

Diagnóstico de Cultura Institucional  
Secretaría de Seguridad Pública

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

08 de diciembre de 2010



# Índice general

<b>Índice general</b>	<b>III</b>
<b>1 Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2 Objetivo</b>	<b>2</b>
<b>3 Planeación y Metodología</b>	<b>3</b>
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
<b>4 Aplicación</b>	<b>16</b>
4.1. Características o políticas de aplicación . . . . .	16
4.2. Validez del ejercicio . . . . .	16
<b>5 Resultados y Hallazgos</b>	<b>18</b>
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
<b>6 Resumen Diagnóstico</b>	<b>40</b>
6.1. Datos Generales . . . . .	40
6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género . . . . .	41
6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género . . . . .	41
<b>Bibliografía</b>	<b>44</b>

## 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** Secretaría de Seguridad Pública.

### 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 feedbacknetworks<sup>1</sup> y a las propuestas del gobierno federal para este tipo de encuestas<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup><http://www.feedbacknetworks.com>

<sup>2</sup>Secretaría 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 C, y para este rango se requerían 337 encuestas para que el ejercicio cuente con un 95.5 % de confiabilidad y un 5 % de error muestral. Al registrarse 390 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Secretaría de Seguridad Pública	6498	337	390

## 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:

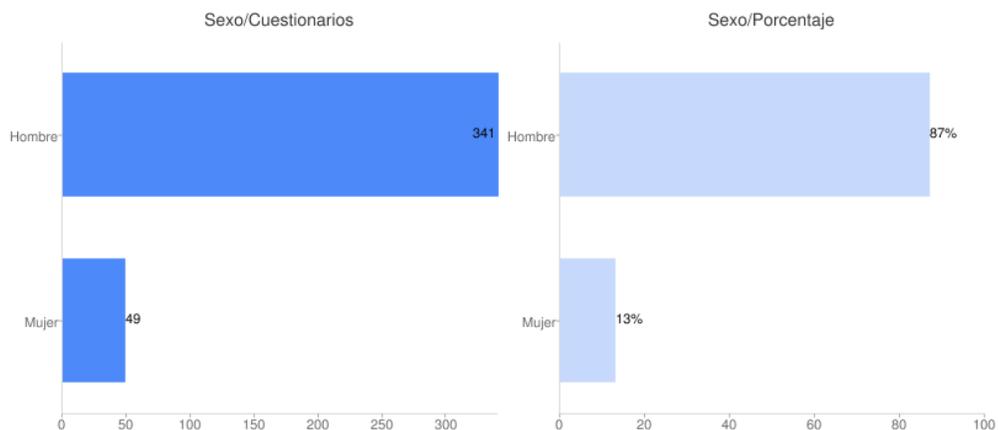
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Seguridad Pública.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

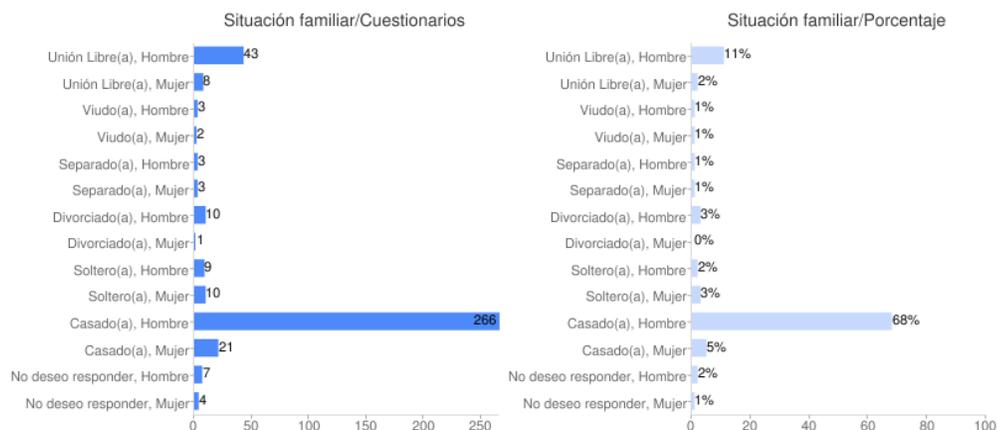
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Secretaría de Seguridad Pública.

3. ¿El entrevistado es?



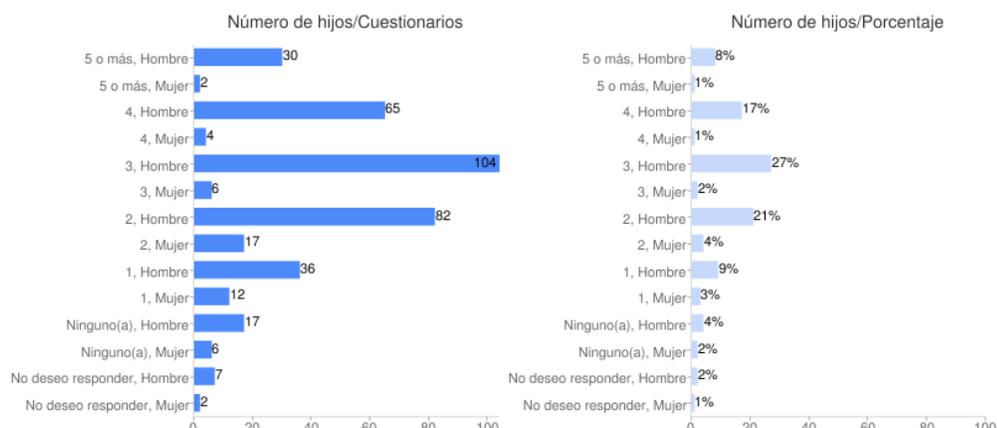
Se observa que en la Secretaría de Seguridad Pública las y los servidores públicos que respondieron la encuesta fueron en total 390, de los cuales un 87 % son de sexo masculino.

#### 4. ¿Su situación familiar es?



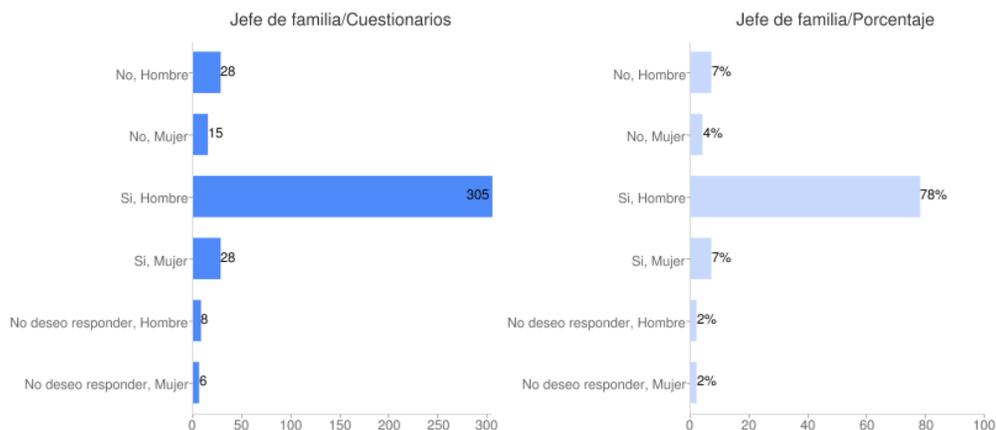
Se observa que el 73% de las personas que laboran en esta institución son casados, en una proporción de 13.6 hombres por cada mujer.

#### 5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



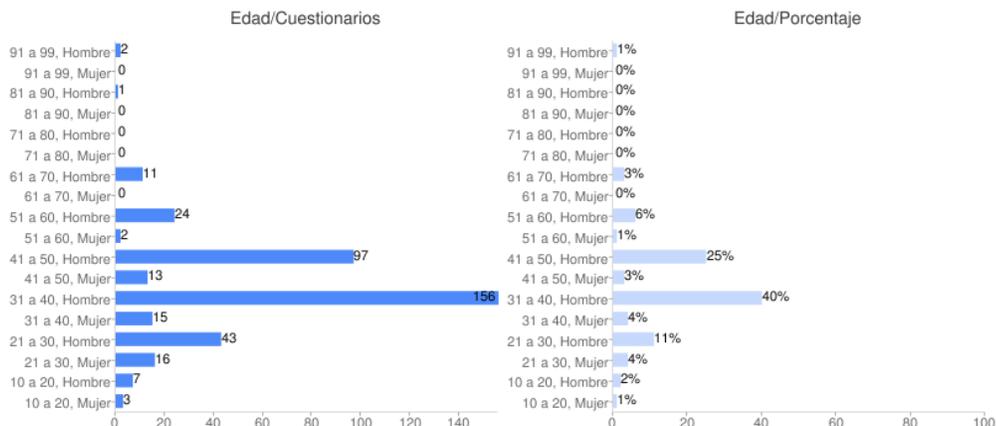
Se observa que la mayoría de las y los servidores públicos que laboran en esta institución tiene, al menos, un hijo, constituyendo el porcentaje más alto aquéllos que tienen 3, en una proporción 13 veces más alta de hombres que de mujeres.

