

Diagnóstico de Cultura Institucional
Consejería Jurídica

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 Consejería Jurídica.

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 24 encuestas para que el ejercicio cuente con un 75 % de confiabilidad y un 10 % de error muestral. Al registrarse 37 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Consejería Jurídica	83	24	37

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:

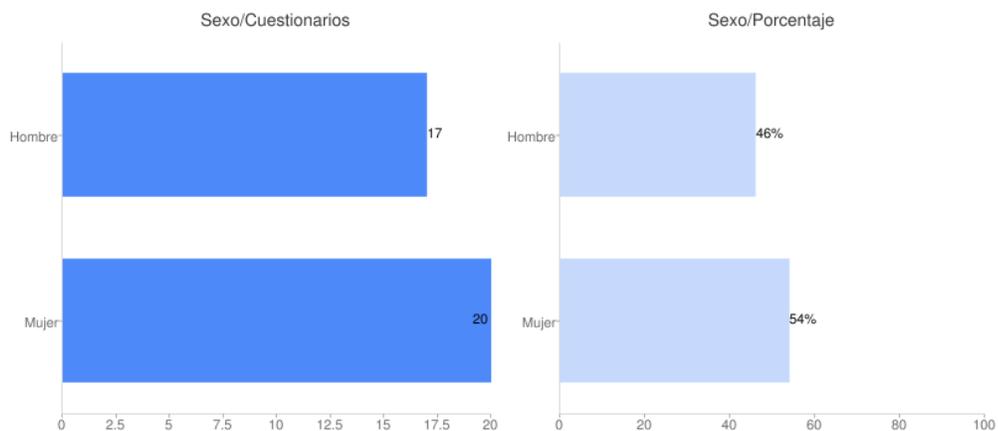
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

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

2. ¿En qué institución trabaja usted?

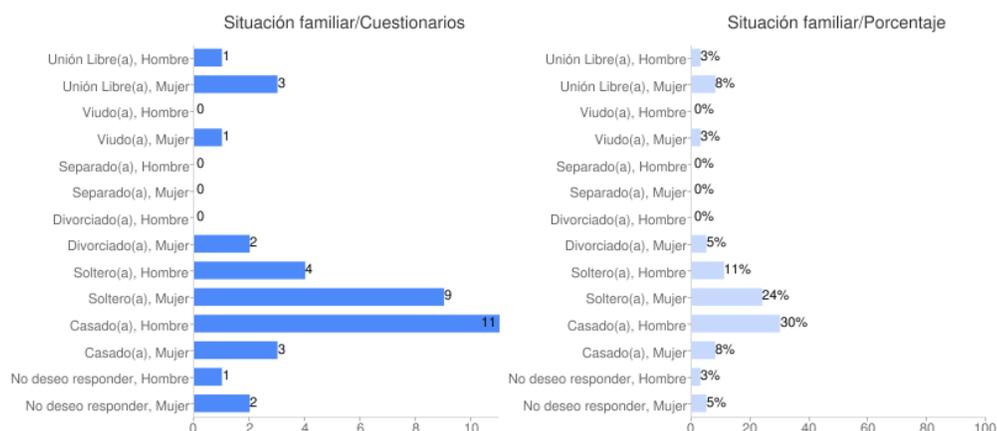
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Consejería Jurídica.

3. ¿El entrevistado es?



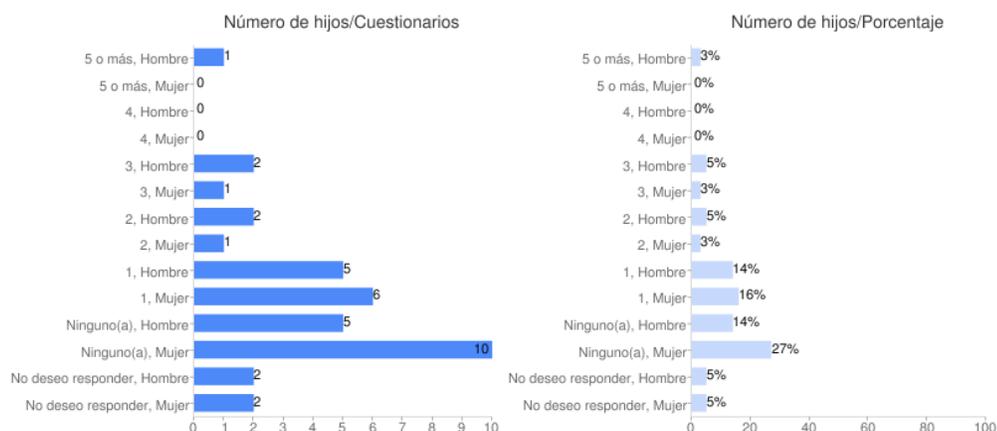
Se observa que en la Consejería Jurídica, las y los servidores públicos que respondieron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género fueron en total 37, de los cuales un 54 % son de sexo femenino.

4. ¿Su situación familiar es?



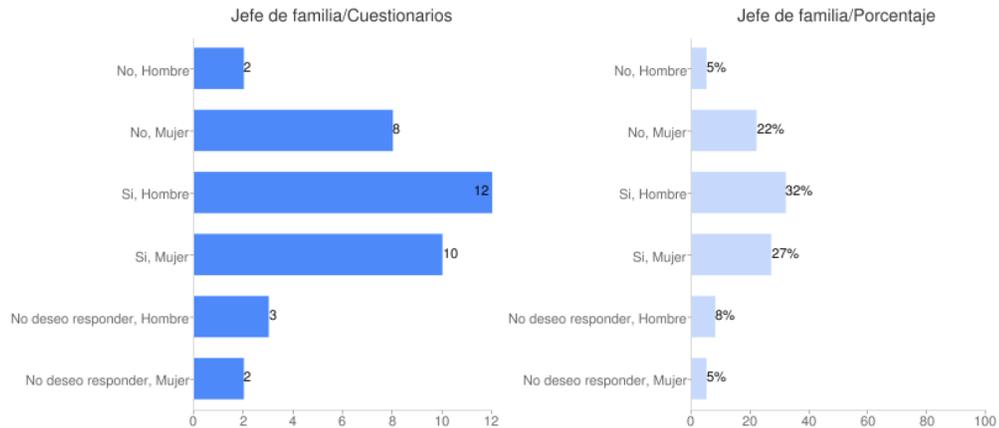
Se observa que el 38% de las personas que laboran en esta institución son casados. También es significativo el número de personas solteras, el cual representa un 35% del total de encuestados.

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



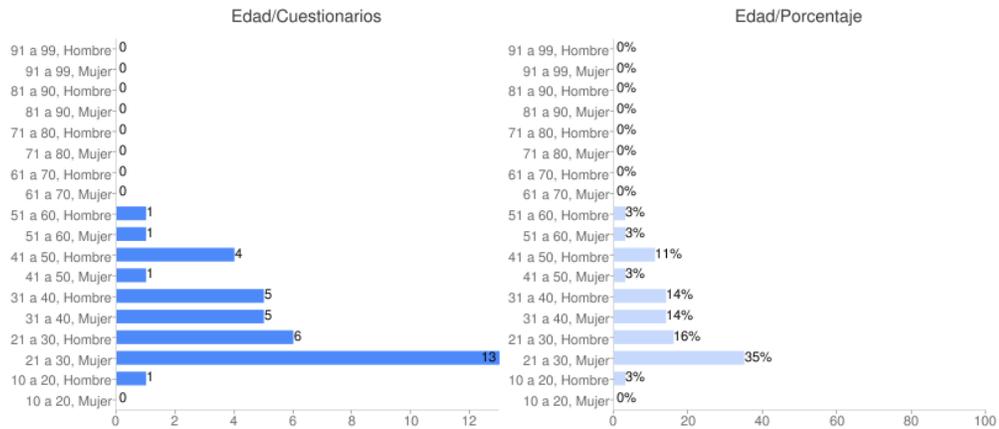
Se observa que el 41% de las y los servidores públicos que laboran en la Consejería Jurídica mencionó no tener ningún hijo, el doble de mujeres que de hombres. El porcentaje de los que solamente tienen un hijo es del 30%.

