

**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE
CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, APLICADA A
PERSONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA**

**Fiscalía Especial para los
Delitos de Violencia contra las
Mujeres y
Trata de Personas
(FEVIMTRA)**

17-06-2009

fevimtra



PGR



Vivir Mejor

FUENTE DE LOS DATOS SISTEMATIZADOS

Cuadros y gráficas elaborados por la FEVIMTRA, a partir de la base de datos de la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación, elaborada por el Instituto Nacional de las Mujeres y aplicada al personal de la Procuraduría General de la República por la Visitaduría General

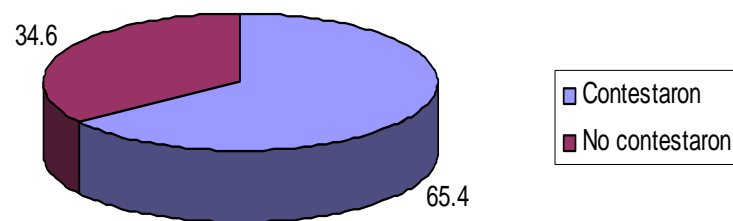


PGR

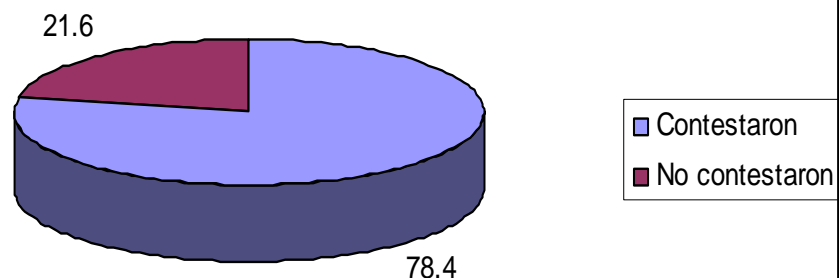
Respuesta al cuestionario

- Total de empleadas/os:
18,260
 - Hombres: 12,064
 - Mujeres: 6,189
- Total de empleadas/os que contestaron el cuestionario: 11,940
 - Hombres 7,088
 - Mujeres 4,852

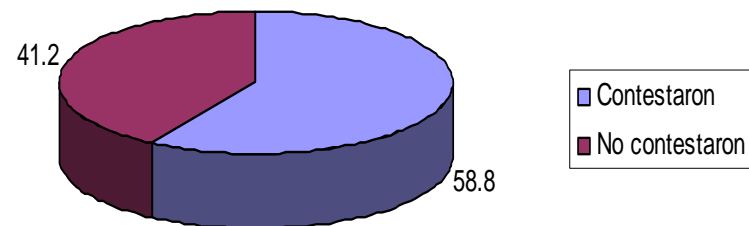
% de empleadas/os de PGR según si contestaron o no el cuestionario



% de empleadas de PGR según si contestaron o no el cuestionario



% de empleados de PGR según si contestaron o no el cuestionario

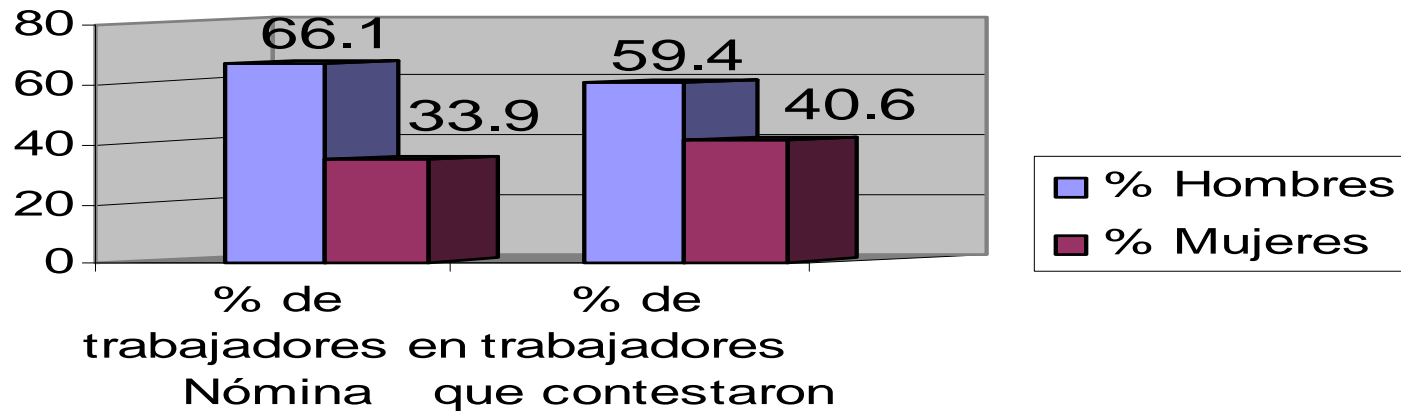


PGR



PGR

Estructura de la población de PGR en nomina y de quienes contestaron el cuestionario, según sexo.



Hubo una respuesta diferenciada por sexo, probablemente determinada por el tema y los condicionamientos de género, por lo que los hallazgos son válidos para el universo que respondió a la encuesta pero que al ser generalizados para toda la PGR deben ser tomados con reservas.

Metodología:

Para el análisis se calcularon los porcentajes con respecto al universo de encuestados/as de la PGR, desagregados por sexo, así como con respecto al universo de cada sexo.

La comparación entre sexos se hizo con respecto al universo de cada sexo y no con respecto al universo de los encuestados hombres y mujeres en su conjunto, para eliminar el efecto distorsionador que los diferentes montos de una y otra población pueden tener sobre el indicador (porcentaje) y evitar interpretaciones erróneas de los resultados.



PGR

COMPONENTES DEL ESTUDIO

- **DATOS GENERALES** (Características sociodemográficas de las y los entrevistados)
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO** (Preguntas relativas al conocimiento de la existencia de leyes, de formas de ingreso a la institución, prestaciones, cursos y hostigamiento y acoso sexual)
- **OPINIÓN CERRADA** (Respuesta a 43 preguntas sobre clima institucional, clima laboral, salarios, prestaciones, comunicación, promoción, vinculación entre vida laboral y familiar, entre otras)
- **OPINIÓN ABIERTA** (Opiniones emitidas acerca de las preguntas anteriores y de la propia encuesta)



PGR

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS ENTREVISTADAS Y LOS ENTREVISTADOS

DATOS GENERALES

- Sexo
- Edad
- Estado Civil
- Número de hijas/os
- Jefatura familiar
- Nivel de escolaridad
- Estudios actuales
- Horas de capacitación recibidas 2007
- Años en la Administración Pública
- Años en la PGR
- Nivel de puesto
- Niveles de puestos ocupados



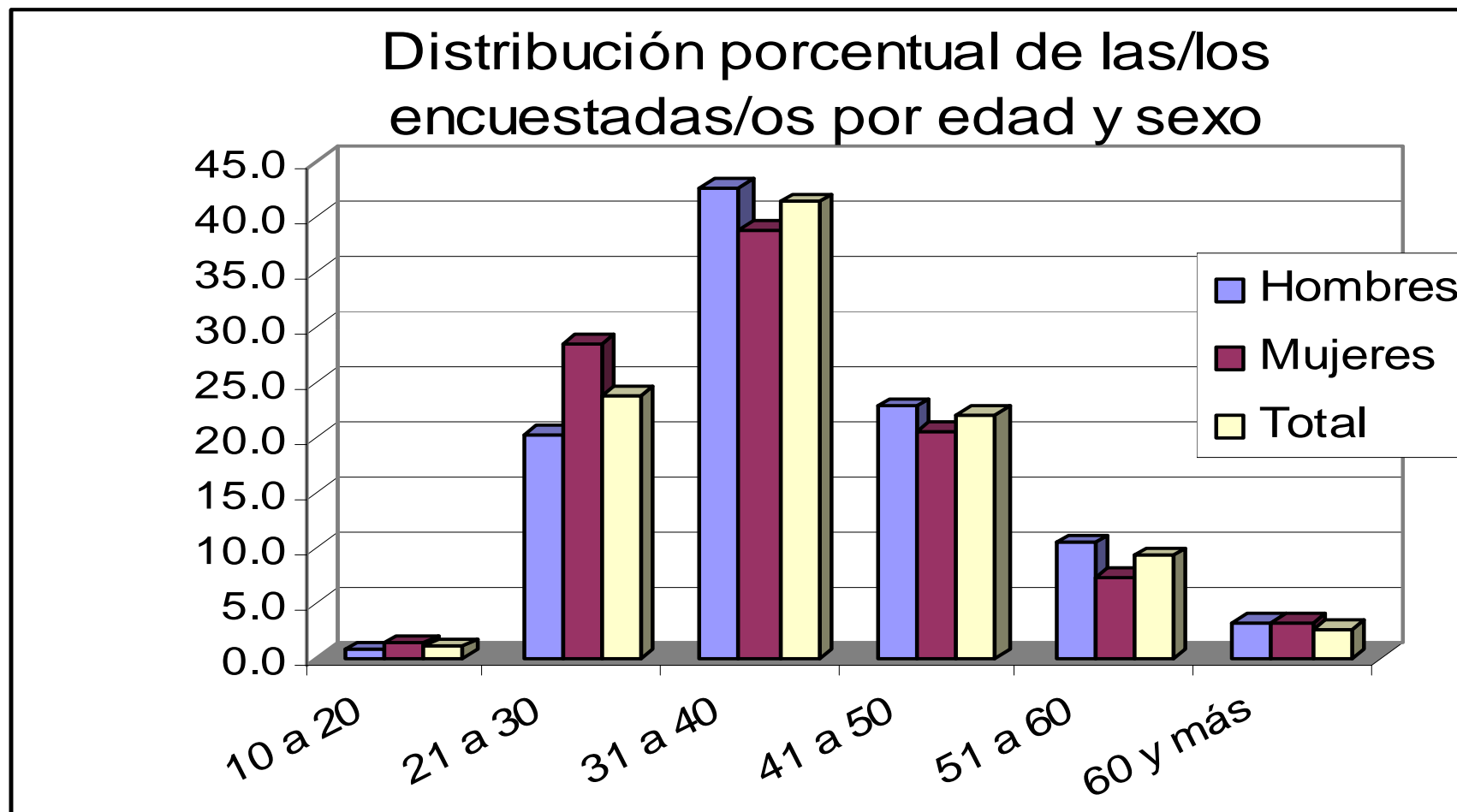
PGR

¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

Edad promedio: mujeres 37 años, hombres 39 años.

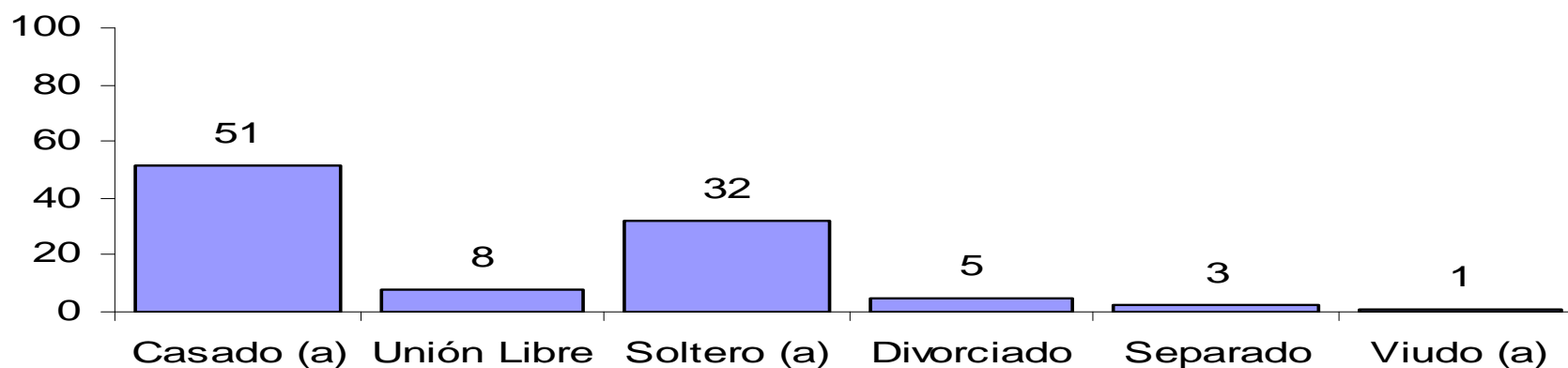


PGR

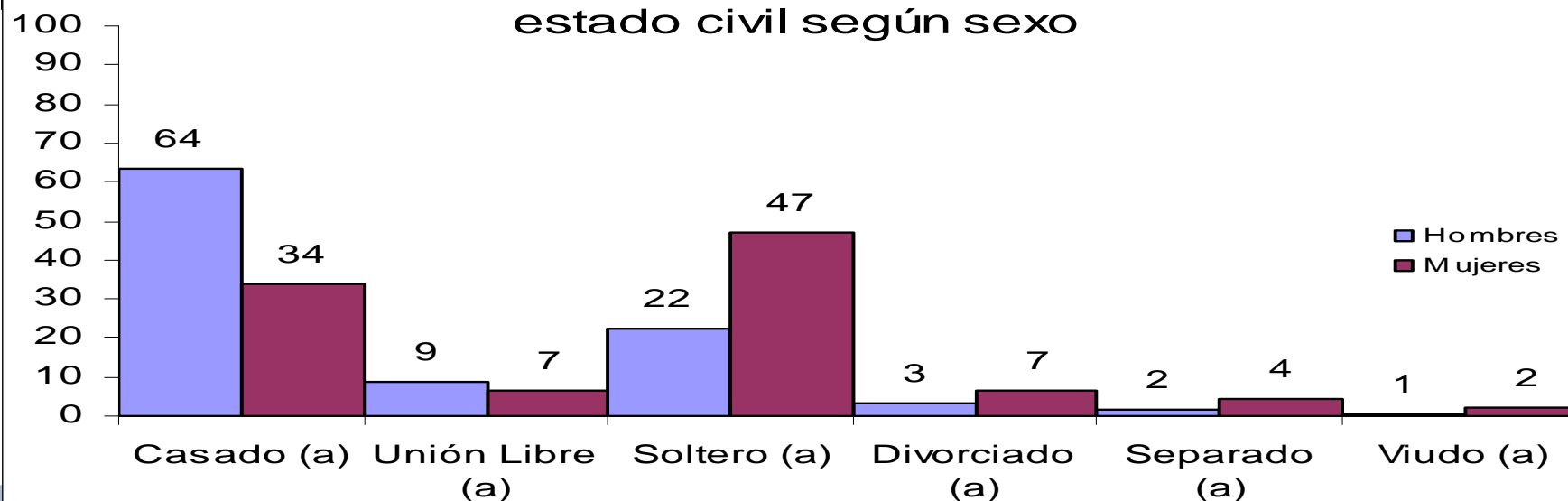


¿Su situación familiar es?