#### 6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



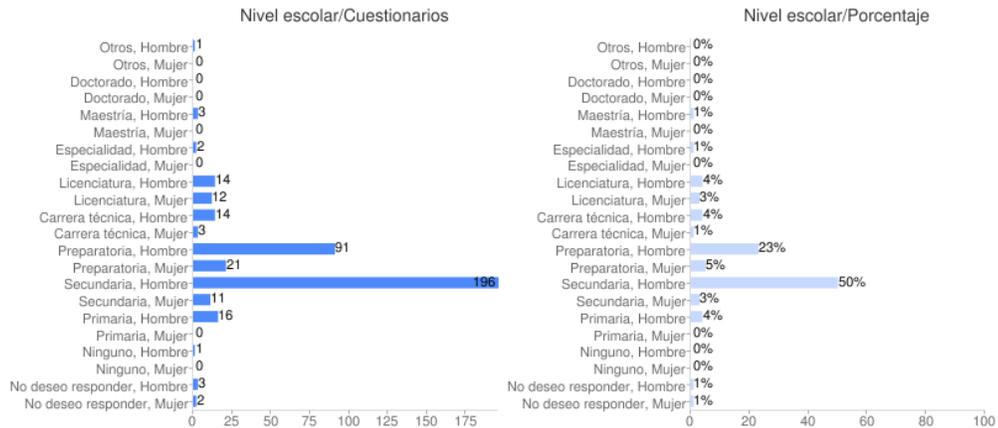
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, el 85 % señaló sí fungir como jefe de familia en una proporción de 11 hombres por 1 mujer.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



Se observa que casi 1 de cada 2 servidores públicos tiene entre 31 y 40 años de edad y otro 28 % de ellos tiene entre 41 y 50 años. La proporción de hombres y mujeres en el primer caso es de 10 a 1, y en el segundo, de 8 a 1.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, la mitad se conforma de hombres con nivel secundaria, en comparación con 3% de mujeres con la misma escolaridad. Solamente un 7% cuenta con licenciatura, y un 1% con maestría.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



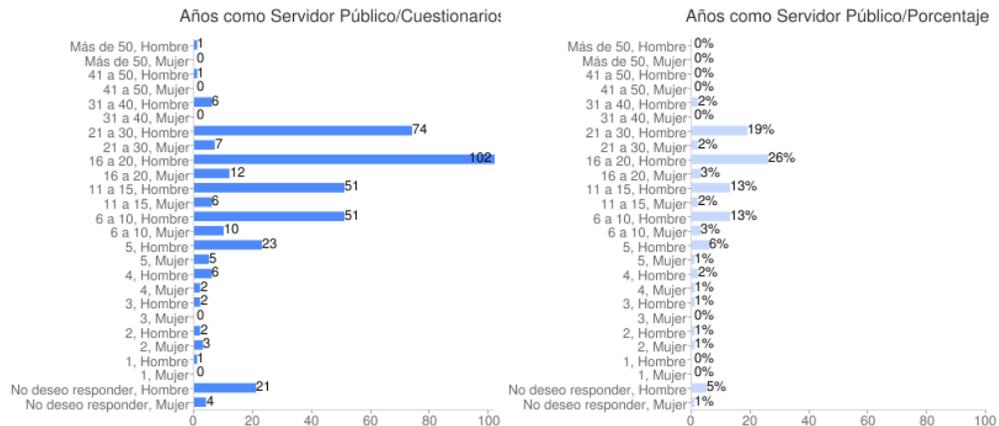
Se observa que solamente el 11% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta se encuentra realizando algún estudio actualmente. De aquéllos que mencionaron no estudiar nada hay 7.5 veces más de hombres que de mujeres.

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



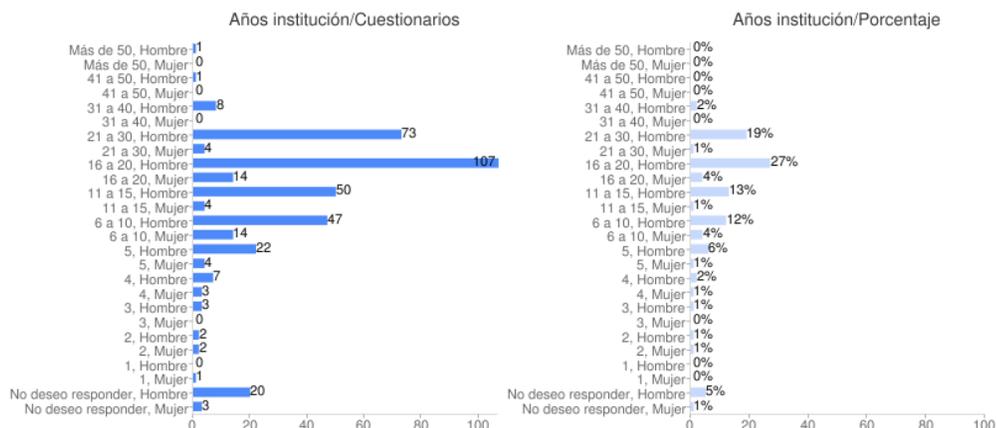
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, un 48 % conformado por hombres y un 8 % conformado por mujeres señalaron no haber recibido ninguna capacitación durante 2010 en su secretaría.

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



Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, 29 % tiene entre 16 y 20 años de antigüedad como servidores públicos. En segundo lugar se encuentran los que llevan entre 21 y 30 años de laborar en el sector público.

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



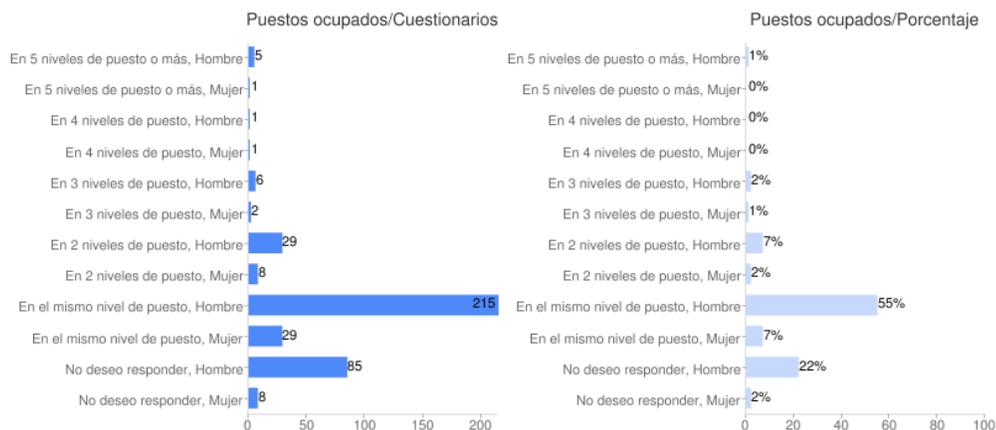
Se observa que cerca de la tercera parte de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría y que contestaron la encuesta mencionaron pertenecer a ella entre 16 y 20 años, en una proporción de casi 7 veces más hombres que mujeres.

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



Se observa que el 87 % de servidores públicos que laboran en esta secretaría no desearon proporcionar información acerca del nivel de puesto que desempeñan.

