

Diagnóstico de Cultura Institucional
Gobierno Estatal de Tabasco

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 del Gobierno Estatal de Tabasco.

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 del Gobierno Estatal de Tabasco, 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 Gobierno Estatal de Tabasco.

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 del Gobierno Estatal de Tabasco.

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 del Gobierno Estatal de Tabasco, 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 del Gobierno Estatal de Tabasco 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 del Gobierno Estatal de Tabasco.

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 el Gobierno Estatal de Tabasco con los siguientes características:

1. *Censal*. Se buscó la participación del mayor número posible de servidoras y servidores públicos del Gobierno Estatal de Tabasco.
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 %

Para el análisis estatal, se consideraron todas las instituciones que superaron el nivel mínimo de encuestas requeridas para tener un ejercicio confiable.

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:

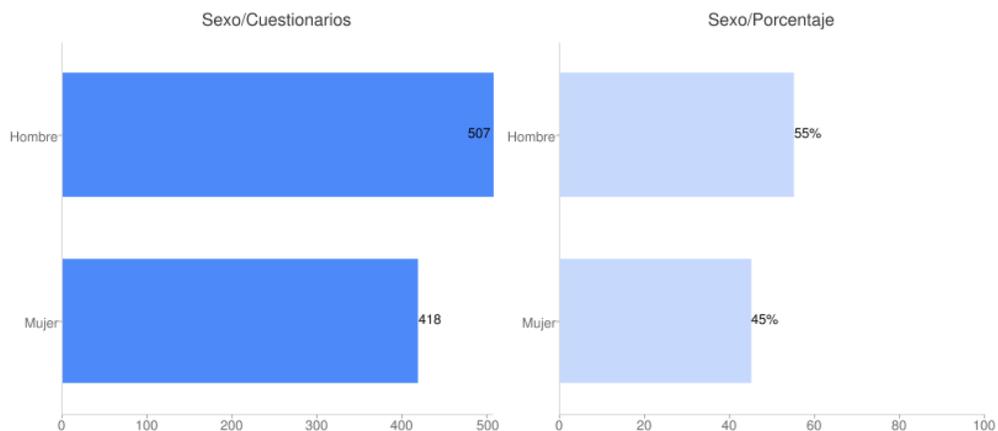
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Para el análisis estatal no se considera esta pregunta, ya que por cada institución hubo una respuesta distinta y las respuestas no son aditivas.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

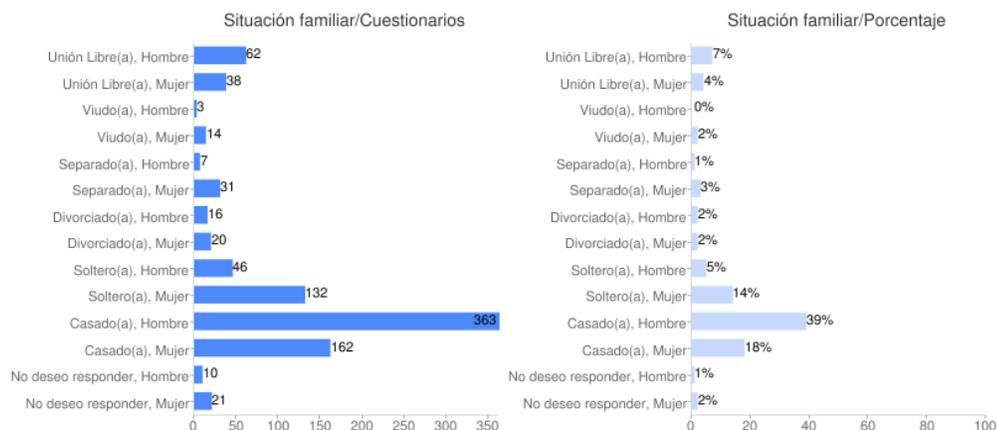
Para el análisis estatal no se considera esta pregunta, ya que por cada institución hubo una respuesta distinta y las respuestas no son aditivas.

3. ¿El entrevistado es?



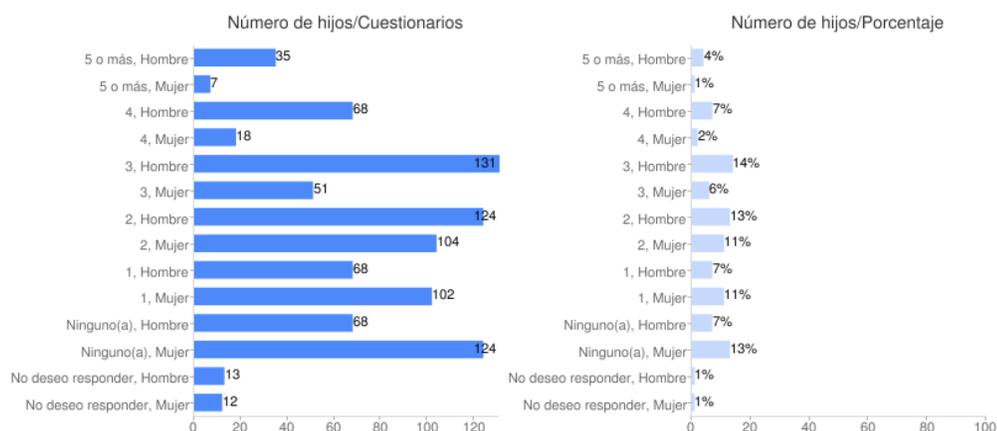
Se observa que las y los servidores públicos que contestaron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género en el Gobierno Estatal de Tabasco fueron en total 925, 10 % más hombres que mujeres.

4. ¿Su situación familiar es?



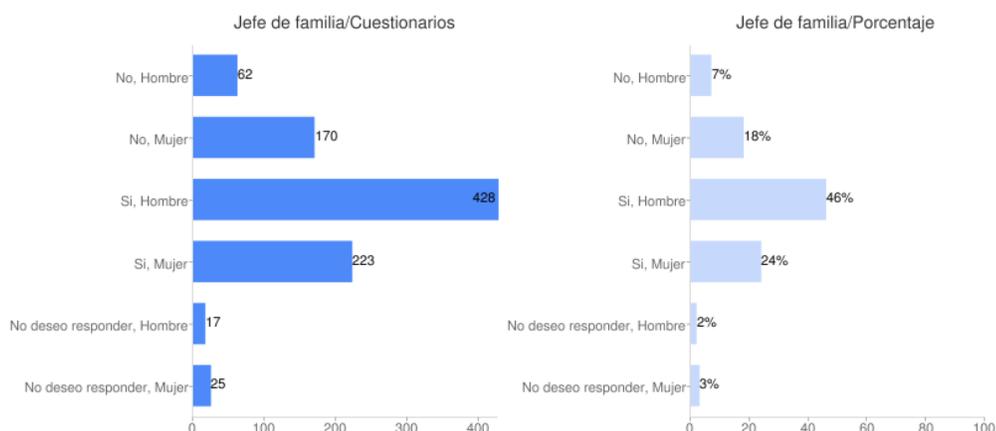
La encuesta dio como resultado, en cuanto a la situación familiar de las y los servidores públicos del Gobierno Estatal, que el 57% de ellos es casado, en una proporción de más del doble de hombres que de mujeres. Los solteros, sin embargo, son en mayor medida mujeres.

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



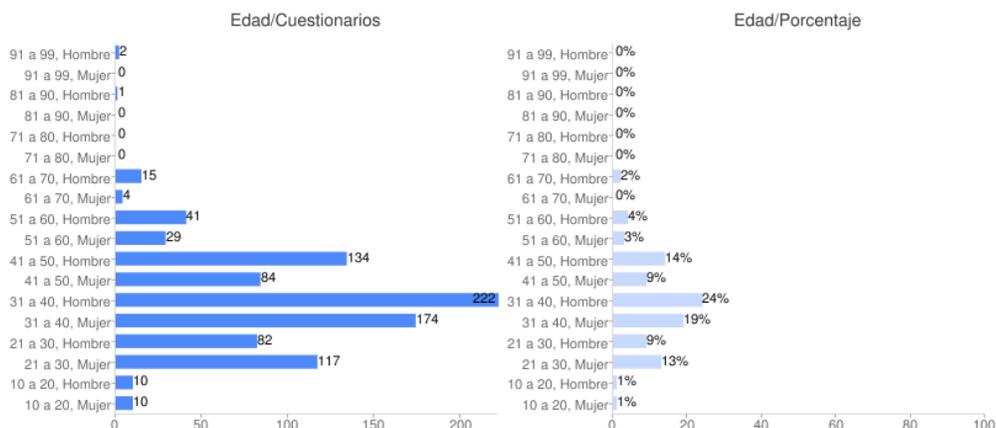
Se observa que 1 de cada 5 las y los servidores públicos encuestados señaló no tener hijos. El 78% de ellos, sin embargo, mencionó tener al menos uno, constituyendo el porcentaje más alto los que tienen dos hijos.