Distribución porcentual del total de encuestados por estado civil



Distribución porcentual de los encuestados por estado civil según sexo



PGR



- La mayoría de las trabajadoras y los trabajadores que contestaron el cuestionario están casados o con uniones disueltas, por lo que políticas que faciliten la armonización del trabajo con el de la vida familiar serían altamente exitosos.

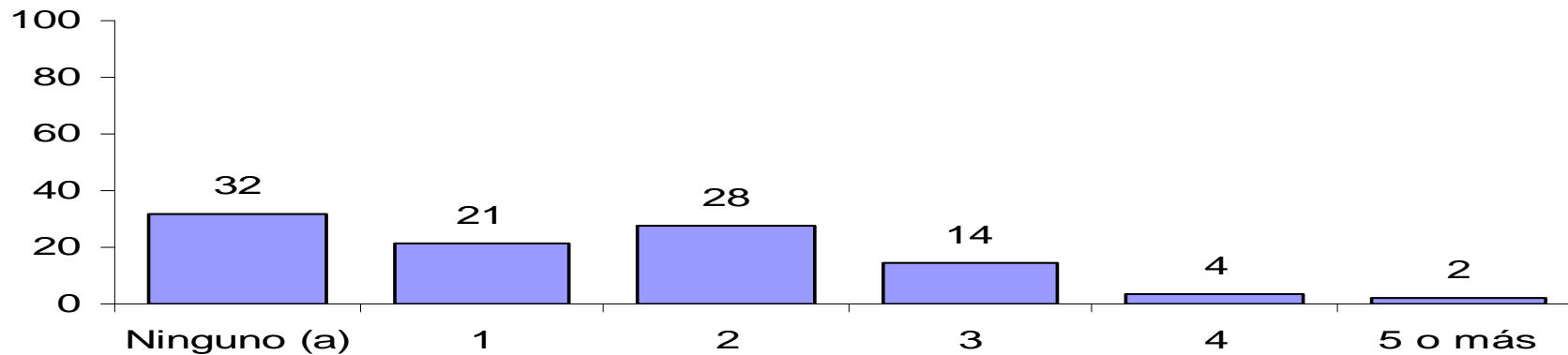


PGR

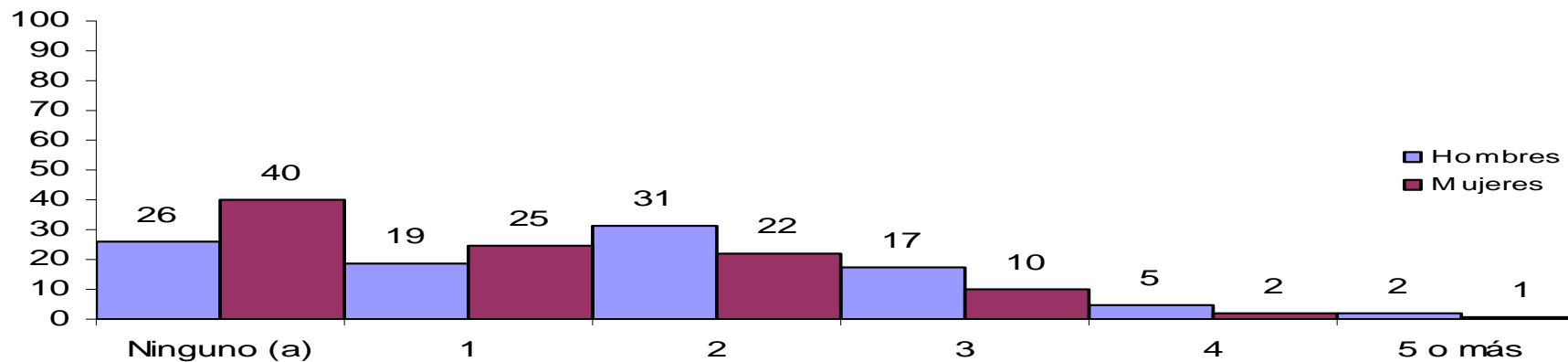


¿Cuántos hijos(as) tiene usted?

Distribución porcentual del total de encuestados por número de hijos



Distribución porcentual de los encuestados por número de hijos según sexo



PGR



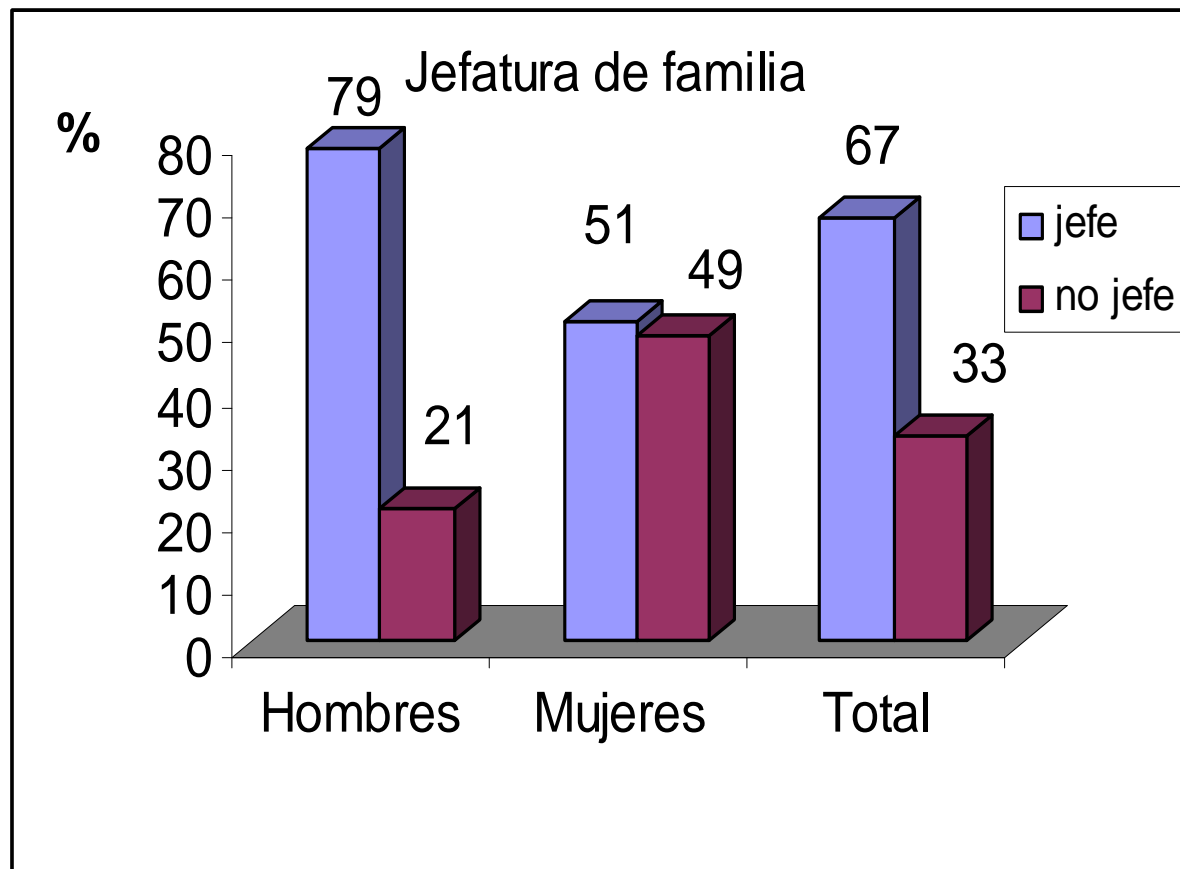
- Políticas que armonicen los tiempos para satisfacer los requerimientos de la vida familiar y de la vida laboral impactarían positivamente en la institución, dada la elevada proporción de empleados y empleadas con al menos un/a hijo/a.



PGR



¿Es usted jefe o jefa de familia?



PGR

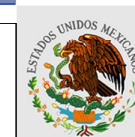
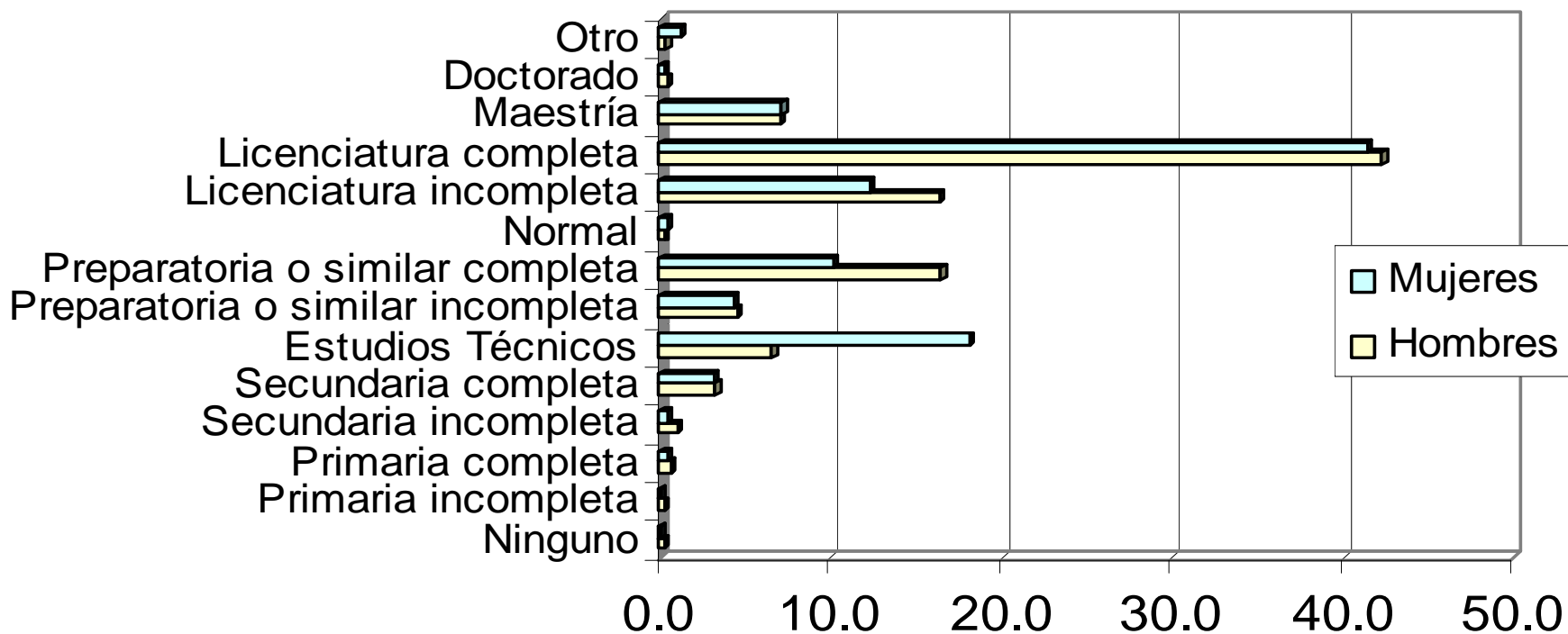


PGR

- La proporción de mujeres jefas de hogar es bastante elevada y debe ser tomada en cuenta para la elaboración de políticas que armonicen las cargas de trabajo que significan el cuidado de la familia, tradicionalmente en manos de las mujeres, y su manutención.

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?

Distribución porcentual de las/los encuestadas/os según nivel de escolaridad por sexo



PGR

- La escolaridad de los varones y mujeres que participaron en el llenado del Cuestionario Institucional es bastante parecida, lo que indica que una de las políticas de contratación de personal es la de contar con determinada formación académica.



PGR



¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?

| Distribución porcentual de los encuestados por estudios actuales para cada sexo | | |
|---|---------|---------|
| Estudios actuales | Hombres | Mujeres |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| Ninguno | 77.0 | 73.9 |
| Primaria | 0.2 | 0.2 |
| Secundaria | 0.4 | 0.4 |
| Estudios Técnicos | 1.2 | 1.2 |
| Preparatoria o similar | 2.0 | 2.9 |
| Normal | 0.1 | 0.2 |
| Licenciatura o Estudios Profesionales | 6.7 | 6.9 |
| Maestría | 3.9 | 3.9 |
| Doctorado | 0.6 | 0.5 |
| Otros | 7.8 | 9.9 |

No hay discriminación por sexo para la educación formal de hombres y mujeres entre el personal de la PGR que contestó el cuestionario.