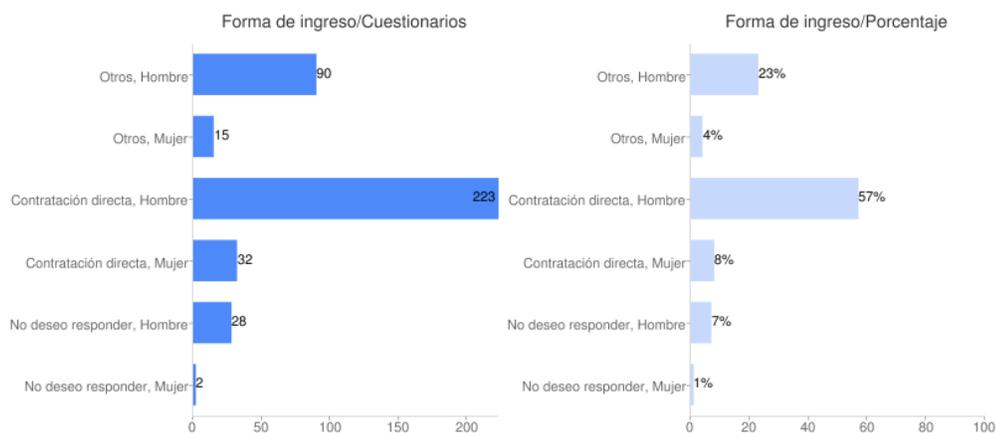
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución



Se observa que el 62% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señalaron que solamente han ocupado un nivel de puesto desde su ingreso a esta secretaría. Un 24%, además, no deseó proporcionar información al respecto.

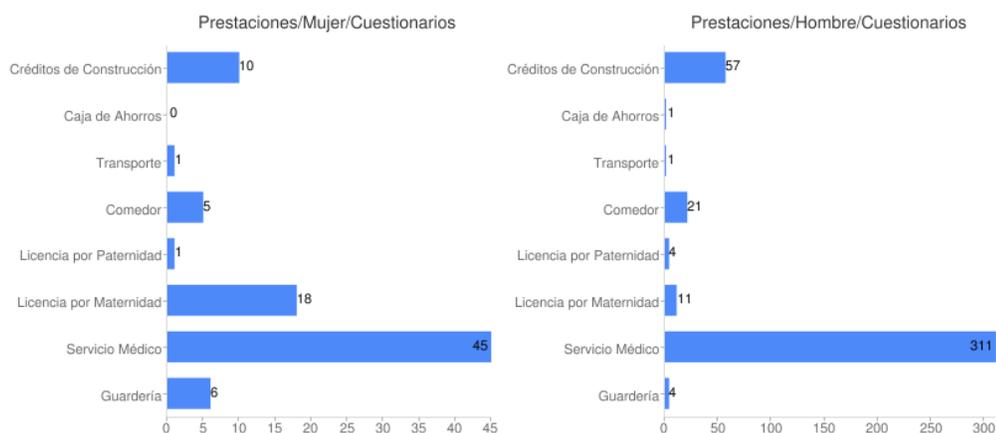
## 5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

### 1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



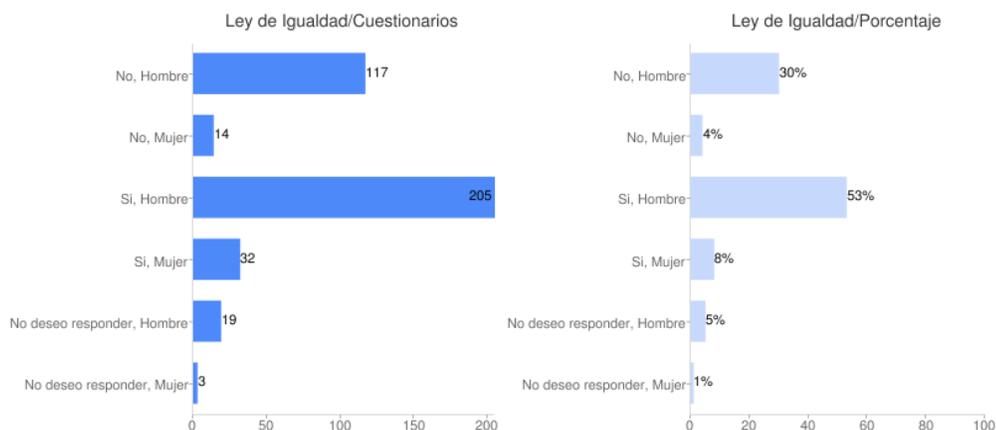
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a esta secretaría, sumando el 65% de las respuestas.

### 2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



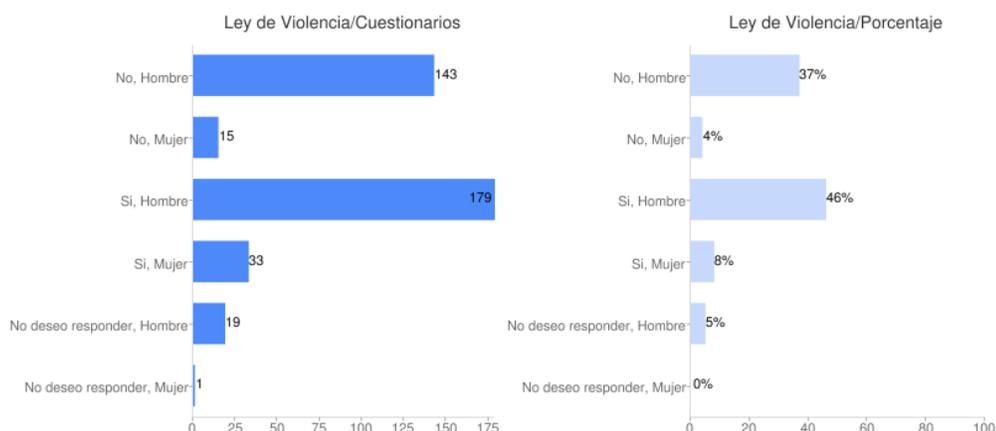
En esta institución, la prestación más frecuente para las mujeres es el servicio médico, seguida de Licencia por maternidad y créditos de construcción. Ningún servidor público declaró tener como prestación una caja de ahorro. En el caso de los hombres es también el servicio médico la prestación más mencionada en las encuestas.

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



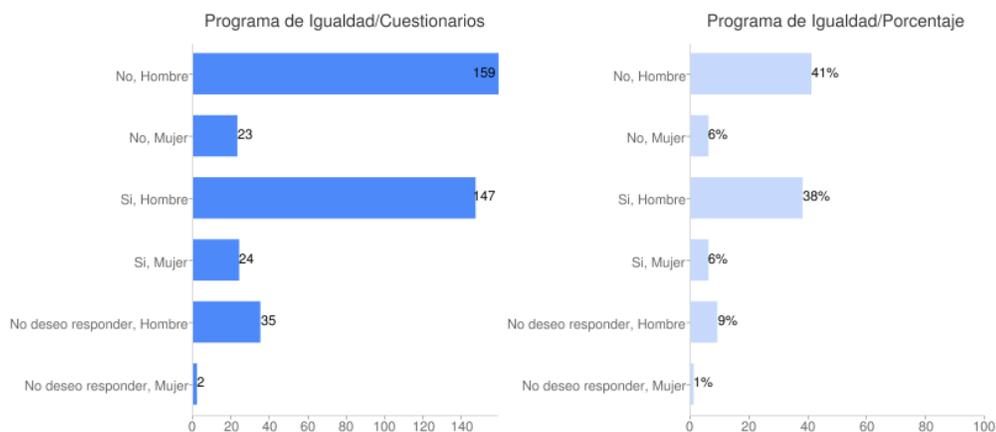
Se observa que el 61 % de las y los servidores públicos sí conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, mientras que un 6 % declaró desconocerla.