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



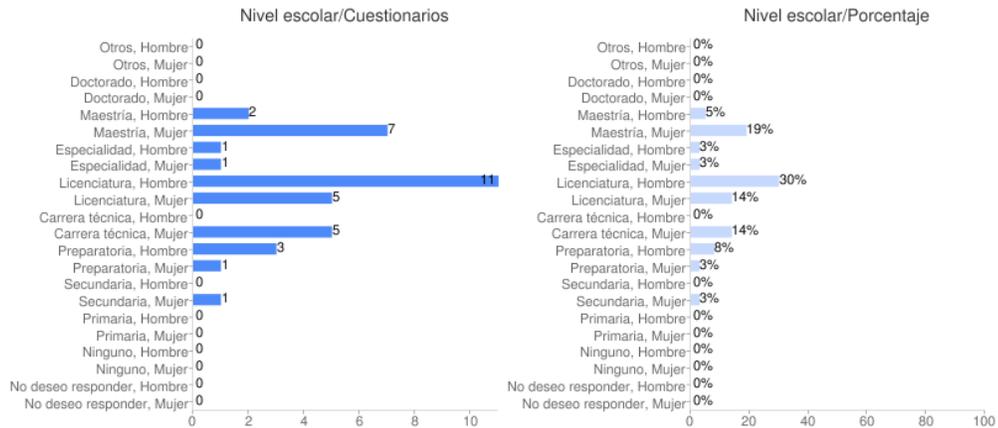
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, 59% señaló ser el jefe de familia.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



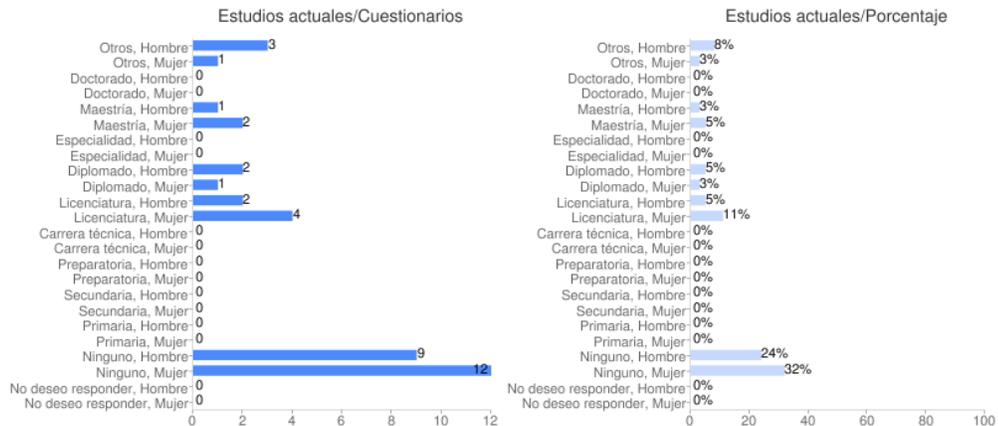
Se observa que poco más de la mitad de las y los servidores públicos tiene entre 21 y 30 años, el doble de mujeres que de hombres. Otro porcentaje importante lo tienen los que se encuentran en el rango entre 31 y 40 años, en igual cantidad de hombres y mujeres.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



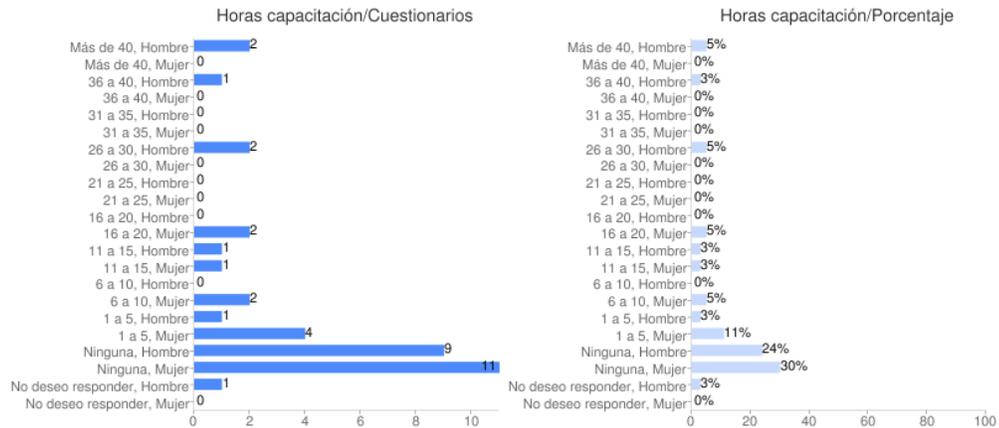
Se observa que, del 44% de las y los servidores públicos que mencionaron tener nivel licenciatura, los hombres aventajan a las mujeres por ser el doble en cantidad. Sin embargo, a nivel maestría la proporción es inversa.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



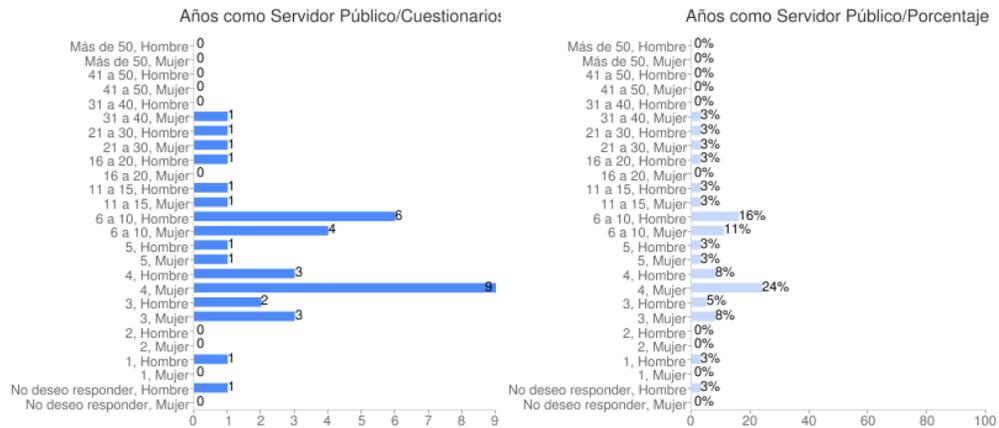
Se observa que más de la mitad de las y los servidores públicos no se encuentra estudiando nada actualmente. De los que estudian a nivel licenciatura hay el doble de mujeres, así como entre los que estudian una maestría, conformando porcentajes de 16% y 8% respectivamente.

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



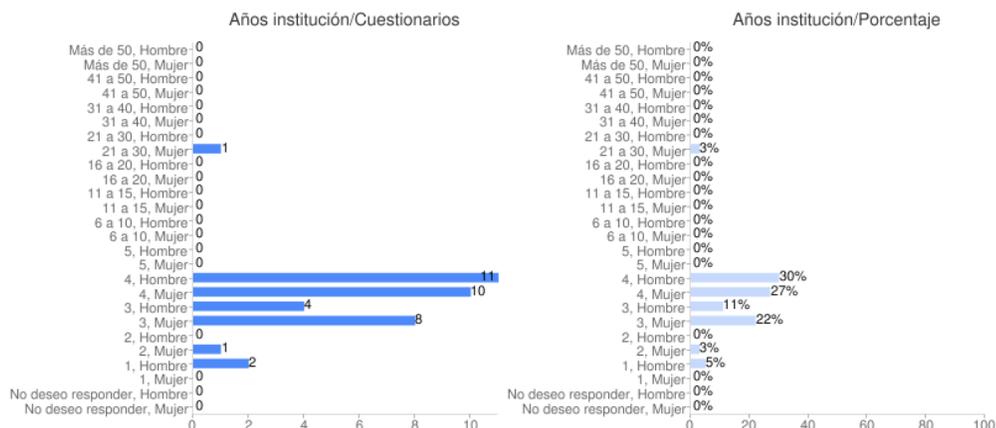
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, un 30% conformado por mujeres y un 24% conformado por hombres señalaron no haber recibido ninguna capacitación durante el 2010 en su institución.

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



Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, la tercera parte tienen 4 años de antigüedad en el sector público, el triple de mujeres que de hombres. La mayor antigüedad se registró entre mujeres que tienen entre 31 y 40 años de laborar en dicho sector, conformando únicamente el 3%.

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



Se observa que el 57% de las y los servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta mencionó pertenecer a ésta durante 4 años, siendo la proporción casi idéntica de mujeres y hombres. Además, un 33% señaló tener 3 años de antigüedad en la misma, de los cuales hay el doble de mujeres.

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



Se observa que casi la mitad de servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron al encuesta tiene puesto de jefe de departamento en una proporción de 7 mujeres por 10 hombres.