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



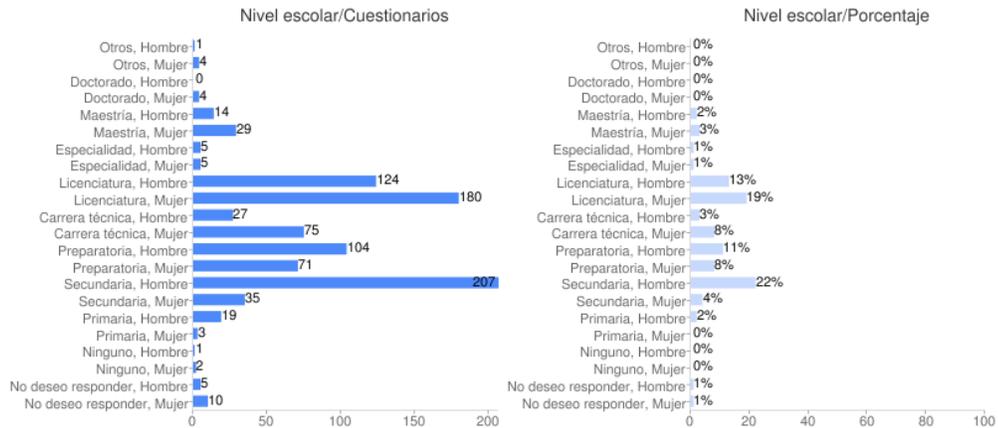
Se observa que, de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, un 70 % mencionó ser jefe de familia, casi el doble de hombres que de mujeres.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



Se observa en la gráfica que el 43 % de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta declararon tener entre 31 y 40 años de edad, siendo un poco más de hombres que de mujeres. Por otro lado, hay casi la misma cantidad de personas entre 41 y 50 años de edad y entre 21 y 30 años.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



En la encuesta se puede observar que 1 de cada 4 servidoras o servidores públicos estudió hasta el nivel secundaria, en una proporción 5 veces mayor de hombres que de mujeres, siendo éste el porcentaje más elevado. En segundo lugar se encuentra un 32% que señaló tener nivel licenciatura, de los cuales las mujeres sí aventajan a los hombres en un 6%.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



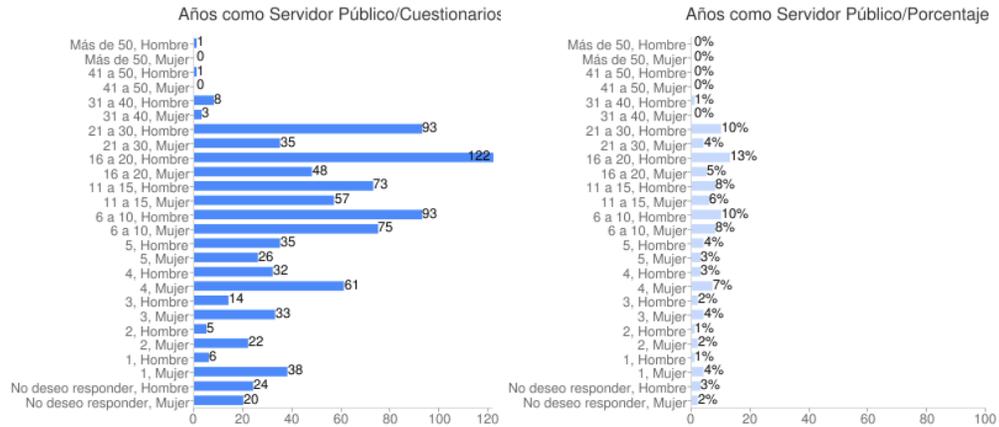
Se observa que la gran mayoría de las y los servidores públicos encuestados no se encuentra actualmente estudiando nada. El grado más alto de las personas que señalaron sí estar realizando algún estudio fue el de maestría, donde las mujeres aventajan a los hombres en 3 por 1.

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



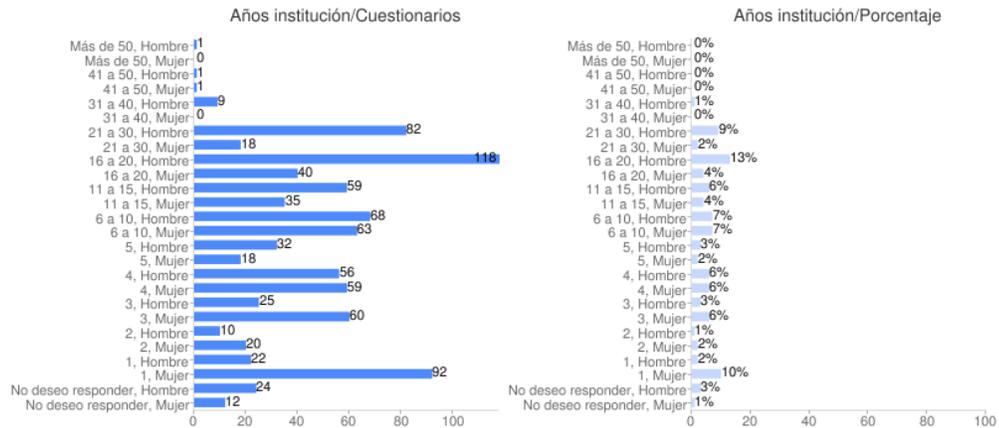
La encuesta revela que la mitad de las y los servidores públicos entrevistados declaró no haber recibido ninguna capacitación durante 2010.

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



Se observa que, de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, el 18 % tiene entre 16 y 20 años de laborar como servidores públicos. Otro porcentaje igual tiene entre 6 y 10 años laborando en dicho sector. El resto está dividido entre los demás rangos de antigüedades.

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



Se observa que el 17% de las y los servidores públicos encuestados mencionaron tener entre 16 y 20 años laborando en su actual institución, 4 veces más hombres que mujeres. Otro 14% tiene entre 6 y 10 años de pertenecer a ella en igual proporción para hombres y mujeres.

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



Se puede observar que el 43% de las y los encuestados no deseó responder al reactivo, y que el porcentaje de jefes de departamento (18%) está conformado por casi el mismo número de hombres y de mujeres. Otro porcentaje alto se constituye de personas que ocupan puestos secretariales, en mayor medida para las mujeres.

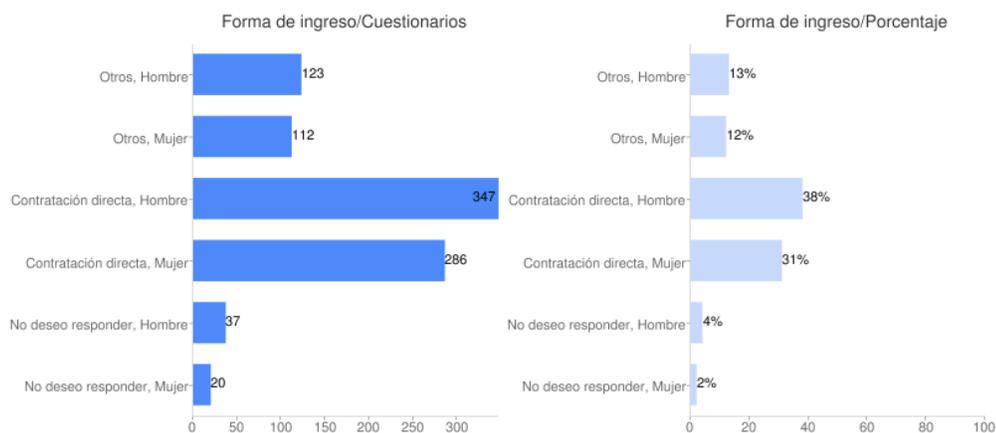
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución



Se observa en este reactivo que cerca de 2 de cada 3 las y los servidores públicos encuestados sólo se ha desempeñado en el mismo nivel de puesto desde su ingreso a su institución.