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



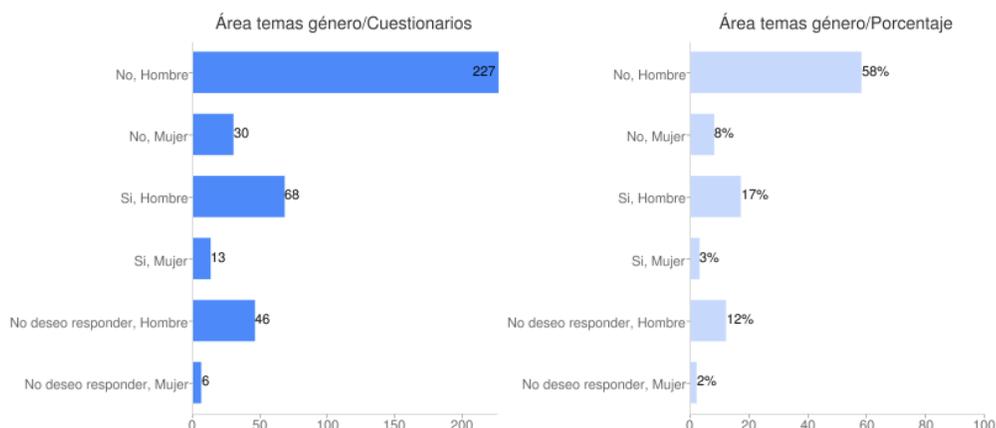
Se observa que más de la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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



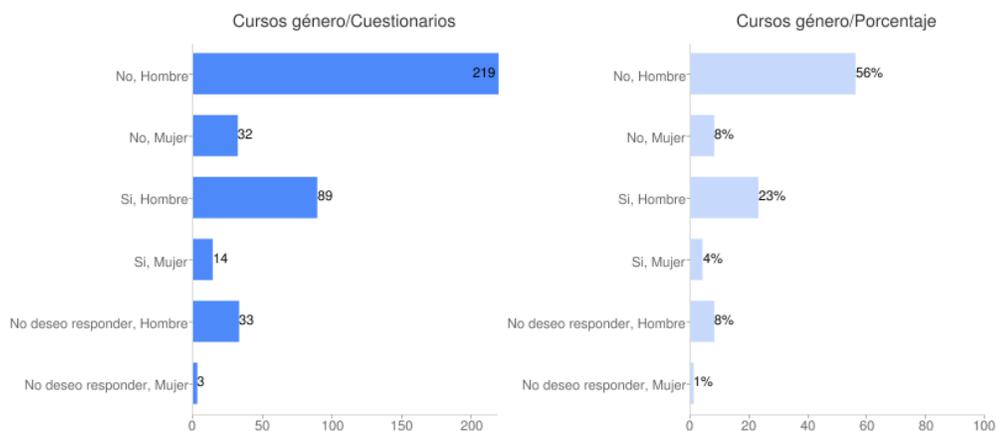
Se observó en las respuestas a este reactivo que el 47% de las y los servidores públicos no conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

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



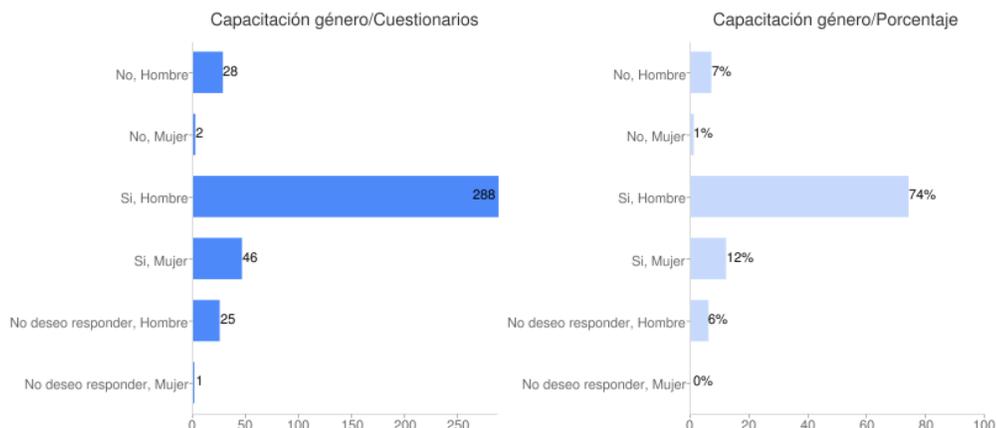
Se observa que 2 de cada 3 servidores públicos que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de un área administrativa de su institución que trata los temas de género, siendo la proporción 7 veces mayor de hombres que de mujeres.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



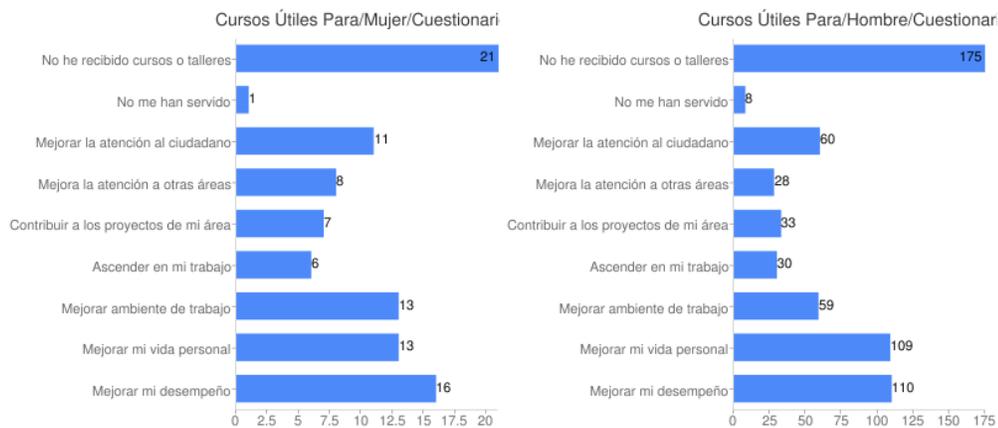
Se observa que casi 2 de cada 3 servidores públicos de esta secretaría mencionaron no haber recibido ningún tipo de curso o taller sobre perspectiva de género, de los cuales la proporción es de 7 veces más hombres que mujeres.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



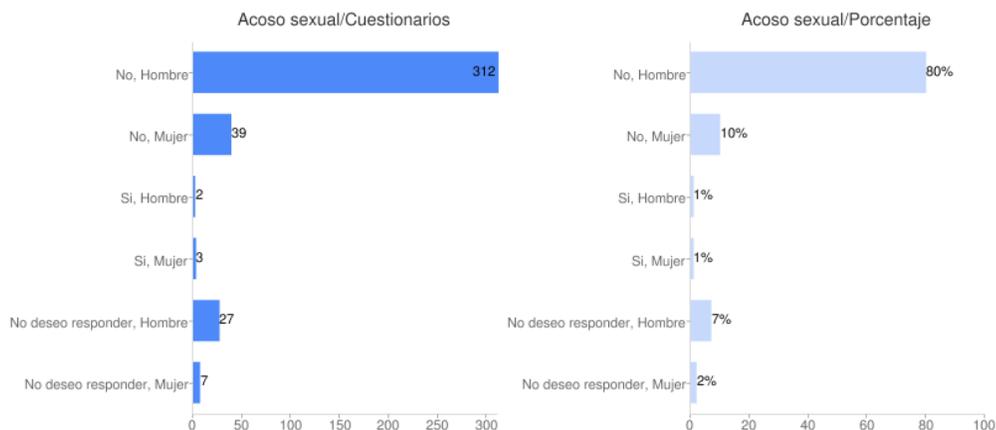
Se observa que por cada mujer que mencionó sentir interés por capacitarse en perspectiva de género hay poco más de 6 hombres. De las y los servidores públicos que no comparten este interés hay 14 hombres por mujer.

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



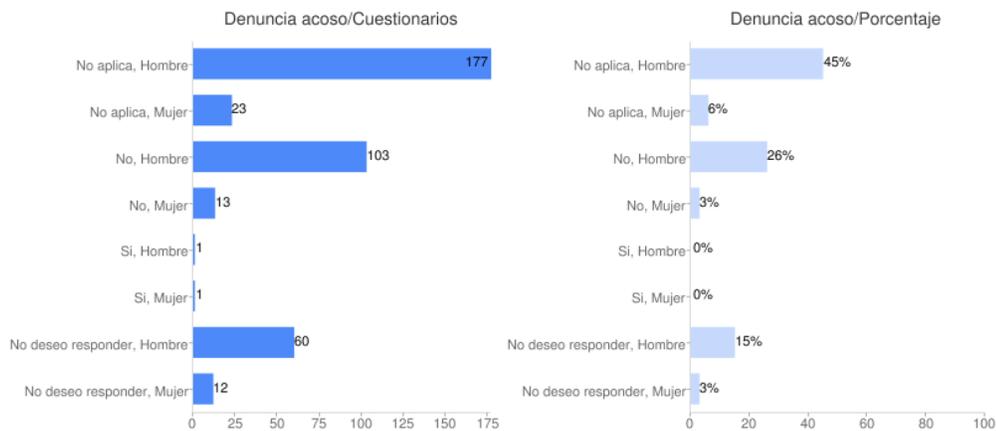
La mayoría de las respuestas a la utilidad de los cursos tanto para hombres y mujeres fue que no han recibido talleres o cursos de capacitación. De los que recibieron, mencionaron que les ayudaron a mejorar su desempeño y ambiente de trabajo principalmente.