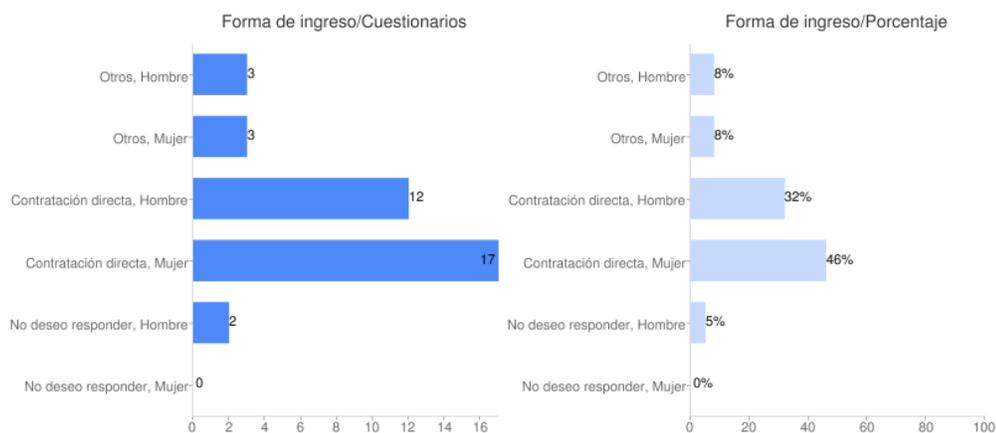
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución



Se observa que el 70% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señalaron haberse desempeñado en el mismo nivel de puesto desde su ingreso a esta institución, 7 hombres por cada 6 mujeres.

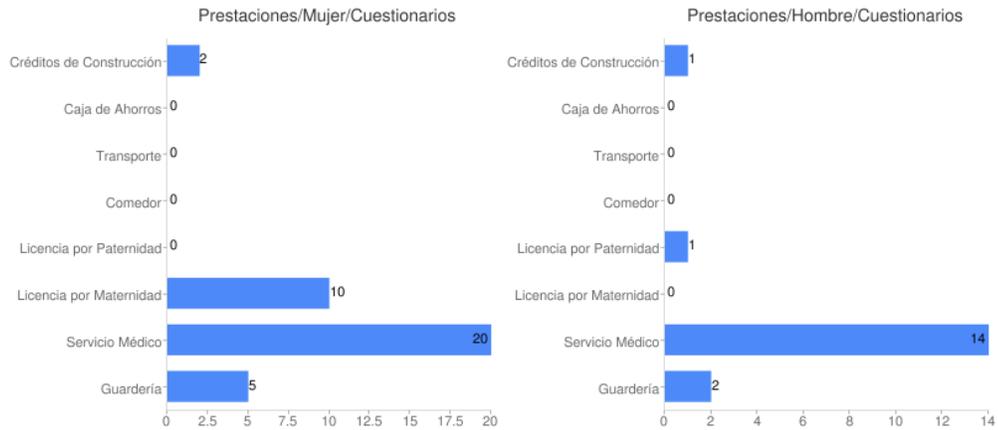
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



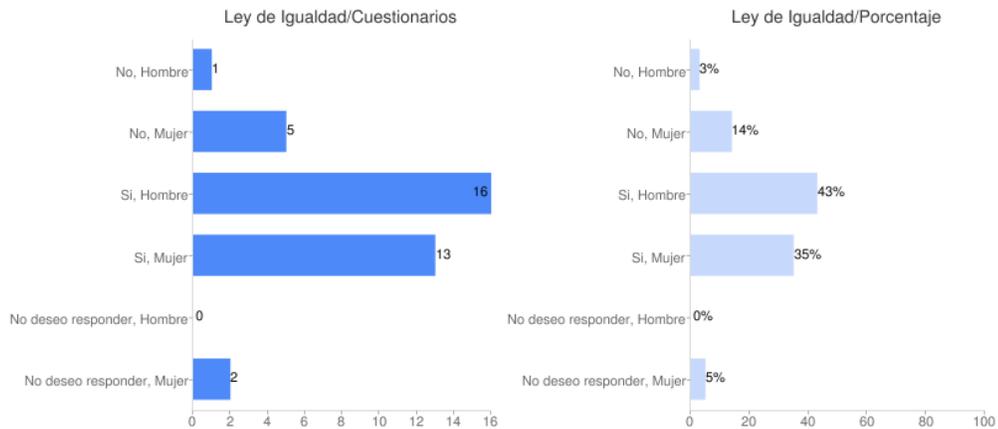
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a esta institución, incorporándose de esta manera el 78% de las y los servidores públicos, en una proporción de 1.4 mujeres por cada hombre.

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



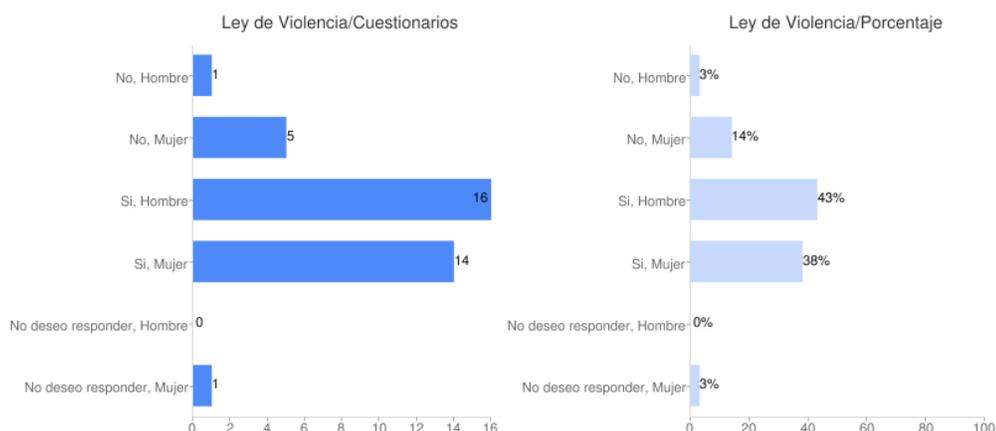
La prestación más frecuente mencionada por los encuestados es el servicio médico, seguida, en el caso de las mujeres por la licencia por maternidad y guardería y, en el caso de los hombres, por la guardería y solamente una mención de licencia por paternidad.

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



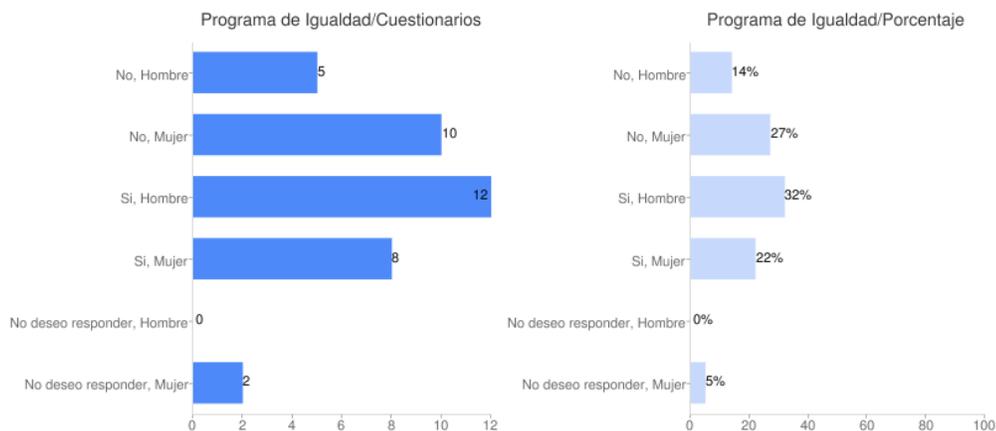
Se observa que el 78% de las y los servidores públicos sí conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 1.2 veces más hombres que mujeres. Del porcentaje que no la conoce hay 5 veces más mujeres.