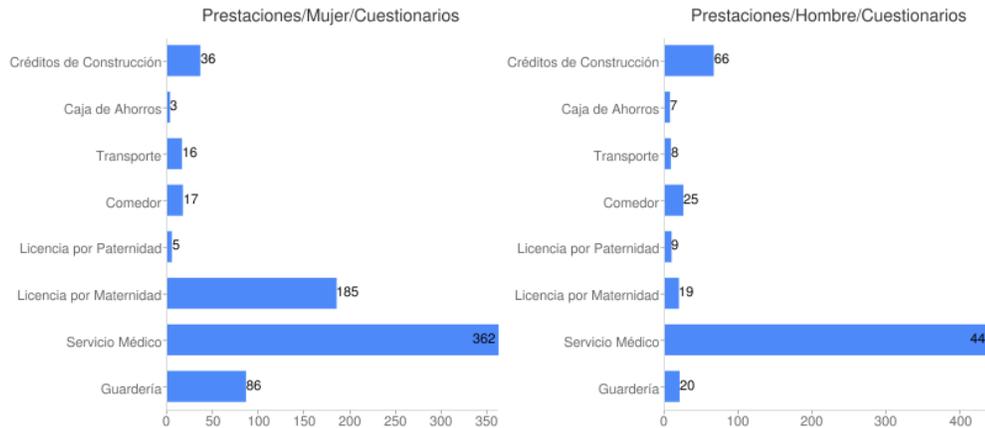
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



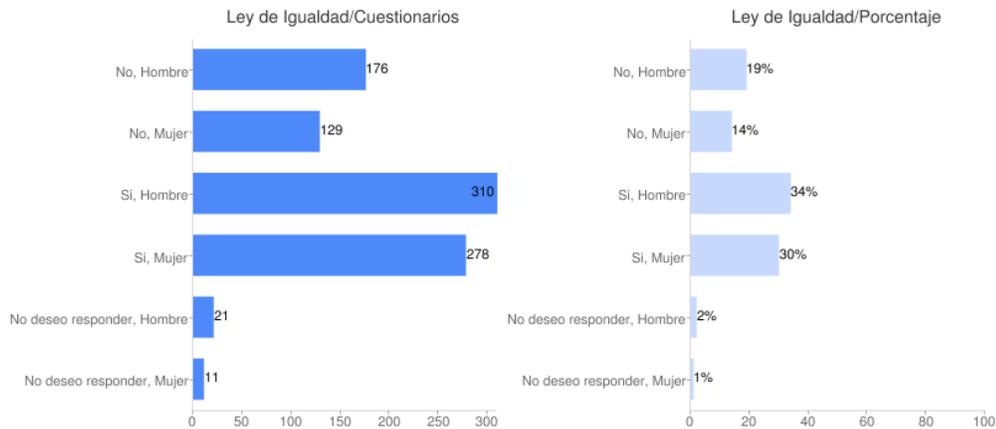
Se observa en la respuesta al reactivo que la contratación directa es el mecanismo más común para ingresar al Gobierno Estatal, incorporándose de este modo cerca del 70 % de las y los servidores públicos, casi en igual número de mujeres y hombres.

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



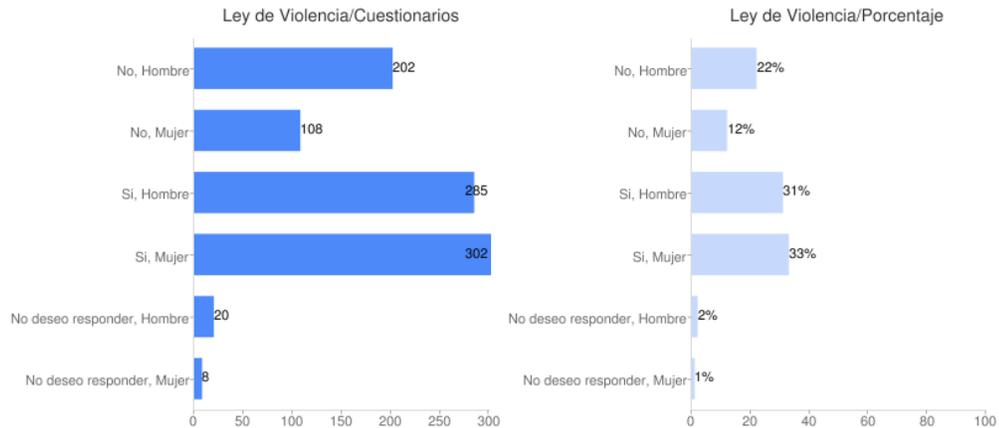
Se observa que en el Gobierno Estatal se otorgan todo tipo de prestaciones mencionadas en la encuesta, siendo las más común las de servicio médico, licencia por maternidad y guardería, en el caso de las mujeres; y servicio médico y créditos de construcción, en el caso de los hombres.

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



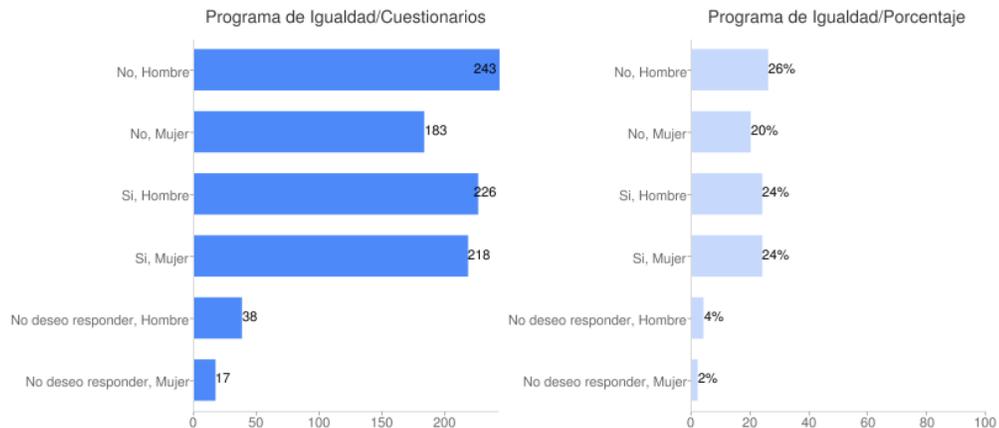
Se observa que el 64% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en proporciones similares de hombres y mujeres.

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



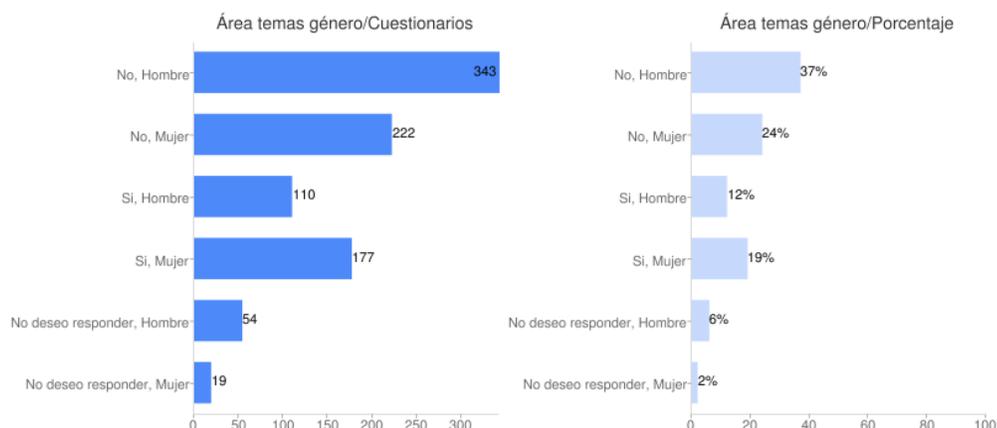
Se observa que casi 2 de cada 3 las y los servidores públicos encuestados sí conocen la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, casi el mismo número de mujeres y hombres.

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



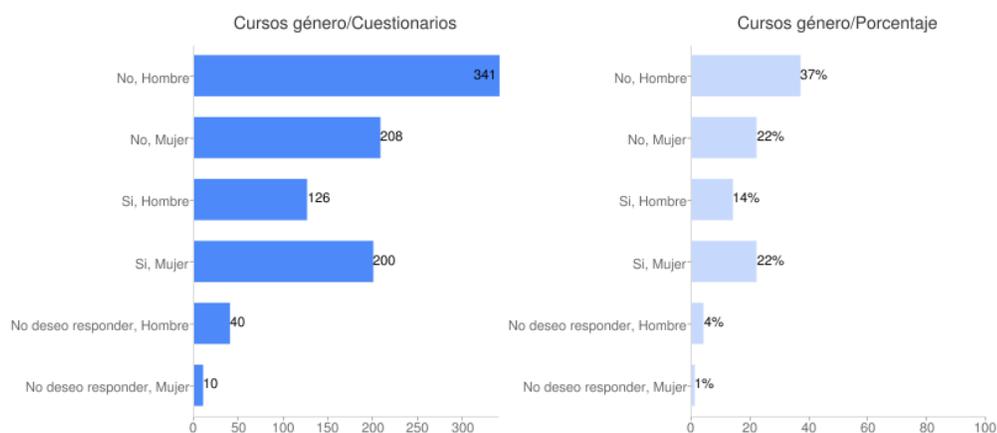
Se puede observar que cerca de la mitad de las y los servidores públicos encuestados, es decir, el 48 %, sí conocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, en igual medida de hombres y mujeres.