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



Se observa que el 90% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló no haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, siendo los hombres en un 80%. Sólo un 2% mencionó sí haber sido sujetos de acoso, siendo la misma cantidad de hombres que de 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, menos del 1% señaló haberlo hecho.

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



Se observa que, a pesar de haberse registrado menos de 11% de servidores públicos que han denunciado sus casos de acoso u hostigamiento sexual, un 4% señaló sentirse satisfecho con la respuesta dada por la autoridad a sus denuncias y un 14% mencionó sentirse inconforme.

### 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.

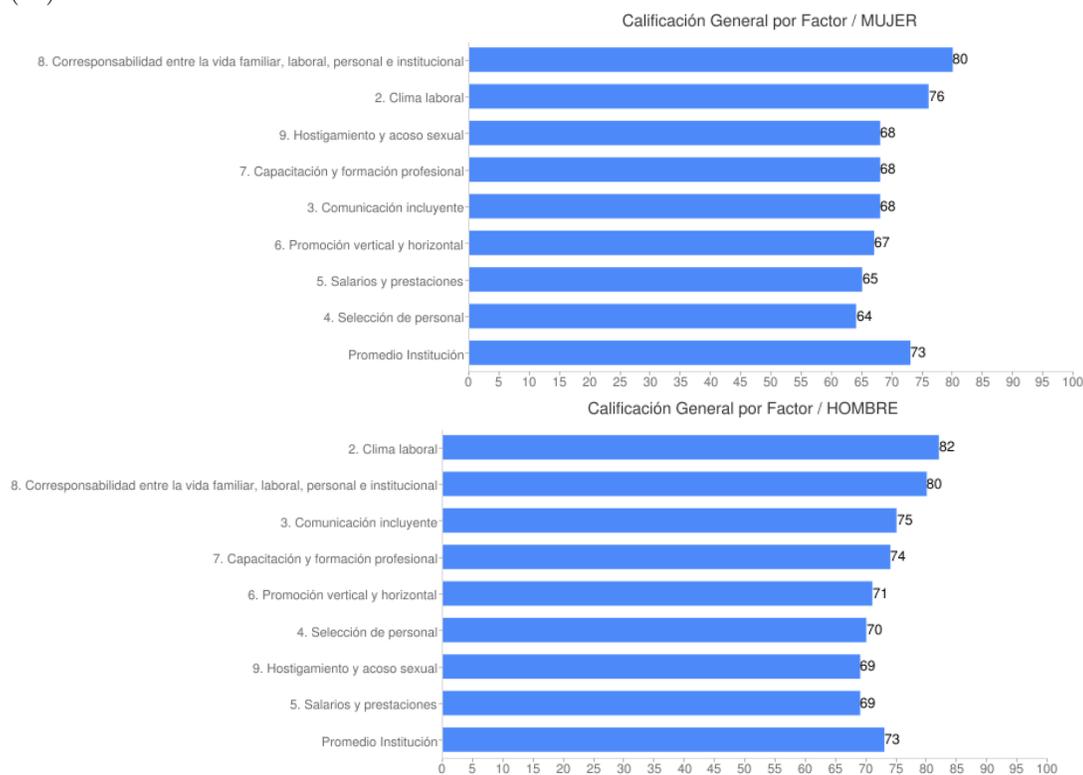
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

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

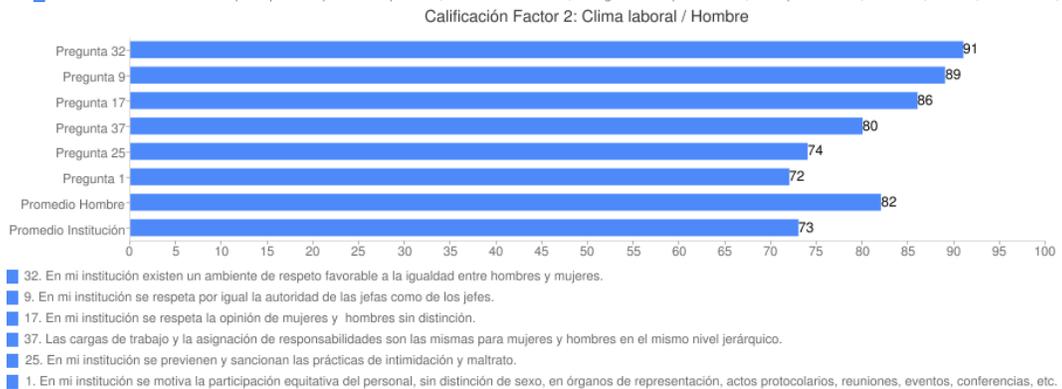


La calificación global para la institución es de 73 sobre una escala de 100, asignando las mujeres una calificación más baja (71) a la institución y los hombres una un poco más alta (75).



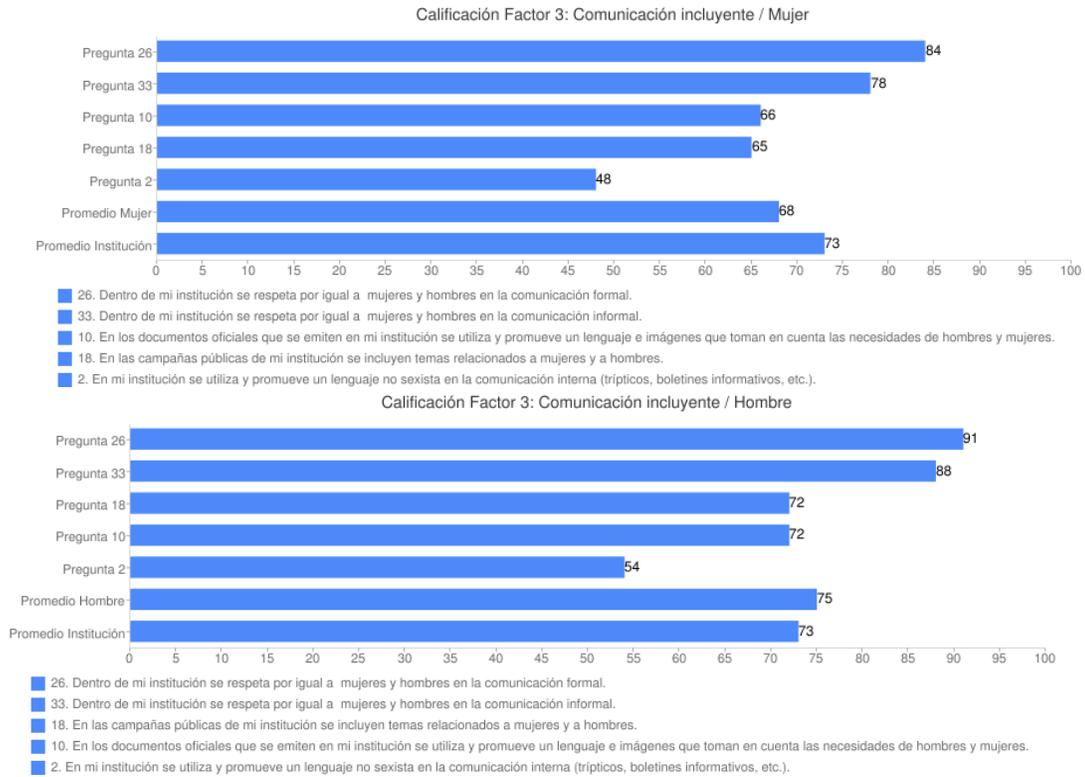
Viendo las calificaciones por factor, en el caso de las mujeres el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” es el mejor calificado con 80 puntos, mientras que el más bajo es el factor 4. “Selección de personal” que solamente recibió 64 puntos. En el caso de los hombres el factor calificado más alto es el factor 2. “Clima laboral” con 82 y la más baja es el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 69 puntos sobre 100.