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



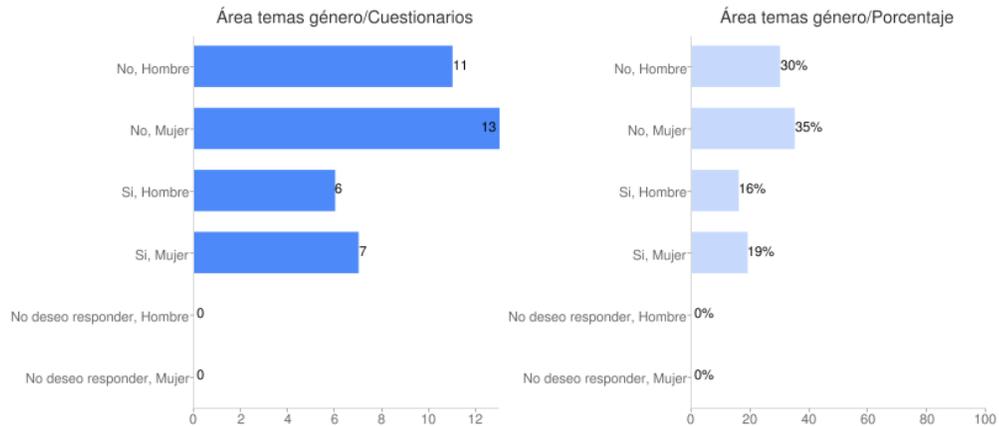
Se observa que 81 % de todas las y los servidores públicos que contestaron la encuesta conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de los cuales hay 8 hombres por cada 7 mujeres. Del porcentaje que no la conoce hay 5 veces más mujeres que hombres.

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



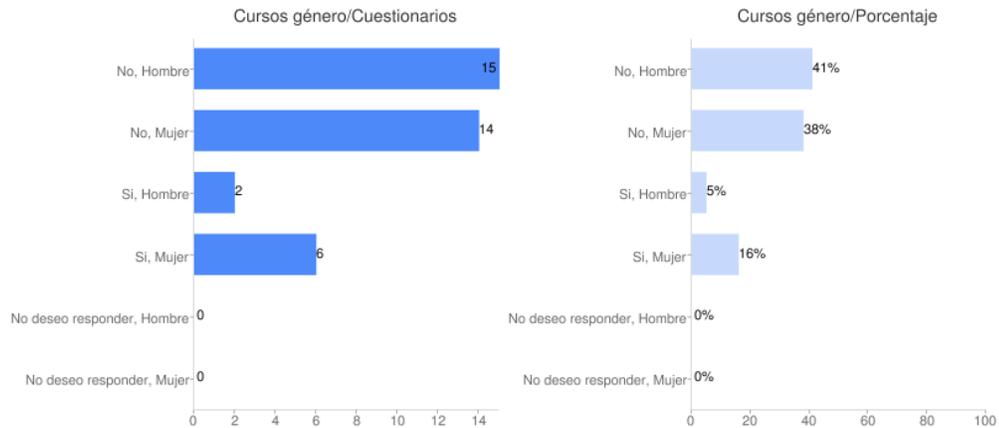
Se observó en las respuestas a este reactivo que más de la mitad de las y los servidores públicos sí conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, 3 hombres por cada 2 mujeres.

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



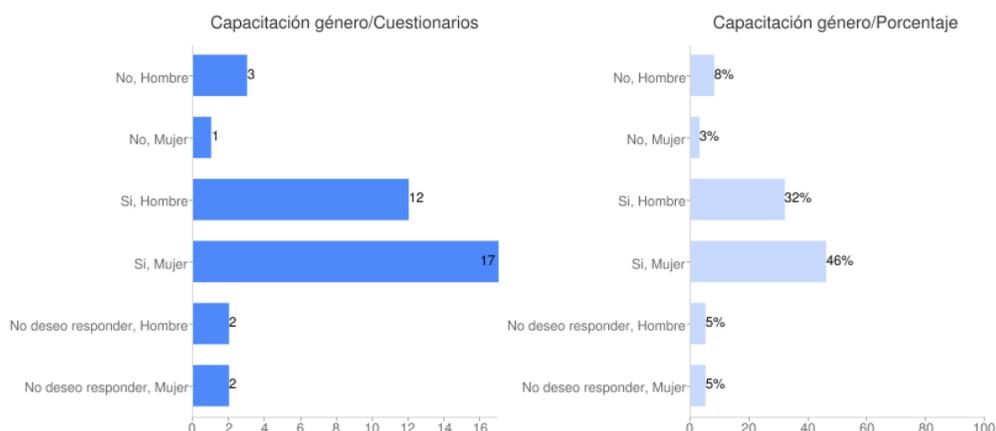
Se observa que 2 de cada 3 servidores públicos que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de un área administrativa de su institución que trata los temas de género, siendo casi la misma cantidad de hombres y de mujeres.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



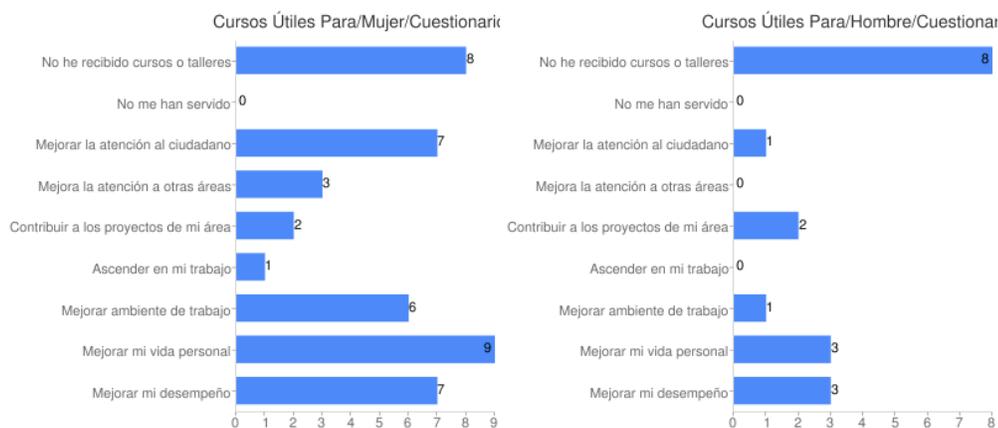
Se observa que 79% de todas las y los servidores públicos de esta institución mencionaron no haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, casi en la misma medida de hombres y mujeres.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



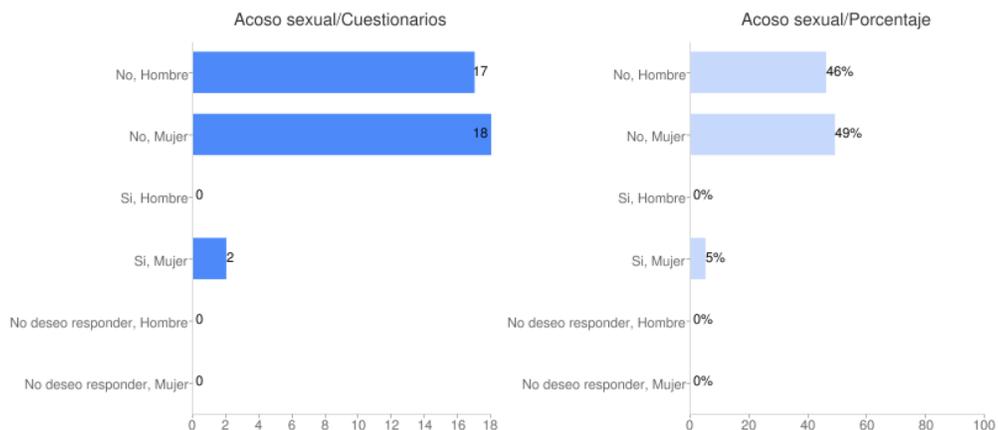
Se observa que el 78 % de las y los servidores públicos de esta institución mencionaron sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, 1.4 veces más mujeres que hombres.

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



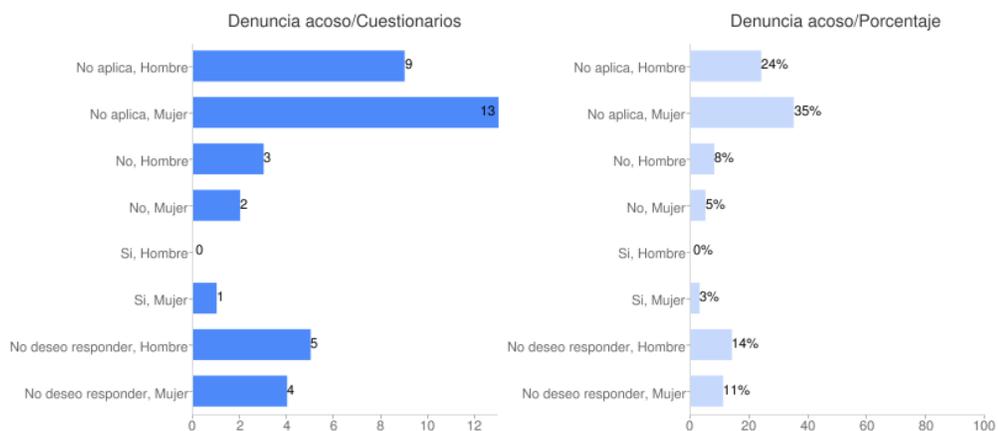
Las mujeres encuestadas mencionan la mejora en la vida personal, la mejora en la atención al ciudadano y en su desempeño como los beneficios de los cursos recibidos por la institución. Por parte de los hombres, mejoras en el desempeño y la vida personal son los beneficios mencionados. Un número significativo de encuestados mencionó que no han recibido cursos de capacitación de algún tipo.