Dadas las elevadas proporciones de hombres y mujeres que no están estudiando, y las proporciones de quienes no han terminado la preparatoria o la licenciatura, la institución tiene aquí una importante ventana de oportunidad para ofrecer estudios en estos niveles u otros programas de capacitación que sean acreditados por el servicio civil de carrera.

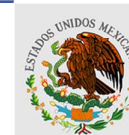


PGR

¿Cuántas horas de capacitación realizó usted durante 2007?

| Distribución porcentual de los encuestados por horas de capacitación para cada sexo | | |
|---|---------|---------|
| Horas de capacitación | Hombres | Mujeres |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| Ninguna | 39.5 | 45.0 |
| 1 a 5 | 9.3 | 10.6 |
| 6 a 10 | 8.8 | 9.6 |
| 11 a 15 | 5.7 | 5.5 |
| 16 a 20 | 7.6 | 6.9 |
| 21 a 25 | 4.3 | 3.7 |
| 26 a 30 | 3.9 | 3.5 |
| 31 a 35 | 1.9 | 1.5 |
| 36 a 40 | 4.4 | 3.6 |
| Más de 40 | 14.8 | 10.0 |

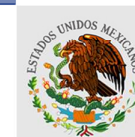
Hay una proporción mayor de hombres que de mujeres que recibieron al menos una hora de capacitación en 2007 y en quienes recibieron más de 40 horas de capacitación, de ahí que un área de oportunidad sea la de promover entre las mujeres una mayor capacitación al interior de la institución



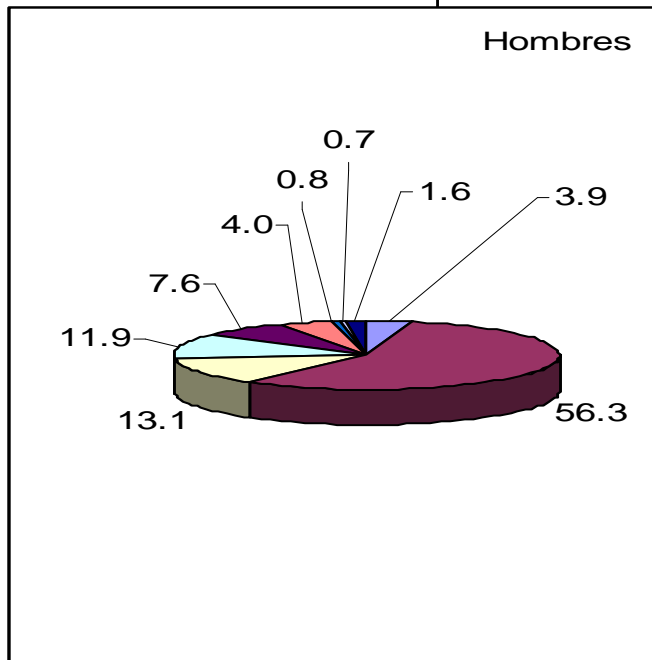
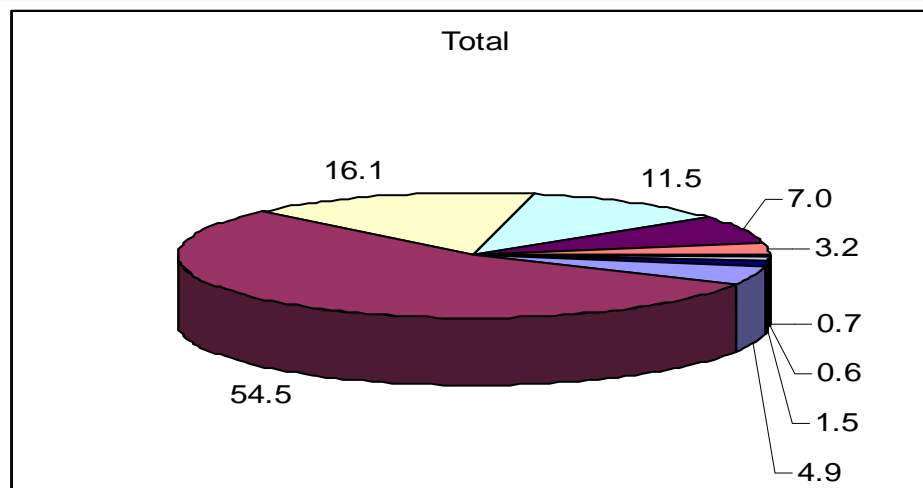
PGR

¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña usted actualmente?

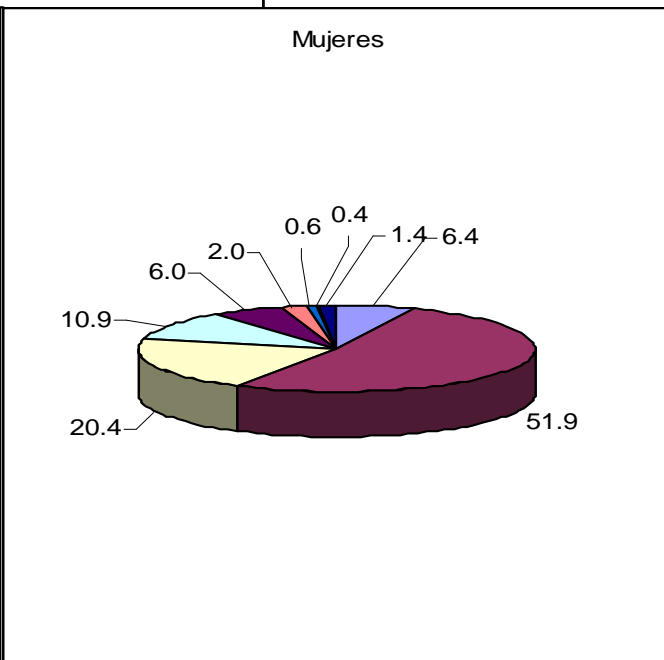
Distribución porcentual de las/os encuestadas/os por nivel de puesto y sexo



PGR



- Honorarios
- Puesto Operativo u Homólogo
- Enlace u Homólogo
- Jefe de Departamento u Homólogo
- Subdirector de Área u Homólogo
- Director de Área u Homólogo
- Director General Adjunto u Homólogo
- Director General u Homólogo
- Titular de Unidad o Superior





PGR

- Al analizar la distribución de cada sexo según el nivel de puesto que ocupan se observa que las mujeres están en ligera desventaja respecto a los hombres ya que son ellas las que ocupan en mayor proporción puestos de menor jerarquía y puestos sin prestaciones laborales.
- Los hombres ocupan en mayor proporción puestos mejor pagados, aunque la diferencia se estrecha en el nivel más alto.
- Se recomienda se analice cuál es la política de contratación por honorarios que hace que las mujeres ocupen en proporciones mayores estos puestos, tradicionalmente sin ningún tipo de prestación laboral.



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

| <ul style="list-style-type: none"> Distribución porcentual de los encuestados por diferentes niveles de puesto ocupados para cada sexo | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Puestos ocupados | <ul style="list-style-type: none"> Hombres | <ul style="list-style-type: none"> Mujeres |
| <ul style="list-style-type: none"> Total | <ul style="list-style-type: none"> 100.0 | <ul style="list-style-type: none"> 100.0 |
| <ul style="list-style-type: none"> En el mismo nivel de puesto | <ul style="list-style-type: none"> 60.07 | <ul style="list-style-type: none"> 59.56 |
| <ul style="list-style-type: none"> En 2 niveles de puesto | <ul style="list-style-type: none"> 20.92 | <ul style="list-style-type: none"> 22.32 |
| <ul style="list-style-type: none"> En 3 niveles de puesto | <ul style="list-style-type: none"> 10.10 | <ul style="list-style-type: none"> 9.95 |
| <ul style="list-style-type: none"> En 4 niveles de puesto | <ul style="list-style-type: none"> 4.11 | <ul style="list-style-type: none"> 3.73 |
| <ul style="list-style-type: none"> En 5 niveles de puesto o más | <ul style="list-style-type: none"> 4.80 | <ul style="list-style-type: none"> 4.43 |

La capilaridad laboral se aprecia tanto en hombres como en mujeres, por lo que se podría apuntar que no hay discriminación por sexo en la promoción y ascenso laboral.



PGR



¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Público?

¿Cuántos años ha trabajado en su institución?

| Distribución porcentual de los encuestados por años en la APF para cada sexo | | |
|--|---------|---------|
| Años en la APF | Hombres | Mujeres |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| 1 | 7.4 | 12.9 |
| 2 | 3.7 | 6.6 |
| 3 | 3.6 | 4.9 |
| 4 | 4.4 | 4.9 |
| 5 | 9.2 | 6.3 |
| 6 a 10 | 31.5 | 24.2 |
| 11 a 15 | 16.7 | 16.1 |
| 16 a 20 | 11.7 | 14.0 |
| 21 a 30 | 9.3 | 8.8 |
| 31 a 40 | 2.0 | 1.0 |
| 41 a 50 | 0.3 | 0.1 |
| Más de 50 | 0.1 | 0.2 |
| Promedio de años | 13 | 11 |

| Distribución porcentual de los encuestados por años en la institución para cada sexo | | |
|--|---------|---------|
| Años en la institución | Hombres | Mujeres |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| 1 | 12.5 | 18.9 |
| 2 | 6.0 | 8.8 |
| 3 | 4.6 | 5.2 |
| 4 | 5.2 | 4.8 |
| 5 | 11.2 | 7.0 |
| 6 a 10 | 32.8 | 23.3 |
| 11 a 15 | 14.9 | 15.1 |
| 16 a 20 | 8.4 | 11.5 |
| 21 a 30 | 3.7 | 4.5 |
| 31 a 40 | 0.4 | 0.5 |
| 41 a 50 | 0.2 | 0.1 |
| Más de 50 | 0.2 | 0.2 |
| Promedio de años | 9 | 9 |



PGR

- Del promedio de años en la APF para los hombres, 13 años, y para las mujeres, 11 años, y del promedio de años en la PGR, 9 años para los dos sexos, se puede concluir que, a juzgar por quienes contestaron el cuestionario, en la PGR no hay una política de retención o expulsión dirigida hacia un sexo en especial.



PGR



PGR

Perspectiva de género

fevimtra



Vivir Mejor

Preguntas con enfoque de género contenidas en el cuestionario

| #Pregunta | Pregunta | Factor |
|-----------|--|--------|
| 16 | ¿Cómo ingreso usted a su institución? | 4 |
| 17 | ¿Qué prestaciones le otorga su institución? | 5 |
| 18 | Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres | 1 |
| 19 | Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia | 1 |
| 20 | Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 | 1 |
| 21 | En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género | 1 |
| 22 | He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género | 7 |
| 23 | Me interesa capacitarme en perspectiva de género | 7 |
| 24 | Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para: | 7 |
| 25 | He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo | 9 |
| 26 | Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes | 9 |
| 27 | Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia | 9 |

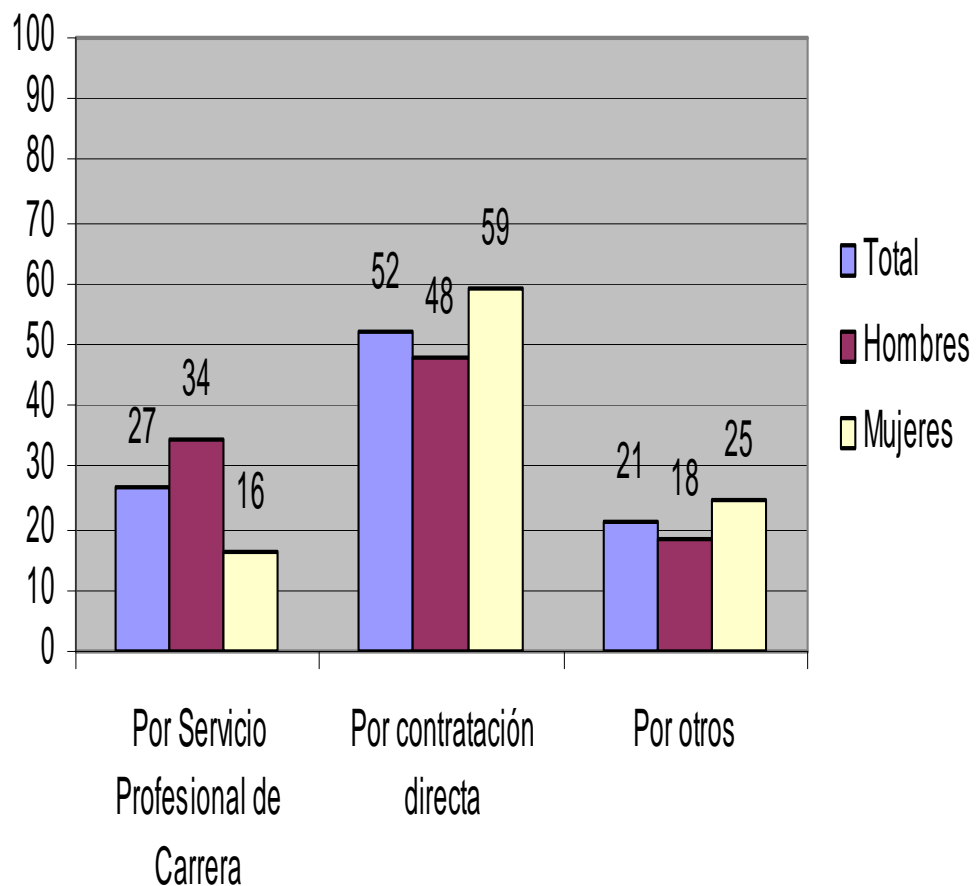


PGR



¿Cómo ingreso a la institución?

Porcentaje



Más mujeres ingresaron a la institución por contratación directa y alguna otra forma, y más hombres por Servicio Profesional de Carrera, que en el caso de la PGR es el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia el que aplica.