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



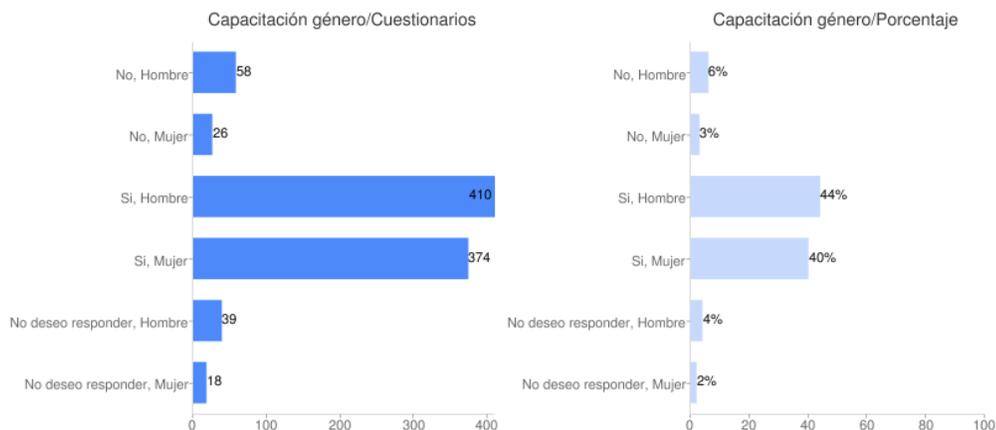
Se observa que el 61 % de las y los servidores públicos encuestados no tienen conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, en mayor proporción de hombres que de mujeres. Sólo un 31 % señaló conocerla.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



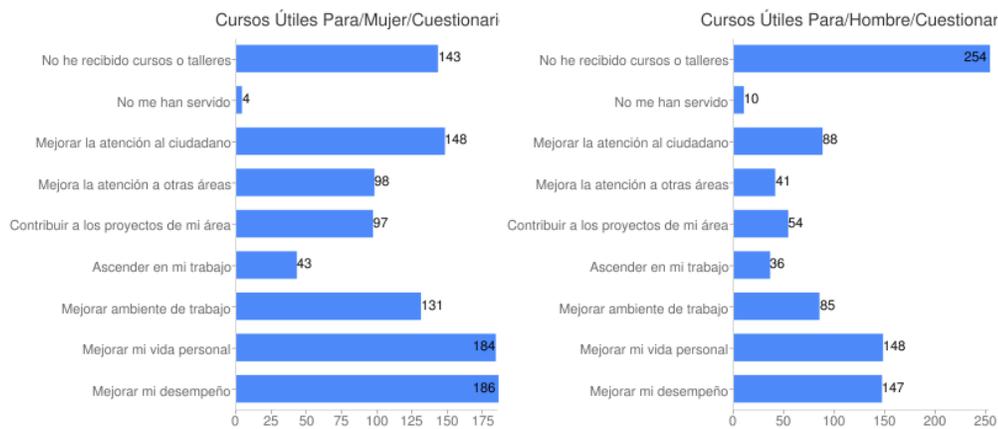
Se observa que el 59% de las servidoras y servidores públicos mencionó no haber recibido ningún curso o taller sobre perspectiva de género, siendo éstos 15% más hombres que mujeres.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



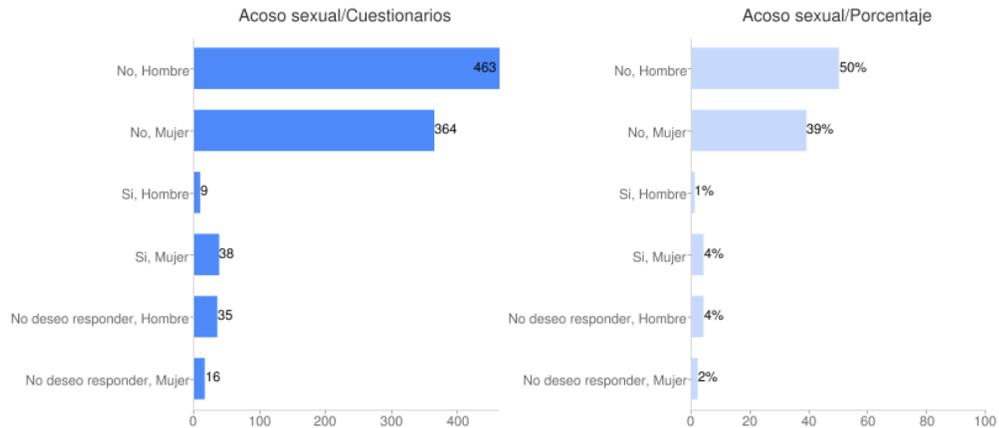
Se observa que la gran mayoría, conformada tanto por hombres como por mujeres, señaló sí estar interesados en capacitarse en perspectiva de género.

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



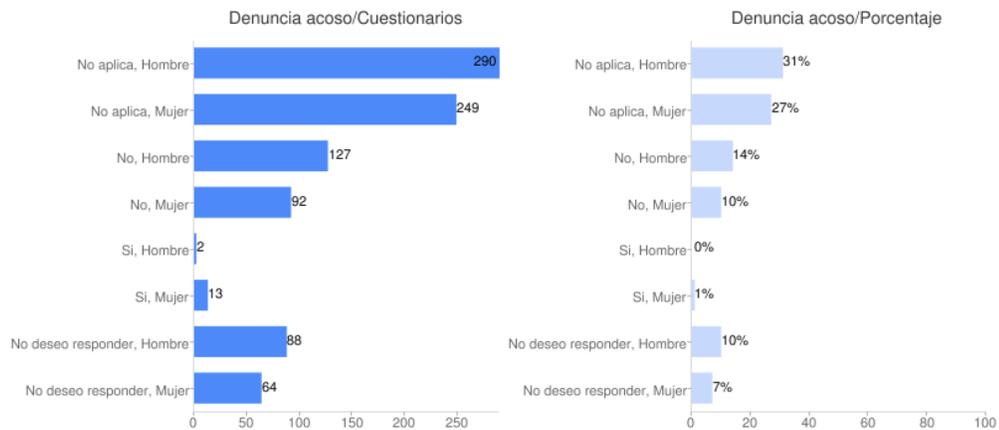
Se observa que las y los servidores públicos que laboran en el Gobierno Estatal de Tabasco consideran, sobre todo, en el caso tanto de las mujeres como de los hombres, que los cursos y talleres sobre perspectiva de género les han servido principalmente para mejorar su desempeño, su vida personal, y la atención al ciudadano.

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



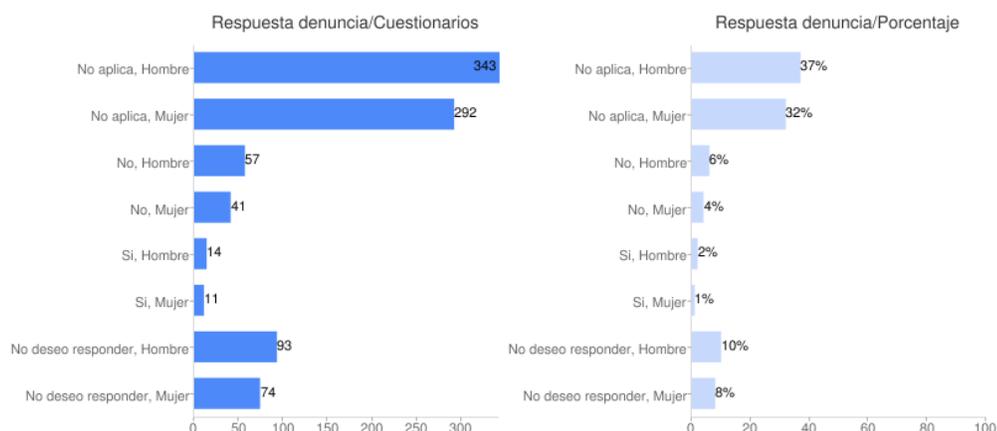
Se observa que el 89% de las y los servidores públicos encuestados declaró no haber sido sujetos de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. Del 5% que afirmó lo contrario hay 4 veces más mujeres que hombres.

11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes



Este reactivo está supeditado al anterior. Se observa que sólo el 1%, conformado por mujeres únicamente, han denunciado sus casos de hostigamiento y acoso sexual ante las autoridades y mediante los mecanismos competentes.

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



Se observa que, a pesar de que sólo el 1% señaló haber denunciado sus casos de hostigamiento o acoso sexual, el 3% señaló sentirse conforme con la respuesta dada por su institución a su denuncia.