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



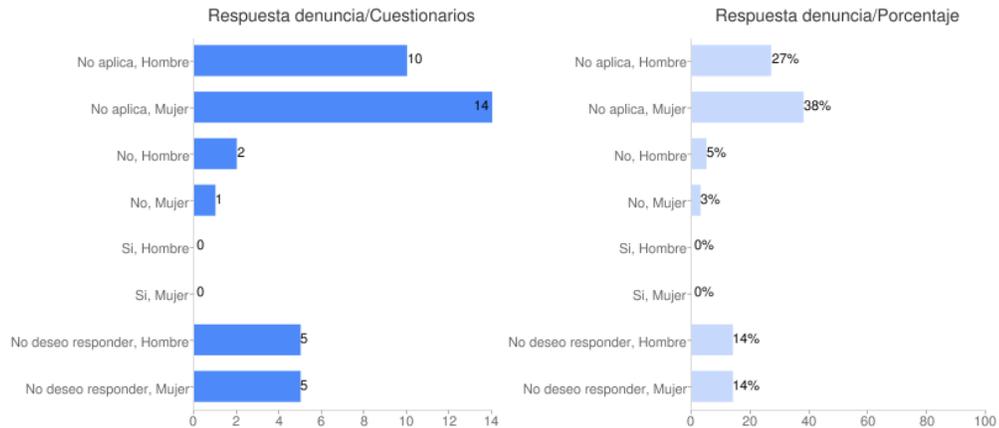
Se observa que el 95% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló no haber sido víctimas de acoso sexual, casi en la misma proporción de hombres y mujeres. El resto son todas mujeres.

11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes



Este reactivo está supeditado al anterior. Se observa que, de los casos de acoso u hostigamiento sexual susceptibles de ser denunciados, sólo un 3% conformado por mujeres señaló haberlo hecho.

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



Se observa que ningún servidor público mencionó sentirse conforme con la respuesta dada por la autoridad a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual.

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

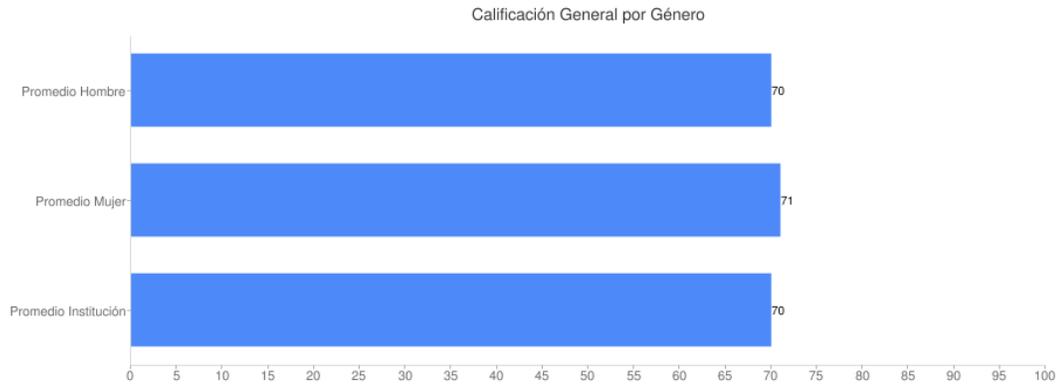
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

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

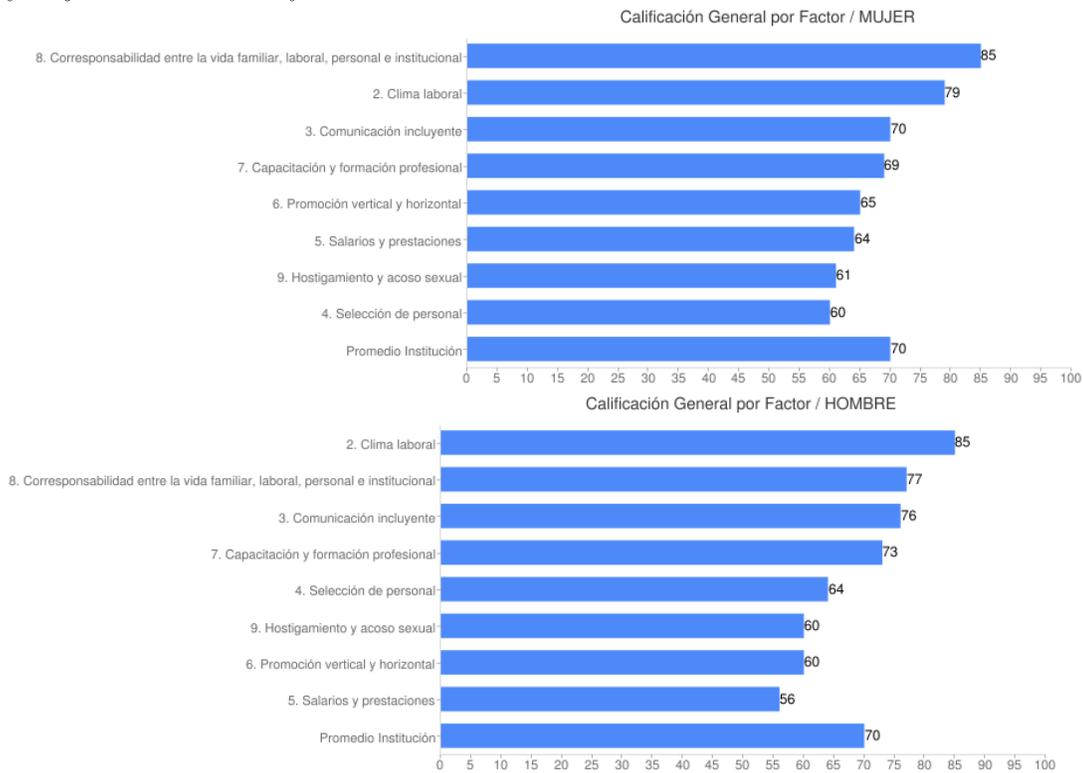
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

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

Calificación global



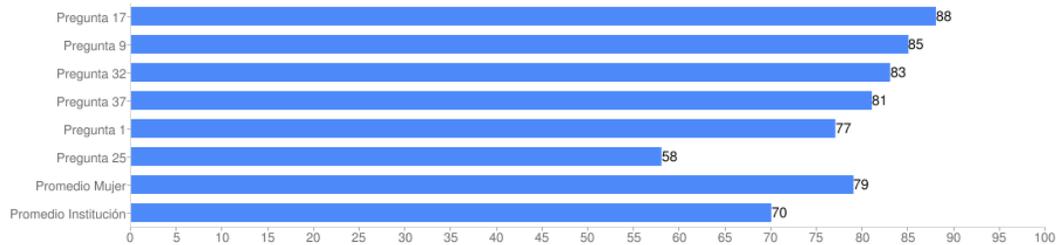
La calificación global para la institución es de 70 puntos sobre una escala de 100. Hombres y mujeres calificaron muy similar a su institución.



Analizando los factores de la encuesta por género notamos que las mujeres dieron la más alta calificación al factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” y la más baja calificación al factor 4. “Selección de personal” con solo 60 puntos. En el caso de los hombres la más alta calificación es para el factor 2. “Clima laboral” con 85 puntos y la más baja calificación es para el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 56 puntos.

