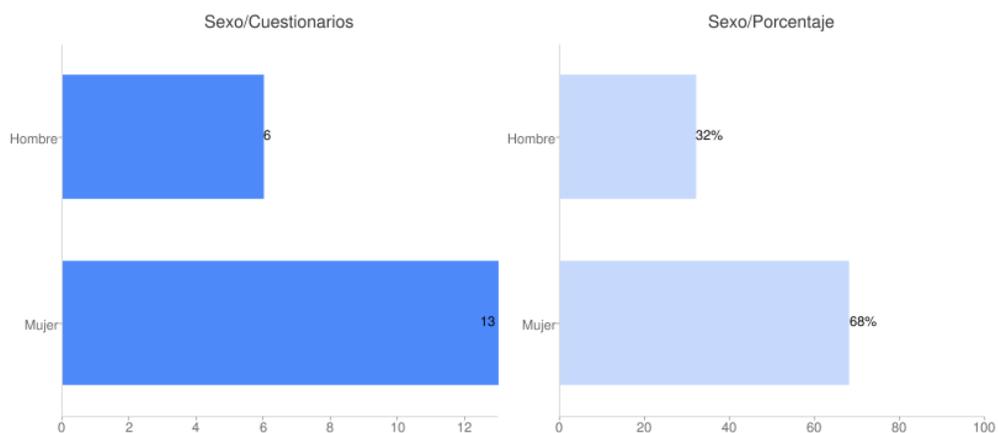
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Entidades Públicas y Autónomas.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

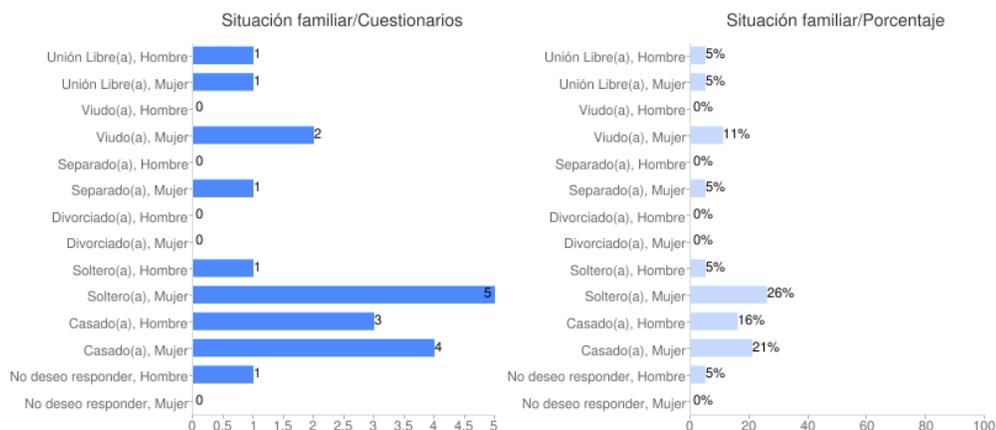
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Comisión Estatal de Derechos Humanos.

3. ¿El entrevistado es?



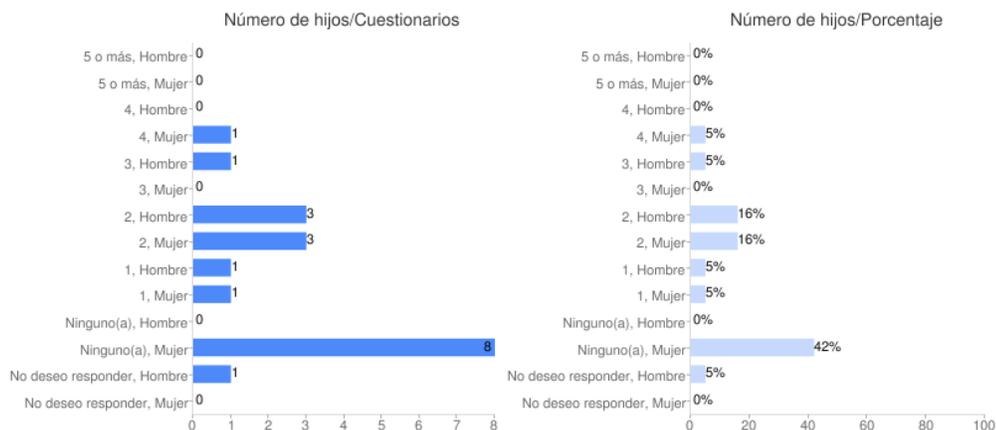
Se observa que en la Comisión Estatal de Derechos Humanos, las y los servidores públicos que respondieron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género fueron en total 19, de los cuales sólo una tercera parte la conforman hombres. .

4. ¿Su situación familiar es?



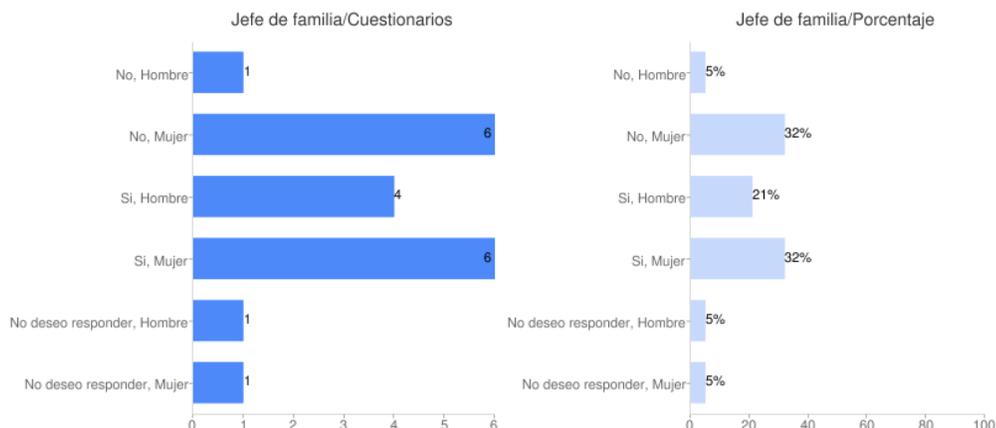
Se observa que casi la tercera parte de las personas que laboran en esta institución son solteros, en una proporción de 5 veces más mujeres que hombres, mientras que un 37% de servidores públicos son casados.

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



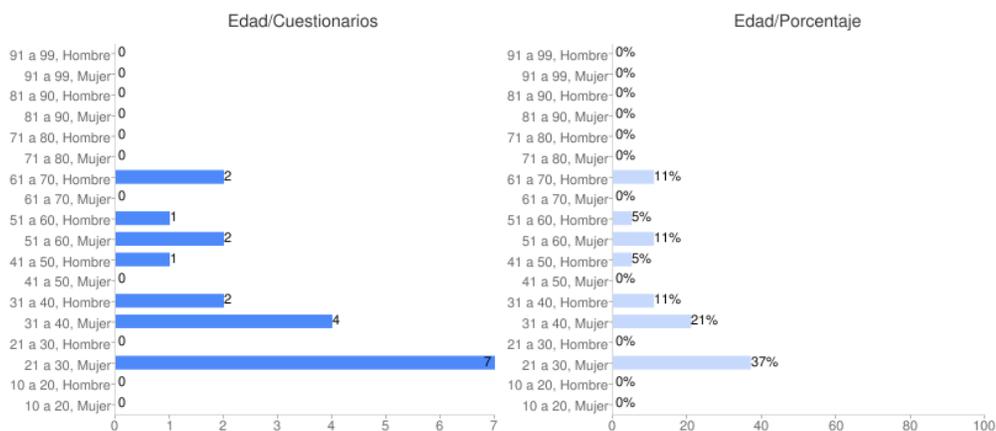
Se observa que un 42% de las servidoras públicas que laboran en esta institución mencionó no tener ningún hijo, mientras que ningún hombre señaló estar en la misma circunstancia. 32% tienen dos hijos, en la misma proporción de hombres y mujeres.

