

Diagnóstico de Cultura Institucional
Instituto Estatal de las Mujeres

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	4
3.3. Factores y Reactivos del Cuestionario	4
3.4. Método de Evaluación Diagnóstica	5
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 Instituto Estatal de las Mujeres.

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.
6. Obtuvo la calificación o índice para cada uno de los reactivos de la encuesta.
7. 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

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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 22 encuestas para que el ejercicio cuente con un 75 % de confiabilidad y un 10 % de error muestral. Al registrarse 55 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Instituto Estatal de las Mujeres	60	22	55

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:

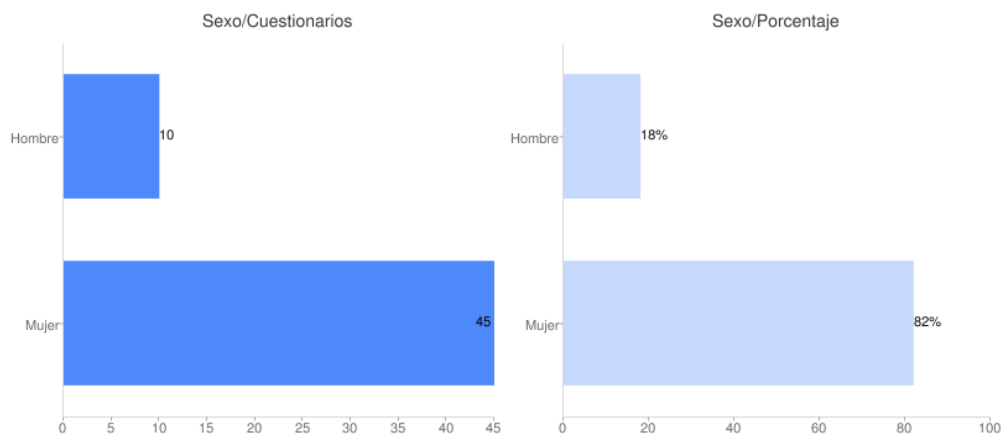
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Política y Gobierno.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

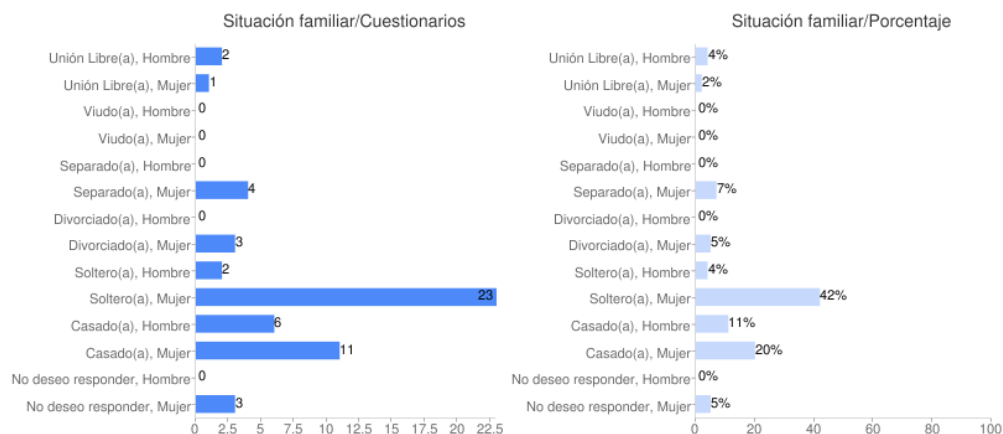
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Instituto Estatal de las Mujeres.

3. ¿El entrevistado es?



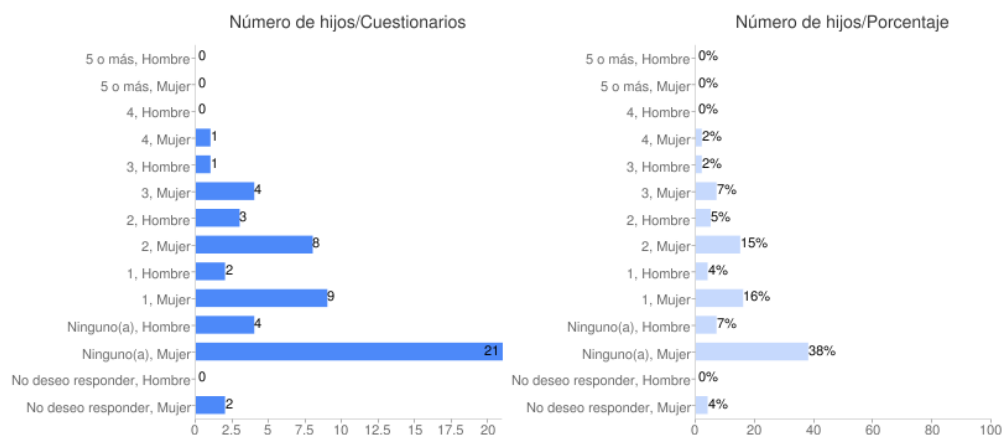
Se observa que en el Instituto Estatal de las Mujeres, las y los servidores públicos que respondieron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género fueron en total 55, de los cuales un 82% son de sexo femenino.

4. ¿Su situación familiar es?



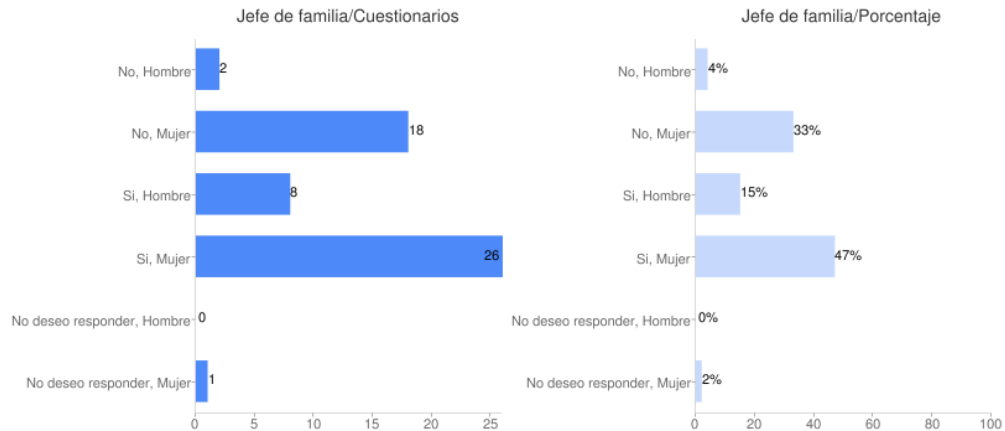
Se observa que el 46% de las personas que laboran en esta Institución declararon ser soltero. La proporción de mujeres casadas casi duplica la de los hombres, mientras que la relación es inversa entre los que viven en unión libre.

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



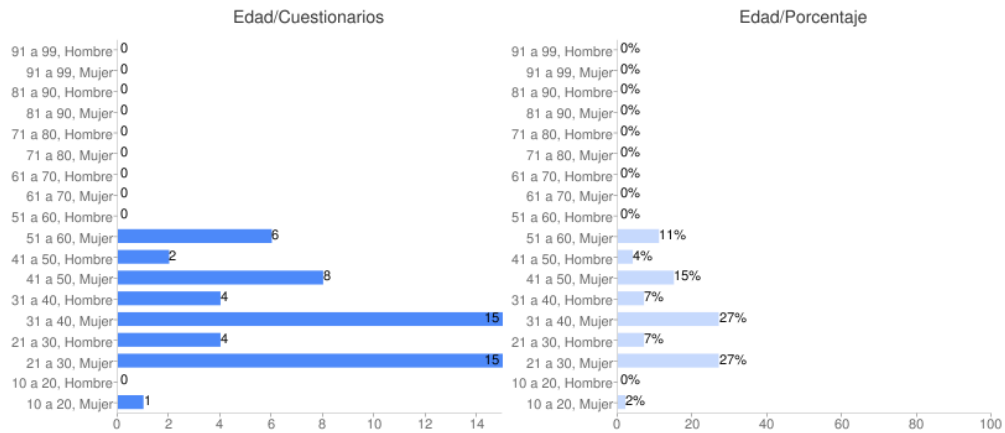
Se observa que 45% de las y los servidores públicos que laboran en el Instituto Estatal de las Mujeres mencionó no tener ningún hijo. La proporción entre los que tienen sólo 1 hijo es 4 veces mayor de mujeres que de hombres, y entre los que tienen dos hijos es 3 veces mayor de mujeres.