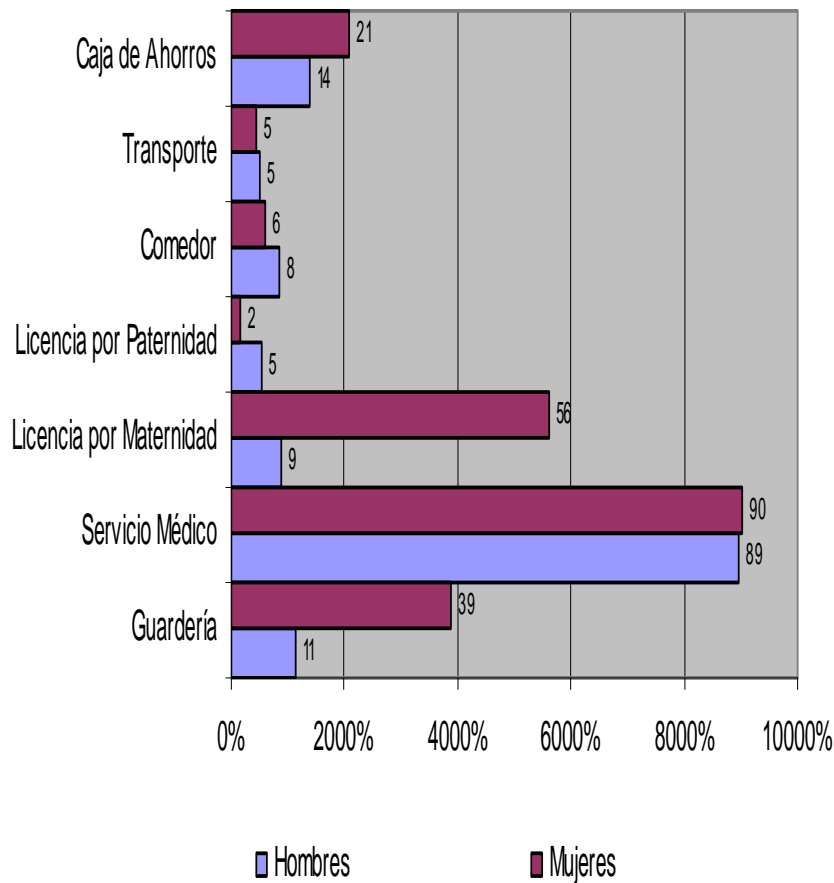
Lo que sugiere analizar la política de contratación para lograr un equilibrio entre los sexos de las formas de ingreso a la Institución.



PGR

¿Qué prestaciones le otorga su institución?

Porcentaje



Hubo una respuesta diferenciada por sexo, probablemente determinada por los condicionamientos de género: las mujeres en una más alta proporción declararon como prestaciones otorgadas por su institución la licencia por maternidad y guardería.

Un área de oportunidad es difundir entre el personal de la PGR las prestaciones laborales que otorga la institución sin sesgo de género. Esto podría hacer más igualitaria la participación de hombres y mujeres en el cuidado de la familia.

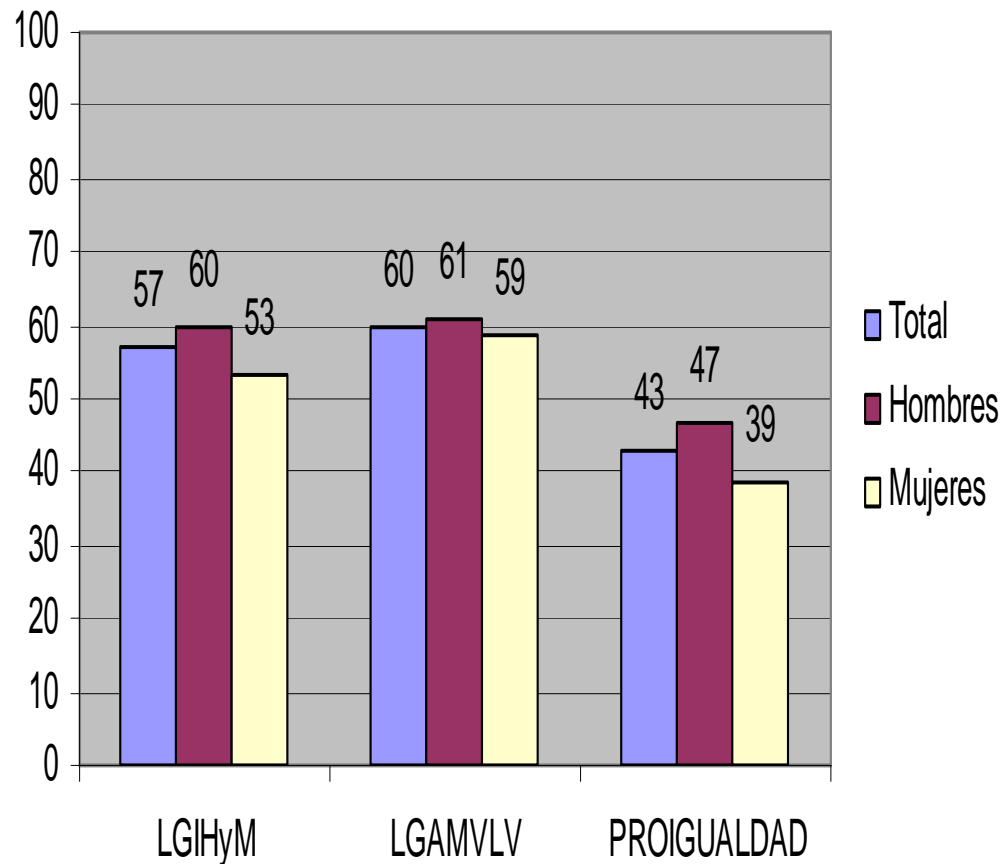


PGR



Conozco la existencia de la LGIMyH, LGAMVLV y PROIGUALDAD

Porcentaje



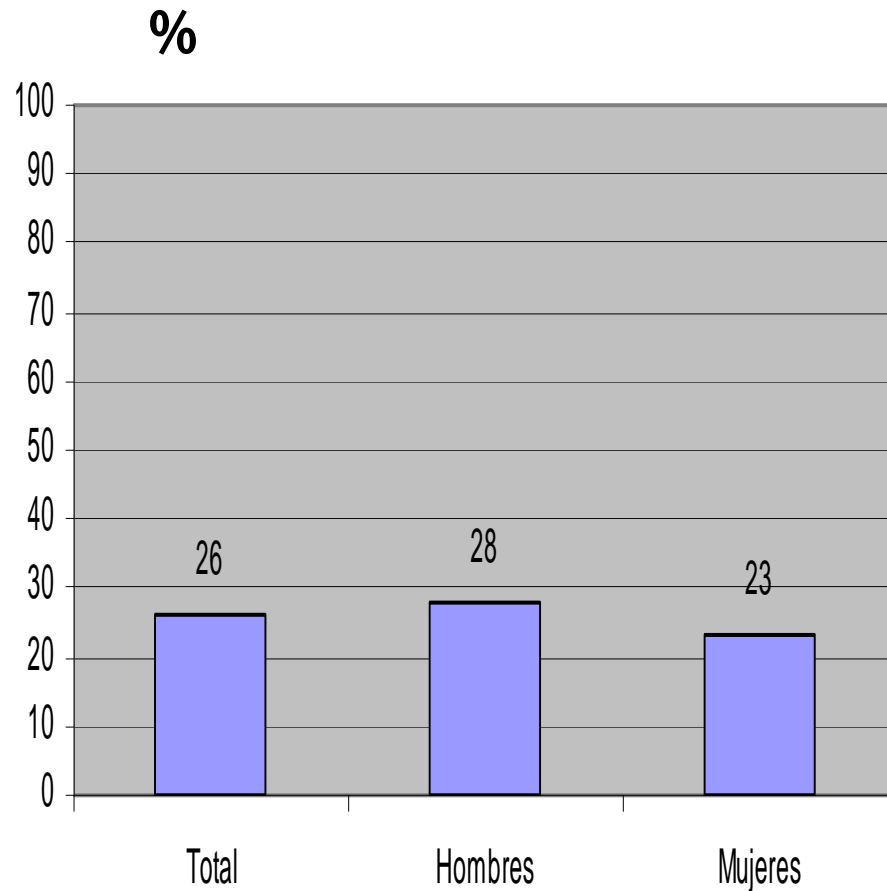
Hay un bajo conocimiento de las leyes que propician una mejor convivencia entre hombres y mujeres y éste es más o menos similar entre ambos sexos, por lo que un área de oportunidad, derivada de este análisis, sería la difusión generalizada, y por igual, de estos instrumentos jurídicos entre las empleadas y empleados de la institución.



PGR

En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género

Sí existe



Se aprecia una confusión en la respuesta, ya que se registran respuestas afirmativas sin que exista en la Institución un área para tratar temas de género, probablemente debido a la existencia de la FEVIMTRA.

De ahí que una ventana importante de oportunidad podría ser la creación de la unidad de género en la PGR.



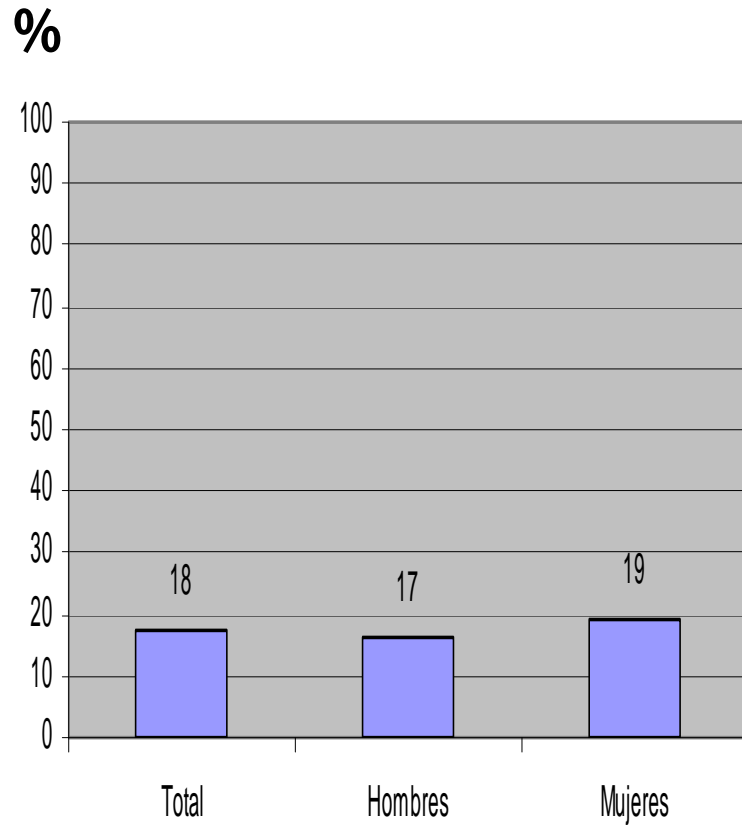
PGR



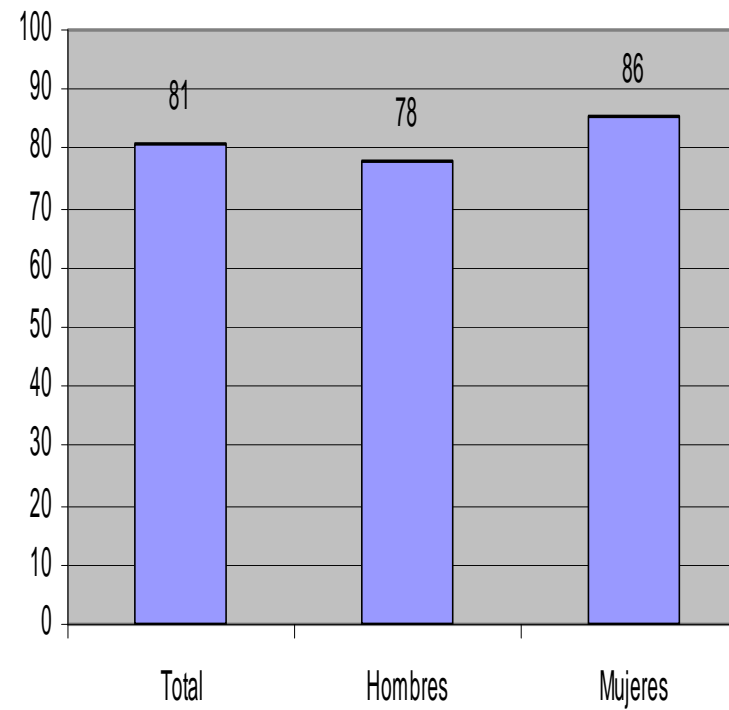
He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género

Me interesa capacitarme en perspectiva de género

Sí he recibido



Si me interesa



PGR





PGR

Área de oportunidad es la capacitación en perspectiva de género para la promoción de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Ya que la capacitación permite acceder a la mejor comprensión de los condicionamientos de género y facilita la modificación de estereotipos que obstaculizan la cultura de igualdad de oportunidades.