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



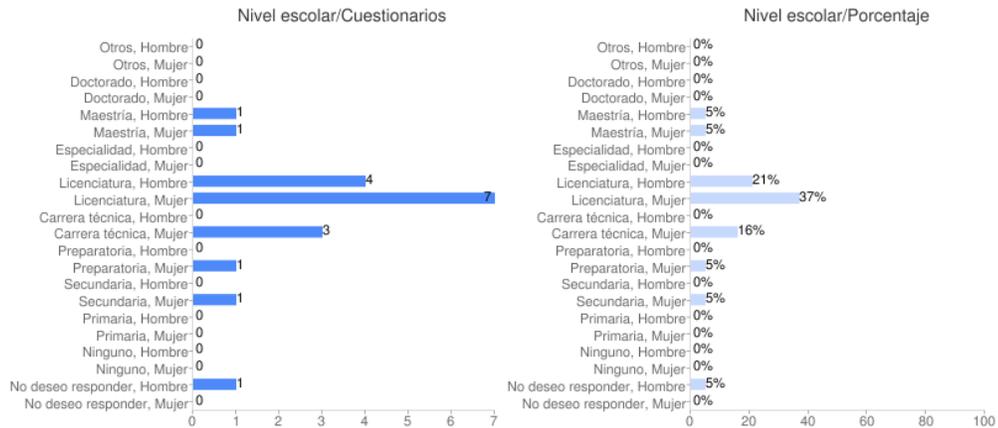
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, más de la mitad señalaron fungir como jefes de familia en una proporción de 1.5 mujeres por hombre.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



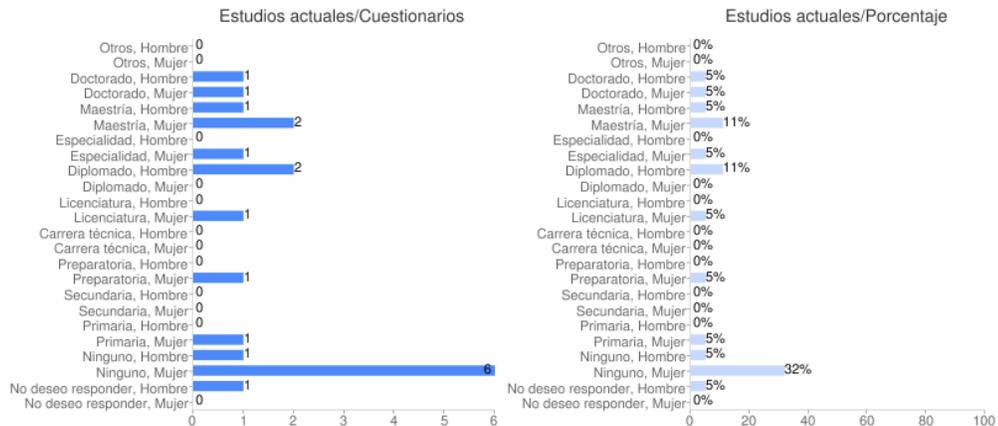
Se observa que el 37% de las y los servidores públicos tiene entre 21 y 30 años y que todos ellos son de sexo femenino. Otro 32% esta constituido por personas entre 31 y 40 años de edad, dos mujeres por cada hombre.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



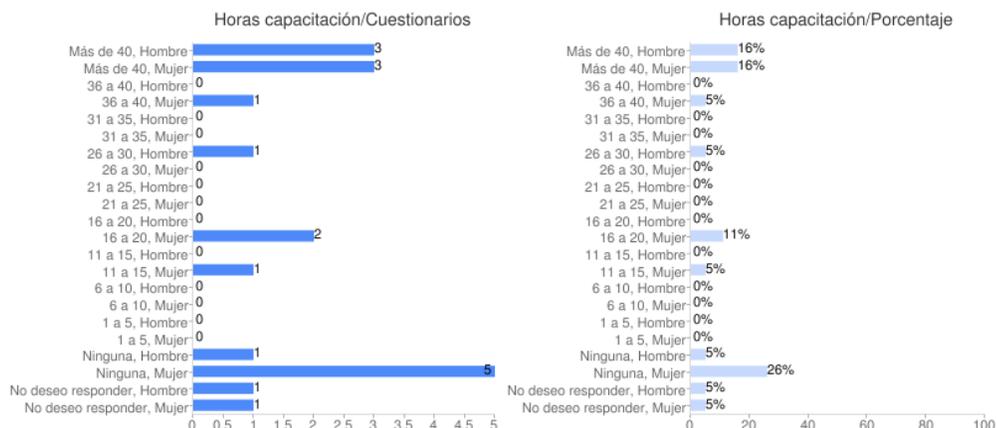
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, más de la mitad cuenta con estudios de licenciatura en una proporción de casi el doble de mujeres que de hombres.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



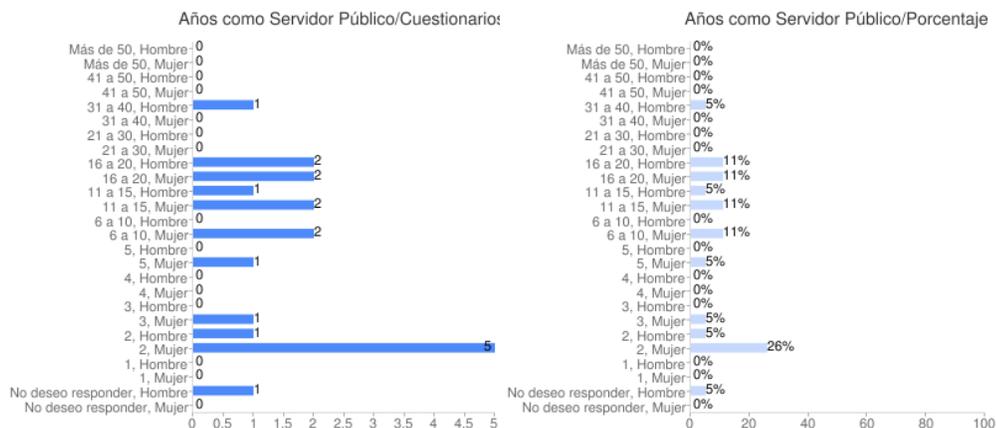
Se observa que el 37% de las y los servidores públicos no se encuentra estudiando actualmente nada, de los cuales hay 6 veces más mujeres que hombres. A nivel maestría hay el doble de mujeres que actualmente se encuentran estudiando ese grado con respecto a los hombres, y a nivel doctorado la proporción es de 1 a 1.

10. ¿Cuántas horas de capacitación recibió usted durante 2010?



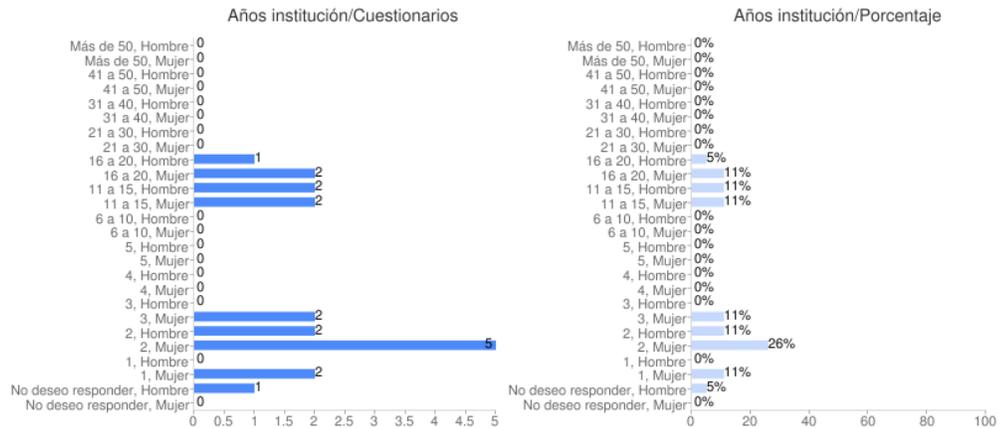
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, casi la tercera parte señaló no haber recibido ninguna capacitación durante 2010 en su institución. Contrariamente, casi otra tercera parte mencionó haber recibido más de 40 horas de capacitación en igual medida para hombres y mujeres.

11. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?



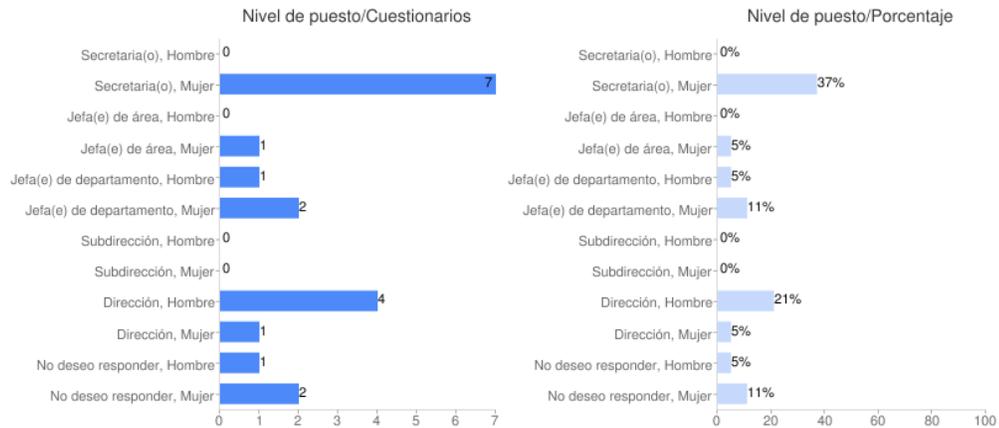
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, casi una tercera parte tienen 2 años de antigüedad en el sector público, 5 veces más mujeres que hombres. La mayor antigüedad se registró entre aquéllos que tienen entre 16 y 20 años laborando en dicho sector.

12. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?