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, el 62 % señaló ser el jefe de familia.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



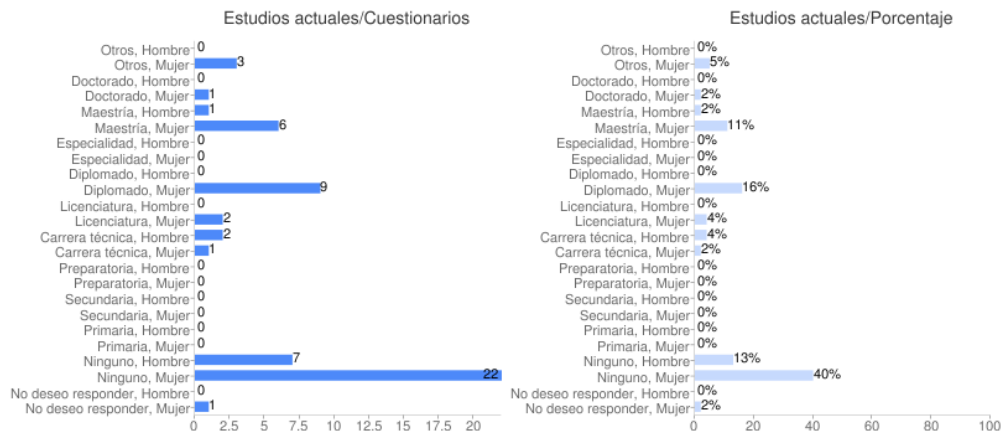
Se observa que el 34 % de las y los servidores públicos tiene entre 31 y 40 años, y la misma cantidad le corresponde a aquéllos que tienen entre 21 y 30 años de edad. Además, en la institución nadie declaró ser mayor de 60 años.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



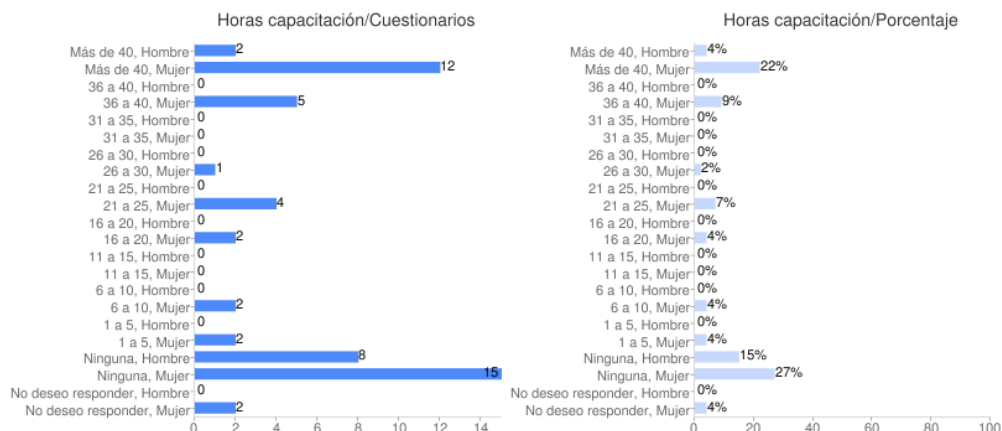
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, el 55 % de ellos tiene nivel escolar de licenciatura, constituyendo éste el nivel con mayor cantidad de personas registradas. También se observó que los niveles de escolaridad más altos le corresponden a las mujeres, puesto que un 2 % cuenta con doctorado y otro 2 % con maestría, mientras que ningún hombre señaló contar con estos grados.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



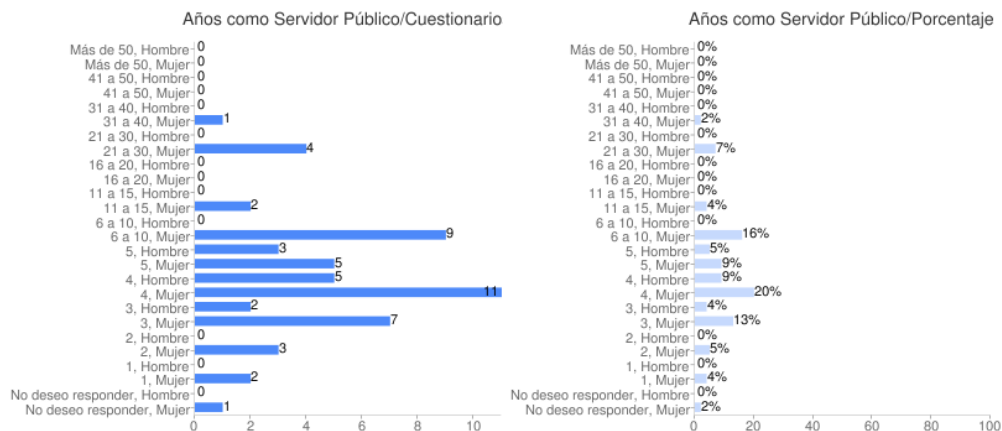
Se observa que el 53 % de las y los servidores públicos no se encuentra actualmente estudiando nada. Un 16 % conformado por mujeres estudia un diplomado y un 13 % estudia maestría.

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



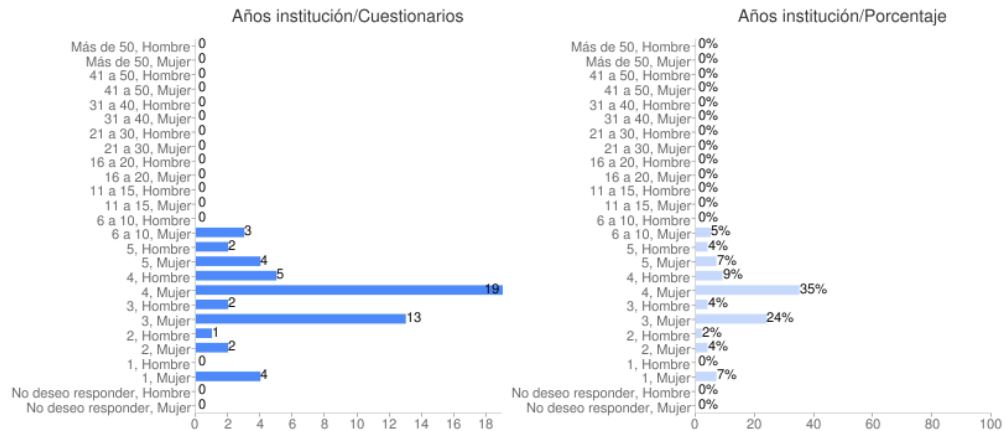
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, un 27 % conformado por mujeres y un 15 % por hombres señalaron no haber recibido ninguna capacitación durante el 2010 en su Institución. Los que recibieron más de 40 horas de capacitación forman un 26 %.

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



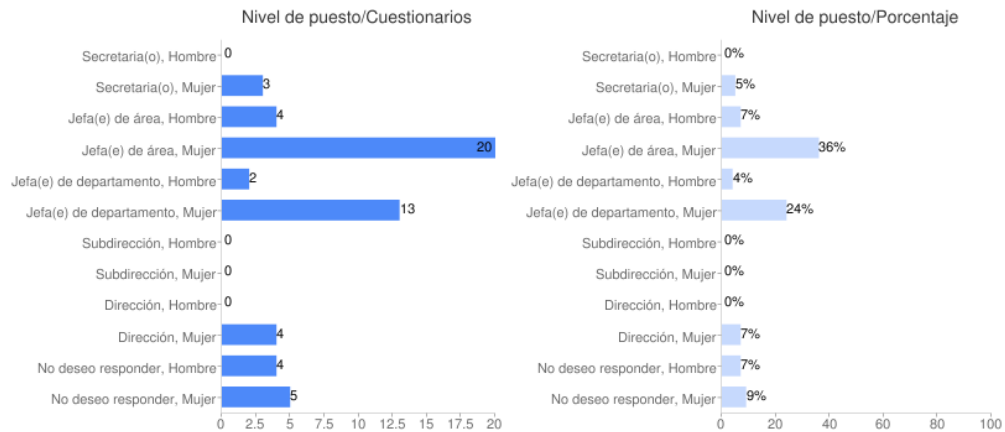
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, el 29 % tienen 4 años de antigüedad en el sector público, más del doble de mujeres que de hombres. La mayor antigüedad se registró entre mujeres que tienen de 21 a 30 años de pertenecer a dicho sector, conformando el 7 %.