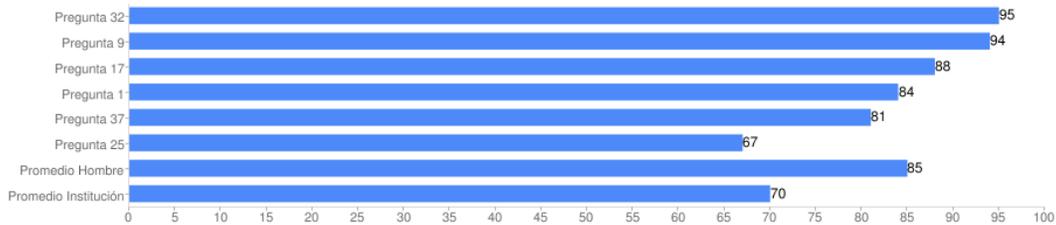
Factor 2. Clima laboral

Calificación Factor 2: Clima laboral / Mujer



- 17. En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
- 9. En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.
- 32. En mi institución existen 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.
- 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.
- 25. En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

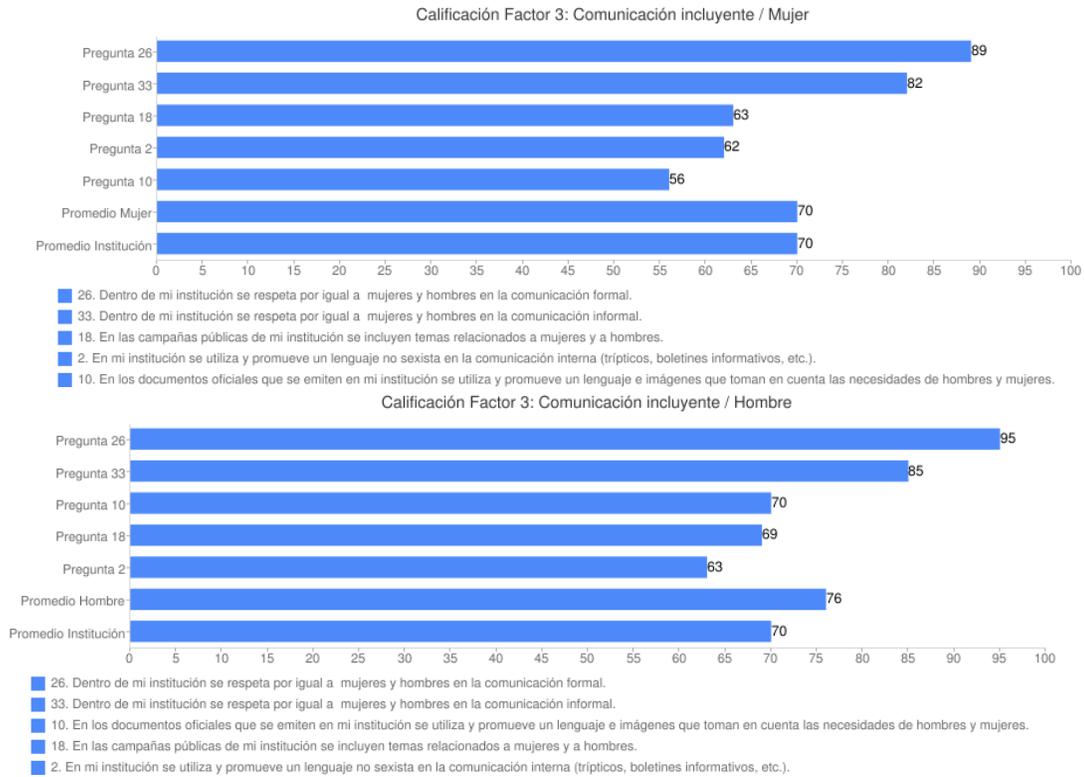
Calificación Factor 2: Clima laboral / Hombre



- 32. En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
- 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.
- 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.
- 37. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.
- 25. En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

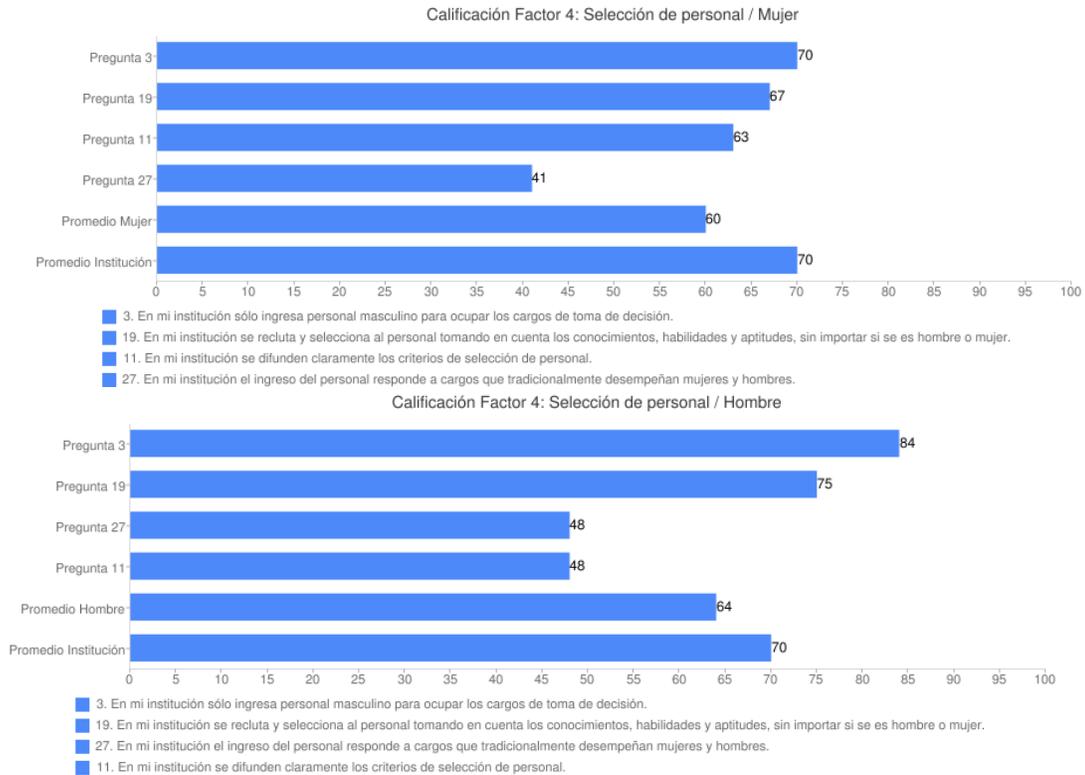
El factor 2. “Clima laboral” muestra una debilidad de la institución en la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” la cual es calificada como la más baja tanto por mujeres y hombres con 58 y 67 puntos respectivamente.

Factor 3. Comunicación incluyente



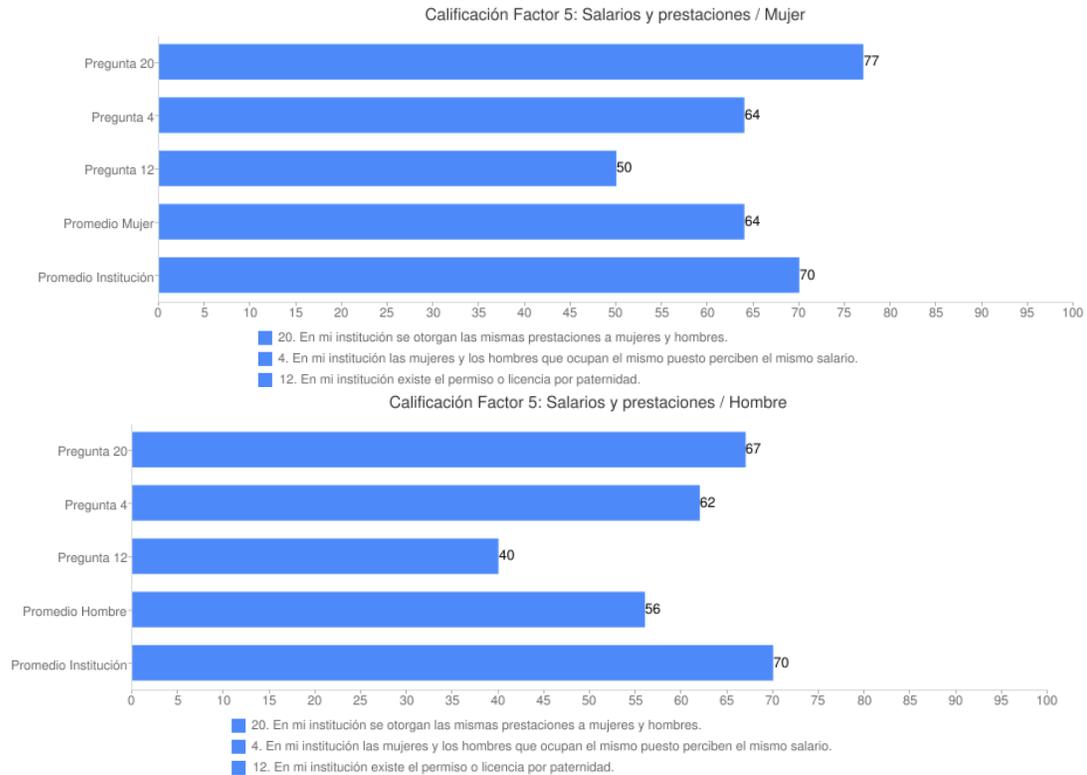
Para las mujeres encuestadas, la pregunta 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” del factor 3. “Comunicación incluyente” es la más alta con una calificación de 89 puntos. Para los hombres la calificación es de 95 puntos. Por otro lado la calificación más baja para los hombres la tiene la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” con 63 puntos y 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 56 puntos.