Se observa que el 37% de las y los servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta mencionaron pertenecer a ésta durante 2 años, siendo la proporción de 2.5 mujeres por cada hombre.

13. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?



Se observa que el 37% de servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta está conformado por mujeres con puesto de secretaria. Los niveles directivos están ocupados mayoritariamente por hombres, en una proporción de 4 a 1 con respecto a las mujeres.

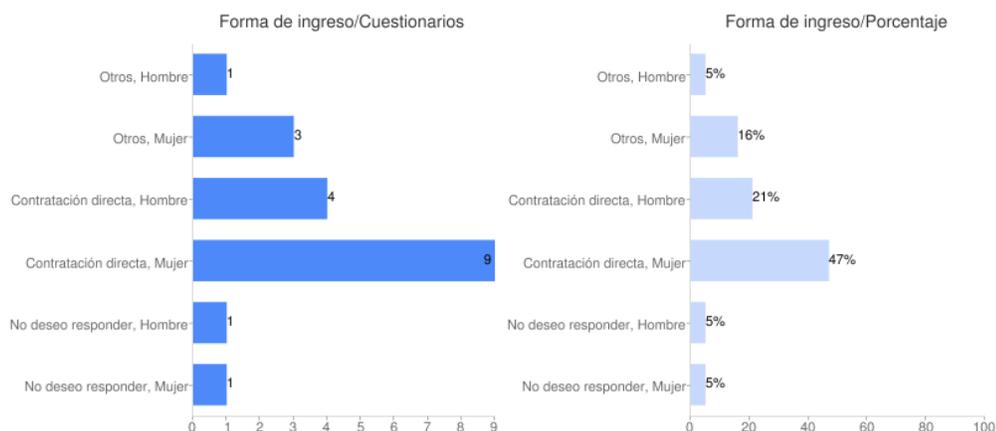
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución?



Se observa que casi la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló haber laborando en un solo nivel de puesto desde su ingreso a esta institución, en una proporción de 3.5 mujeres por cada hombre.

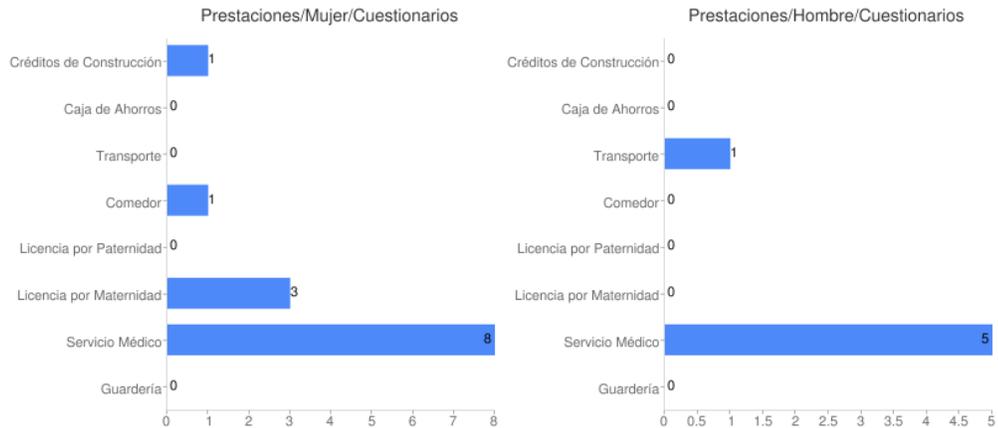
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



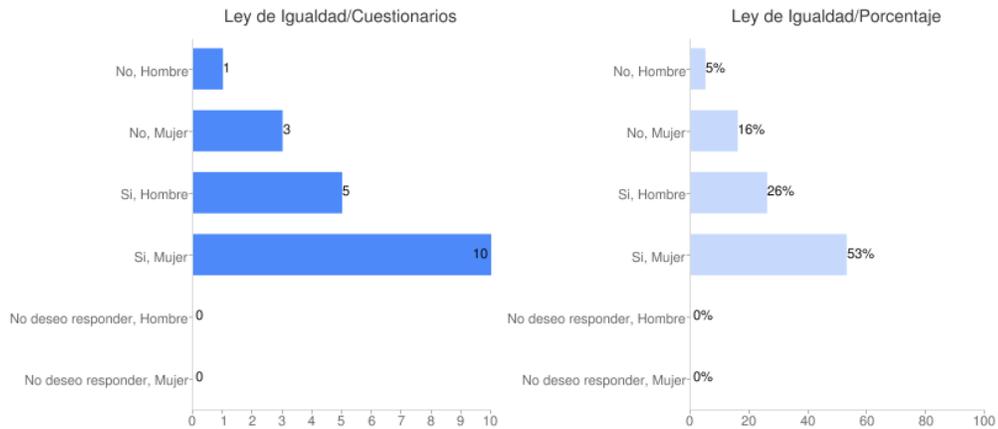
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a esta institución, incorporándose así el 68 % de las y los servidores públicos, porcentaje conformado por el doble de mujeres que de hombres.

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



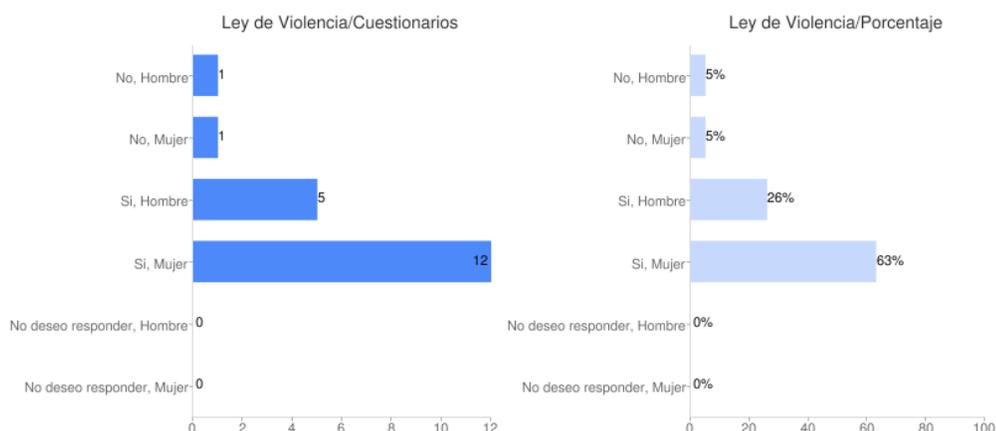
La prestación más frecuentemente mencionada es el servicio médico, aunque las mujeres también mencionan la licencia por maternidad en sus respuestas.

3. Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



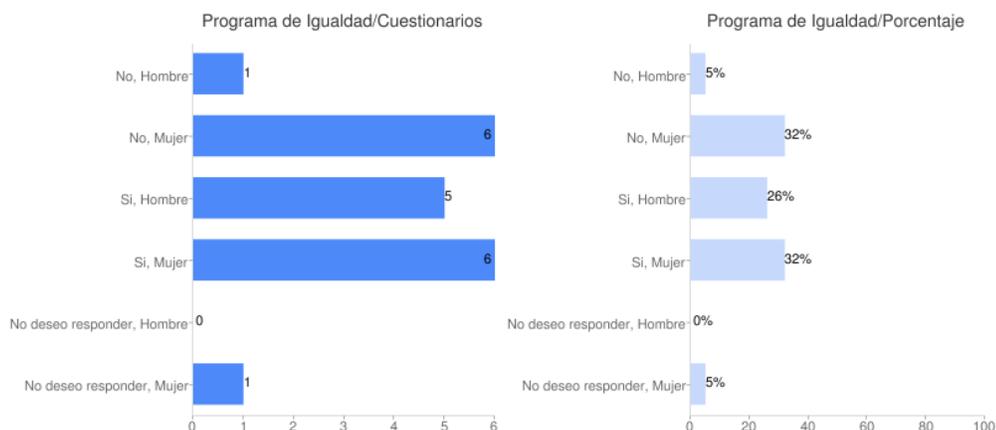
Se observa que el 79% de las y los servidores públicos sí conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, dos veces más mujeres que hombres.

4. Conozco la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



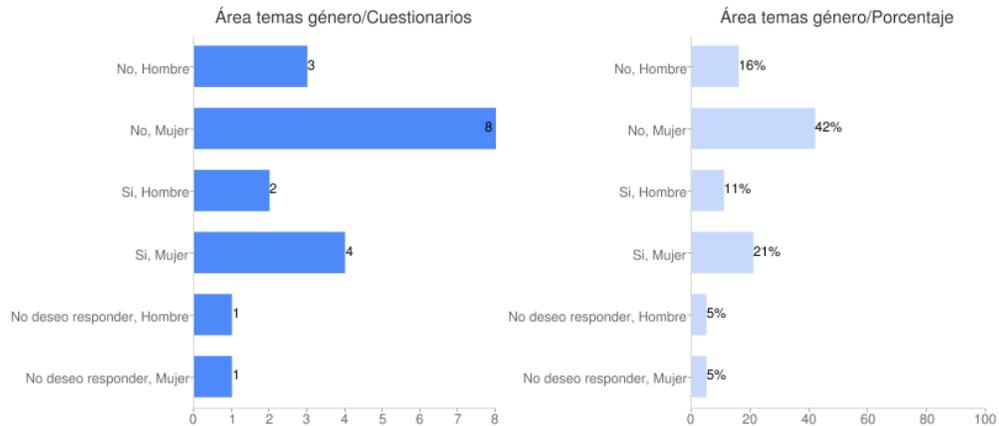
Se observa que 89 % de todas las y los servidores públicos que contestaron la encuesta conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de los cuales hay 2.4 mujeres por cada hombre.

5. Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012



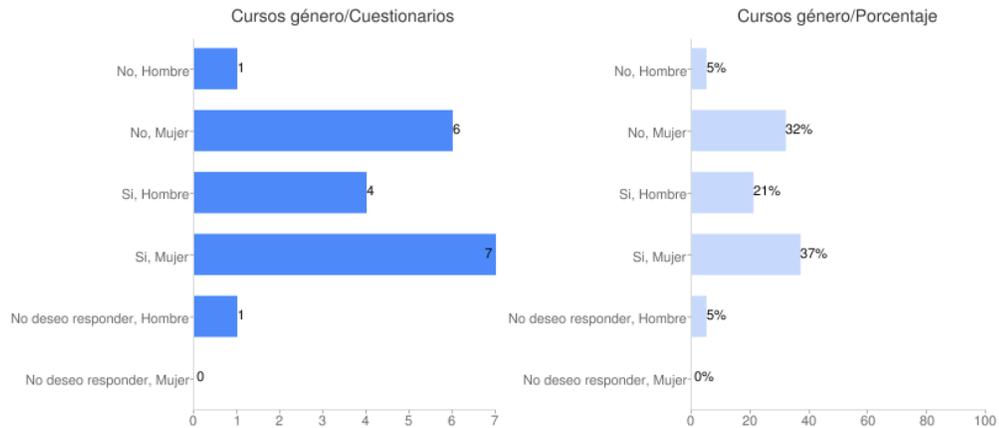
Se observó en las respuestas a este reactivo que más de la mitad de las y los servidores públicos sí conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, casi en la misma proporción de hombres y mujeres. Sin embargo, de los que mencionaron no conocerlo hay 6 veces más mujeres que hombres.

6. En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género



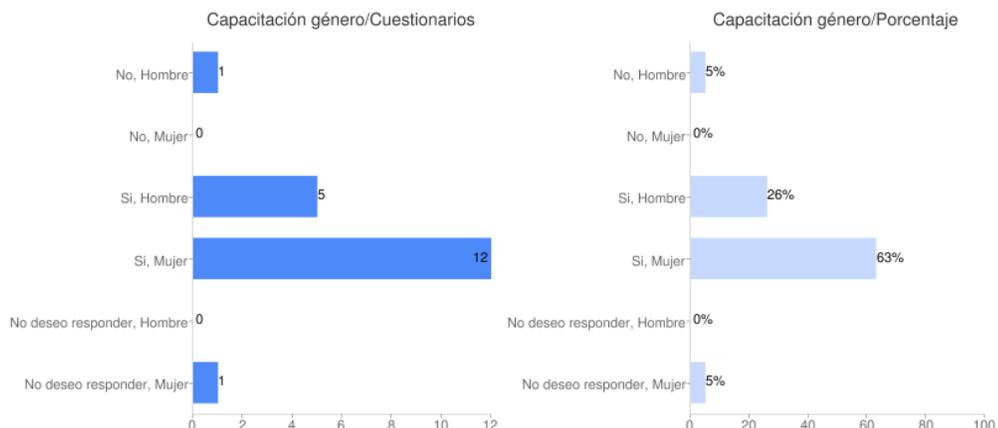
Se observa que más de la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de un área administrativa de su institución que trata los temas de género, siendo la proporción de casi 3 mujeres por cada hombre.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



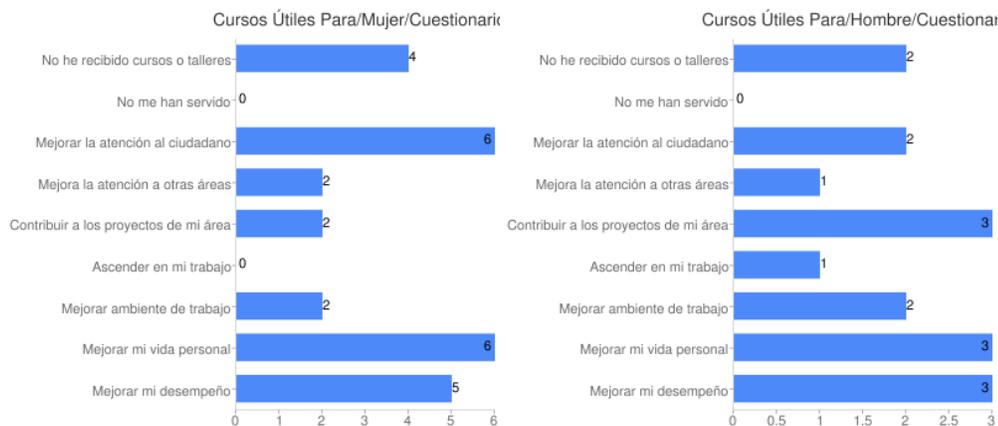
Se observa que el 58% de todas las y los servidores públicos de esta institución mencionaron haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, de los cuales la proporción es de casi el doble de mujeres con respecto a los hombres.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



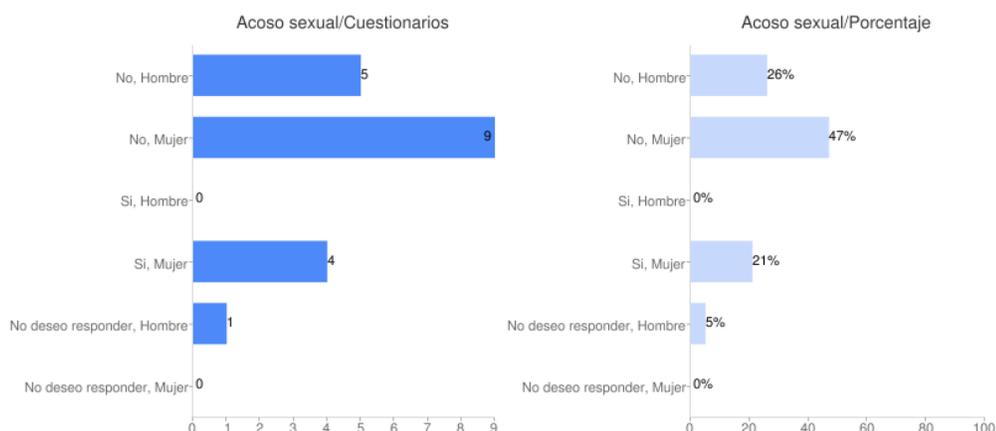
Se observa que por cada hombre que mencionó sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, hay 2.4 mujeres. El pequeño porcentaje de servidores públicos que no comparten este interés está conformado únicamente por hombres.

9. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para



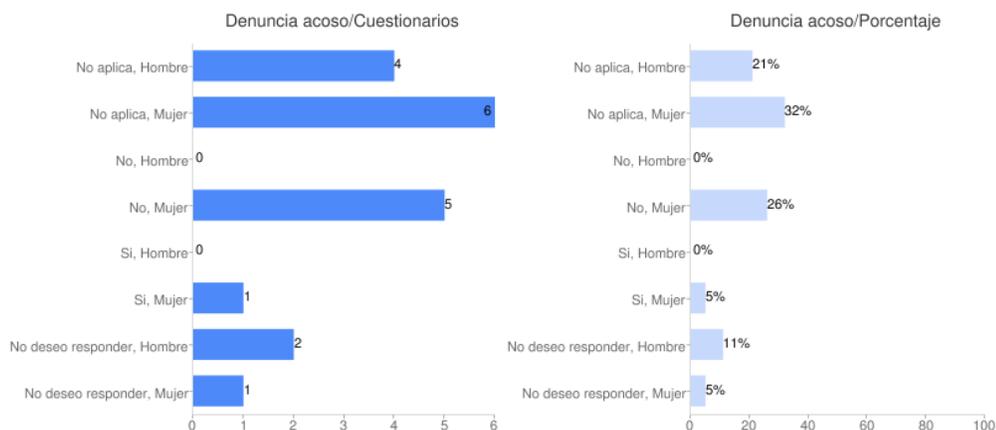
Aunque hay personas que declaran no haber recibido algún tipo de curso, los que la recibieron mencionan la mejora en el desempeño, en la vida personal y en la atención al ciudadano como principales beneficios de los cursos tomados.

10. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo



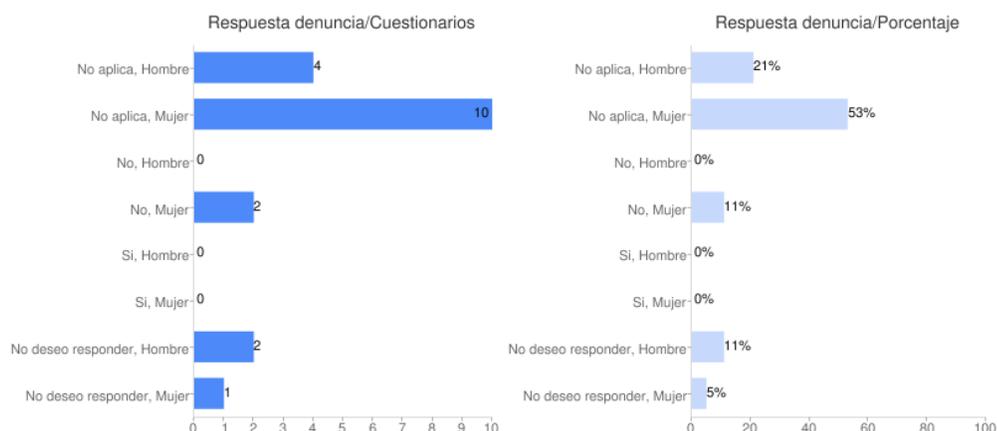
Se observa que el 73% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló no haber sido víctimas de acoso sexual u hostigamiento en su centro de trabajo, siendo las mujeres en un 47%. El 21% manifestó sí haber sido sujetos de acoso, siendo todas ellas mujeres.

11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes



Este reactivo está supeditado al anterior. Se observa que, de los casos de acoso u hostigamiento sexual susceptibles de ser denunciados, sólo un 5% conformado por mujeres señaló haberlo hecho.

12. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia



Se observa que ninguna servidora pública mencionó sentirse conforme con la respuesta dada por la autoridad ante su denuncia por acoso u hostigamiento sexual.

5.3. Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

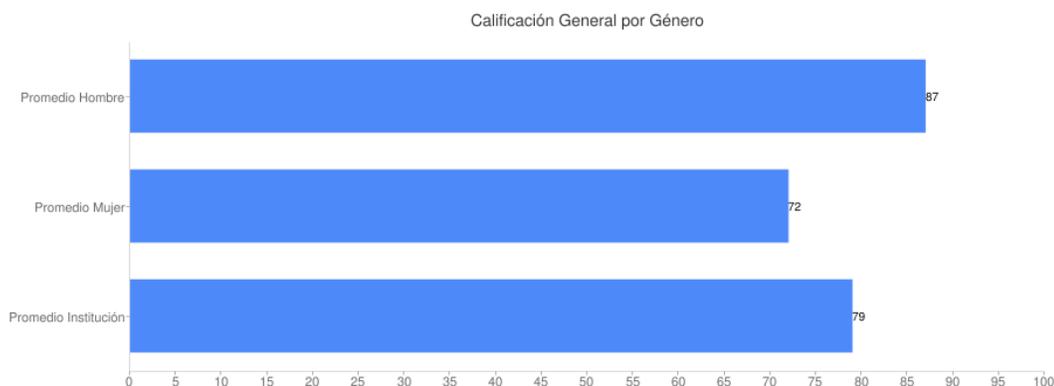
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

La lectura de las siguientes gráficas debe entenderse con respecto a 100 puntos como el ideal de la cultura institucional con perspectiva de género, excepto en los reactivos de sentido inverso, donde el resultado esperado es que las calificaciones vayan a la baja.

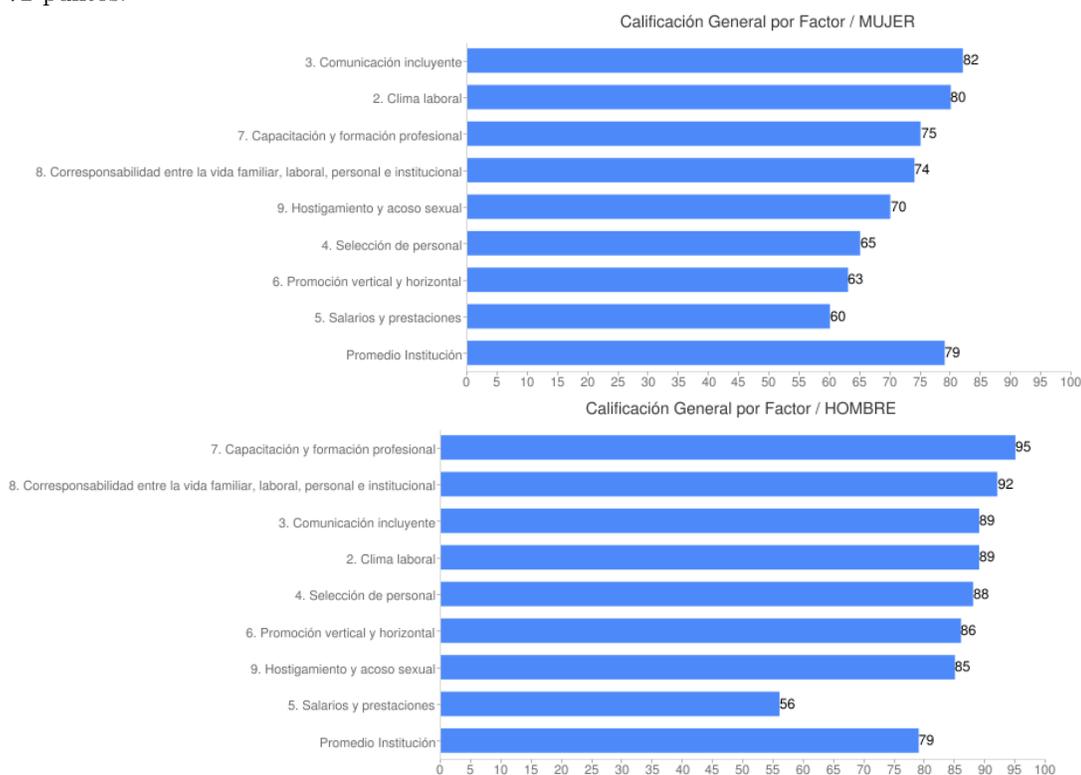
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

Factor	Reactivo
4	3. En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.
8	15. En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.
6	21. En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
4	27. En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.
6	28. En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
9	31. En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.
8	39. En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
8	41. En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

Calificación global

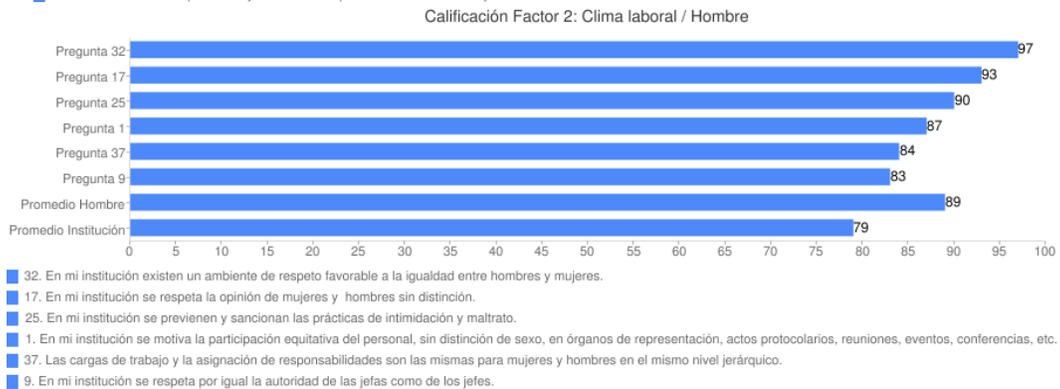
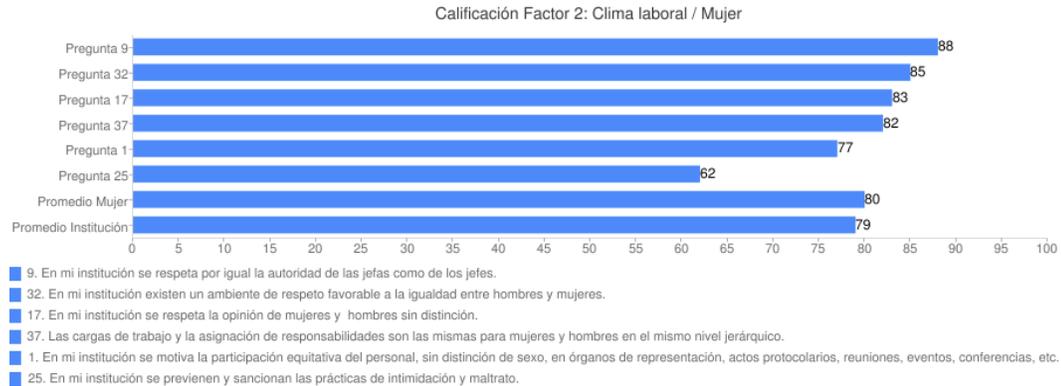


La calificación global de la institución es de 79 puntos sobre una escala de 100, dando los hombres una calificación un poco más alta con 87 puntos y las mujeres una más baja con 72 puntos.