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

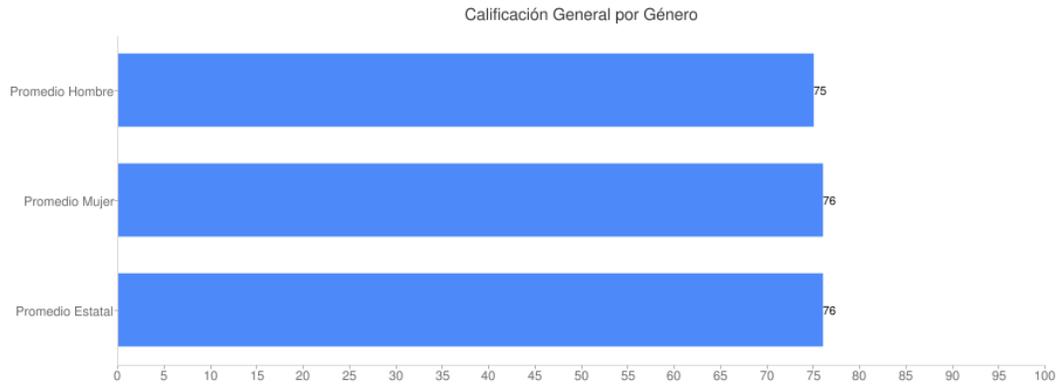
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

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.

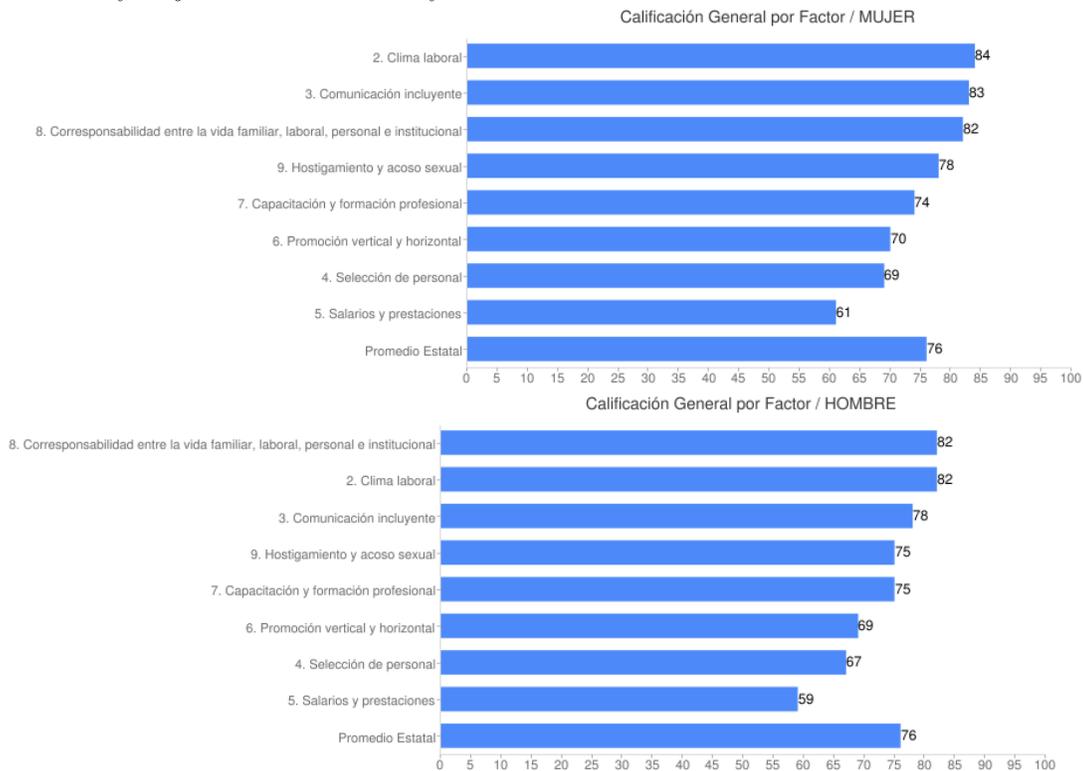
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

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

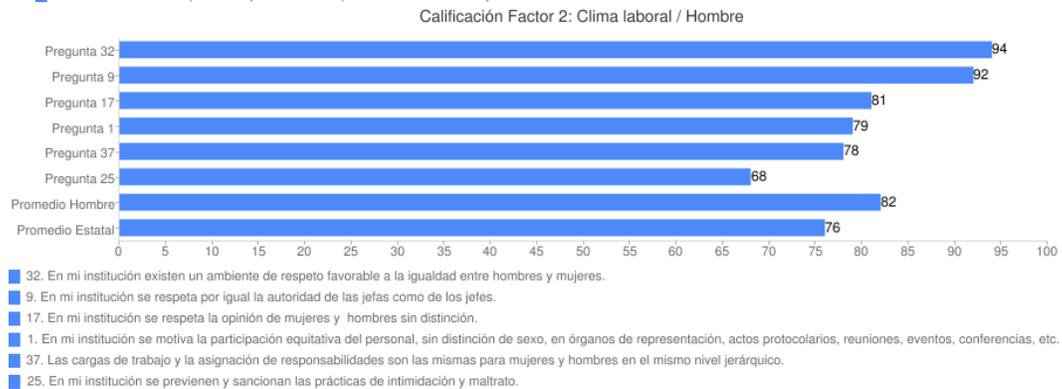


La calificación global para el Gobierno Estatal es de 76 puntos sobre una escala de 100. Hombres y mujeres la calificaron muy similar.



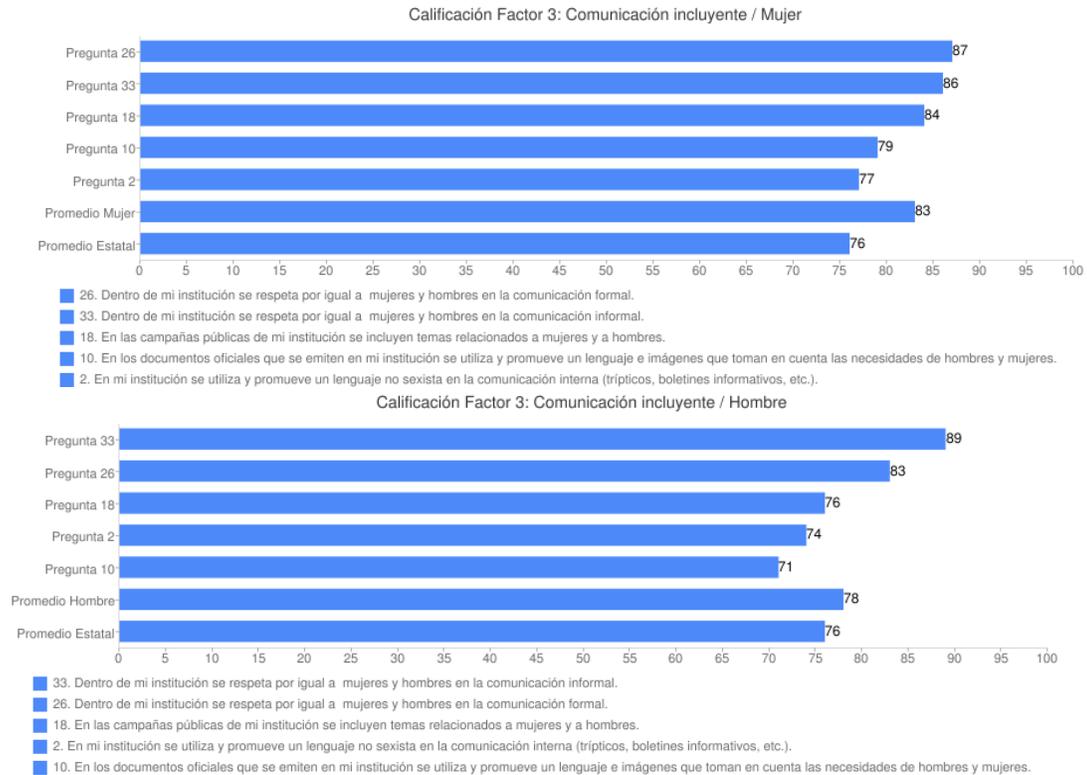
Analizando los factores de la encuesta por género notamos que las mujeres dieron la más alta calificación al factor 2. “Clima laboral” y la más baja calificación al factor 5. “Salarios y prestaciones” con sólo 61 puntos. En el caso de los hombres la más alta calificación se otorgó a los factores 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” y 2. “Clima laboral”, mientras que las más baja también fue para el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 59 puntos.