## Factor 2. Clima laboral



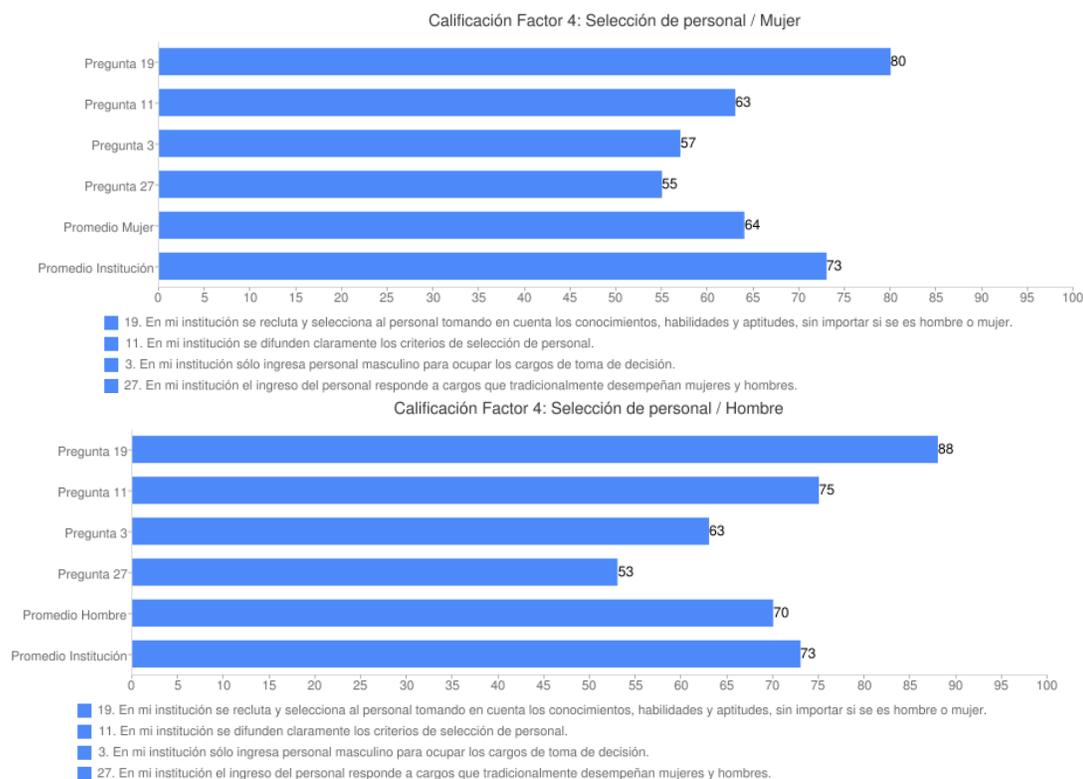
El factor 2. “Clima laboral” muestra que las preguntas 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” y 1. “En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.” son las peores calificadas por las mujeres, con 68 puntos. Para los hombres la pregunta 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.” es también la peor calificada. Tanto para hombres y mujeres la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” es la mejor calificada del factor.

### Factor 3. Comunicación incluyente



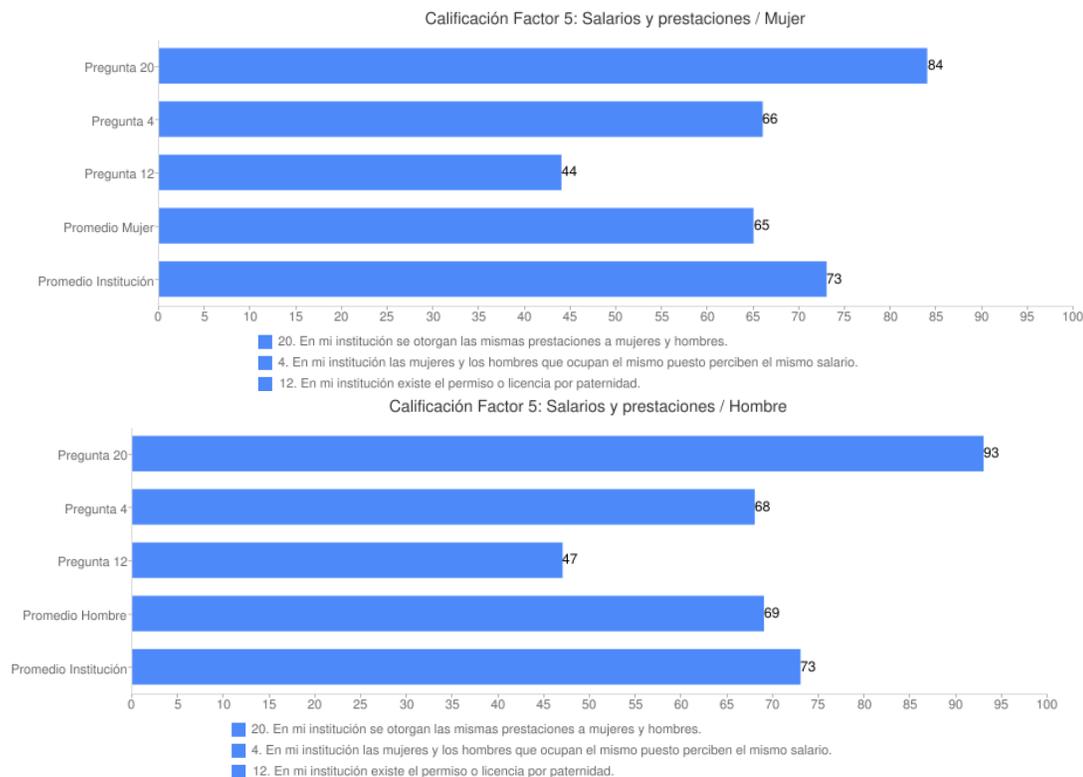
En el factor 3. “Comunicación incluyente” se encuentra una de las preguntas con más baja calificación de la institución, la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)”, la cual las mujeres calificaron con 48 y los hombres con 54 puntos. Tanto hombres como mujeres coinciden en que la pregunta mejor calificada es 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.”, la cual recibió 84 puntos por las mujeres y 91 puntos por los hombres.

## Factor 4. Selección de personal



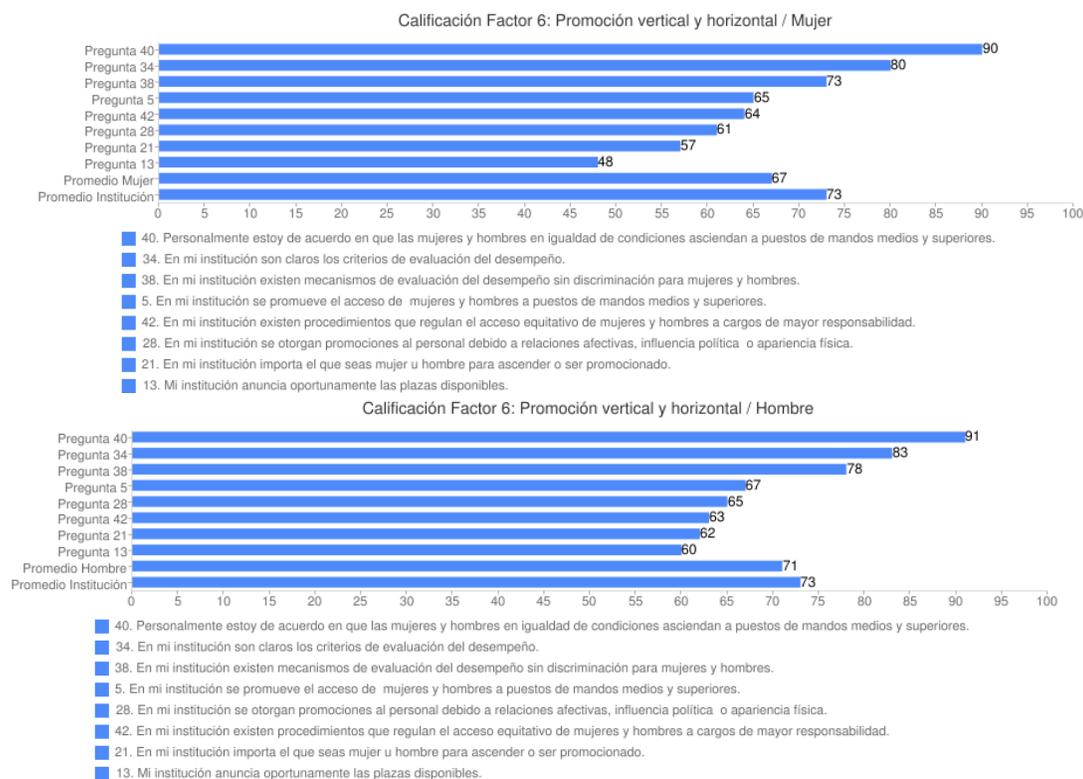
En el factor 4. “Selección de personal”, la mayoría de las preguntas están por debajo del promedio de la institución, siendo la pregunta 19. “En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.” la mejor calificada tanto por hombres y mujeres con 80 y 88 puntos sobre 100 respectivamente. Hombres y mujeres coinciden en que la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” merece la calificación más baja del factor.