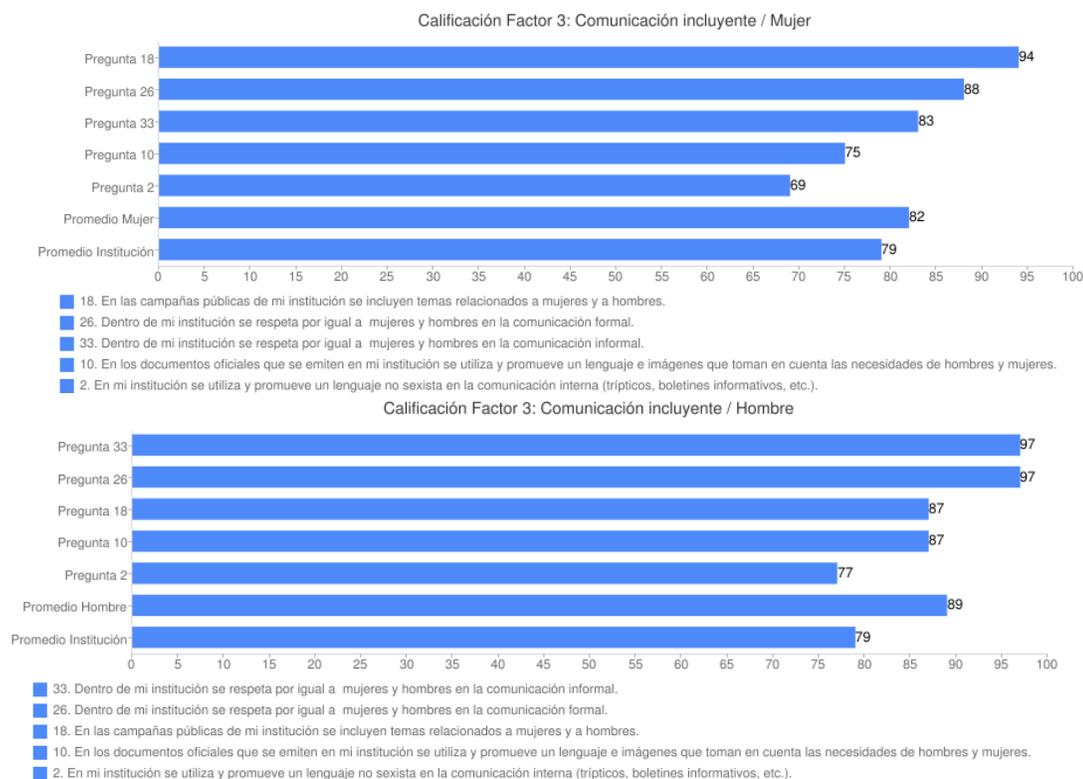
En el desglose de calificaciones agrupadas por factor, las mujeres colocaron el factor 3. “Comunicación incluyente” como el mejor calificado con 82 puntos mientras que el 5. “Salarios y prestaciones” fue el peor calificado con sólo 60 puntos. En el caso de los hombres el factor 7. “Capacitación y formación profesional” fue el mejor calificado con 95 puntos y el factor 5. “Salarios y prestaciones” fue, también, el peor calificado con 56 puntos.

Factor 2. Clima laboral



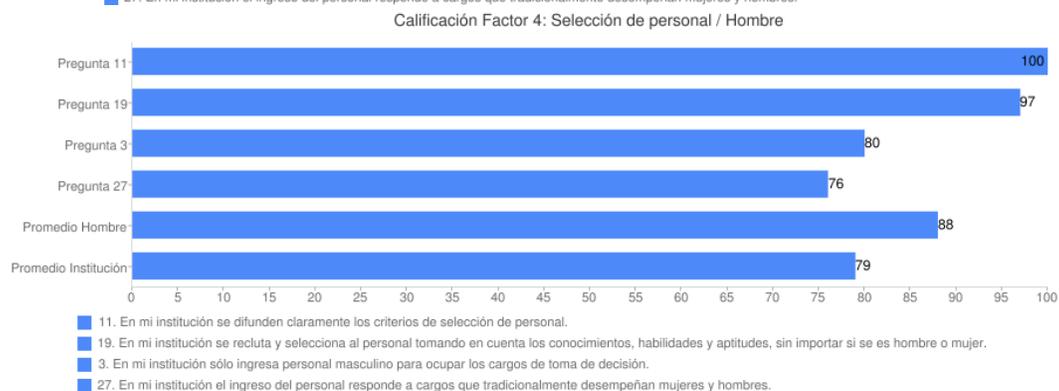
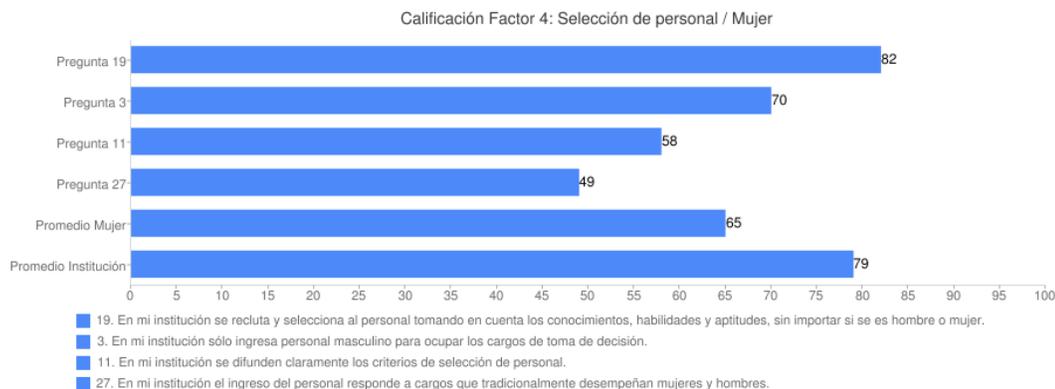
Las mujeres califican la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” del factor 2. “Clima laboral” como la mejor calificada con 88 puntos, mientras que los hombres hacen lo propio con la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” con 97 puntos. En el extremo opuesto de la escala están la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” la cual es calificada por las mujeres con 62 puntos y la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” la cual recibe 83 puntos por parte de los hombres.

Factor 3. Comunicación incluyente



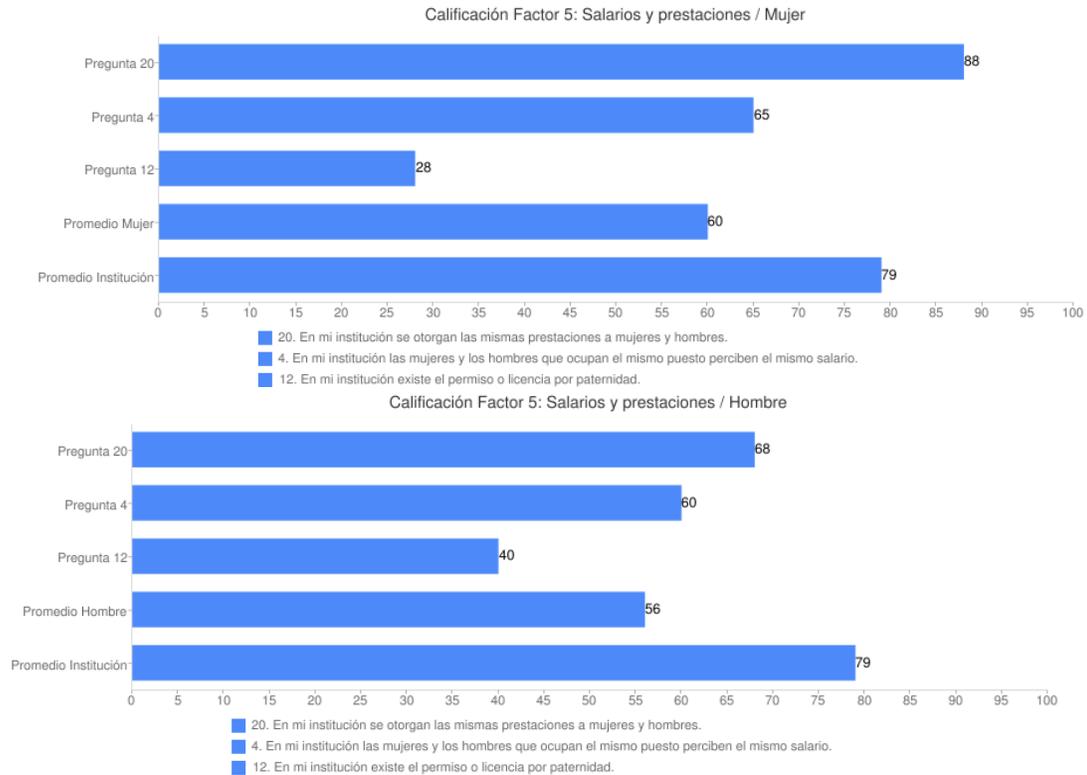
El factor 3. “Comunicación incluyente” revela promedios por encima de la calificación global de la institución. Particularmente, las preguntas 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” y 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” fueron calificadas con 97 puntos por los hombres y la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” fue calificada con 94 puntos por las mujeres.