Factor 2. Clima laboral



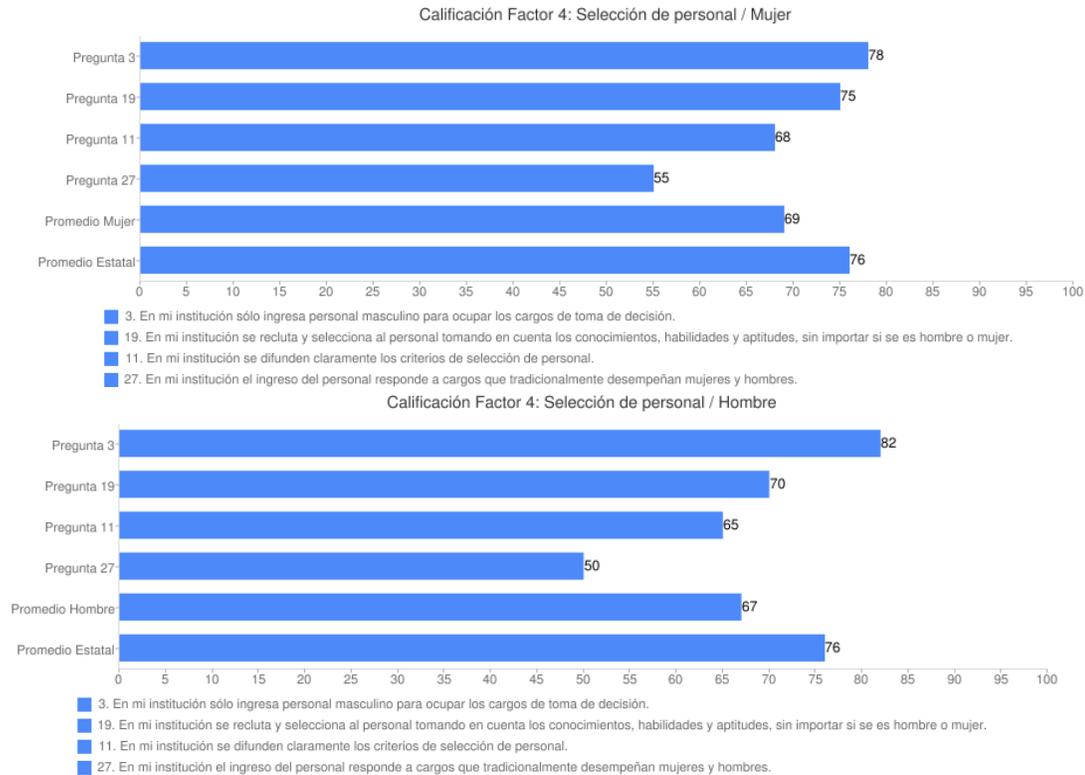
El factor 2. “Clima laboral” muestra una debilidad del Gobierno Estatal en la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.”, ya que fue calificada por debajo del promedio estatal tanto por los hombres, como por las mujeres con 68 y 75 puntos respectivamente. Por otro lado, la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” fue la mejor calificada, tanto por hombres, como por mujeres.

Factor 3. Comunicación incluyente



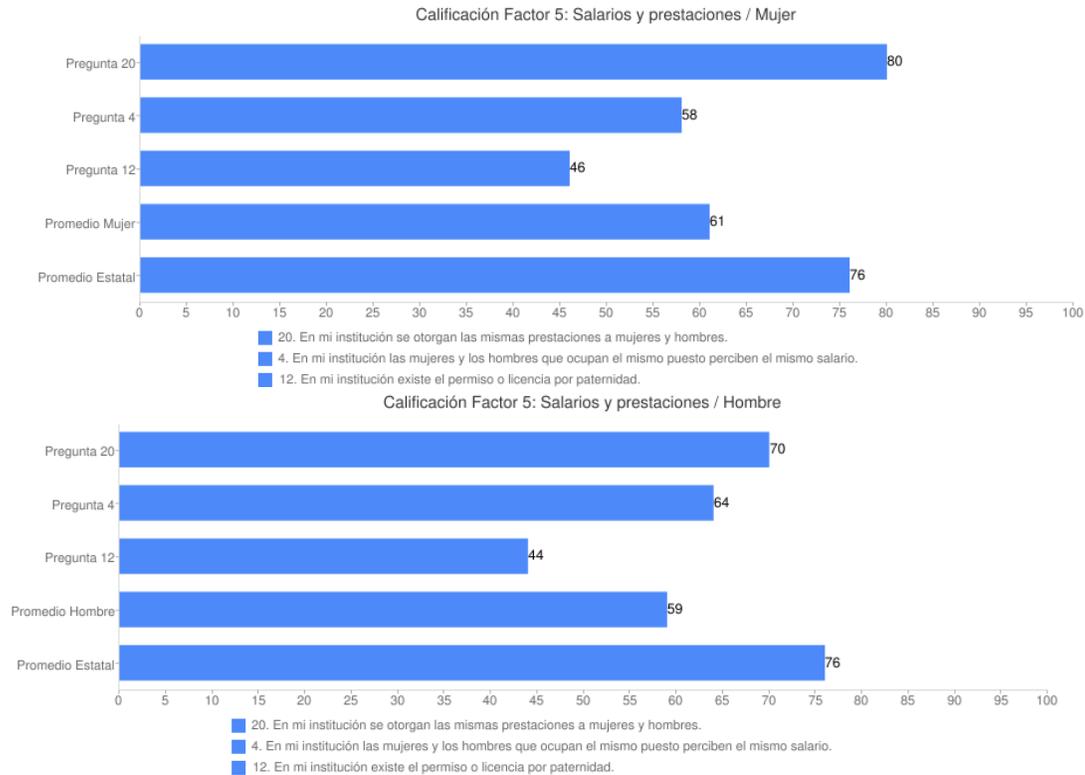
Para las mujeres encuestadas, ninguno de los reactivos quedó por debajo del promedio estatal en este factor 3. “Comunicación incluyente”, mientras que los hombres calificaron bajo las preguntas 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” y 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.”. Las calificaciones más altas, en ambos casos, se otorgaron a las preguntas 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” y 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.”.

Factor 4. Selección de personal



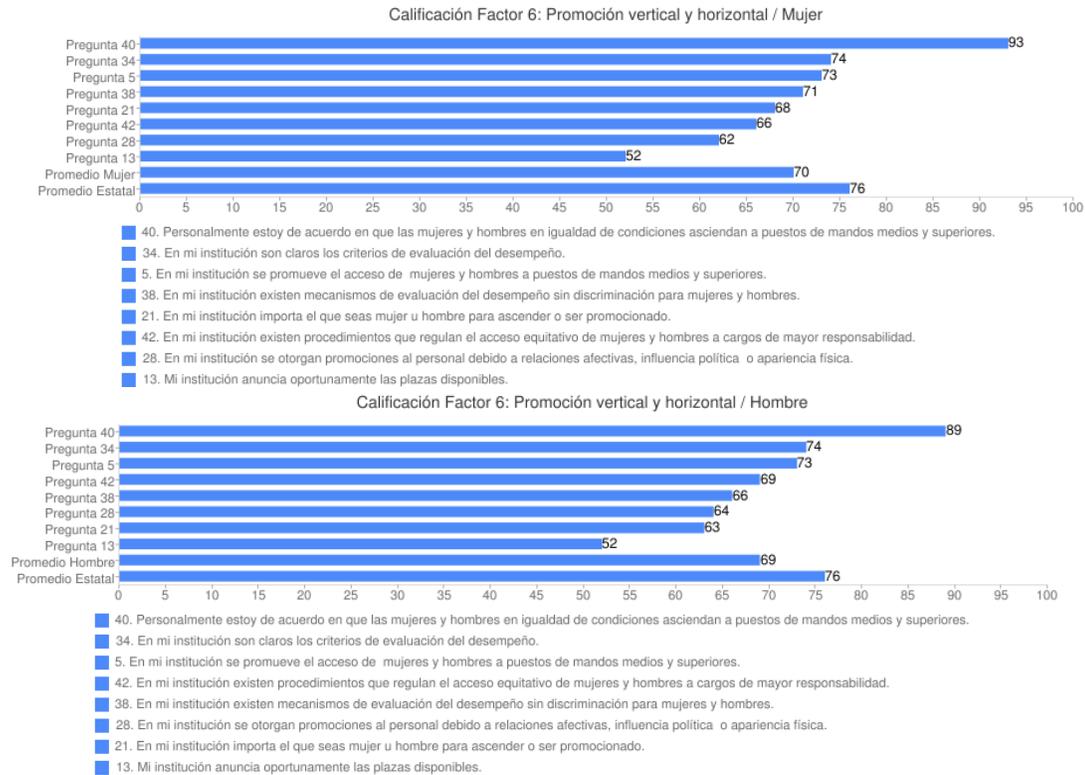
El factor 4. “Selección de personal” revela que las calificaciones otorgadas por las mujeres encuestadas están todas por debajo de la media estatal. En particular, la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” recibió la más baja calificación con 55 puntos por parte de las mujeres, y 50 por parte de los hombres. Estos últimos, por otro lado, sólo otorgaron una calificación por encima del promedio que fue para la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.”.