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



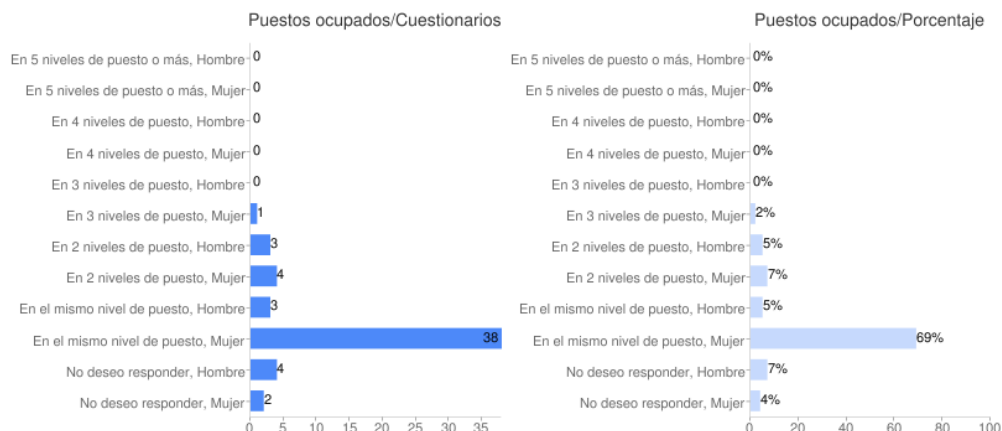
Se observa que el 44 % de las y los servidores públicos que laboran en esta Institución y que contestaron la encuesta mencionaron pertenecer a ésta durante 4 años, siendo la proporción de casi 4 mujeres por cada hombre. Además un 28 % señaló tener 3 años de antigüedad en la misma.

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



Se observa que el porcentaje más alto (43%) de servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta tiene puesto de jefe de área en una proporción de 5 mujeres por cada hombre. El rango más alto está ocupado por mujeres.

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



Se observa que el 11 % de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta no señalaron cuántos niveles de puesto han ocupado en el Instituto. Por otro lado se ve que el 74 % de ellos sólo han laborado en el mismo nivel de puesto desde su ingreso.

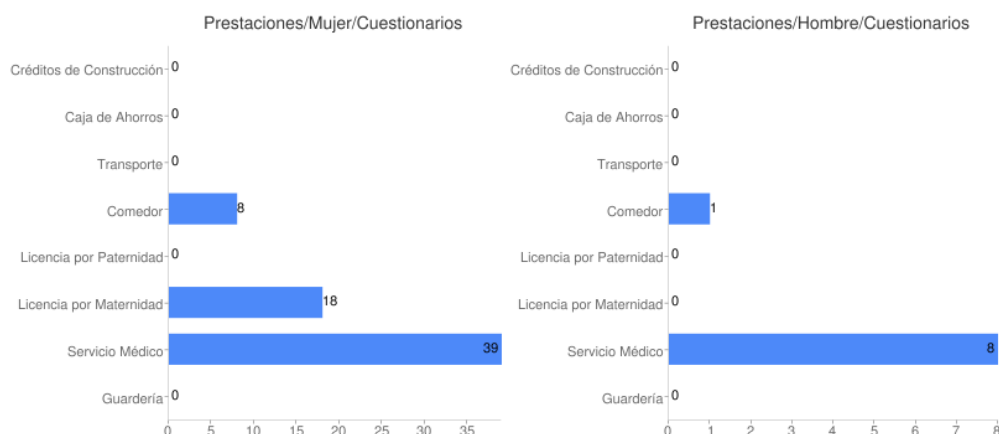
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



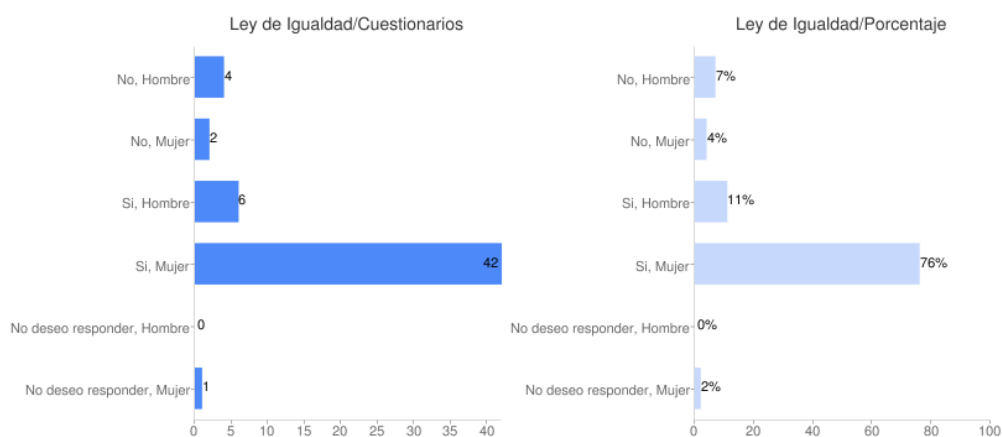
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a este Instituto, incorporándose así el 75 % de las y los servidores públicos.

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



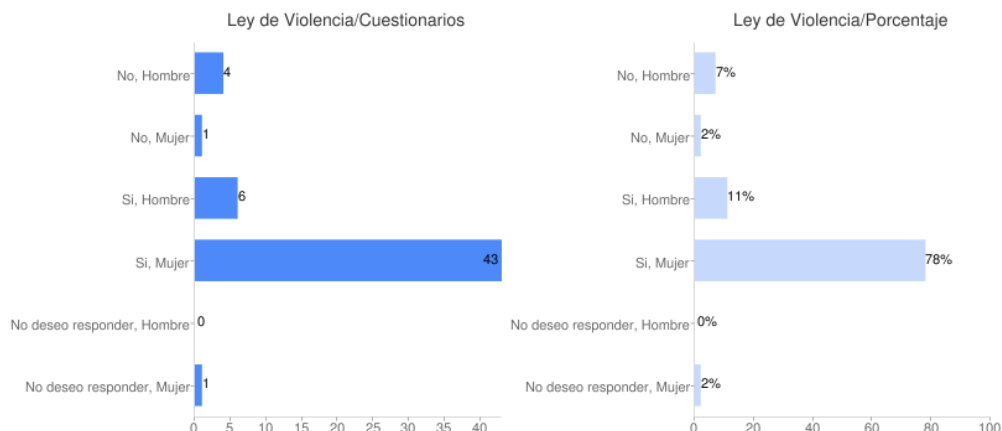
La principal prestación recibida por los encuestados es el servicio médico, seguida, en el caso de las mujeres, por la licencia por maternidad. Adicionalmente, hombres y mujeres incluyeron entre sus prestaciones el acceso a comedor.

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



Se observa que el 87% de las y los servidores públicos sí conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 7 veces más mujeres que hombres. Un 11% declaró no conocer la Ley.

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



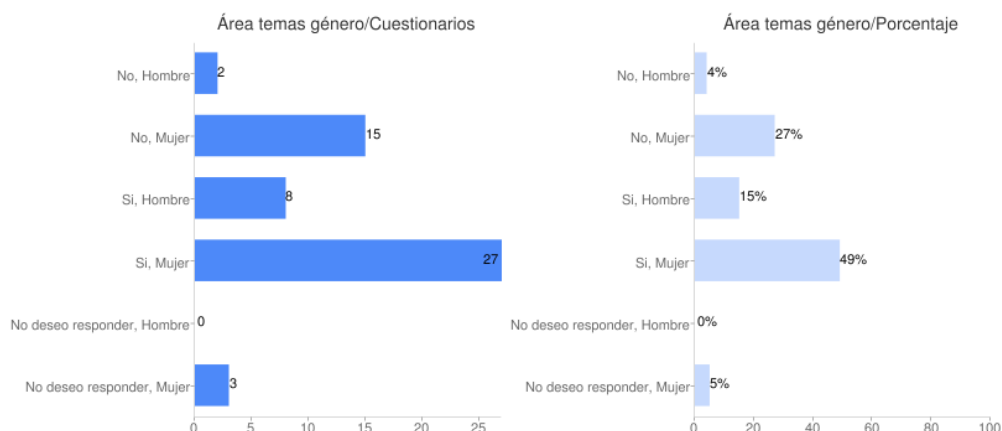
Se observa que el 89% de todas las y los servidores públicos que contestaron la encuesta conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con una proporción de 7 mujeres por cada hombre. Un 9% de los encuestados no tenía conocimiento de la Ley.

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



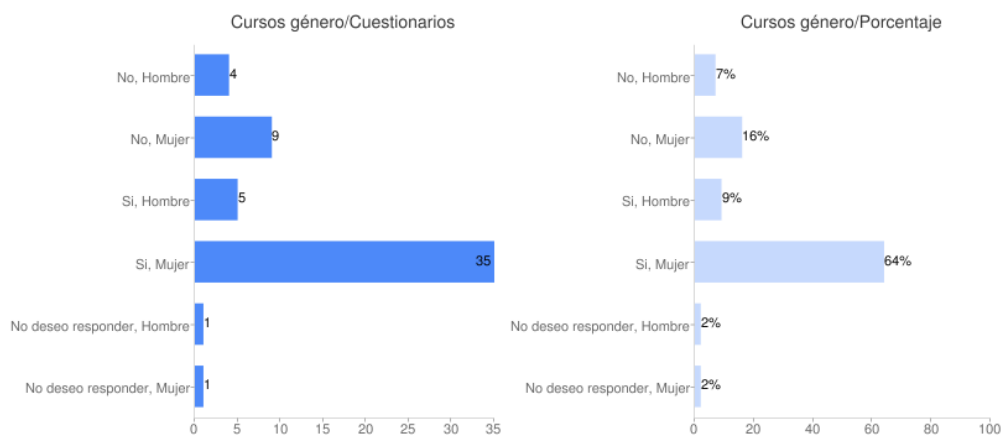
Se observó en las respuestas a este reactivo que el 65% de las y los servidores públicos que conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, en una proporción de seis mujeres por cada hombre.