Factor 4. Selección de personal



El factor 4. “Selección de personal” es contrastante en los resultados de los hombres y los de las mujeres. En particular, las mujeres calificaron en promedio con 66 puntos a este factor, y notoriamente la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” fue valorada con solamente 49 puntos, indicando un posible punto de mejora. En el caso de los hombres le dieron la máxima calificación posible, 100 puntos a la pregunta 11. “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.” (a la que las mujeres solamente dieron 58 puntos).

Factor 5. Salarios y prestaciones



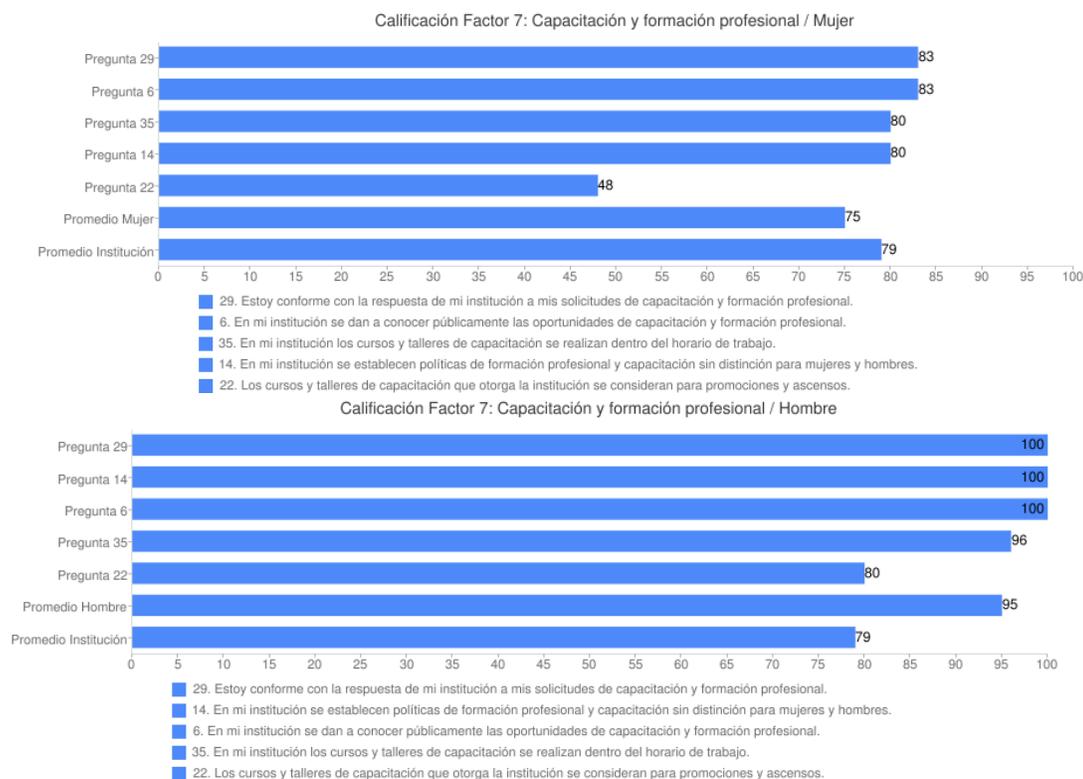
El factor 5. “Salarios y prestaciones” muestra una de las preguntas con más baja calificación para la institución. Las mujeres calificaron la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” con solamente 28 puntos. Los hombres por su parte la califican con 40 puntos. Tanto hombres y mujeres califican a este factor muy por debajo de la media de la institución, con 60 puntos las mujeres y con 56 puntos los hombres. Por tanto, este factor muestra una de las debilidades y oportunidad de mejora para la la institución.

Factor 6. Promoción vertical y horizontal



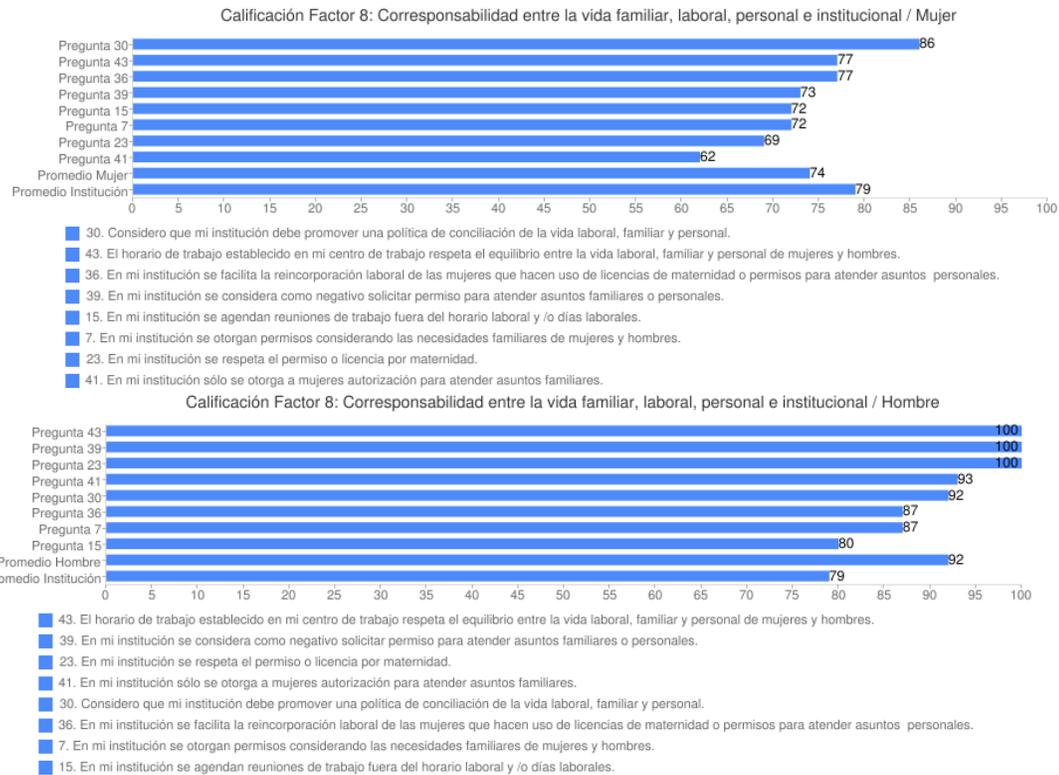
El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” es contrastante ya que las mujeres califican el factor por debajo de la media de la institución con un promedio de 63 puntos y los hombres lo califican por encima de la media de la institución, con 86 puntos. Destaca también que la pregunta 34. “En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.” fue calificada con 100 por los hombres y que las mujeres calificaron con sólo 33 puntos la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.”.

Factor 7. Capacitación y formación profesional



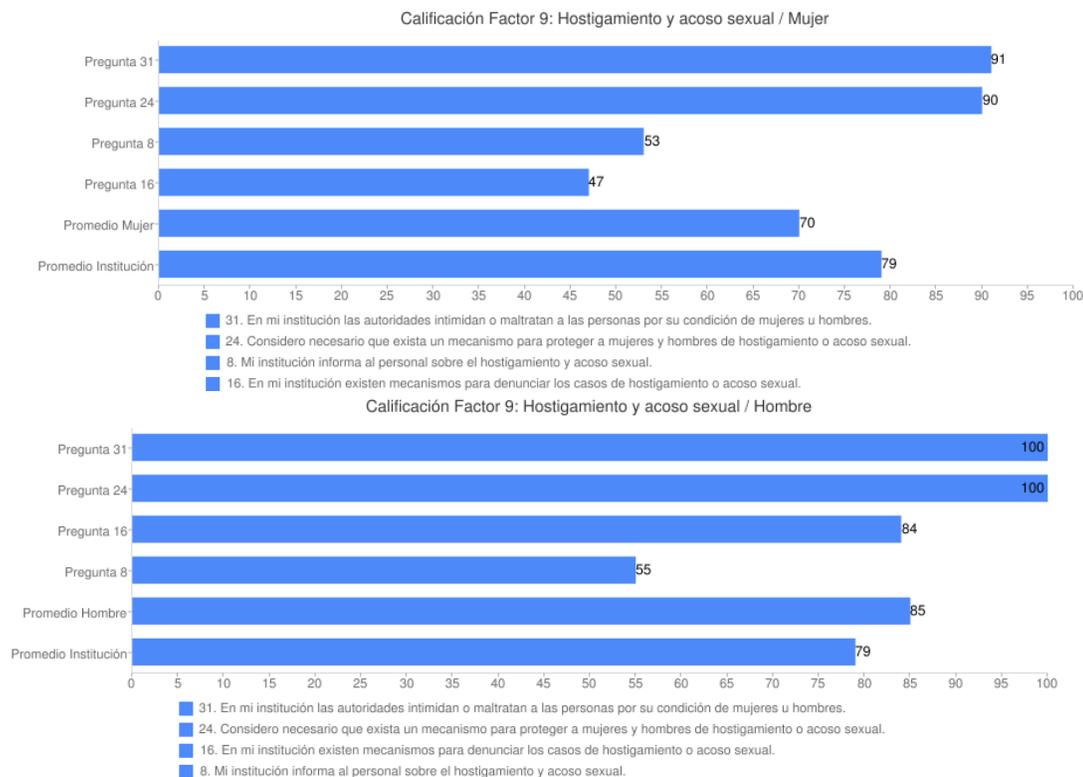
El factor 7. “Capacitación y formación profesional” tiene tres preguntas calificadas con 100 puntos por los hombres, estas son 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.”, 14. “En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.” y 6. “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.”. Por su parte las mujeres dan la mayor calificación a las preguntas 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” y 6. “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.” con 83 puntos y al mismo tiempo dan la menor calificación a la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” con sólo 48 puntos.