Los cursos sobre perspectiva de género me han servido para:

| ■ Motivos | ■ Hombre | ■ Mujer |
|--|---------------------------------------|----------------|
| ■ Total | ■ Porcentaje ■ 100.0 | ■ 100.0 |
| ■ Mejorar mi desempeño | ■ 15.2 | ■ 17.6 |
| ■ Mejorar mi vida personal | ■ 14.0 | ■ 16.8 |
| ■ Mejorar ambiente de trabajo | ■ 13.2 | ■ 13.6 |
| ■ Ascender en mi trabajo | ■ 4.1 | ■ 4.1 |
| ■ Contribuir a los proyectos de mi área | ■ 6.6 | ■ 7.6 |
| ■ Mejora la atención a otras áreas | ■ 6.8 | ■ 7.0 |
| ■ Mejorar la atención al ciudadano | ■ 9.5 | ■ 9.7 |
| ■ No me han servido | ■ 2.2 | ■ 1.3 |
| ■ No he recibido cursos o talleres | ■ 65.1 | ■ 60.4 |



PGR

Los cursos sobre perspectiva de género me han servido para:

En esta pregunta se aprecia una mayor proporción de hombres y de mujeres que recibieron cursos y talleres sobre perspectiva de género: 36% de los hombres y 40% de las mujeres, en comparación con la de la pregunta anterior que indaga de manera directa.

Buena parte de las mujeres, así como de los hombres, que recibieron cursos sobre este tema declararon que le fueron útiles para mejorar su desempeño, vida personal y ambiente laboral, por lo que una mayor difusión de la perspectiva de género impactaría positivamente entre los empleados y empleadas y, por consiguiente, en el ambiente laboral de la institución.

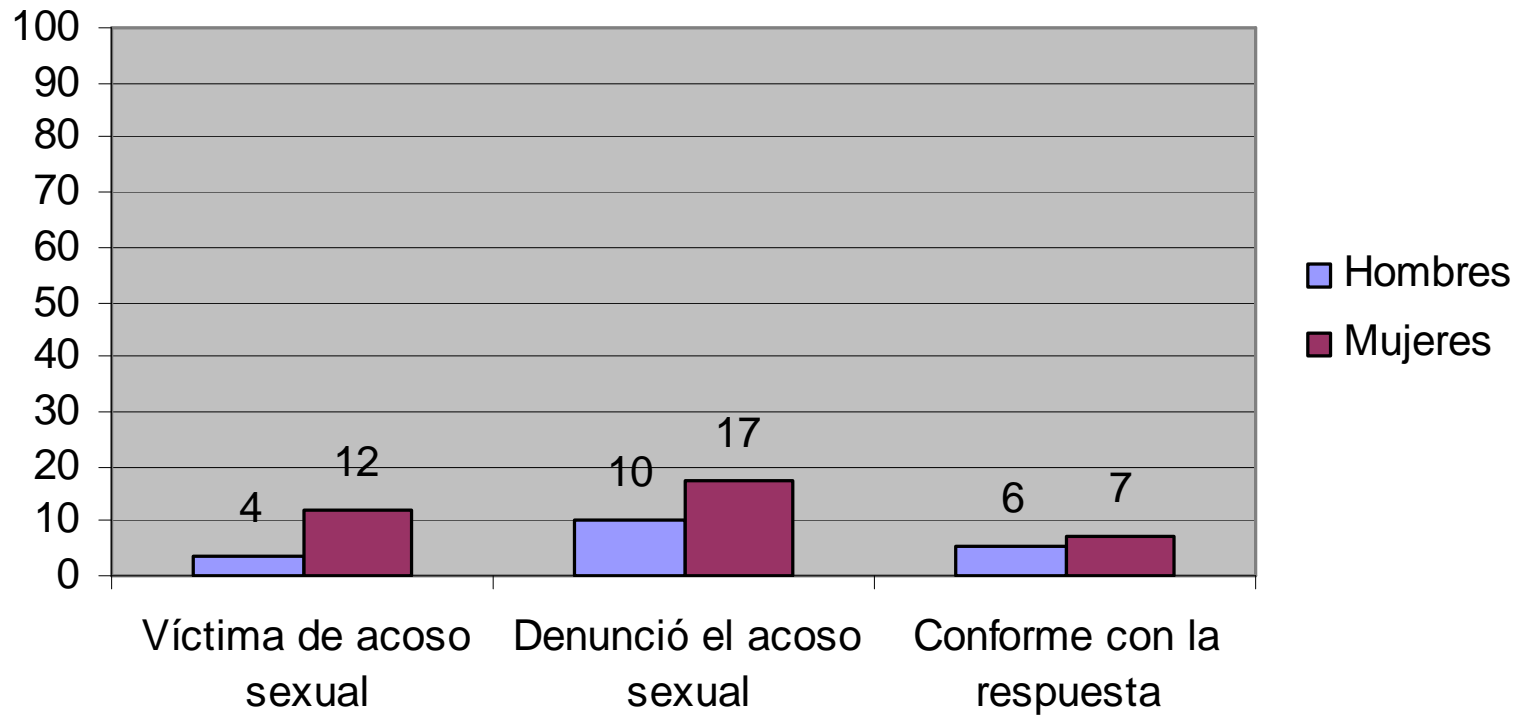


PGR

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

Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes.

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



PGR

Hostigamiento sexual

De los 11 940 encuestadas/os en la PGR, 836 declaró haber sido víctima de hostigamiento sexual.

Afecta más a las mujeres que a los hombres: 12% de las mujeres y 4% de los varones.

Su magnitud puede ser aún mayor si consideramos el porcentaje de mujeres y hombres que declaró denunciar este hecho: 17% de las mujeres y 10% de los varones.

La presencia de este hecho en una institución cuya función es la prevención y persecución de los delitos es inadmisibles.

De ahí que establecer mecanismos de prevención y para la erradicación del acoso sexual en la institución es por demás importante y necesario para la mejora del clima laboral.



PGR

Clima institucional



PGR

fevimtra



Vivir Mejor

Metodología:

Para el análisis de esta información, se estableció la siguiente escala de valores:

- Calificación muy favorable: de 80 y más
 - Calificación favorable: de 70 a 79
- Calificación poco favorable: de 60 a 69
- Calificación desfavorable: 59 o menos.



PGR

Factores:

▪II. Clima laboral

▪III. Comunicación Inclusiva

▪IV. Selección de Personal

▪V. Salarios y prestaciones

▪VI. Promoción vertical y horizontal

▪VII.- Capacitación y formación profesional

▪VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal

▪IX. Hostigamiento y acoso sexual



PGR



Preguntas contenidas en el cuestionario:

| | | |
|-----|--|----|
| ▪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. | ▪2 |
| ▪2 | ▪En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.). | ▪3 |
| ▪3 | ▪En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión | ▪4 |
| ▪4 | ▪En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. | ▪5 |
| ▪5 | ▪En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. | ▪6 |
| ▪6 | ▪En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. | ▪7 |
| ▪7 | ▪En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. | ▪8 |
| ▪8 | ▪Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. | ▪9 |
| ▪9 | ▪En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. | ▪2 |
| ▪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. | ▪3 |
| ▪11 | ▪En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal. | ▪4 |
| ▪12 | ▪En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad. | ▪5 |
| ▪13 | ▪Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles. | ▪6 |
| ▪14 | ▪En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres. | ▪7 |

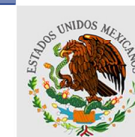


PGR



Preguntas contenidas en el cuestionario:

| | | |
|--------|--|----|
| 1 5 | ▪En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales. | ▪8 |
| 1 6 | ▪En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. | ▪9 |
| 1 7 | ▪En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción. | ▪2 |
| 1 8 | ▪En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres. | ▪3 |
| 1 9 | ▪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. | ▪4 |
| 2 0 | ▪En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres. | ▪5 |
| 2 1 | ▪En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado. | ▪6 |
| 2 2 | ▪Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos. | ▪7 |
| 2 3 | ▪En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad. | ▪8 |
| 2 4 | ▪Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. | ▪9 |
| 2 5 | ▪En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato | ▪2 |
| 2 6 | ▪Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal. | ▪3 |
| 2 7 | ▪En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres | ▪4 |



PGR

Preguntas contenidas en el cuestionario:

| | | |
|----|--|---|
| 28 | En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. | 6 |
| 29 | Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional. | 7 |
| 30 | Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. | 8 |
| 31 | En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. | 9 |
| 32 | En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres. | 2 |
| 33 | Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal. | 3 |
| 34 | En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño. | 6 |
| 35 | En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo. | 7 |
| 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. | 8 |
| 37 | Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico. | 2 |
| 38 | En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. | 6 |
| 39 | En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales | 8 |
| 40 | Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. | 6 |
| 41 | En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares | 8 |
| 42 | En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. | 6 |
| 4 | El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de | |



PGR



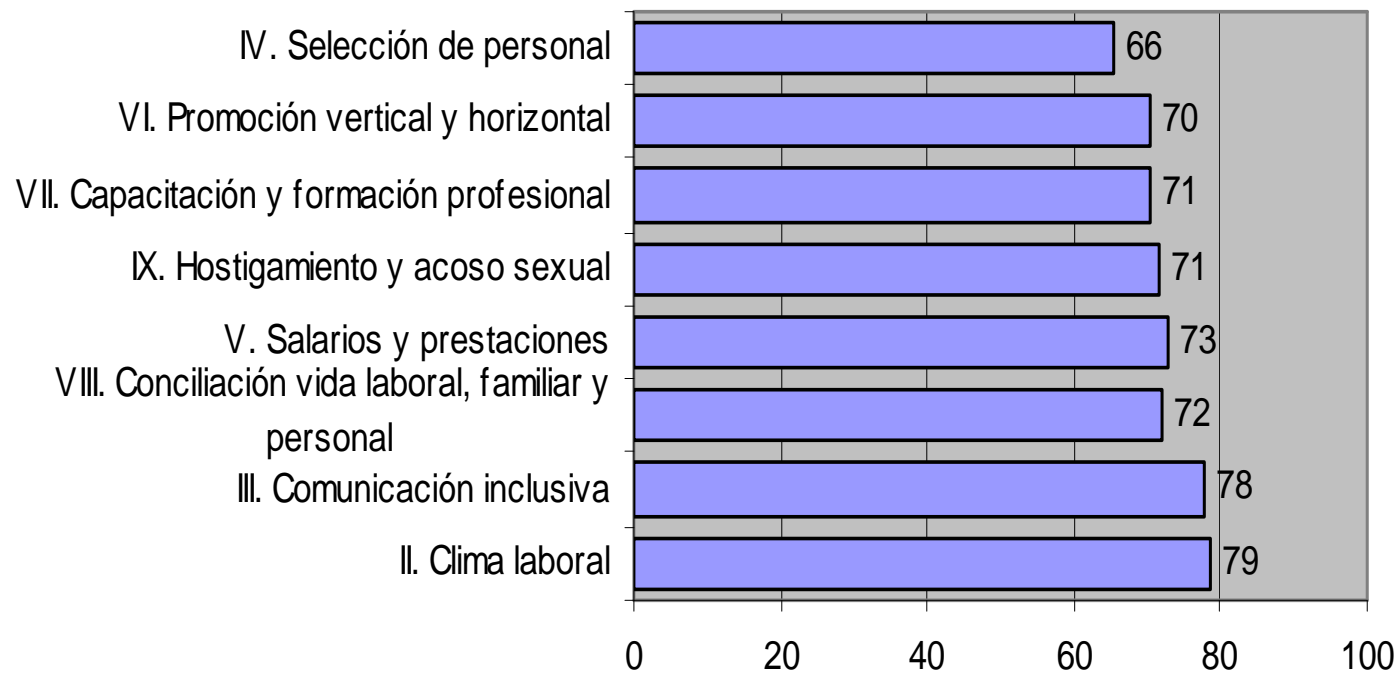
Vivir Mejor

Calificaciones por factor :



PGR

Calificación por factor



La institución alcanzó una calificación favorable: 72



Calificaciones por factor y sexo:

La institución alcanzó una calificación global de 72, lo que la coloca en una situación favorable.

Por factor, las calificaciones muestran un rango que va del 79, la calificación más alta, al 66, la calificación más baja.

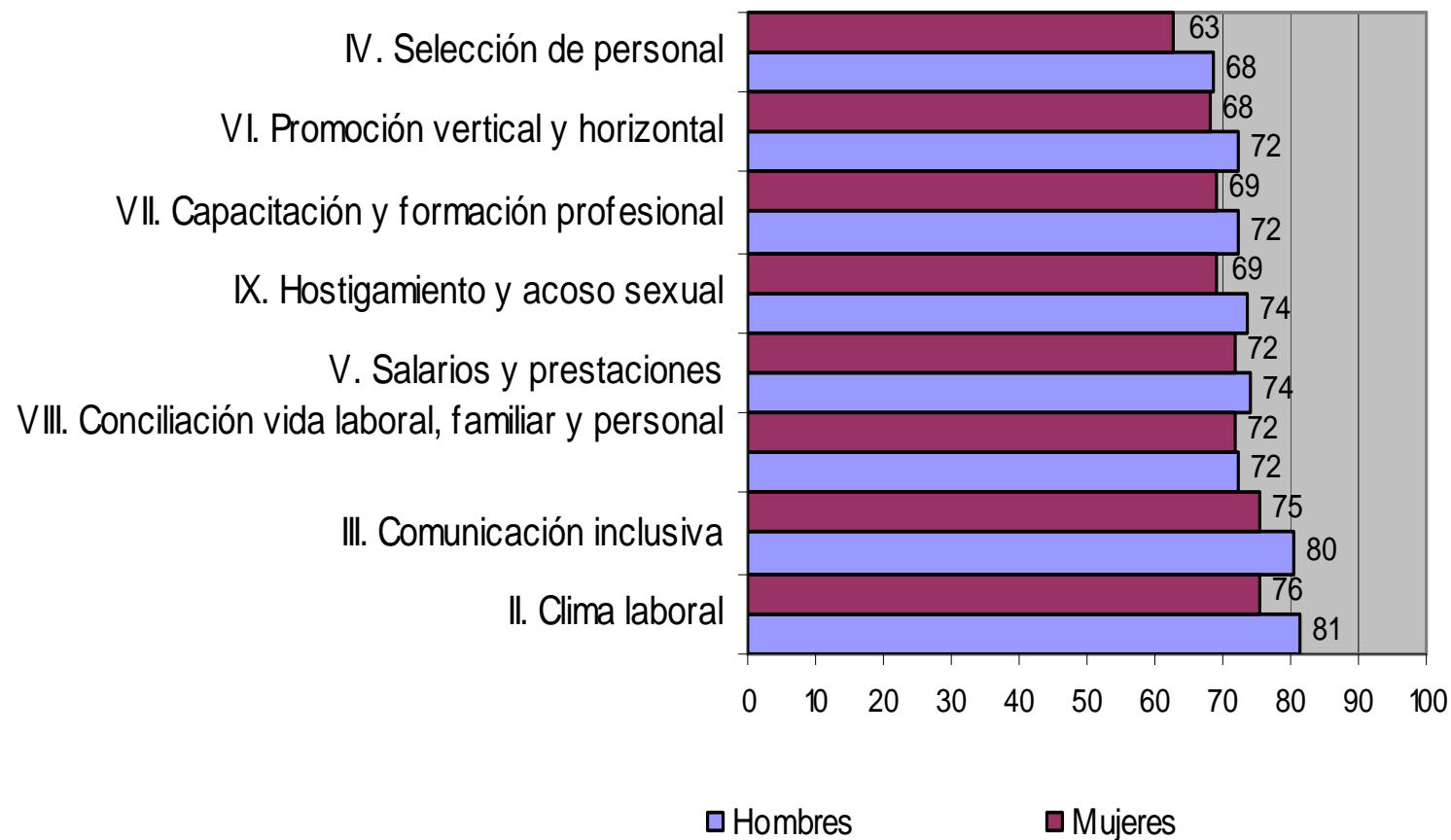
La calificación más alta la tiene el factor II. Clima laboral (79) y la más baja la registra el factor IV. Selección de personal (66).