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 de la institución. 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 por parte de las mujeres con 41 puntos. En el caso de los hombres la calificación más baja la comparten las preguntas 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” y 11. “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.”, ambas con un valor de 48 puntos sobre 100.

Factor 5. Salarios y prestaciones



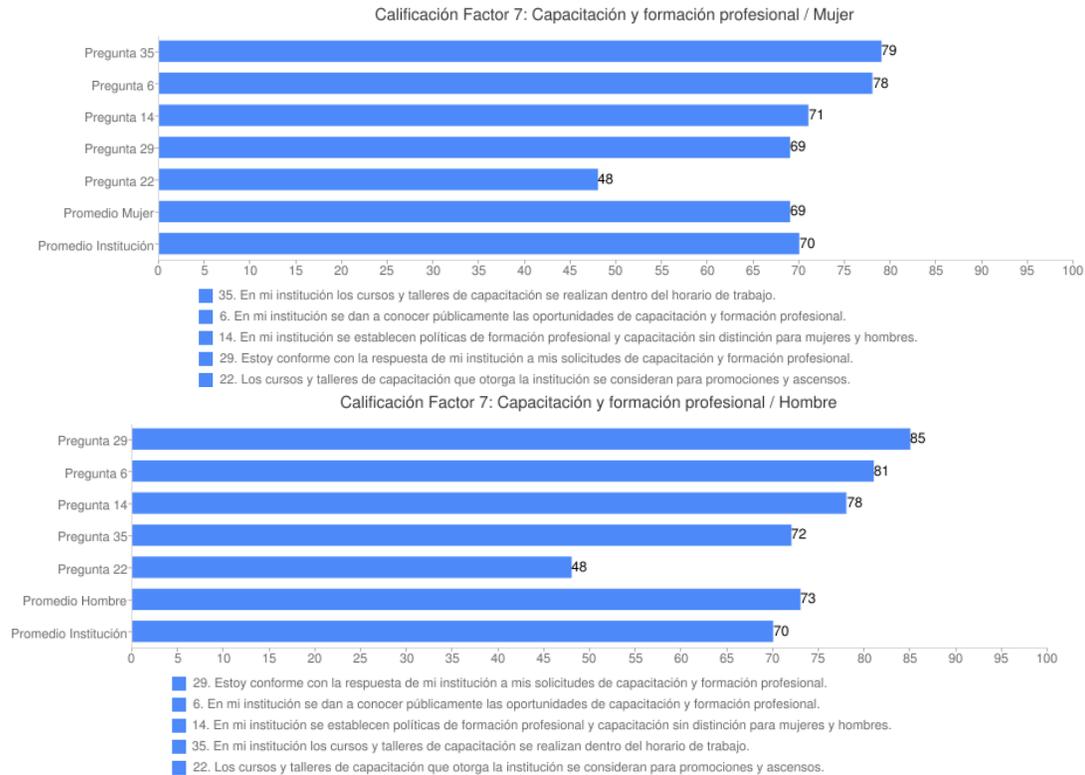
En el caso del factor 5. “Salarios y prestaciones” todas las respuestas de los hombres están por debajo de la media de la institución, con el particular caso de la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” la cual es la más baja calificada por los hombres con solamente 40 puntos.

Factor 6. Promoción vertical y horizontal



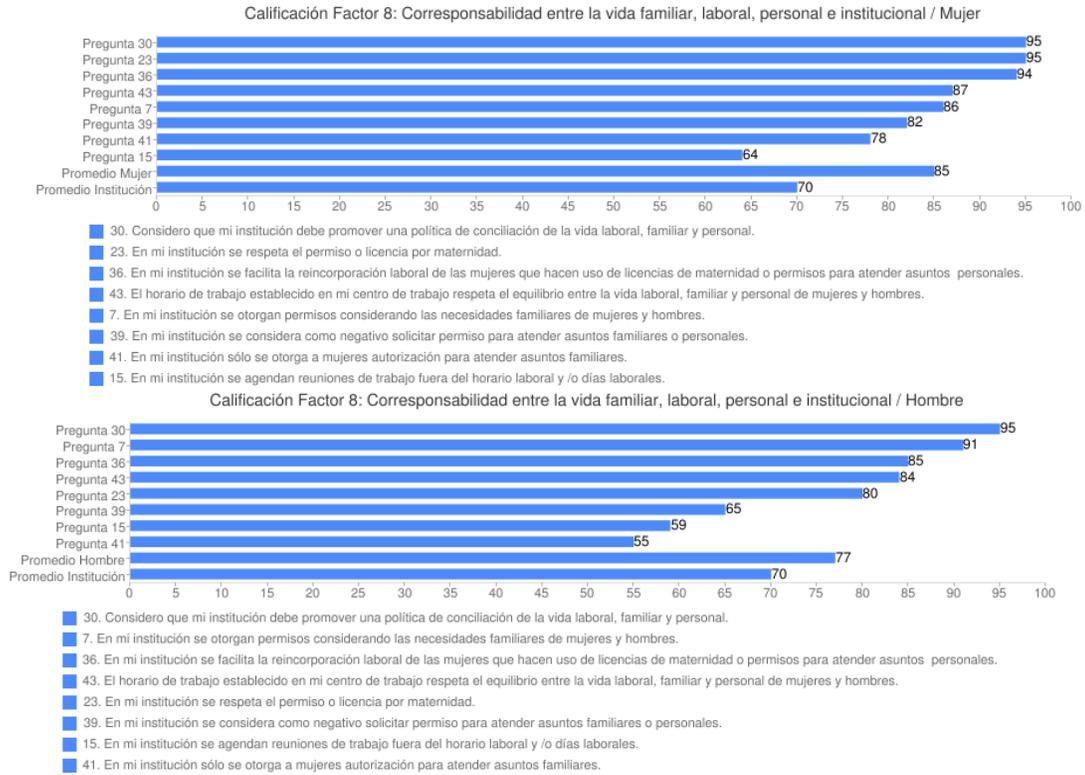
El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” muestra amplios contrastes entre la pregunta con menor calificación y la pregunta con mayor calificación. En ambos géneros la de mayor calificación es la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.” con 89 puntos las mujeres y 93 puntos los hombres. En el extremo opuesto se encuentra la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” la cual fue calificada por las mujeres con 42 puntos y por los hombres con 38 puntos.