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



El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” muestra también tres preguntas, 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.”, 39. “En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.” y 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” con calificaciones de 100 por parte de los hombres. En el caso de las mujeres la calificación más alta fue para la pregunta 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” con 86 puntos y destaca la calificación de 62 puntos dada por las mujeres a la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.”.

Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” es un punto de mejora obvio debido a que las preguntas 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” y 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” son las de mayor calificación tanto en hombre como en las mujeres.

Capítulo 6

Resumen Diagnóstico

6.1. Datos Generales

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género reveló que en la Comisión Estatal de Derechos Humanos labora una proporción de 2 mujeres por cada hombre, de un total de 19 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que casi 1 de cada 3 servidores públicos es soltero, en una proporción de 5 mujeres por cada hombre. Otro 37 % es casado.

En cuanto al número de hijos se observó que ningún servidor público de sexo masculino señaló no tener ninguno, mientras que un 42 % constituido por mujeres sí lo aseguró. Adicionalmente hay un 32 % que tiene dos hijos, en igual proporción de hombres y mujeres.

Asimismo, más de la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta aseguraron fungir como jefes de familia, de los cuales hay dos hombres por cada 3 mujeres.

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta institución, la encuesta reveló que por lo menos 1 de cada 3 es una mujer entre los 21 y los 30 años.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en esta institución, las mujeres aventajan a los hombres en una relación de casi 2 a 1 con respecto a los hombres con nivel de licenciatura.

También pudimos observar en los resultados de la encuesta que más de 1 de cada 3 servidores públicos no se encuentra actualmente realizando ningún estudio en una proporción de 6 mujeres contra 1 hombre. Sin embargo, a nivel maestría hay el doble de mujeres que hombres y a nivel doctorado la relación es de 1 a 1.

Por otro lado, un 31 % de las y los servidores públicos de esta institución fueron capacitados más de 40 horas durante 2010, en igual proporción para hombres y mujeres. Sin embargo, otro porcentaje igual señaló no haber recibido nada.

Al cuestionarles sobre la cantidad de años laborando en el sector público, las y los servidores públicos con mayor antigüedad mencionaron tener entre 16 y 20 años, en igual proporción de hombres y mujeres. El mayor porcentaje lo tienen las y los servidores públicos con 2 años de antigüedad, quienes conforman el 31 %, en una proporción 5 veces mayor de mujeres.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de esta institución, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 37 %, 2 años de haber ingresado, de los cuales la cantidad de mujeres es 2.5 veces mayor.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actualmente en su institución, se observó que el 37 % son mujeres con puesto de secretarías. Además se encontró que los rangos más altos están ocupados mayoritariamente por hombres, 4 veces más que las mujeres.

En cuanto al número de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, se vio con claridad que casi la mitad de ellos ha laborado únicamente en un nivel desde su ingreso a esta institución, en una proporción de 3.5 mujeres por hombre.

6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género

La forma de ingreso más recurrente en esta institución es la contratación directa, ya que la encuesta reveló que así se incorporaron el 68 % de las y los servidores públicos, de los cuales la proporción de mujeres es de 2 por cada hombre.

La principal prestación otorgada por la institución es el servicio médico aunque las mujeres mencionan también la licencia por maternidad entre sus prestaciones.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que un 79 % de las y los servidores públicos sí la conocen, dos veces más mujeres que hombres.

Por otro lado, la encuesta también reveló que la gran mayoría de las y los servidores públicos que laboran en esta institución conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En cuanto al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, el resultado de la encuesta reveló que más de la mitad de las y los servidores públicos sí lo conocen, en igual medida de hombres y mujeres. Sin embargo, de los que mencionaron no conocerlo hay 6 veces más mujeres que hombres.

El análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que el 58 % de las y los servidores públicos no tiene conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo la proporción de casi 3 mujeres por hombre.

También se pudo observar que el 58 % de las y los servidores públicos de esta institución han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, de los cuales se conforma una proporción de casi 2 mujeres por hombre.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría de las y los servidores públicos señaló sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, 2.4 mujeres por cada hombre. Las y los servidores públicos que no comparten este interés son todos hombres.

Los principales beneficios que las y los servidores públicos obtuvieron de los cursos de capacitación fueron la mejora en el desempeño, la vida persona y la atención al ciudadano.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 73 % de las y los servidores públicos manifestó no haber sufrido de tales, de los cuales un 47 % son mujeres. Otro 21 % señaló si haber sido sujetos de acoso, siendo todas ellas mujeres.

Sin embargo, sólo un 2 % de las mujeres servidoras públicas víctimas de hostigamiento o acoso sexual mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la institución a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que ninguna de las víctimas se sintió conforme.

6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1. Diagnóstico Global

La calificación global de la institución es de 79 en la cual las mujeres calificaron más bajo a la institución, con 72 puntos y los hombres la calificaron más alta con 87 puntos.

El desglose de calificaciones por factor para la institución muestra que el factor 7. “Capacitación y formación profesional” es el favorecido por los hombres con una mayor calificación de 95 puntos mientras que las mujeres seleccionaron el factor 3. “Comunicación incluyente” como el más alto con 82 puntos. En ambos casos el factor más débilmente calificado para la institución, tanto por hombres y mujeres, es el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 60 puntos por las mujeres y 56 puntos por los hombres.

2. Factor 2. Clima laboral

El factor 2. “Clima laboral” tuvo promedios por encima de la media de la institución, indicando una fortaleza de la institución. Particularmente la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” que fue calificada por los hombres con 97 puntos y la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” que recibió 88 puntos por parte de las mujeres.

3. Factor 3. Comunicación incluyente

El factor 3. “Comunicación incluyente” es otro factor cuyo promedio está por encima de la media global, señalando otra fortaleza de la institución. Particularmente las preguntas 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” y 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” fueron las favorecidas por las y los servidores públicos con las más altas calificaciones del factor.

4. Factor 4. Selección de personal

El factor 4. “Selección de personal” muestra contrastes notorios entre los resultados de las mujeres y los de los hombres. De particular importancia es la pregunta 11. “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.” a la cual los hombres dieron una calificación de 100 puntos y las mujeres solamente dieron una calificación de 49 puntos.

5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” es calificado por hombres y mujeres muy por debajo de la media de la institución, destacando la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” la cual fue calificada por las mujeres con sólo 28 puntos. Este factor revela una oportunidad de mejora para la institución.

6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” hay grandes contrastes y posibles puntos de mejora. Los hombres califican la pregunta 34. “En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.” con 100 puntos mientras que las mujeres califican la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” con solamente 33 puntos.

7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

El factor 7. “Capacitación y formación profesional” destaca por las tres calificaciones máximas que asignan los hombres a las preguntas 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.”, 14. “En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.” y 6. “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.”. Por parte de las mujeres la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” recibió solamente 48 puntos revelando un posible punto de mejora para la institución.

8. Factor 8. Corresponsabilidad entra la vida familiar, laboral, personal e institucional

En el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” nuevamente hay calificaciones de 100 puntos por parte de los hombres a las preguntas 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.”, 39. “En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.” y 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.”. Destaca la calificación dada por las mujeres a la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” que solamente recibió 62 puntos.

9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” puede ser parte de las líneas de acción de la institución ya que tanto hombres como mujeres calificaron con los mayores valores las preguntas 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” y 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.”.

Bibliografía

- [1] Instituto Nacional de las Mujeres. *Programa de Cultura Institucional*. México, INMUJERES, 2009.