La mayoría de los factores alcanzan calificaciones favorables, de 79 a 70. Sólo el factor relativo a la “Selección de personal” tiene una calificación poco favorable, que amerita una mayor atención para la mejora del ambiente y la cultura institucional.



PGR

Calificaciones por factor y sexo:



Calificación favorable para hombres: 74.3

Calificación favorable para mujeres: 70.5

Calificaciones por factor y sexo:

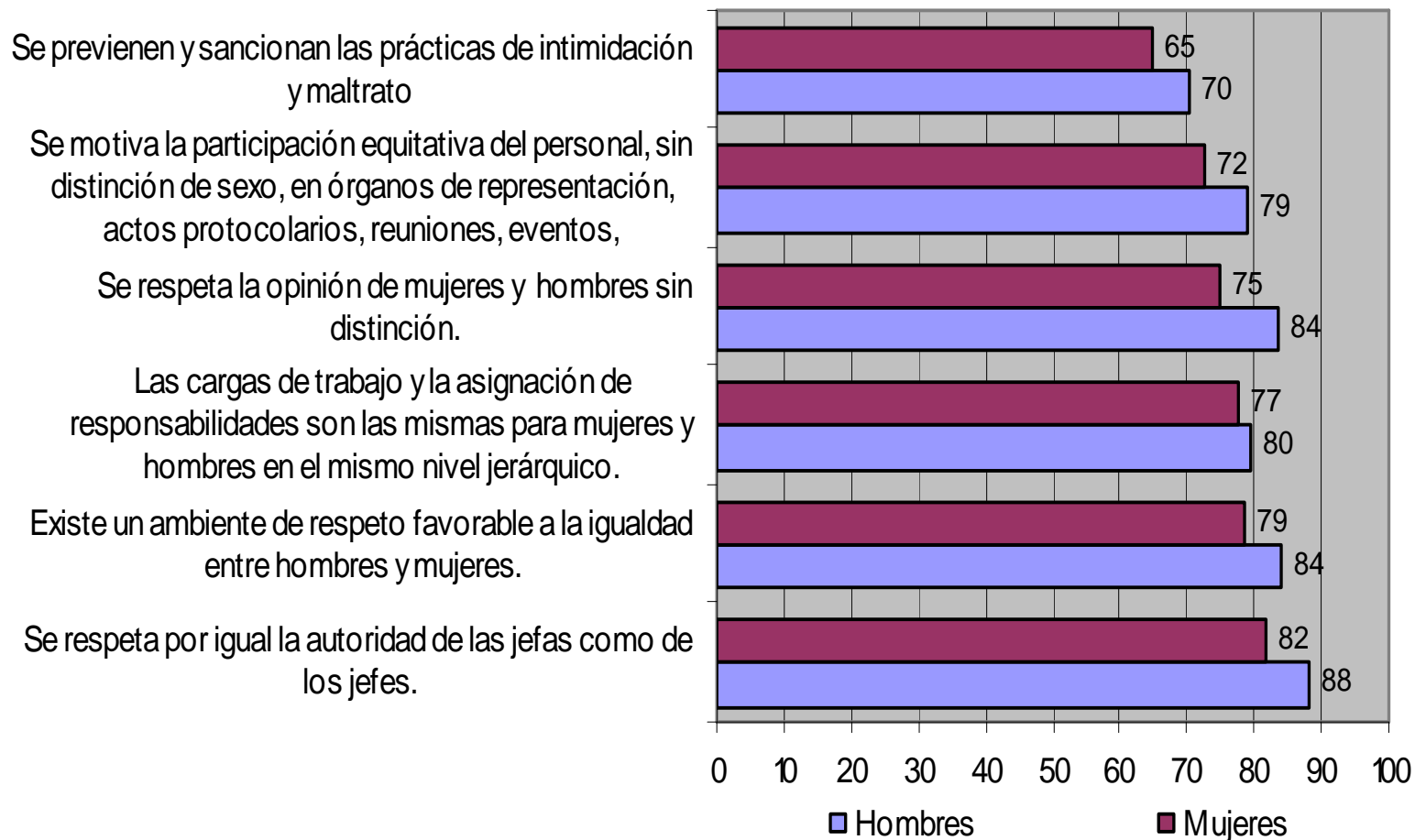
- Por sexo, los hombres otorgan calificaciones más altas que las mujeres en todos los factores.
- Las calificaciones de los varones van de 81 a 68, mientras que las de las de las mujeres de 76 a 63.
- La menor calificación otorgada por las mujeres, en los distintos factores, sugiere que son ellas las que tienen una mayor sensibilidad para analizar las posibles discriminaciones que por razones de su género se dan en la vida laboral y que para los hombres pasan inadvertidas por corresponder al imaginario de género predominante. Ante esto son ellas las que reclaman una mayor igualdad y no discriminación para mejorar la cultura institucional con perspectiva de género.



PGR



II. Clima laboral:



Calificación del factor: Favorable (79)

II. Clima laboral:

- Este es el factor que más alta calificación registró entre las/los encuestados/as de la PGR (79).

Factores que permiten identificar áreas de oportunidad:

- Pregunta con la más alta calificación: “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes” (85).

- Pregunta con la más baja calificación: En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato” (68).

- Preguntas con calificaciones que presentan una diferencia mayor en puntos entre hombres y mujeres: “En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción”, y “En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.”.

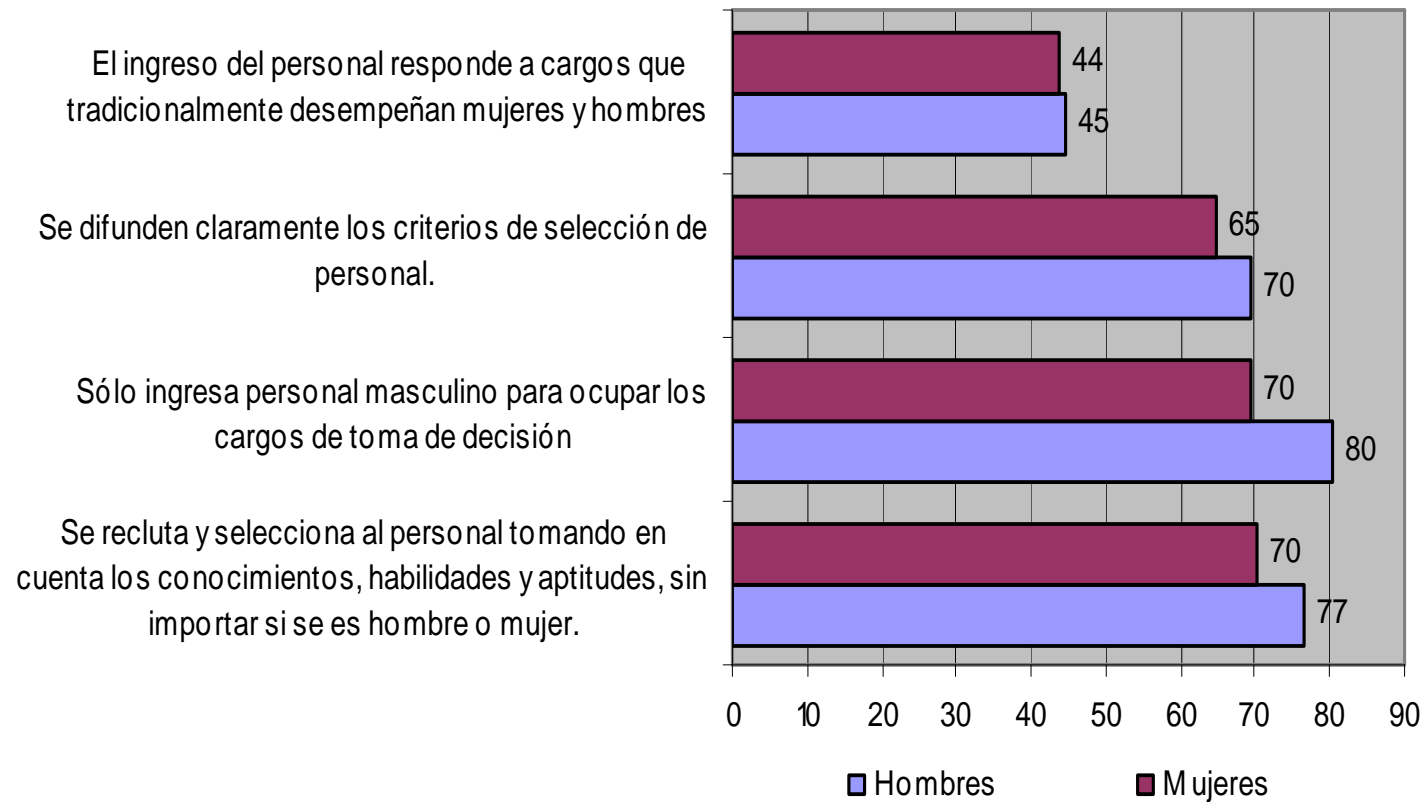


PGR

IV. Selección de personal:



PGR



Calificación del factor: Poco favorable (66)

fevimtra



Vivir Mejor

IV. Selección de personal:

- Este es el factor que más baja calificación registró entre los encuestados/as de la PGR (66).

Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con la más alta calificación: “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión” (75).
- Pregunta con la más baja calificación: “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres” (44).
- Pregunta con calificación poco favorable: “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal” (67).
- Preguntas con calificaciones que presentan mayores puntos de diferencia entre hombres y mujeres: “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión” y “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”.



PGR

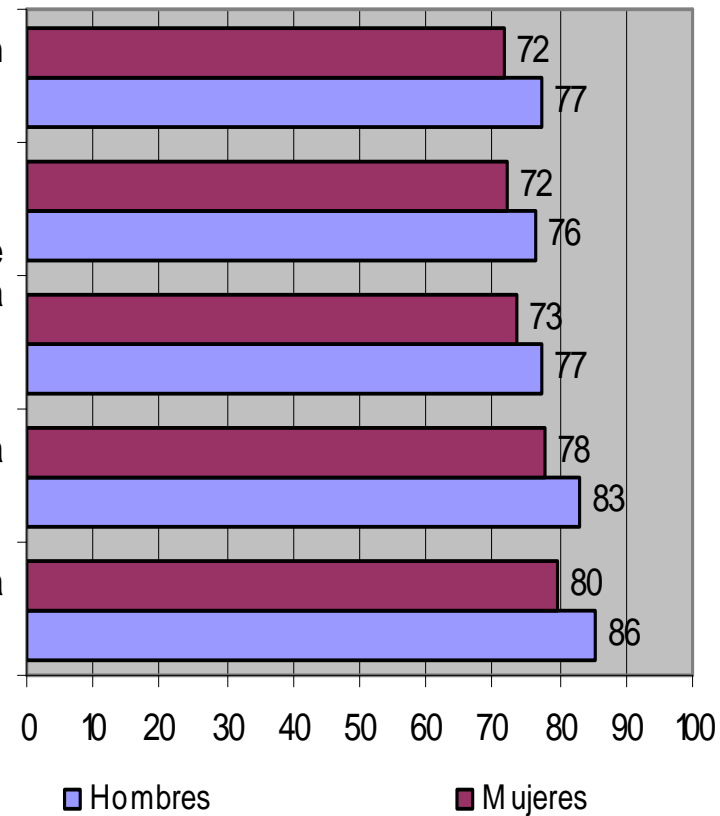
III. Comunicación inclusiva:

En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.

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
Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).

Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.

Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.



Calificación del factor: Favorable (78)

III. Comunicación inclusiva:

- Este factor tuvo una calificación favorable de 78 puntos.