Factor 5. Salarios y prestaciones



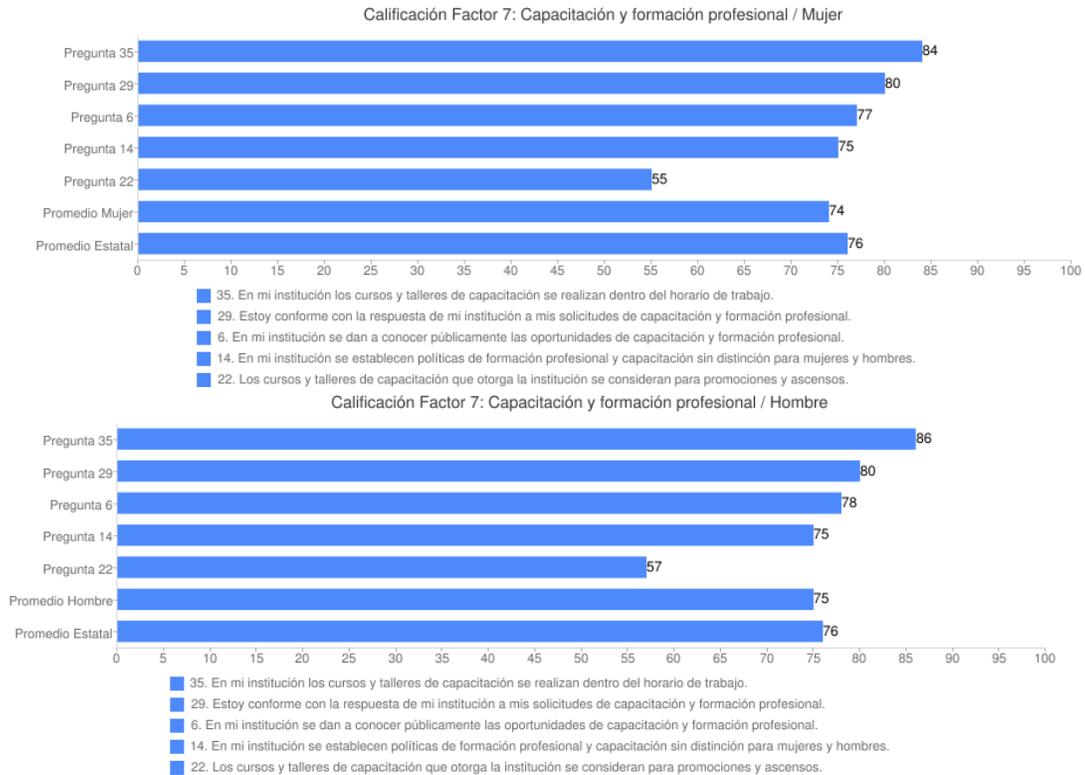
En el caso del factor 5. “Salarios y prestaciones” todas las respuestas de los hombres están por debajo de la media estatal, con el particular caso de la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.”, la cual es la peor calificada por los hombres con sólo 44 puntos. Las mujeres, aunque también calificaron bajo la mayoría de los reactivos, sí otorgaron un puntaje de 80 a la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.”.

Factor 6. Promoción vertical y horizontal



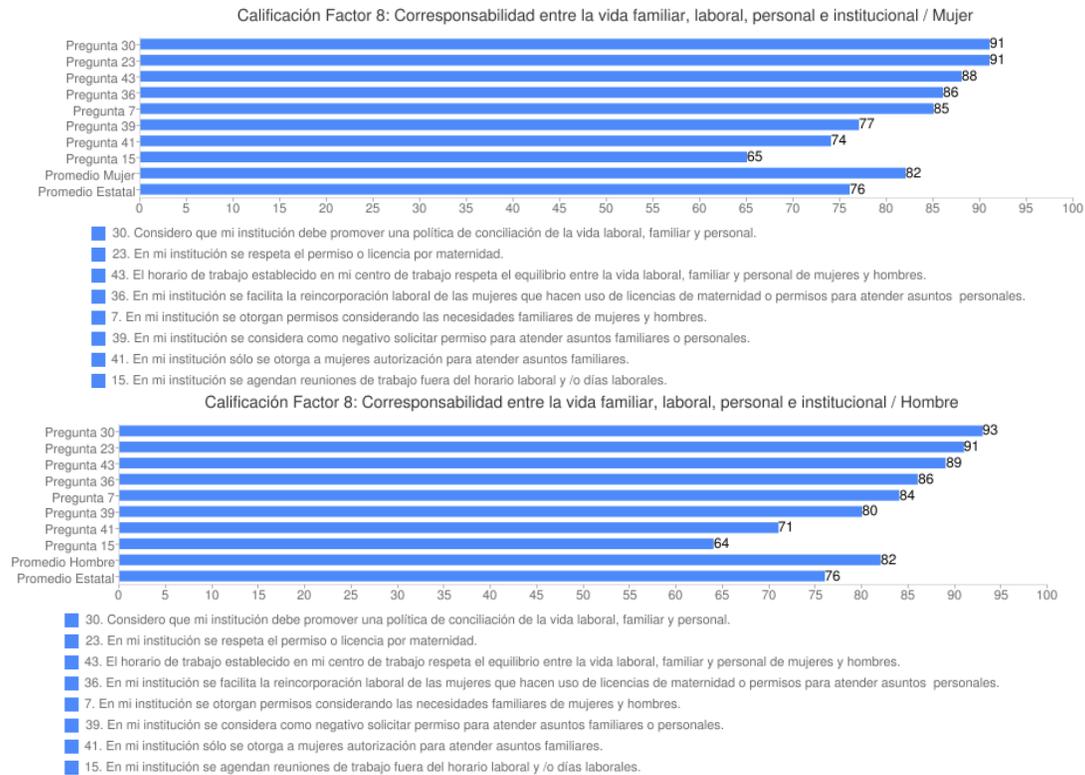
El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” muestra amplios contrastes entre las preguntas con mayor calificación y las de menor calificación. En ambos géneros, la de mayor calificación es la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.”, y la peor calificada fue la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.”.

Factor 7. Capacitación y formación profesional



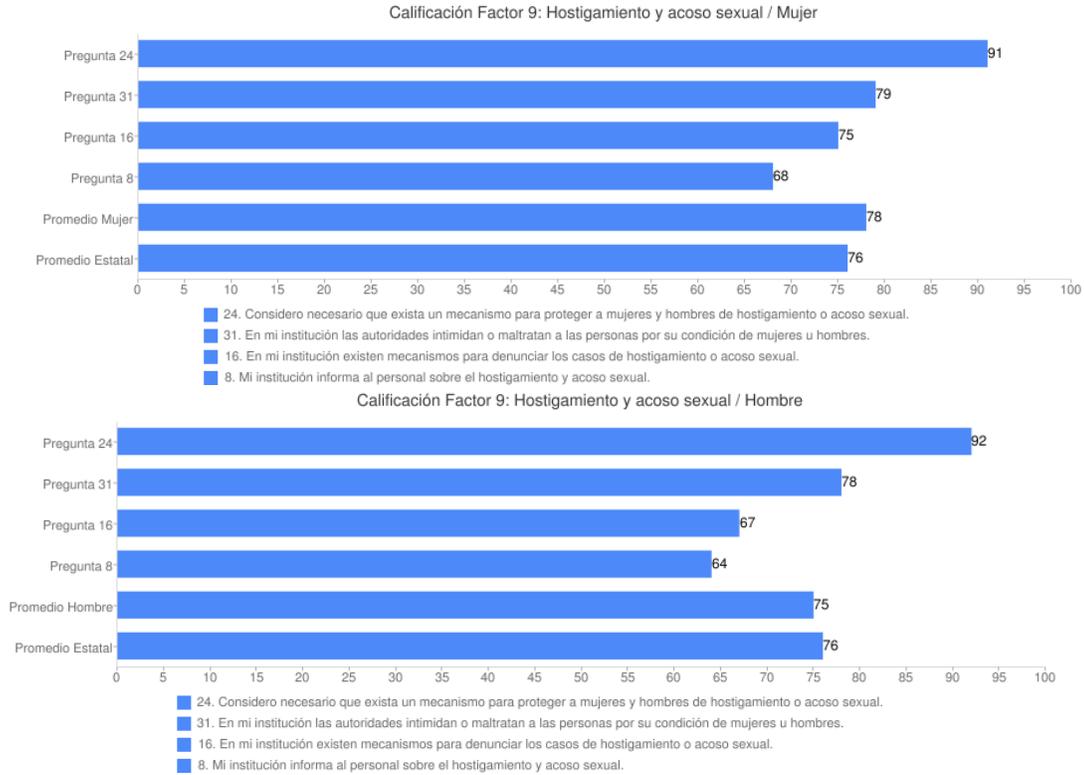
El factor 7. “Capacitación y formación profesional” muestra la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” como la de menor calificación tanto para hombres como para mujeres con 57 y 55 puntos respectivamente. De la misma manera, la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” resultó la mejor calificada con 86 y 84 puntos.