## Factor 5. Salarios y prestaciones



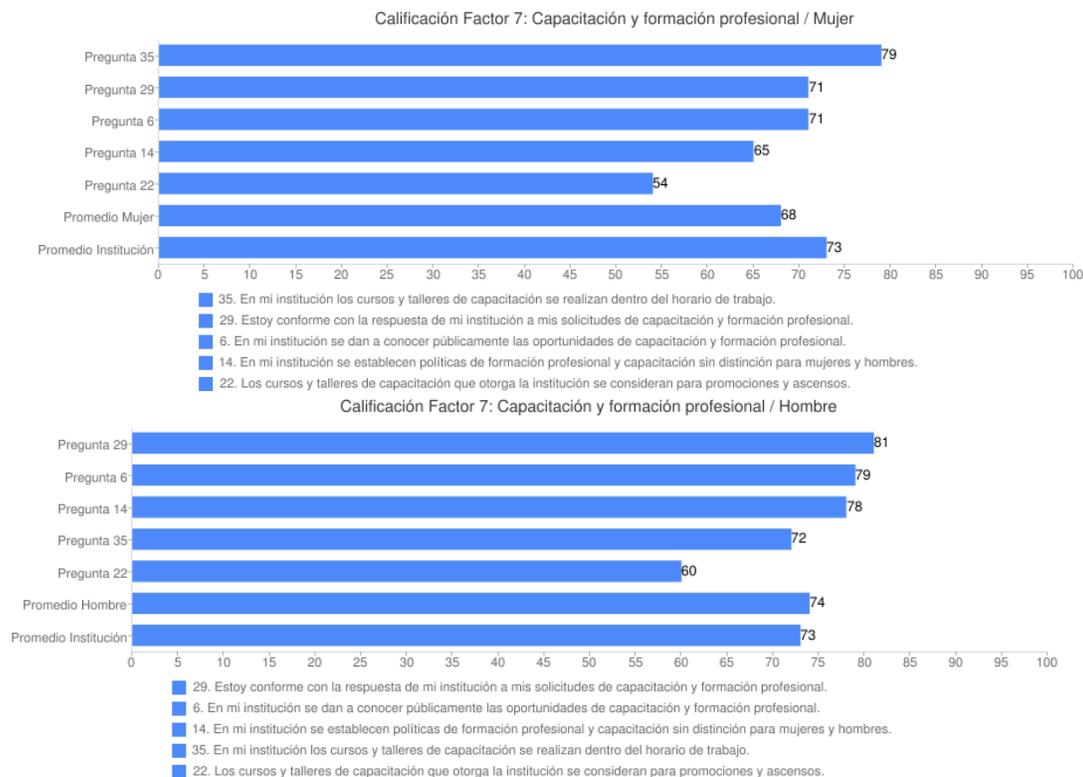
Para el factor 5. “Salarios y prestaciones” tanto hombres como mujeres dan la más alta calificación a la 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.”, con 84 puntos las mujeres y 93 los hombres. La peor calificada es la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” con 44 puntos las mujeres y 47 los hombres.

## Factor 6. Promoción vertical y horizontal



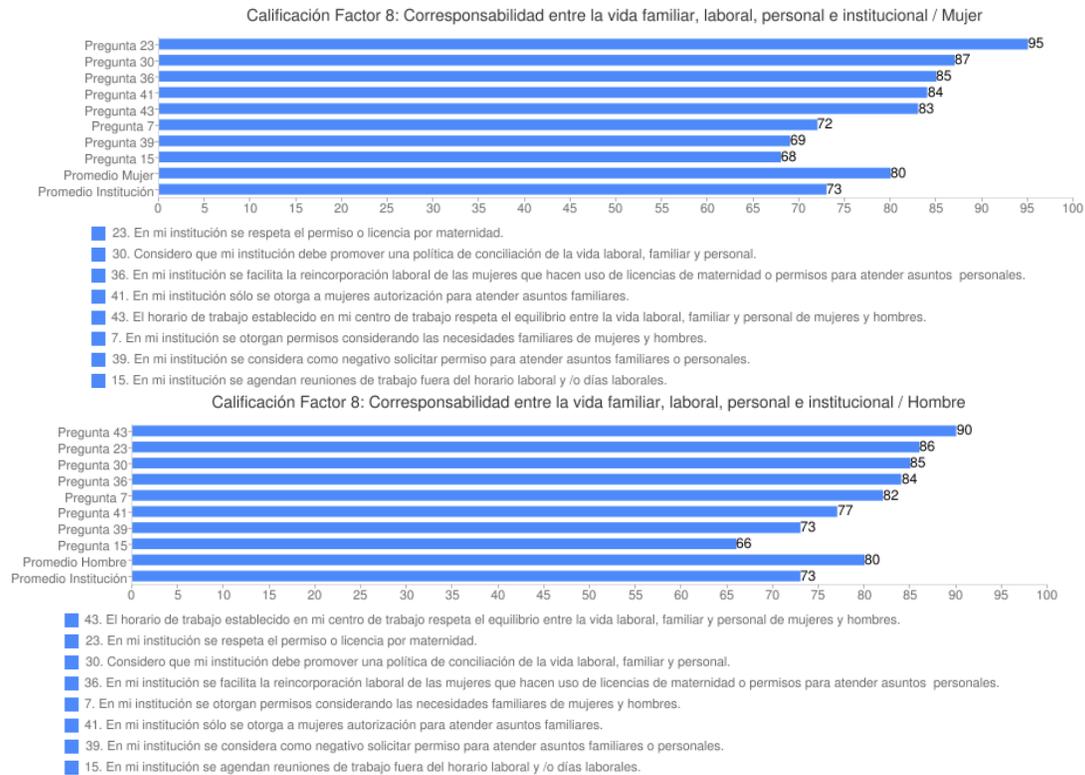
Se observa que las mujeres califican la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.” del factor 6. “Promoción vertical y horizontal” como la más alta con 90 puntos. Los hombres, de manera similar le asignan un valor de 91 puntos. Por el contrario las preguntas 5. “En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres 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.”, 28. “En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.”, 21. “En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.” y 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” son consideradas con calificaciones más bajas que el promedio de la institución, indicando puntos débiles de la misma.

## Factor 7. Capacitación y formación profesional



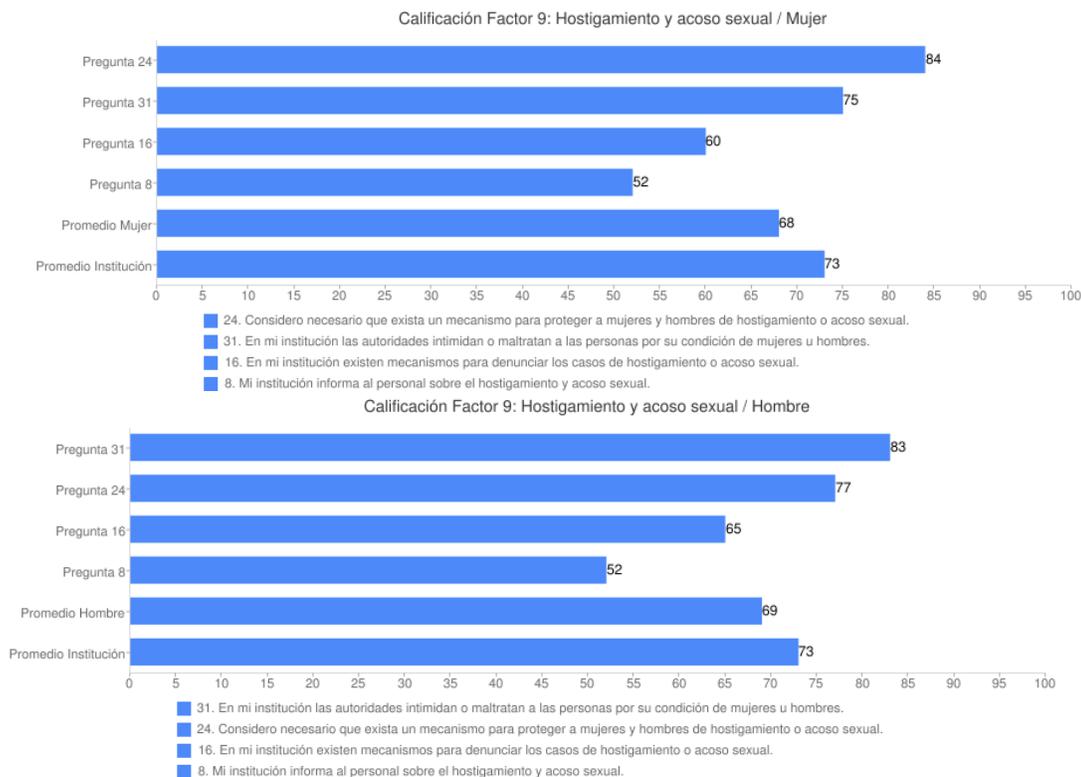
En el caso del factor 7. “Capacitación y formación profesional”, las mujeres califican la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” como la más alta, con 79 puntos. En el caso de los hombres la pregunta mejor calificada es la 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” con 81 puntos sobre 100. Tanto para hombres y mujeres, la pregunta con más baja calificación es la 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” con 60 puntos los hombres y 54 puntos las mujeres.