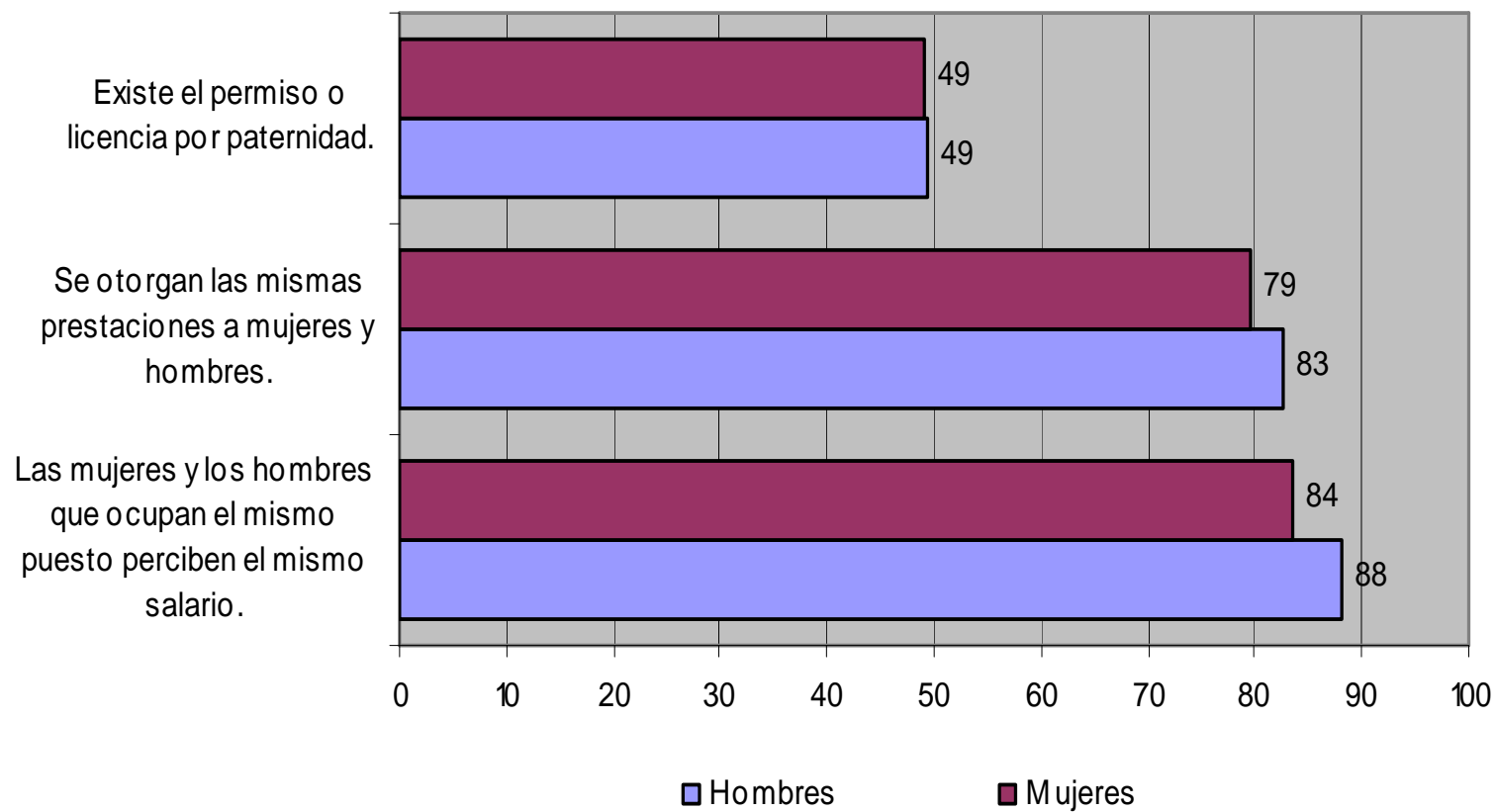
Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal” (83).
-
- Pregunta con la más baja calificación: “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” (74).
- Preguntas con calificaciones que presentan una diferencia en puntos mayor entre hombres y mujeres: “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal” y “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres”.



PGR

V. Salarios y prestaciones:



Calificación del factor: Favorable (73)

V. Salarios y prestaciones:

- Este factor alcanzó una calificación favorable de 73 puntos.

Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario (86).
- Pregunta con la más baja calificación: “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad” (49).
- En este factor sólo se registran calificaciones “muy favorables” y “desfavorables”. En las primeras están las siguientes: “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario (86), y “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres” (81). En la segunda se encuentra: “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad” (49).

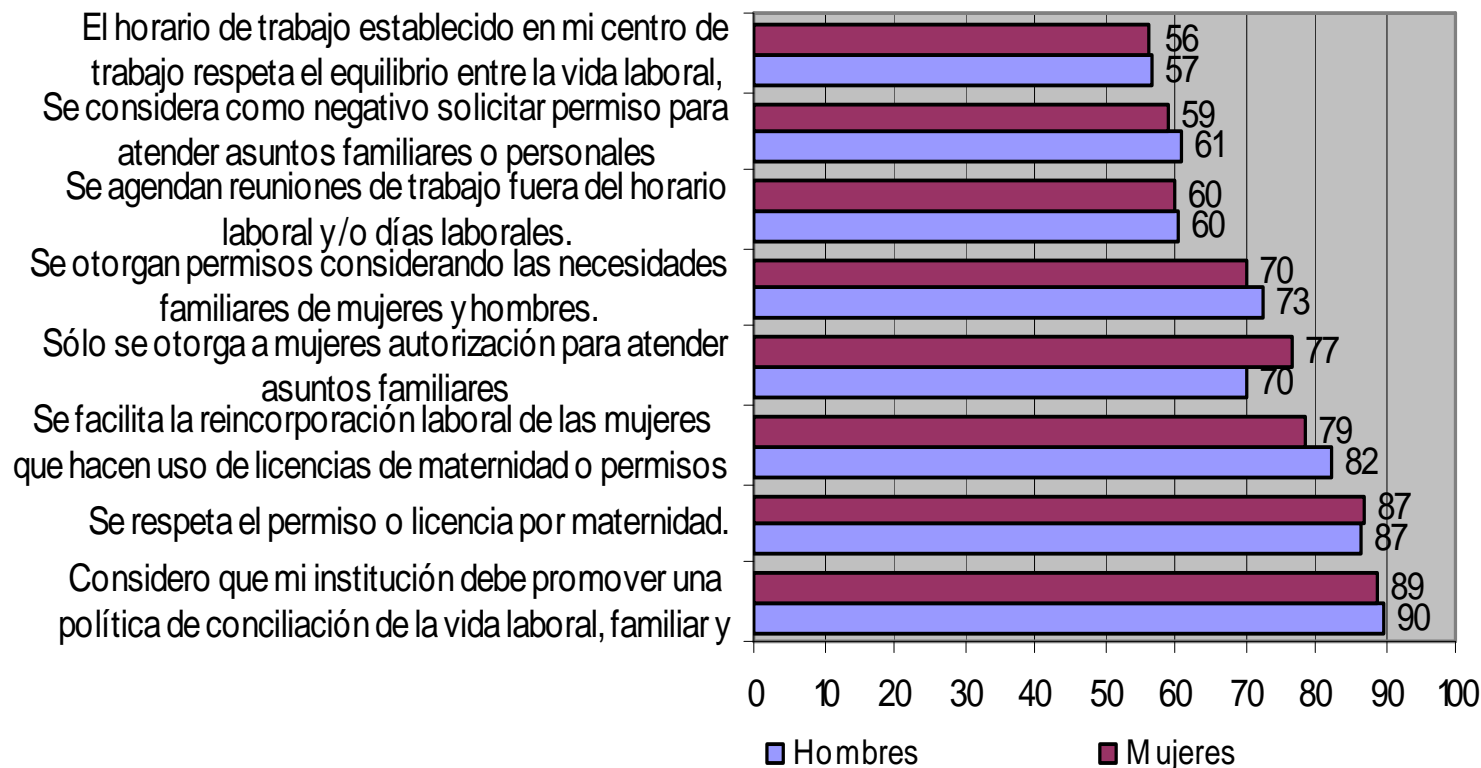


PGR

VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal:



PGR



Calificación del factor: Favorable (72)



VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal:

- Este factor tuvo una calificación favorable de 72 puntos.

Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (89).
- Pregunta con la más baja calificación: “El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres” (56).
- Preguntas con calificaciones poco favorables: “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales” (60), y “En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales” (60).
- Preguntas con calificaciones que tienen valores más altos en las mujeres: “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares” y “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad”.

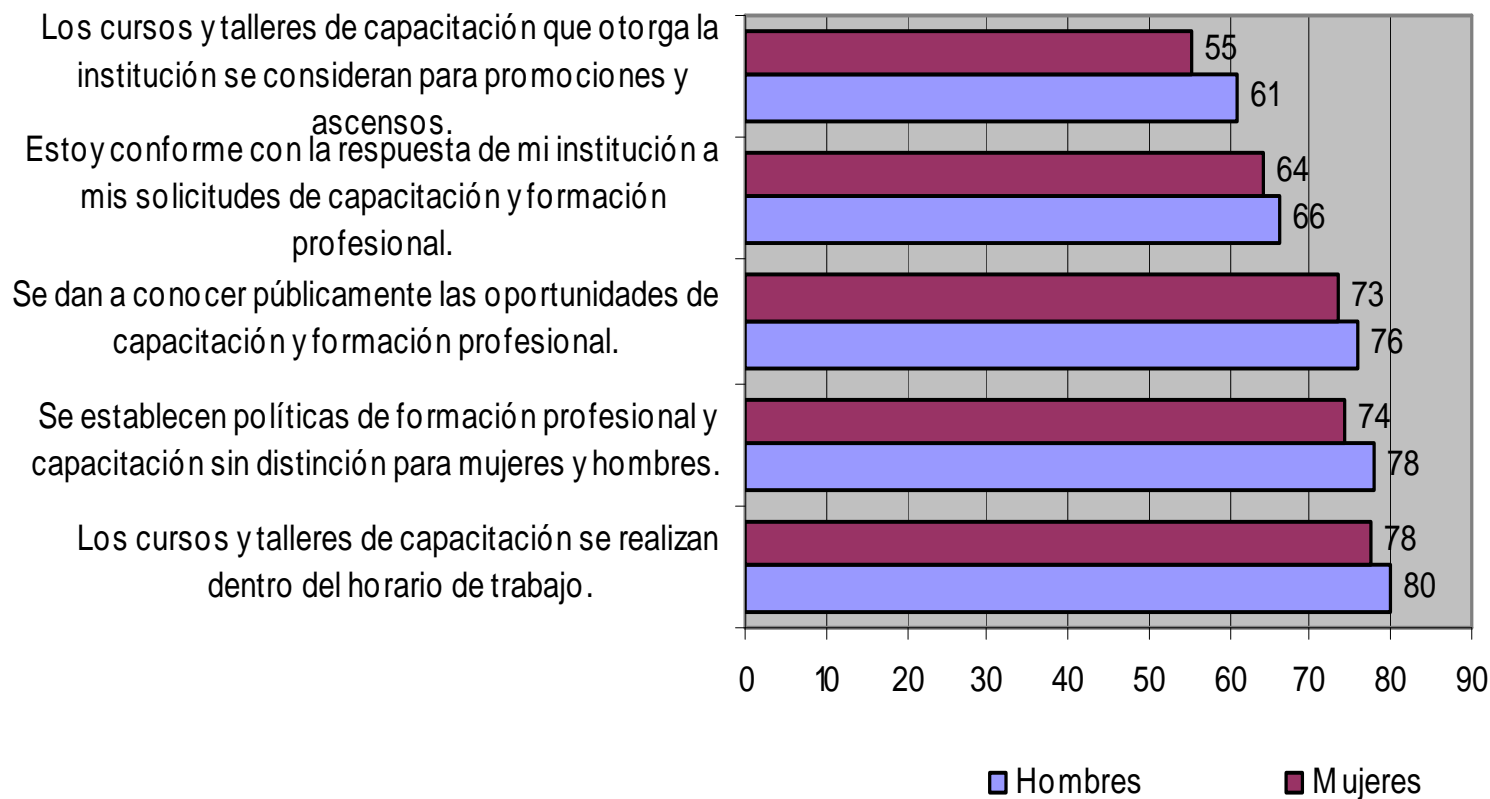


PGR

VII: Capacitación y formación profesional:



PGR



Calificación del factor: Favorable (71)

VII: Capacitación y formación profesional:

- Este factor tuvo una calificación favorable de 71 puntos.