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



El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” señala a las preguntas 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” y 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” como las de mejor calificación por parte de las mujeres, con 91 cada una, y la primera de ellas también por parte de los hombres, con 93 puntos. En el extremo opuesto, tanto mujeres como hombres califican por debajo de la media estatal las preguntas 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” y 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.”.

Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



En el factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” nuevamente coinciden los hombres y las mujeres al otorgarles a la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” la calificación más alta, mientras que le dieron a los reactivos 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” y 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” las menores calificaciones, dejándolas, incluso, por debajo de la media estatal.

Capítulo 6

Resumen Diagnóstico

6.1. Datos Generales

En lo referente al sexo de las y los servidores públicos que respondieron al cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en el Gobierno Estatal, se observó que el 55 % son hombres y el 45 % son mujeres.

La situación familiar de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta dio como resultado que más de la mitad (57 %) es casado, de los cuales hay más hombres que mujeres en una proporción de más del doble. Las mujeres solteras, en cambio, casi triplican la cantidad de los hombres en ese estado.

En cuanto al número de hijos de las y los servidores públicos se observa que el 20 % declaró no tener ninguno, mientras que el 78 % señaló tener al menos 1, de los cuales el porcentaje más alto se conforma con aquéllos que tienen dos hijos.

En el rubro concerniente al porcentaje de servidores y servidoras públicas que son jefes de familia, la encuesta reveló que el 70 % de ellos lo son, en una proporción cercana a 2 hombres por cada mujer.

En lo referente a la edad de las y los servidores públicos que respondieron al cuestionario, la encuesta reveló que el 43 % tiene entre 31 y 40 años de edad, mientras que otro 23 % tiene entre 41 y 50, y un 22 % entre 21 y 30 años.

Por otro lado, en lo concerniente al grado de estudios alcanzado por las y los servidores públicos, la encuesta reveló que el 26 % de ellos cuenta sólo con estudios de secundaria, en una proporción de más de 5 hombres por cada mujer. En segundo lugar se encuentra casi la tercera parte de personas que señaló contar con una licenciatura, de los cuales las mujeres sí aventajan a los hombres en un 6 %.

La gran mayoría de las y los servidores públicos encuestados no se encuentra actualmente estudiando nada, siendo el porcentaje respectivo el 77 %. El grado más alto alcanzado por aquéllos que sí realizan algún estudio es el de maestría, conformado por 4 veces más mujeres que hombres.

El análisis de la encuesta reveló que la mitad de las y los servidores públicos declaró no haber recibido algún tipo de capacitación durante 2010.

La encuesta reveló también que, de las y los servidores públicos que respondieron al cuestionario, el 18 % lo conforman personas con una antigüedad entre 16 y 20 años en el sector público, y otro porcentaje igual lo constituyen personas que han laborado allí entre 6 y 10 años. El resto está dividido entre los demás rangos de antigüedades.

El análisis reveló, en el rubro de antigüedad en su actual institución, que el porcentaje

más alto, el 17 %, se conforma de personas que han laborado entre 16 y 20 años en ella, siendo 4 veces más hombres que mujeres. Otro 14 % tiene entre 6 y 10 años de antigüedad en ella, en igual proporción para hombres y mujeres.

En el rubro de los niveles de puesto se puede observar que un gran porcentaje (43 %) de los encuestados no quiso proporcionar ese tipo de información. El porcentaje más alto (18 %) se conforma de jefes de departamento en casi igual medida de hombres y mujeres. Otro porcentaje alto se conforma de personas que ocupan puestos secretariales, en mayor medida para las mujeres.

En lo que concierne al número de niveles de puesto ocupados por las y los servidores públicos, se pudo observar que una gran mayoría (63 %) han ocupado el mismo nivel de puesto desde su ingreso a su institución.

6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género

En cuanto a las modalidades de ingreso a el Gobierno Estatal, es evidente que la contratación directa es la más recurrente, ya que de ese modo ingresaron cerca del 70 % de las y los servidores públicos, casi en igual medida de hombres y mujeres.

El resultado de la encuesta reveló que, en lo referente a las prestaciones otorgadas a las y los servidores públicos en el Gobierno Estatal, las mujeres mencionaron principalmente las de servicio médico, licencia por maternidad y guardería; mientras que los hombres señalaron tener, además de la primera, créditos de construcción.

La encuesta reveló, además, que el 64 % de las y los servidores públicos que respondieron a la encuesta tiene conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, porcentaje conformado por cantidades similares de hombres y mujeres.

En cuanto a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la encuesta mostró que cerca de 2 de cada 3 las y los servidores públicos sí tienen conocimiento de ella, en proporciones similares de hombres y mujeres.

En lo referente al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, la encuesta mostró que casi la mitad de las y los servidores públicos sí tienen conocimiento de él, en proporciones iguales para hombres y mujeres.

Asimismo, sólo el 31 % de las y los servidores públicos encuestados declaró tener conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género. Del 61 % que mencionó lo contrario hay más hombres que mujeres.

Por otro lado, un 59 % de las y los servidores públicos mencionó no haber recibido ningún curso o taller sobre perspectiva de género, en mayor proporción de hombres que de mujeres.

La encuesta revela, además, que la gran mayoría tanto de hombres como de mujeres, sí esta interesada en recibir capacitación al respecto de la perspectiva de género.

Asimismo, las y los servidores públicos encuestados consideran que los cursos y talleres sobre perspectiva de género les han servido, principalmente, para mejorar su desempeño, su vida personal y la atención al ciudadano.

En el rubro de acoso sexual, el 89 % de las y los servidores públicos mencionó no haber sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. Un 5 %, conformado por 4 veces más mujeres que hombres, sin embargo, afirmó sí haber sufrido de tales problemas.

No obstante lo anterior, sólo el 1 % de las mujeres que respondieron al cuestionario reveló haber denunciado sus casos de acoso u hostigamiento ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes.

La encuesta reveló que el 3 % de los encuestados quedó conforme con la respuesta dada a

sus denuncias por parte de las autoridades correspondientes, aunque anteriormente sólo el 1 % mencionó haber realizado dichas denuncias.

6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1. Diagnóstico Global

La calificación otorgada por los encuestados al Gobierno Estatal es de 76 puntos sobre una escala de 100.

Para la calificación global dividida por género, las mujeres calificaron con 84 puntos al factor 2. “Clima laboral”, mientras que los hombres dieron el más alto lugar a los factores 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” y 2. “Clima laboral”, con 82 puntos a cada uno. Las calificaciones más bajas, en ambos casos, fueron otorgadas al factor 5. “Salarios y prestaciones”.

2. Factor 2. Clima laboral

El factor 2. “Clima laboral” señala la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” como un punto de mejora para el Gobierno Estatal, ya que tanto hombres como mujeres la calificaron como la más baja del factor. Por el contrario, la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” es la de mayor calificación por parte de ambos sexos.

3. Factor 3. Comunicación incluyente

El factor 3. “Comunicación incluyente” muestra las preguntas 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” y 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” como las mejor calificadas, tanto por las mujeres como por los hombres. El reactivo con la calificación más baja, en el caso de las mujeres, fue para la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).”, aunque sin bajar del promedio estatal; y para los hombres fue la pregunta 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.” con sólo 71 puntos.

4. Factor 4. Selección de personal

Para el factor 4. “Selección de personal”, todas las calificaciones de las mujeres están por debajo de la media del Gobierno Estatal, con la más baja siendo la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.”. En el caso de los hombres también fue éste el reactivo peor calificado, mientras que la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” recibió el mayor puntaje con 82.

5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” muestra que los encuestados de sexo masculino calificaron todos los reactivos por debajo de la media del Gobierno Estatal, con la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” siendo la

de menor calificación con solamente 44 puntos. En el caso de las mujeres, esta última pregunta también fue la peor calificada, sin embargo, la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.” sí recibió calificaciones por encima de la media.

6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” muestra amplios contrastes entre la menor y la mayor calificación asignada por los encuestados. En el caso de los mayores puntajes, tanto hombres y mujeres colocan la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.” en lo alto de la lista con 89 y 93 puntos respectivamente. En lo que se refiere a los menores puntajes, en ambos casos coinciden con la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.”, con 52 puntos.

7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

El factor 7. “Capacitación y formación profesional” revela que la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” es considerada por hombres y mujeres como la de menor calificación, y la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” como la mejor calificada.

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

Las y los servidores públicos colocan a la pregunta 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” como la de mejor calificación del factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” por parte de hombres y mujeres, otorgando, estas últimas, también la misma cantidad de puntos a la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.”. En el extremo opuesto se encuentran las preguntas 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” y 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” por debajo de la media estatal.

9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” revela que nuevamente, tanto hombres como mujeres, dieron la mayor calificación a la misma pregunta, que es 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.”; mientras que le otorgaron los menores puntajes a las preguntas 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” y 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.”.

Bibliografía

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