Factor 7. Capacitación y formación profesional



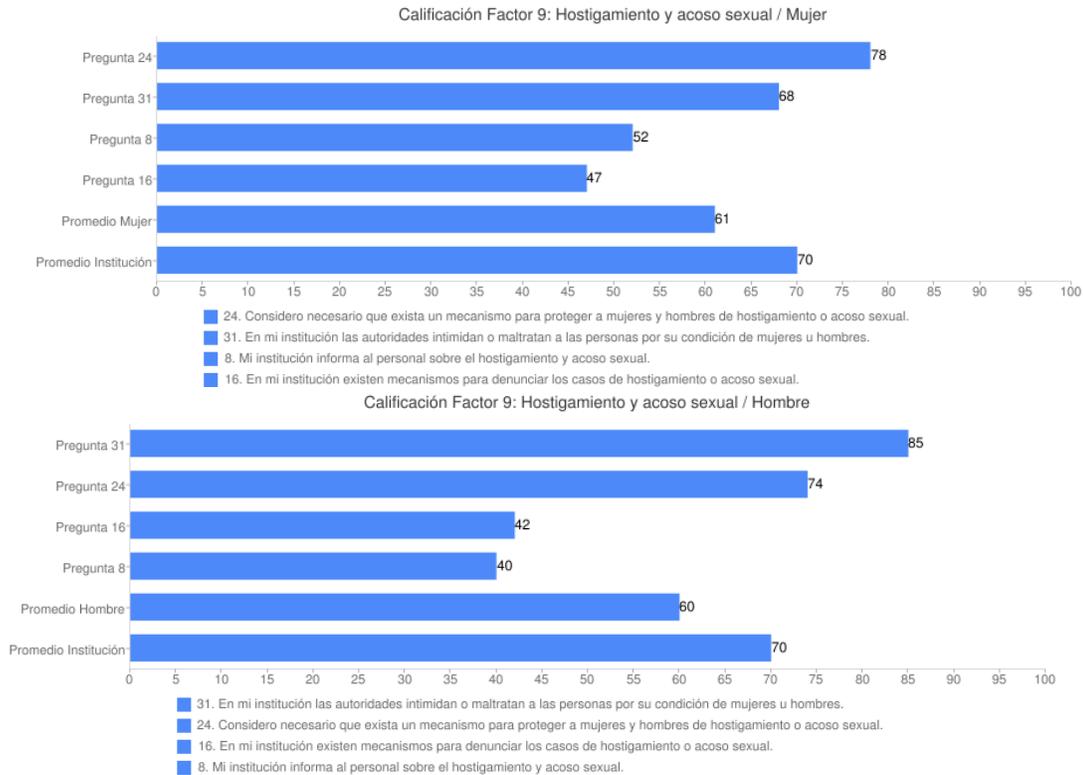
El factor 7. “Capacitación y formación profesional” muestra la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” como la de menor calificación tanto para hombres como para mujeres. Ambos la califican con 48 puntos. La pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” es la mejor calificada por las mujeres con 79 puntos y la pregunta 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” la mejor calificada por los hombres con 85 puntos.

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



El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” señala a la pregunta 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” como la mejor calificada, con 95 puntos, por hombres y mujeres. En el extremo opuesto, las mujeres califican la pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” con la menor calificación y los hombres a la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” con solamente 55 puntos.

Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” señala un punto de mejora en la respuesta de los hombres a la pregunta 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” la cual tuvo la calificación más alta con 85 puntos. Las mujeres por su parte dieron la calificación más alta a la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” con 78 puntos. En el extremo opuesto está la pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” la cual fue calificada por los hombres con 40 puntos y la pregunta 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” la cual fue calificada por las mujeres con 47 puntos.

Capítulo 6

Resumen Diagnóstico

6.1. Datos Generales

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género reveló que en la Consejería Jurídica labora una proporción de 54 % de mujeres y 46 % de hombres, de un total de 37 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que el 38 % están casados, casi 4 veces más mujeres que hombres. La cantidad de solteros también es mayor en las mujeres con un 35 % del total de encuestados.

En cuanto al número de hijos se observó que el 41 % de las y los servidores públicos que laboran en la Consejería Jurídica señaló no tener ninguno, el doble de mujeres que de hombres. Por otro lado, de los que mencionaron tener sólo un hijo hay casi igual número de mujeres y de hombres.

Asimismo, un 59 % de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta aseguraron ser jefes de familia.

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta institución, la encuesta reveló que 1 de cada 2 tiene entre 21 y 30 años en una proporción del doble de mujeres. Entre los que se encuentran en el rango de 31 a 40 años hay igual cantidad de hombres y mujeres.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en esta institución, son los hombres los que aventajan a las mujeres a nivel licenciatura, habiendo el doble de ellos. Sin embargo, a nivel maestría, son ellas las que duplican la cantidad de los hombres.

También pudimos observar en los resultados de la encuesta que más de 1 de cada 2 servidores públicos no se encuentra realizando ningún estudio. Sin embargo, un 16 % conformado por el doble de mujeres que de hombres estudia una licenciatura, mientras que un 8 % estudia una maestría, con la misma proporción de mujeres y hombres.

Por otro aldo, un 30 % de las servidoras públicas de sexo femenino y un 24 % de servidores públicos de sexo masculino señalaron no haber sido capacitados en ninguna medida en su institución durante 2010.

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 3 % ha sido servidora durante un período de 31 a 40 años. El mayor porcentaje lo tienen las y los servidores públicos con 4 años de antigüedad que conforman la tercer aparte, en una proporción de 3 mujeres por cada hombre.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de esta institución, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 57 %, 4 años de haber ingresado, siendo casi la misma cantidad de mujeres y de hombres. Adicionalmente, se mostró que un 33 % tiene 3 años de antigüedad en la misma, de los cuales hay el doble de mujeres.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actualmente en su institución, se observó que el 46 % tiene nivel de jefe de departamento, de los cuales son 7 mujeres y 10 hombres.

En cuanto al número de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro de la Consejería Jurídica, se vio con claridad que el 70 % de ellos sólo se han desempeñado en el mismo nivel desde su ingreso, en una proporción de 7 hombres por 6 mujeres.

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 de ese modo se incorporó el 78 % de las y los servidores públicos, de los cuales la proporción de mujeres es de 1.4 por cada hombre.

Las prestaciones más comunes con el servicio médico, licencia por maternidad y guardería. Solamente un encuestado mencionó la licencia por paternidad entre sus prestaciones.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que un 78 % de las y los servidores públicos sí la conocen, 1.2 veces más hombres que mujeres. Sólo un 17 % no la conoce, constituido por 5 veces más mujeres.

Por otro lado, la encuesta también reveló que la gran mayoría de las y los servidores públicos 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 2009-2012, el resultado de la encuesta reveló que más de la mitad de las y los servidores públicos tienen conocimiento de su existencia, en una proporción de 3 hombres por cada 2 mujeres.

En análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que el 65 % de las y los servidores públicos no tiene conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, constituyendo casi la misma cantidad de hombres y de mujeres.

También se pudo observar que el 79 % de las y los servidores públicos de esta institución no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, de los cuales hay casi la misma cantidad de hombres y mujeres.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría de las y los servidores públicos señaló sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, 1.4 mujeres por cada hombre.

Un número significativo de encuestados mencionó no haber recibido cursos de capacitación. De los que la recibieron, mencionaron beneficios como mejora en el desempeño, la vida personal y el ambiente de trabajo.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 95 %, constituido por casi igual número de hombres y mujeres, manifestó no haber sufrido de tales. Las que respondieron afirmativamente son todas mujeres.

Sin embargo, sólo un 3 % de servidores públicos de esta institución conformado por mujeres mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la institución a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que ninguno de las y los servidores públicos se sintió satisfecho.

6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1. Diagnóstico Global

La calificación otorgada por los encuestados a la institución es de 70 puntos sobre una escala de 100.

Para la calificación global dividida por género las mujeres calificaron con 85 puntos al factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” mientras que los hombres dieron el más alto lugar al factor 2. “Clima laboral” también con 85 puntos. Para las calificaciones más bajas, las mujeres asignan 60 puntos al factor 4. “Selección de personal” y los hombres 56 puntos para el 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 la institución ya que tanto hombres y mujeres la calificaron como la más baja del factor, los hombres con 67 puntos y las mujeres con 58 puntos. 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 para los hombres con 95 puntos y la pregunta 17. “En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.” es la más alta para las mujeres con 88 puntos.

3. Factor 3. Comunicación incluyente

El factor 3. “Comunicación incluyente” muestra la pregunta 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” como la más alta con 89 puntos para las mujeres y 95 para los hombres. El reactivo con la calificación más baja es la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” para los hombres con 63 puntos y 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.” para las mujeres con 56 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 de la institución, con la más baja siendo la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” con solamente 41 puntos recibidos por las mujeres.

5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” muestra que los encuestados hombres calificaron todos los reactivos por debajo de la media de la institución, con la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” siendo la de más baja calificación con solamente 40 puntos por parte de los hombres.

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 la mayor

calificación, 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 93 y 89 puntos, respectivamente. En el caso de la peor calificación, nuevamente coinciden con la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” con 38 puntos para hombres y 42 puntos para mujeres.

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 más baja calificación con 48 puntos. Las mujeres por su parte consideran la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” como la de mejor calificación con 79 puntos y los hombres la pregunta 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” como la mejor con 85 puntos.

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

La institución coloca la pregunta 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” con la mejor calificación del factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” con 95 puntos tanto por hombres como mujeres. En el extremo opuesto se encuentran las preguntas 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” con 55 puntos asignados por los hombres y la pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” con 64 puntos por las mujeres.

9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” revela que los hombres dieron la mayor calificación a la pregunta 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” la cual indica un punto de mejora para la institución. Por otro lado las mujeres señalaron la pregunta 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” con la menor calificación con 47 puntos y los hombres la pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” con 40 puntos.

Bibliografía

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