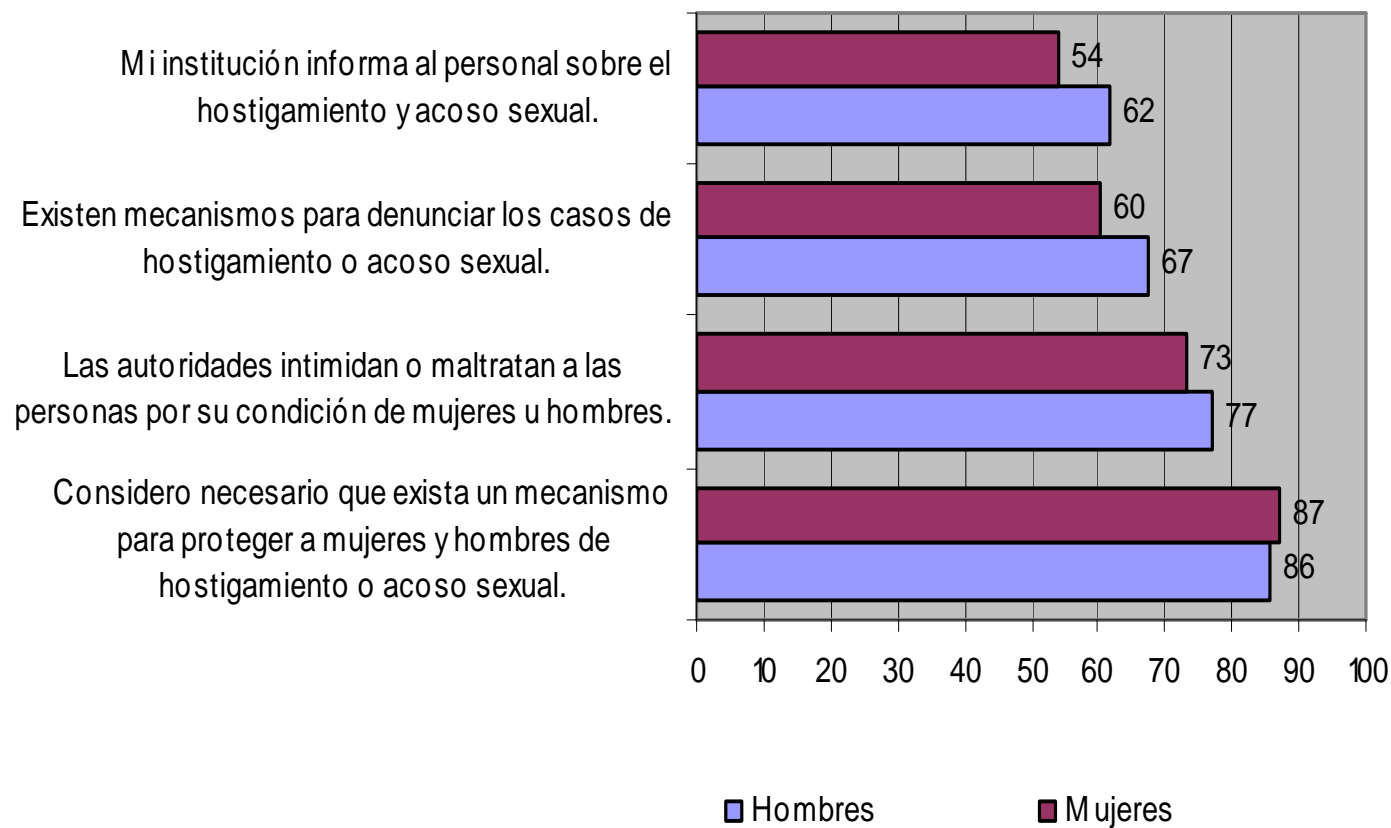
Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo” (79).
- Pregunta con la más baja calificación: “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos” (58).
- Pregunta con calificación poco favorable: “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional” (65).
- Pregunta que presenta una diferencia mayor en puntos entre hombres y mujeres: “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos”.



PGR

IX. Hostigamiento y acoso sexual:



Calificación del factor: Favorable (71)

IX. Hostigamiento y acoso sexual:

- Este factor tuvo una calificación favorable de 71 puntos.

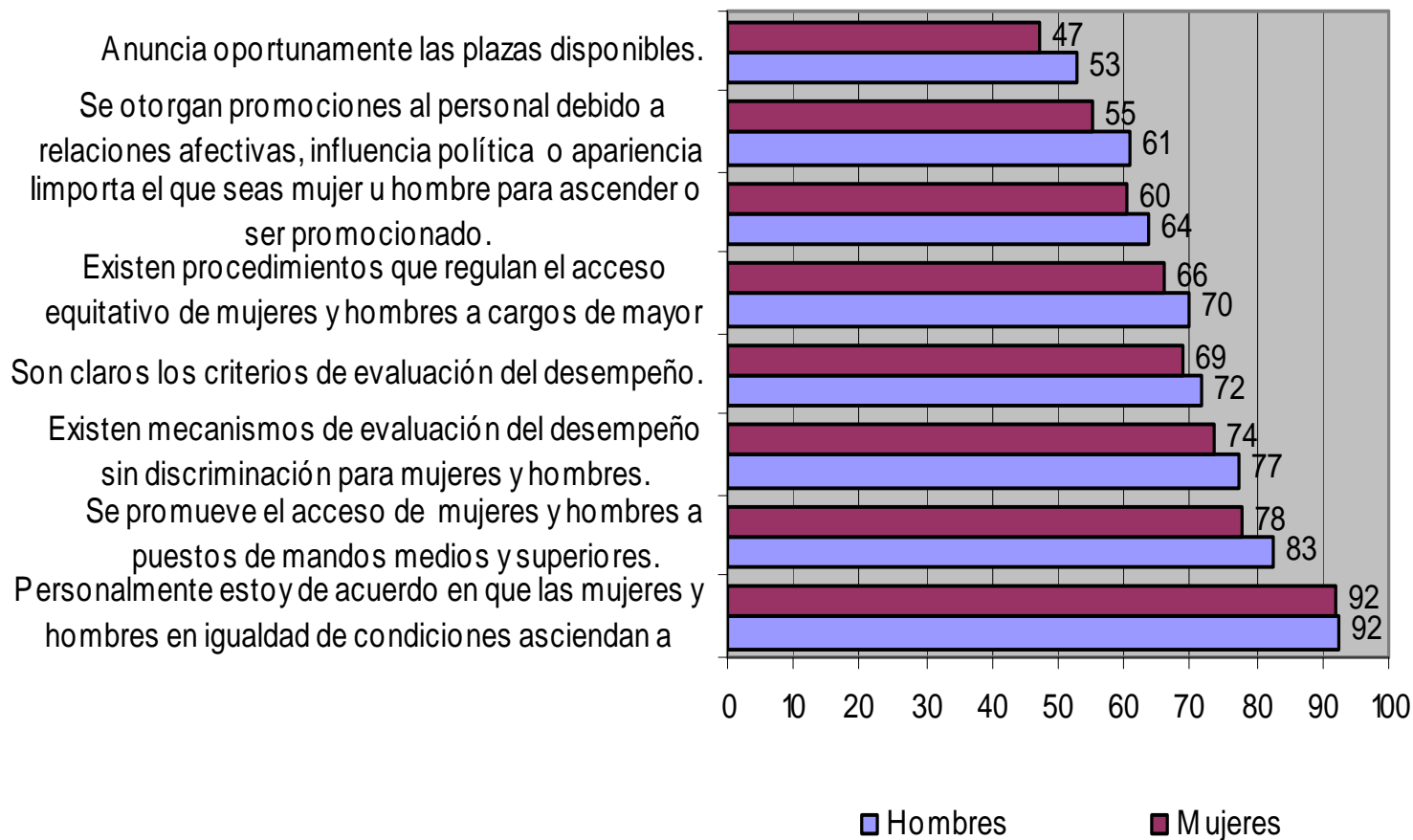
Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual (86).
- Pregunta con la más baja calificación: “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual” (58).
- Pregunta con calificación poco favorable: “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual” (64).
- Preguntas con calificaciones que presentan una diferencia en puntos mayor entre hombres y mujeres: “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual” y “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual”.



PGR

VI. Promoción vertical y horizontal:



Calificación del factor: Favorable (70)

VI. Promoción vertical y horizontal:

- Este factor tuvo una calificación favorable de 70 puntos.

Factores que identifican áreas de oportunidad:

- Pregunta con más alta calificación: “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores” (92).
- Pregunta con la más baja calificación: “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles” (50).
- Preguntas con calificaciones poco favorables: “En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad” (68), y “En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado” (62).
- Preguntas con calificaciones que presentan una diferencia mayor en puntos entre hombres y mujeres: “En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física”, y “En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores”, así como “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”.



PGR



PGR

Respuestas de opinión abierta

fevimtra



Vivir Mejor

Emisión de opinión abierta

De un universo de 18,260 empleadas/os, contestaron el cuestionario 11, 940 empleadas/os; de éstos 3,108 emitieron opinión abierta (26%).

- De las opiniones abiertas emitidas, fueron válidas 2,378 (el 76.5%): 1,262 (70.8%) corresponden a hombres y 1,116 (84.2%) a mujeres.

- Así las mujeres emitieron más opiniones válidas que los hombres. Las opiniones de unos y otras son distintas.



PGR



Opinión por Factor: porcentajes de respuesta por sexo

| Factor | Total | Hombres | Mujeres |
|---|--------------|----------------|----------------|
| II. Clima laboral | 18.5 | 20.9 | 15.7 |
| III. Comunicación Inclusiva | 22.3 | 25.0 | 19.3 |
| IV. Selección de Personal | 6.6 | 7.5 | 5.6 |
| V. Salarios y Prestaciones | 5.2 | 4.6 | 5.9 |
| VI. Promoción vertical y horizontal | 7.0 | 5.2 | 9.1 |
| VII. Capacitación y Formación Profesional | 19.4 | 17.7 | 21.3 |
| VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal | 19.2 | 17.6 | 21.1 |
| IX. Hostigamiento y acoso sexual | 1.8 | 1.5 | 2.1 |



PGR

Opinión por Factor: porcentajes de respuesta por sexo

- El tema con más opiniones vertidas fue el de comunicación inclusiva: uno de cada cuatro hombres y casi una de cada cinco mujeres.
- Le siguen:
 - Capacitación y formación profesional,
 - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y
 - Clima laboral
- Con menores participaciones se encuentran:
 - Promoción horizontal y vertical
 - Selección de personal
 - Salarios y prestaciones
- El tema con menos opiniones vertidas fue el de hostigamiento y acoso sexual: el 1.5 % de ellos y el 2.1% de ellas.



PGR

Factor III. Comunicación inclusiva. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión positiva: “Adecuado analizar la situación laboral con perspectiva de género para tomar medidas correctivas”
 - Total: 11.6%
 - Hombres: 15.5%
 - Mujeres: 7.2%
- Más alta opinión negativa: “No se llevan a cabo las propuestas y sugerencias que se hacen en las encuestas”
 - Total: 2.1%
 - Hombres: 1.9%
 - Mujeres: 2.2%



PGR

Factor VII. Capacitación y formación profesional. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión positiva: “Se solicita la impartición de talleres de equidad de género”
Total: 10.7%
Hombres: 11.0%
Mujeres: 10.3%
- Más alta opinión negativa para hombres: “No se imparte la capacitación necesaria para mejorar el desempeño laboral” : 2.0%
- Más alta opinión negativa para mujeres: “No se promueve o no se da acceso a los cursos de capacitación”: 2.2%



PGR

Factor VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión positiva: “Solicitan horarios adecuados para trabajadoras con hijos”
 - Total: 2.2%
 - Hombres: 1.5%
 - Mujeres: 3.0%
- Más alta opinión negativa: “Horario y días de trabajo inadecuados para atender a la familia y el desarrollo personal”
 - Total: 9.4%
 - Hombres: 9.1%
 - Mujeres: 9.8%



PGR

Factor II. Clima laboral. (porcentajes por sexo)

- Más alta opinión positiva: “Se trabaja bajo el enfoque de equidad de género, y se dan oportunidades por igual a hombres que a mujeres”

Total: 4.9%

Hombres: 6.1%

Mujeres: 3.5%

- Más alta opinión negativa: “En el área laboral existe discriminación y/o inequidad de género”

Total: 5.1%

Hombres: 4.4%

Mujeres: 5.9%



PGR

Factor VI. Promoción vertical y horizontal. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión positiva para hombres: “Oportunidades de ascenso de puesto independientemente del sexo o nivel de puesto”: 0.5%
- Más alta opinión positiva para mujeres: “Oportunidades de ascenso de puesto congruentes con desempeño, antigüedad y nivel de estudios”: 0.08%
- Más alta opinión negativa: “Imposibilidad de promoción de puesto por vía profesional”
 - Total: 3.1%
 - Hombres: 3.5%
 - Mujeres: 4.0%



PGR

Factor IV. Selección de personal. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión negativa: “Existe corrupción para otorgar plazas vacantes”

Total: 4.2%

Hombres: 5.9%

Mujeres: 2.3%



PGR

Factor V. Salarios y prestaciones. (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión negativa: “Mejorar los salarios y/o prestaciones del personal de puestos distintos de mandos medios y superiores ”
Total: 2.1%
Hombres: 2.1%
Mujeres: 2.1%
- Más alta opinión negativa para hombres: “No se otorga licencia de paternidad a los hombres”: 1.3%
- Más alta opinión negativa para mujeres: “Sin derecho a ejercer cuidados maternos” 1.8%



PGR

Factor IX. Hostigamiento y acoso sexual. Respuestas importantes (porcentajes por sexo).

- Más alta opinión positiva para mujeres: “En la institución no se han visto casos de acoso sexual, maltrato, tortura o discriminación hacia hombres o mujeres”: 0.3%
- Más alta opinión negativa: “Existe acoso sexual, se desconocen mecanismos de denuncia al interior de la institución”
 - Total: 1.1%
 - Hombres: 1.1%
 - Mujeres: 1.0%



PGR



PGR

Muchas gracias

fevimtra



Vivir Mejor

¿Qué hemos hecho? y ¿Qué resta por hacer?

- De acuerdo a la información enviada por la Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la APF, el siguiente paso, después del análisis de los resultados del CCI, es divulgarlos.
- Con base en esta responsabilidad y el acuerdo que se tomó en la reunión anterior de la MIG, FEVIMTRA envió a los titulares de las 14 Unidades y el Consejo Ciudadano el documento del análisis de resultados del cuestionario aplicado en la PGR.
- Ahora dejamos el espacio abierto a la Visitaduría, o al área que corresponda, a fin de aprovechar el contexto de la MIG para recomendar cómo divulgar la información al resto del personal de la PGR y construir el Plan de Acción que debe desarrollarse a partir de las áreas de oportunidad identificadas mediante el análisis de los resultados del CCI.



PGR