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



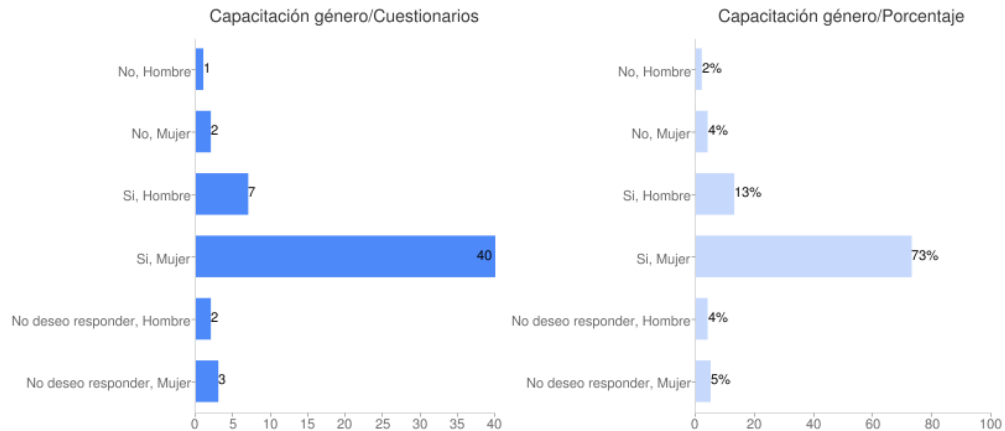
Se observa que 2 de cada 3 servidores públicos que contestaron la encuesta sí tienen conocimiento de un área administrativa de su institución que trata los temas de género, siendo la proporción de más de 3 mujeres por hombre.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



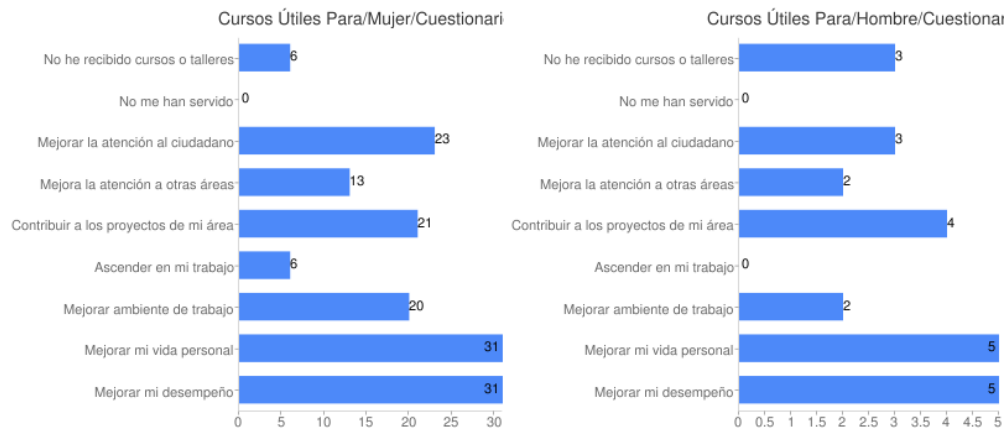
Se observa que el 73% de todas las y los servidores públicos de esta Institución mencionaron haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, de los cuales la proporción es de 7 mujeres por cada hombre.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



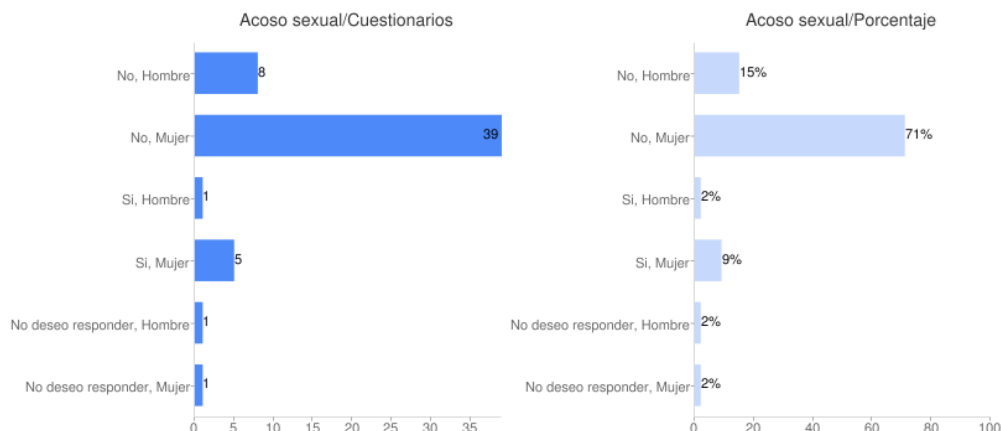
Se observa que por un 86 % de las y los servidores públicos declaró sentir interés en recibir capacitación de género. Un 6 % no tuvo interés en recibir este tipo de capacitación.

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



El principal beneficio de los cursos de capacitación tomados por las y los servidores públicos es la mejora del desempeño y de la vida personal, la cual fue compartida tanto por hombres como mujeres.

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



Se observa que el 85% 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 71%. El 11% manifestó sí haber sido sujetos de acoso, siendo 5 veces más mujeres que hombres.

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 2% conformado por mujeres señaló haberlo hecho. Asimismo, el 15% mencionó no haberlo hecho, mismo que consiste en 3 veces más mujeres que hombres.

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



Se observa que, a pesar de que sólo habían sido las mujeres quienes habían registrado haber interpuesto una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, un 2 % conformado por hombres señaló sentirse inconforme con la respuesta de la autoridad a su denuncia. En total, 11 % mencionó no sentirse conforme, y sólo un 2 % conformado por mujeres, sí.

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

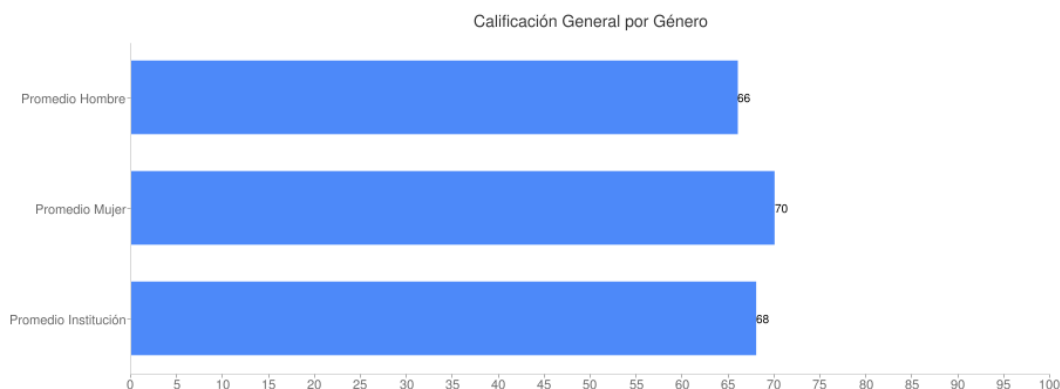
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

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.