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



El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” muestra una calificación muy por encima del promedio de la institución, evidenciando los puntos fuertes de la institución. Para las mujeres la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” fue la mejor calificada con 95 puntos, mientras que para los hombres fue la pregunta 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.” la mejor calificada con 90 puntos.

## Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual”, del cual las mujeres califican la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” como la más alta es un indicador importante del sentir de las mujeres en la institución. Lo mismo sucede con la pregunta 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.”, la cual queda en segundo lugar para las mujeres en orden de calificación. Los hombres por su parte le dan la más alta calificación a la pregunta 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” con 83 puntos. Todos coinciden en que la pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” es la peor calificada con 52 puntos.

## Capítulo 6

# Resumen Diagnóstico

### 6.1. Datos Generales

En la Secretaría de Seguridad Pública labora una proporción de 13% de mujeres y 87% de hombres, de un total de 390 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que el 68% se conforma de hombres casados y sólo un 5% son mujeres en el mismo estado civil.

En cuanto al número de hijos se observó que la mayoría de las y los servidores públicos que laboran en esta Secretaría señaló tener al menos un hijo. De ellos, el porcentaje más alto lo alcanzan los que tienen 3, 13 veces más hombres que mujeres.

Asimismo, el 85% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta aseguraron fungir como jefes de familia, de los cuales la proporción es de más de 11 hombres por cada mujer.

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría, la encuesta reveló que casi 1 de cada 2 tiene entre 31 y 40 años y otro 28% de ellos tiene entre 41 y 50. La proporción de hombres y mujeres es de 10 a 1 en el primer rango de edad, y de 8 a 1 en el segundo.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría, se encontró que la mitad son hombres con nivel secundaria, mientras que sólo un 3% son mujeres con el mismo nivel. Solamente un 7% cuenta con licenciatura y un 1% con maestría.

También pudimos observar que solamente un 11% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta realiza algún estudio en la actualidad. 85% mencionó no estudiar nada, de los cuales hay 7.5 hombres por cada mujer.

Por otro lado, más de la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta aseguró no haber recibido ninguna capacitación por parte de la Secretaría durante 2010, de los cuales hay 6 veces más de hombres que de mujeres.

Al cuestionarles sobre su antigüedad en el sector público, las y los servidores públicos con mayor cantidad de años trabajando en él señalaron haber ingresado entre hace 16 y 20 años. En segundo lugar se encuentran las y los servidores públicos que llevan entre 21 y 30 años de antigüedad.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de esta secretaría, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 31%, entre 16 y 20 años de laborar allí, de los cuales la cantidad de hombres es casi 7 veces mayor.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actual-

mente en su secretaría, se observó que el 87 % de ellos no deseó proporcionar información al respecto.

En cuanto al número de niveles de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro de la Secretaría de Seguridad Pública, se vio con claridad que el 62 % de ellos sólo se han desempeñado en el mismo nivel desde su ingreso. Adicionalmente, un 24 % no quiso proporcionar información al respecto.

## 6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género

La forma de ingreso más recurrente en esta secretaría es la contratación directa, ya que la encuesta reveló que así ingresaron el 62 % de las y los servidores públicos, de los cuales la proporción de hombres es de 7 por cada mujer.

La prestación más mencionada por mujeres y hombres es el servicio médico. Las mujeres además mencionan la licencia por maternidad y guardería.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que el 61 % de los si conocen la ley y solamente un 6 % la desconocen.

Por otro lado, la encuesta también reveló que el 54 % de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría sí 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 47 % de las y los servidores públicos lo desconocen.

El análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que 2 de cada 3 servidores públicos de la Secretaría no tienen conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo la proporción de más de 7 hombres por cada mujer.

Se observó, adicionalmente, que el 64 % de las y los servidores públicos no han recibido ningún curso o taller sobre perspectiva de género, de los cuales se conforma una proporción de 7 hombres por cada mujer.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría de las y los servidores públicos señaló sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, 6 hombres por cada mujer. De las y los servidores públicos que no comparten este interés hay 14 hombres por cada mujer.

En la secretaría la mayoría de las y los servidores públicos mencionaron que no han recibido cursos de capacitación. De los que si recibieron indican que estos cursos fueron útiles para mejorar su desempeño, su vida personal y su ambiente de trabajo.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 90 % de las y los servidores públicos manifestó no haber sufrido de tales, de los cuales en un 80 % son hombres. Sólo un 2 % señaló sí haber sido sujetos de acoso, siendo la mitad de ellos hombres.

Sin embargo, menos del 1 % de las y los servidores públicos de esta secretaría mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la autoridad a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que el 14 % no se sintió conforme, mientras que un 4 % sí lo está.

## 6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

### 1. Diagnóstico Global

El calificación que asignan las mujeres a la institución es de 71 puntos mientras que los hombres califican con 75 a la secretaría. La calificación global es entonces, 73 para la institución.

Las calificaciones de las mujeres por factor revelan que el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” es el mejor calificado con 80 mientras que el factor 4. “Selección de personal” es el peor calificado con solamente 64 puntos. Para los hombres el mejor calificado es el factor 2. “Clima laboral” con 82 puntos y el peor calificado es el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 69 puntos sobre 100.

## 2. Factor 2. Clima laboral

En el factor 2. “Clima laboral” tanto para hombres y mujeres la pregunta con mejor calificación es la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.”. Las preguntas con calificación más baja son 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” y 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.” para las mujeres y 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.” para los hombres.

## 3. Factor 3. Comunicación incluyente

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 mejor calificada tanto por hombres y mujeres. Por el contrario la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” es la peor calificada para el factor con 48 puntos por las mujeres y 54 puntos sobre 100 por los hombres.

## 4. Factor 4. Selección de personal

Para el factor 4. “Selección de personal” la 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” es la peor calificada tanto por hombres y mujeres, con 55 y 53 puntos respectivamente. La pregunta mejor calificada por los hombres para el factor es la 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.” con 88 puntos. Las mujeres por otra parte le asignan una calificación de 80 puntos.

## 5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” muestra que las mujeres consideran la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.” la mejor calificada con 84 puntos mientras que los hombres también la consideran la mejor calificada pero con 93 puntos. La pregunta peor calificada, coinciden hombres y mujeres es la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.”, con las mujeres asignándole 44 puntos y los hombres 47 sobre 100.

## 6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

Aunque 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.” del

factor 6. “Promoción vertical y horizontal” es la mejor calificada tanto por hombres y mujeres, la mayoría de las preguntas del factor están por debajo de la calificación promedio de la institución.

#### 7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

En el factor 7. “Capacitación y formación profesional” coinciden mujeres y hombres que la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” es la peor calificada, con 54 puntos las mujeres y 60 puntos los hombres. Por otro lado los hombre califican la pregunta 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” como la mejor con 81 puntos mientras que las mujeres hacen lo propio con la pregunta 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” asignándole 79 puntos.

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

El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” es una de las zonas fuertes de la institución, con una calificación por encima del promedio de la institución. Hombres y mujeres coinciden en que la pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” es la peor calificada, con 68 puntos las mujeres y 66 puntos los hombres. Para las mujeres, además, la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” es la mejor calificada con 95 puntos, mientras que para los hombres la mejor es la pregunta 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.” con 90 puntos.

#### 9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” muestra claros puntos de mejora para la institución ya que tanto mujeres como hombres califican como más altos las preguntas 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” y 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.”. Similarmente coinciden hombres y mujeres en que la pregunta 8. “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.” es la peor calificada con 52 puntos sobre 100.

# Bibliografía

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