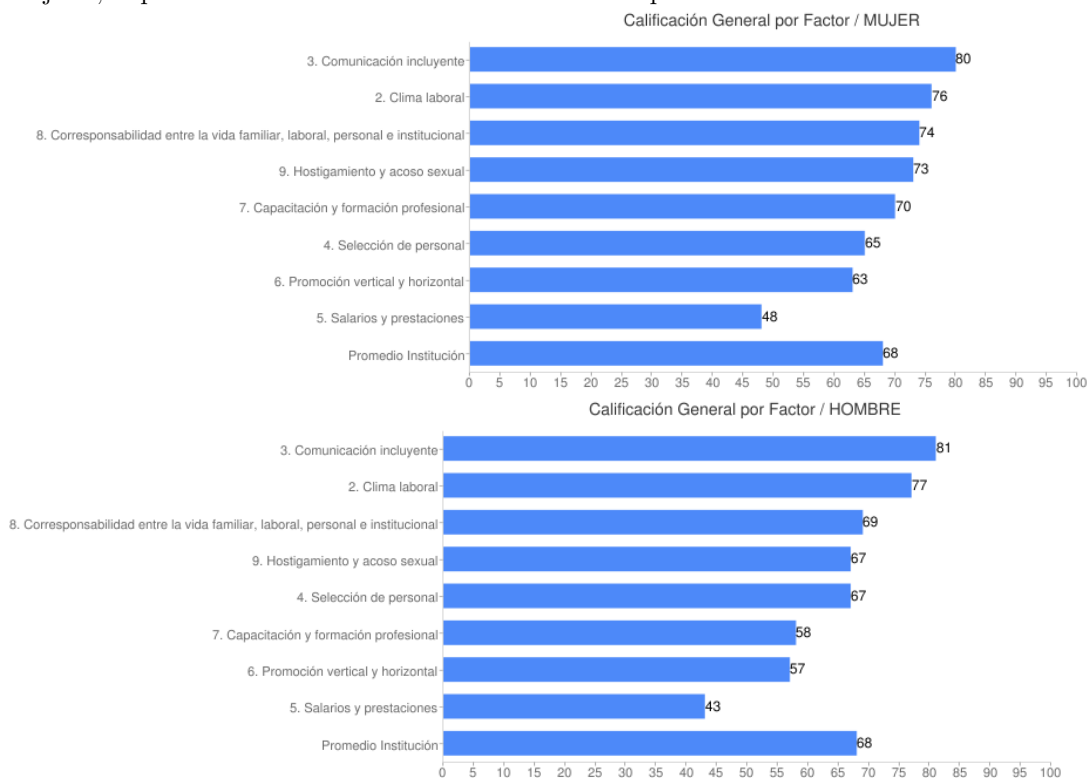
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

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

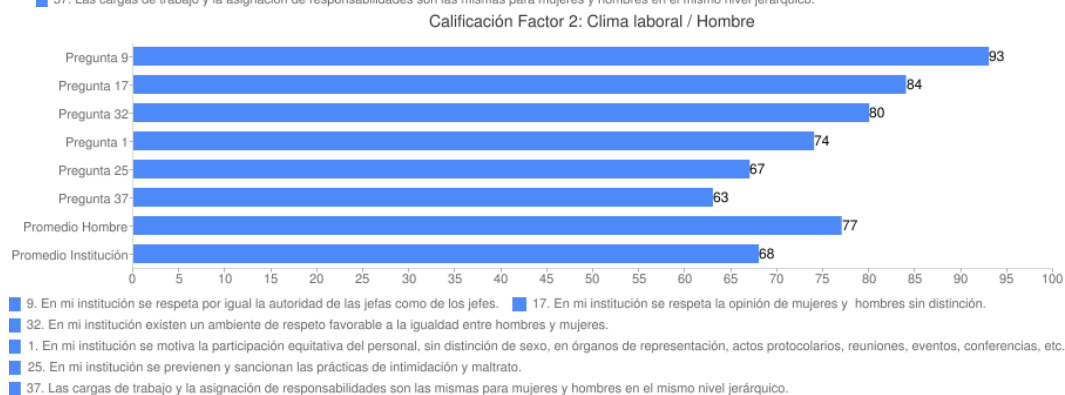
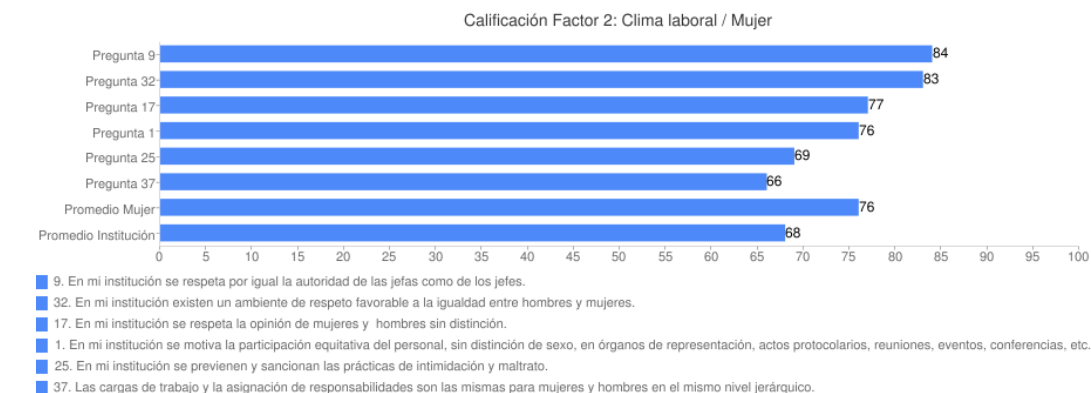


El promedio global de la institución es de 68. El promedio para hombres es un poco más bajo que el global de la institución, teniendo solamente 66 puntos. Para el caso de las mujeres, el promedio rebasó al de la institución con 70 puntos.



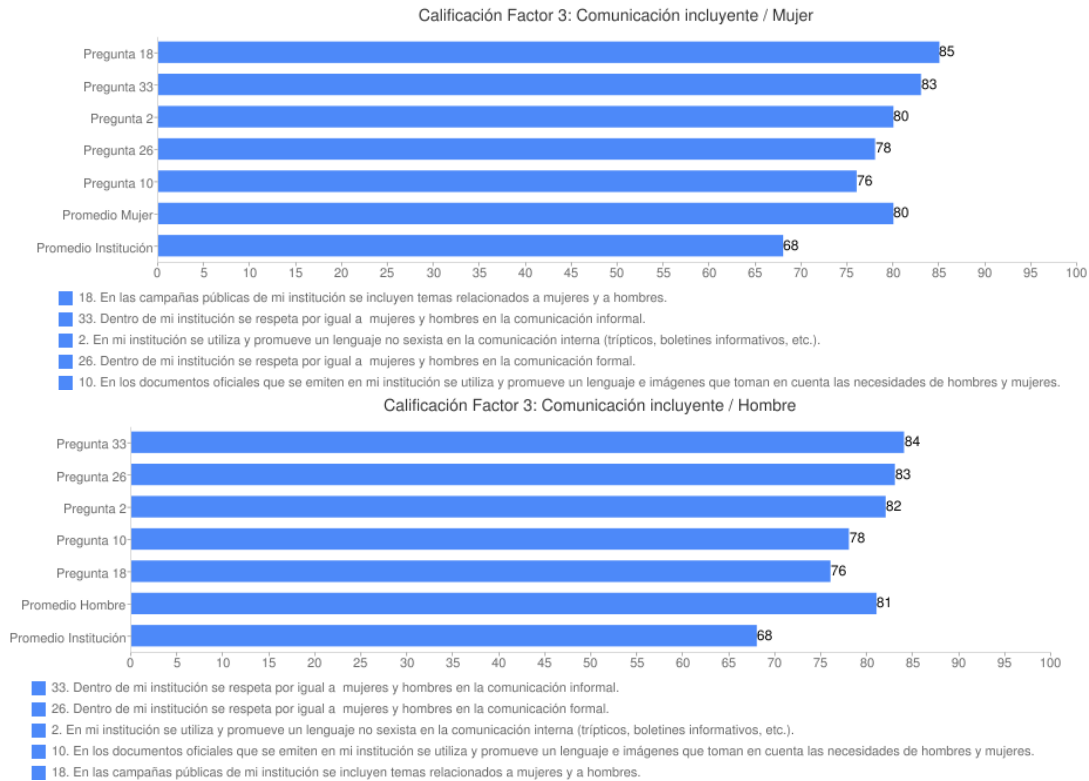
Viendo el detalle de las calificaciones asignadas por las mujeres a los distintos factores, notamos que el mejor calificado es el factor 3. “Comunicación incluyente” con 80 puntos. En cuanto al más bajo, el factor 5. “Salarios y prestaciones” fue el seleccionado por las mujeres con solamente 48 puntos. En el caso de los hombres también el factor 5 es el más bajo con 43 puntos y el factor 3. “Comunicación incluyente” es también el más alto con 81 puntos.

Factor 2. Clima laboral



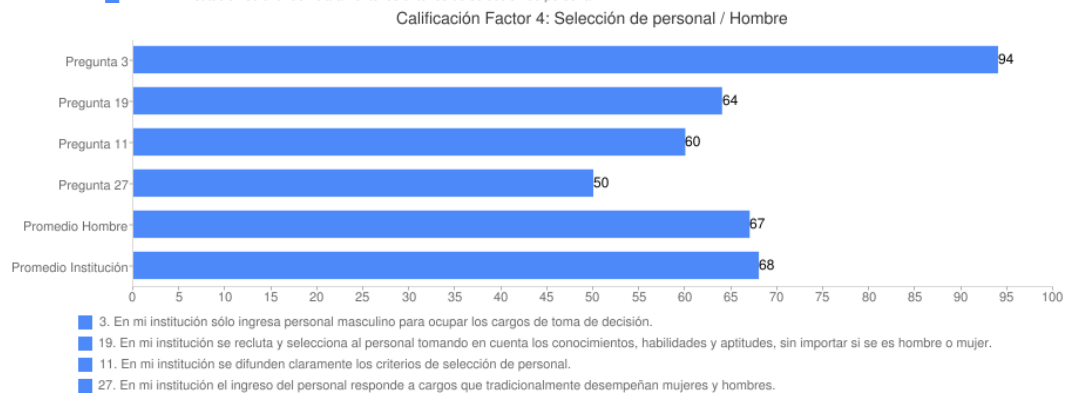
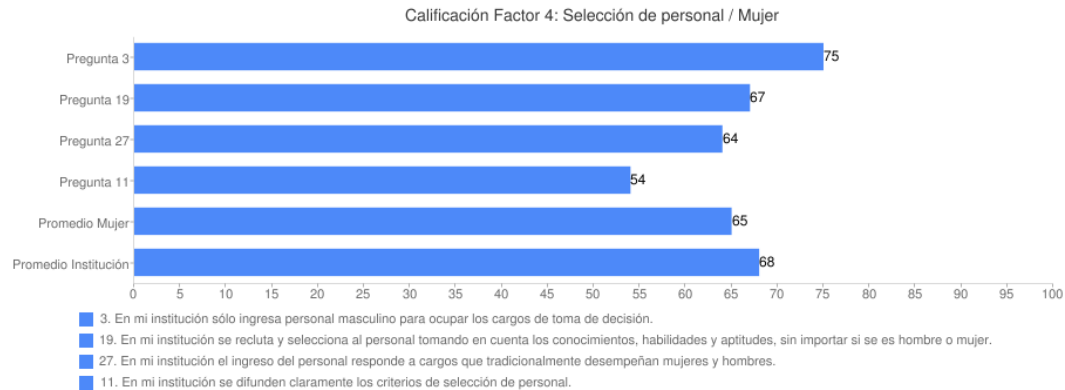
Para el factor 2. “Clima laboral” observamos que las mujeres asignaron una calificación de 84 puntos a la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” mientras que los hombres la calificaron con 93 puntos. Esto es respecto a la pregunta con calificación más alta del factor. En cuanto a la de menor calificación, la pregunta 37. “Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.” es la de menor valor, con 66 puntos asignados por las mujeres y 63 puntos asignados por los hombres.

Factor 3. Comunicación incluyente



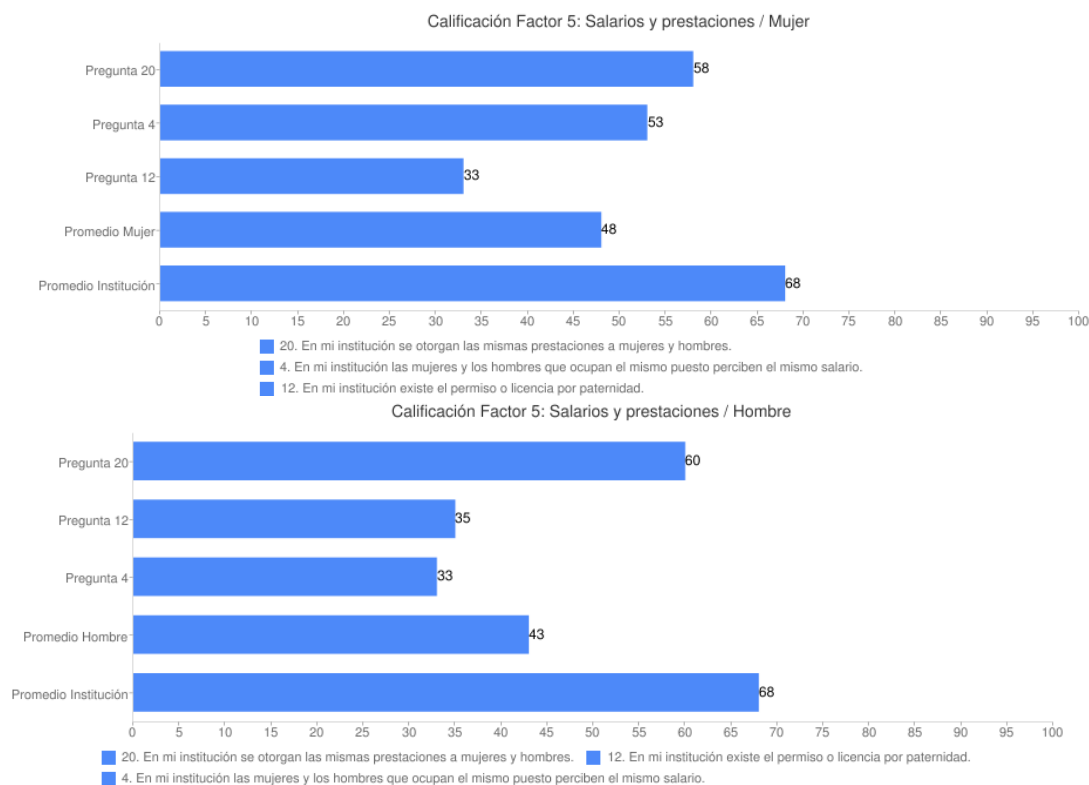
El factor 3. “Comunicación incluyente” muestra reactivos calificados todos por encima del promedio de la institución, lo cual evidencia una fortaleza de ésta. Particularmente, notamos que las mujeres califican con 85 puntos la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” mientras que los hombres califican más alto la pregunta 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” con 84 puntos. La pregunta calificada más baja es para las mujeres 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 76 puntos y para los hombres la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” con 76 puntos.

Factor 4. Selección de personal



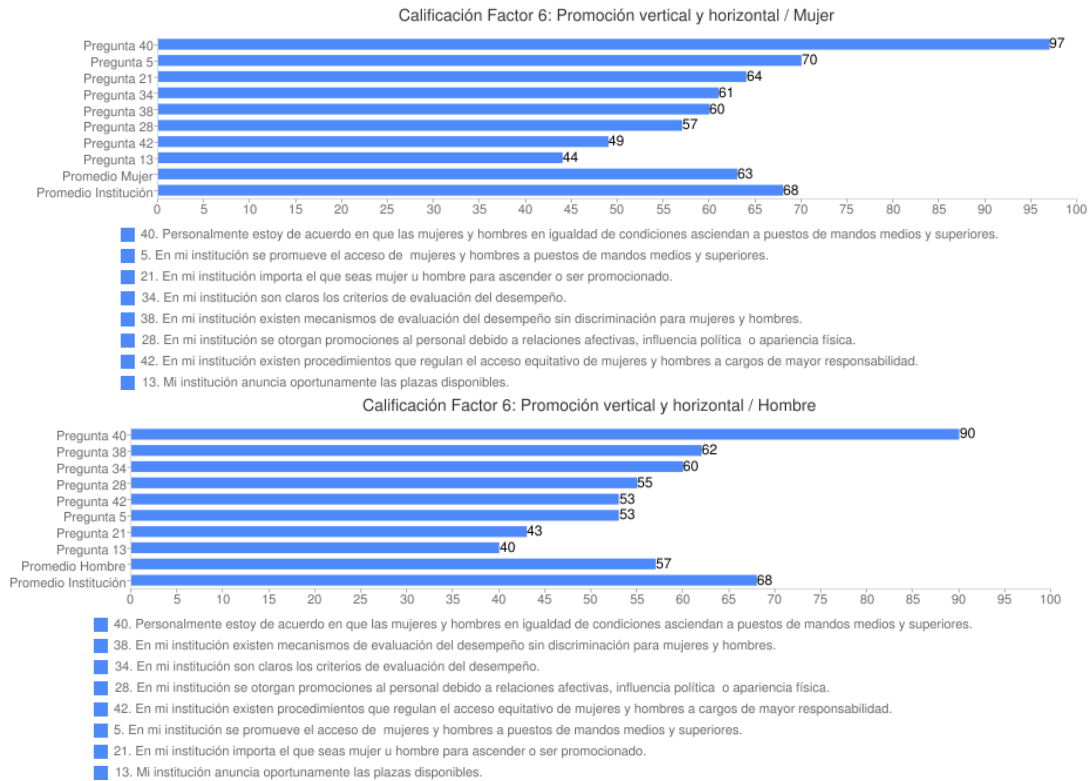
El factor 4. “Selección de personal” muestra todas las preguntas con calificación por debajo del promedio global de la institución, exceptuando la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.”, la cual fue elegida por hombres y mujeres como la mejor calificada con 94 puntos los hombres y 75 puntos las mujeres. Merece particular atención la pregunta 11. “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.” la cual es calificada por las mujeres con sólo 54 puntos y, en el caso de los hombres, la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.”, la cual fue calificada con 50 puntos.

Factor 5. Salarios y prestaciones



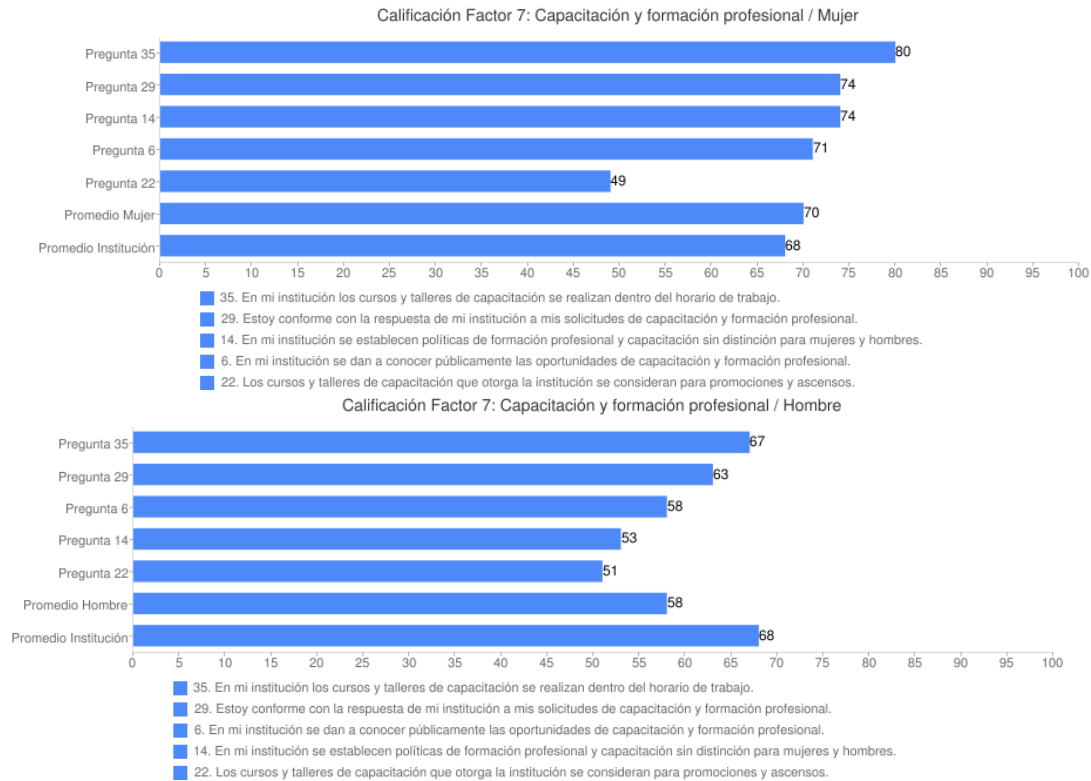
El factor 5. “Salarios y prestaciones” es un punto de mejora para la institución ya que todos los factores, tanto para hombres como para mujeres, están calificados por debajo del promedio de la institución. En particular, la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” es la más baja para las mujeres con 33 puntos y la pregunta 4. “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.” es la más baja para los hombres con 33 puntos.

Factor 6. Promoción vertical y horizontal



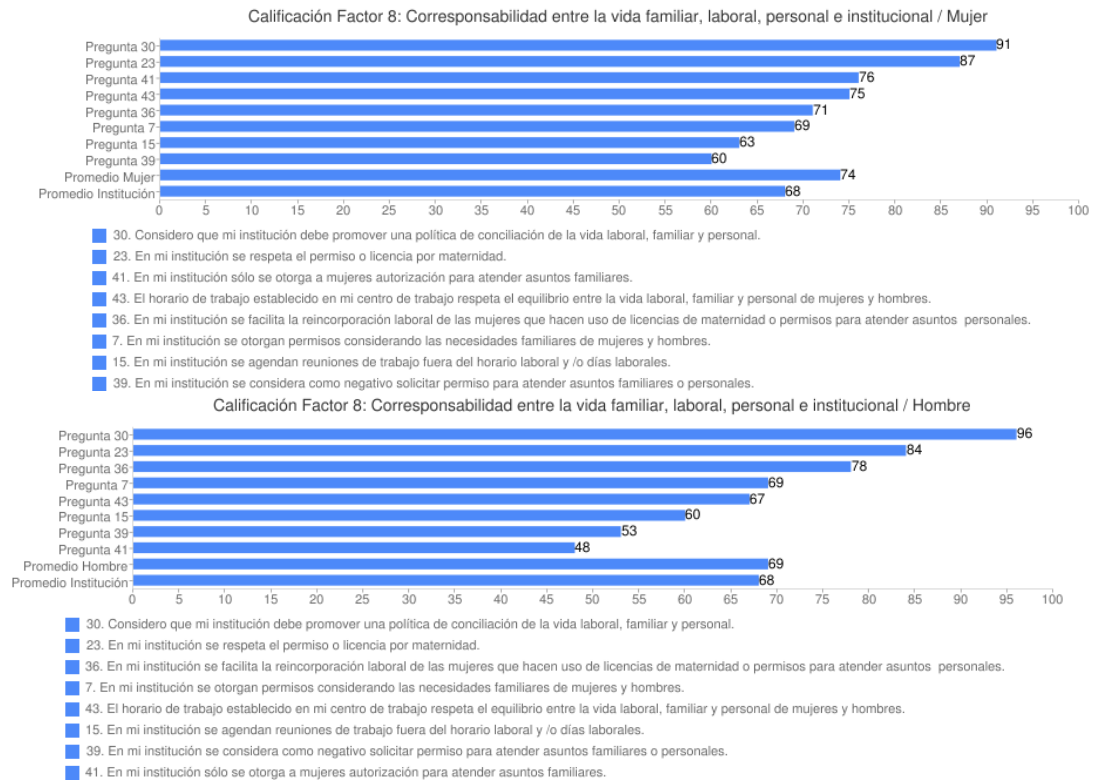
El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” muestra grandes contrastes. Para hombres y mujeres la mejor calificada es la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.”, a la cual los hombres asignaron 90 puntos y las mujeres 97 puntos. Por el contrario la pregunta con menor calificación fue la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” a la cual las mujeres sólo dieron 44 puntos y los hombres 40 puntos.

Factor 7. Capacitación y formación profesional



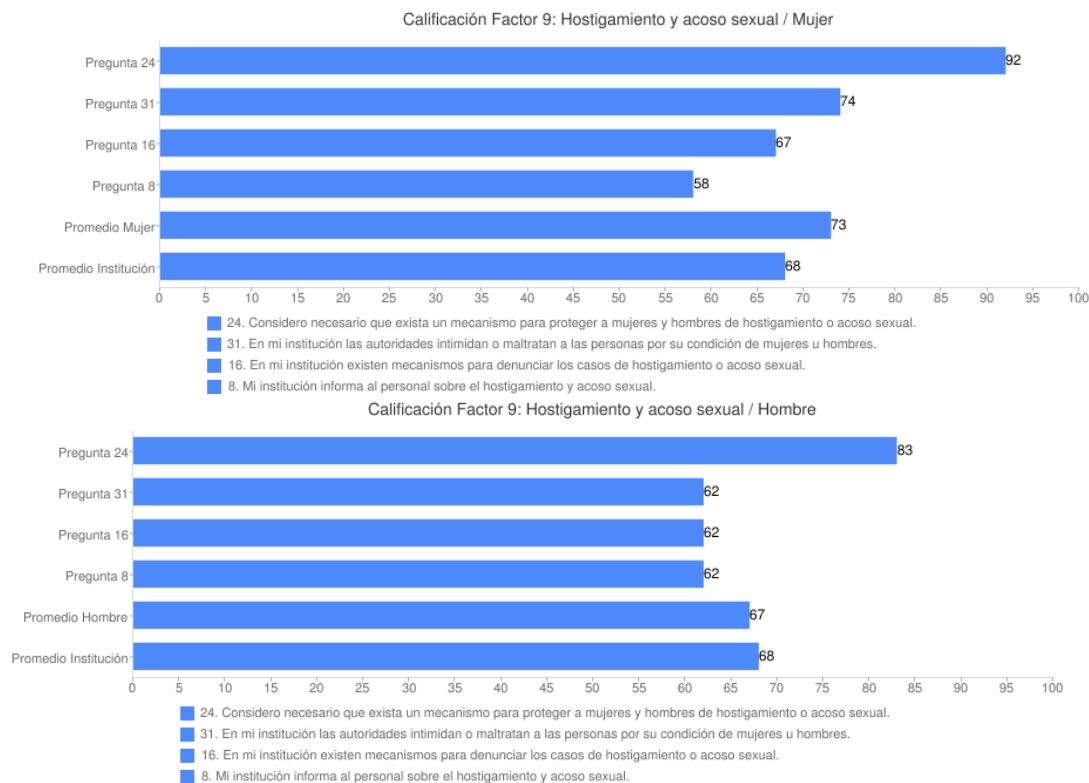
En el factor 7. “Capacitación y formación profesional” todos los hombres calificaron las preguntas con valores menores a la media de la institución. En particular la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” tuvo 67 puntos mientras que las mujeres asignaron a la misma pregunta 80 puntos. Tanto hombres como mujeres asignaron a la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” el valor más bajo, con 49 puntos las mujeres y 51 puntos los hombres.

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



El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” muestra fortalezas en los resultados de la pregunta 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” la cual fue la mejor calificada por hombres y mujeres, con 96 y 91 puntos respectivamente. En extremo opuesto, la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” es la de menor calificación para las mujeres con 60 puntos y representa un posible punto de mejora para la institución. De manera similar los hombres calificaron la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” con solo 48 puntos.

Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” muestra calificaciones similares de hombres y mujeres para la pregunta con más alta calificación (24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.”) con 83 y 92 puntos, respectivamente. La pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” fue la de menor calificación con 58 puntos asignados por las mujeres y 62 puntos asignados por los hombres.

Capítulo 6

Resumen Diagnóstico

6.1. Datos Generales

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género reveló que en el Instituto Estatal de las Mujeres tuvo una participación de 82 % de mujeres y 18 % de hombres, de un total de 55 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que el 46 % de las y los servidores públicos es soltero. Además, la cantidad de mujeres casadas duplica la de los hombres casados, mientras que la relación se invierte entre las y los servidores públicos que viven en unión libre.

En cuanto al número de hijos se observó que casi la mitad de las y los servidores públicos que laboran en el Instituto Estatal de las Mujeres señaló no tener ninguno. Por otro lado, de los que mencionaron tener sólo 1 hijo hay 4 veces más mujeres que hombres, y de los que declararon tener 2 hijos la proporción es 3 veces mayor.

Asimismo, casi el 62 % de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta aseguraron ser el jefe de familia, de los cuales la proporción es de más de 3 mujeres por 1 hombre.

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta Institución, la encuesta reveló que 34 % de ellos tiene entre 31 y 40 años. Misma cantidad y proporción les corresponde a aquéllos entre 21 y 30 años de edad. Nadie declaró tener más de 60 años de edad.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en este Instituto, las mujeres con licenciatura suman el 51 % del total de la institución. También los aventajan con respecto a los niveles de estudios más altos, ya que un 2 % señaló tener el grado de maestría y otro porcentaje igual señaló tener un doctorado, ambos conformados por mujeres.

También pudimos observar en los resultados de la encuesta que el 53 % de las y los servidores públicos no se encuentra actualmente realizando ningún estudio. Sin embargo, un 16 % conformado por mujeres estudia un diplomado y un 13 % una maestría.

Por otro lado, un 26 % de las y los servidores públicos de esta Institución fueron capacitados más de 40 horas durante 2010. Sin embargo, el 42 % señaló no haber recibido nada.

Al cuestionarles sobre su antigüedad en el sector público, las y los servidores públicos con mayor cantidad de años trabajando en él mostraron ser las mujeres, ya que un 7 % ha sido servidora durante un período de 21 a 30 años. El mayor porcentaje lo tienen las y los

servidores públicos con 4 años de antigüedad con un 29 % del total de encuestados.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de este Instituto, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 44 %, 4 años, de los cuales la cantidad de mujeres es 4 veces mayor. Adicionalmente se observa que un 28 % tiene 3 años de antigüedad en el mismo, de los cuales hay 6 mujeres por cada hombre.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actualmente en su Institución, se observó que el 43 % tiene nivel de jefe de área, en una proporción de 5 mujeres por cada hombre. Además se encontró que el rango más alto está ocupado por mujeres.

En cuanto al número de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro del Instituto Estatal de las Mujeres, se vio con claridad que el 74 % de ellos sólo se han desempeñado en el mismo nivel desde su ingreso.

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 incorporó el 75 % de las y los servidores públicos.

La principal prestación otorgada por la Institución es el servicio médico. A las mujeres también se les proporcionan licencias por maternidad. A ambos sexos se les incluye acceso a comedor como prestación.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que un 87 % de las y los servidores públicos sí la conocen. Sólo un 11 % no tiene conocimiento de ella.

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 el 65 % de las y los servidores públicos tienen conocimiento de su existencia, en una proporción de seis mujeres por cada hombre.

El análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que el 64 % de las y los servidores públicos sí tiene conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo la proporción de más de 3 mujeres por hombre.

También se pudo observar que el 73 % 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 7 mujeres por cada hombre.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría (86 %) de las y los servidores públicos señaló sentir interés por capacitarse en perspectiva de género. Un 6 % declaró no tener interés en este tipo de capacitación.

La mejora en el desempeño de sus funciones y de su vida laboral es el principal beneficio que las y los servidores públicos obtienen de los cursos recibidos de su institución.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 85 % de las y los servidores públicos manifestó no haber sufrido de tales, de los cuales en un 71 % son mujeres. Otro 11 % de ellos señaló si haber sido sujetos de acoso, siendo sólo la quinta parte hombres.

Sin embargo, sólo un 2 % de las y los servidores públicos de esta institución conformado por mujeres mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes. El 15 % mencionó no haberlo hecho, porcentaje que consiste en 3 veces más mujeres que hombres.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la Institución a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que el 11 % no se sintió conforme, en una proporción de 5 mujeres por un hombre, mientras que el 2 % sí lo está, conformado únicamente de mujeres.

6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1. Diagnóstico Global

La calificación para el Instituto fue de 68 puntos, siendo un poco más bajo para las mujeres con 66 puntos y un poco más alto para los hombres con 70 puntos sobre una escala de 100.

El desglose de las calificaciones por factor muestra que hombres y mujeres coinciden en los factores calificados más alto (3. “Comunicación incluyente”) y el factor calificado más bajo (5. “Salarios y prestaciones”) dando las mujeres 80 puntos al factor 3 y 48 puntos al factor 5, mientras que los hombres dieron 81 puntos al factor 3 y 43 puntos al factor 5.

2. Factor 2. Clima laboral

En el factor 2. “Clima laboral” hombres y mujeres coinciden en que la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” es la mejor calificada con 84 puntos para las mujeres y 93 puntos para los hombres. Similarmente eligen ambos la pregunta 37. “Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.” como la de menor calificación, con 63 puntos los hombres y 66 las mujeres.

3. Factor 3. Comunicación incluyente

En el caso del factor 3. “Comunicación incluyente” todas las preguntas fueron calificadas por encima del promedio de la institución, mostrando una de las fortalezas de la institución. Las preguntas calificadas más altas fueron la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” para las mujeres con 85 puntos y la pregunta 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” con 84 puntos para los hombres.

4. Factor 4. Selección de personal

Para el factor 4. “Selección de personal”, los hombres calificaron la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” con 94 puntos y las mujeres la calificaron con 75 puntos. Esta es la única que está por encima del promedio de la institución. Por el contrario, la pregunta 11. “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.” es la de más baja calificación para las mujeres con 54 puntos y la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” es la de menor calificación para los hombres con solamente 50 puntos.

5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” es un punto de mejora para la institución. Para las mujeres la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” es la más baja calificada con 33 puntos y la pregunta 4. “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.” es la más baja para los hombres con 33 puntos. Todas las preguntas de este factor fueron calificadas por debajo del promedio global de la institución.

6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” muestra una de las calificaciones más altas asignadas por los hombres y mujeres a alguna pregunta del cuestionario. Las mujeres asignaron a 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.” 97 puntos y los hombres 90 puntos. Por otro lado, la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” sólo recibió 40 puntos por los hombres y 44 puntos por las mujeres.

7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

En este factor las respuestas de los hombres dieron calificaciones menores a la media de la institución para todas las preguntas, con la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” teniendo la mejor calificación con sólo 67 puntos. Las mujeres dieron a la misma pregunta 80 puntos. La pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” es la de menor calificación tanto por hombres y mujeres con 51 y 49 puntos respectivamente.

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

El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” representa claros puntos de mejora en base a los resultados obtenidos para las preguntas 39. “En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.” a la cual las mujeres dieron solo 60 puntos y la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” a la cual los hombres dieron 48 puntos. Estos resultados pueden orientar las líneas de acción de la institución.

9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” muestra que las mujeres calificaron la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” con 92 puntos y los hombres con 83 puntos. Esta es la pregunta mejor calificada del factor. Por otro lado la pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” es la peor calificada con 58 puntos por parte de las mujeres y 62 puntos por parte de los hombres.

Bibliografía

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