

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

---

# DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL

---

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo general	4
3. Objetivos particulares	5
4. Metodología del estudio	6
4.1 Diseño del estudio	6
4.2 Población	6
4.3 Distribución porcentual del personal de las dependencias del poder ejecutivo del estado de Coahuila	7
4.4 Obtención de la muestra	8
4.4.1 Proporción porcentual de la muestra por dependencia	10
4.5 Criterios de inclusión	10
4.6 Criterios de exclusión	11
4.7 Instrumento	11
4.7.1 Tipo de pregunta y respuesta que se integran en el instrumento	14
4.8 Procedimiento para la recolección de datos	15
4.9 Factores a evaluar	15
4.10 Instrumento de integración de datos	17
4.11 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:	17
5 Resultados de la aplicación y análisis del cuestionario de cultura institucional en la administración estatal	17
5.1 Características	17
5.2 Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo	21
5.3 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal	23
5.4 Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal	26
5.4.1 Políticas y deberes institucionales	49
5.4.2 Clima laboral	53
5.4.3 Comunicación incluyente	55
5.4.4 Selección del personal	57
5.4.5 Salarios y prestaciones	59
5.4.6 Promoción vertical y horizontal	61
5.4.7 Capacitación y formación profesional	64
5.4.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	66
5.4.9 Hostigamiento y acoso sexual	69
6. Interpretación Cualitativa	74
6.1 Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial	74
6.2 Secretaría de Medio Ambiente	75
6.3 Secretaría de las Mujeres	76
6.4 Secretaría del Trabajo	77
6.5 Secretaría de la Juventud	78
6.6 Secretaría de Desarrollo Rural	79
6.7 Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas	80
6.8 Desarrollo Integral de la Familia	81
6.9 Secretaría de Educación	82
6.10 Secretaría de Finanzas	83
6.11 Secretaría de Gobierno	84
6.12 Secretaría de Turismo	85

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

6.13 Secretaría de Cultura	86
6.14 Secretaría de Seguridad Pública	87
6.15 Secretaría de Desarrollo Económico	88
6.16 Secretaría de Infraestructura	89
6.17 Procuraduría de Justicia	90
6.18 Secretaría de Salud	91
6.19 Secretaría de Desarrollo Social	92
Apéndice	93

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### 1. Introducción

Como resultado del diagnóstico de cultura Institucional se pueden enumerar cifras de relevancia que en adelante se podrán presentar, a partir de esta serie de variables se pueden asegurar de manera fehaciente y metodológicamente robusta la situación de igualdad y equidad que las mujeres guardan en la administración pública estatal y podemos dejar de lado una serie de supuestos con respecto a las dimensiones evaluadas.

A partir de la recolección, interpretación y explotación de datos se deben tomar decisiones con el afán de mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres en la administración pública del Ejecutivo en Coahuila, cabe resaltar que siempre existió un ánimo de cooperación por parte de las personas responsables de recolectar la información.

En este tenor debemos resaltar que la información aquí presentada debe utilizarse para modificar la cultura Institucional donde sea necesario hacerla y fortalecer las prácticas y significados en las dependencias, esto con el afán de reforzar los usos y costumbres que apoyan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y erradicar cualquier otra práctica en contra de estos principios.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### **2. Objetivo general:**

Desarrollar una investigación metodológicamente robusta, de cultura Institucional con perspectiva de género, en las dependencias del ejecutivo estatal, que nos proporcione resultados confiables, medibles y cuantificables.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 3. Objetivos particulares:

- Realiza la toma de opinión al personal de las dependencias por medio de un diagnóstico con perspectiva de género
- Evaluar en las dependencias del ejecutivo del estado, las 9 dimensiones del diagnóstico de cultura Institucional
- Obtener resultados confiables con respecto a as 9 dimensiones a evaluar.
- Obtener material confiable y actualizado para la toma de decisiones en el desarrollo de cultura Institucional.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### 4. Metodología del estudio

En esta fase se describe la metodología seguida para el estudio. Primeramente se presenta el diseño, seguido de la población, el muestreo, los criterios de inclusión y de exclusión, la forma de la recolección de datos y las consideraciones éticas que giran en torno al estudio.

#### 4.1 Diseño del estudio

Se propone un diseño Descriptivo y Transversal, dada la naturaleza del estudio y que incluye a todas las Dependencias del Poder Ejecutivo, por lo que solamente se describen los resultados de la población y la medición de las variables de forma simultánea.

#### 4.2. Población

La Población sujeta de estudio, está constituida por los y las 9 551 mujeres y hombres que forman parte de la plantilla de empleados(as) de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila según la información proporcionada. En este listado se puede observar que la Procuraduría de Justicia concentra el mayor porcentaje (21.1%) de empleados, seguida de la Secretaría de Seguridad Pública donde labora 18.1% por ciento, en tanto que un 10.3 por ciento está adscrito a la Administración Fiscal General.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

#### 4.3 Distribución porcentual del personal de las dependencias del poder ejecutivo del estado de Coahuila

Dependencia	Empleados	%
Procuraduría de Justicia	2 017	21.1
Secretaría de Seguridad Pública	1 726	18.1
Administración Fiscal General	987	10.3
Secretaría de Gobierno	593	6.2
Secretaría de Finanzas	582	6.1
Desarrollo Integral de la Familia	535	5.6
Secretaría de Cultura	372	3.9
Secretaría del Trabajo	333	3.5
Secretaría de Educación	329	3.4
Secretaría de Desarrollo Social	234	2.5
Instituto Coahuilense de Adultos Mayores	230	2.4
Secretaría de Infraestructura	221	2.3
Secretaría de Desarrollo Rural	185	1.9
Oficinas del Ejecutivo	179	1.9
Instituto Estatal del Deporte de Coahuila	142	1.5
Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial	130	1.4
Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas	123	1.3
Secretaría de Medio Ambiente	109	1.1
Instituto Coahuilense del Catastro	85	0.9
Secretaría de Salud	74	0.8
Comisión Estatal de Derechos Humanos	70	0.7
C.E.R.T.T.U.C.	65	0.7
Secretaría de Turismo	55	0.6
Secretaría de Desarrollo Económico	49	0.5
Secretaría de las Mujeres	48	0.5
Secretaría de la Juventud	38	0.4
Representación del Gobierno de Coahuila en el D.F.	20	0.2
C.O.E.C.Y.T Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología	12	0.1
Comisión Coahuilense de Conciliación y Arbitraje Médico	8	0.1

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**4.4 Obtención de la muestra**

El muestreo requerido fue simple, porque cada uno de los empleados(as) tiene las mismas posibilidades de participar.

La determinación del tamaño de la muestra (n) se realizó con el programa n´Query Advisor V4.0 y se consideró que el principal parámetro a estimar fue una proporción (p=0.5), con un nivel de confianza del 95% y tomando en cuenta que la población es de N= 9 551 personas, se determinó una muestra de n= 940 personas, sin embargo se considerará un e= 3% de tasa de no respuesta, quedando la muestra final para un total de n= 960 empleados(as) y/o encuestas.

De donde se calcula para la obtención de la muestra (n) la siguiente ecuación estadística:

$$n = ((k^2) * N * p * q) / ((e^2 * (N-1)) + ((k^2) * p * q))$$

donde:

N = Población de la Muestra = 9 551 empleados(as) de las dependencias del Poder Ejecutivo.

p = Proporción de individuos con las características del estudio = 0.5.

k = Nivel de confianza asignado = 1.96 para un 95% de confiabilidad.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

k	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

q = Proporción de individuos que no poseen la característica del estudio = 1-p = 1- 0.5 = 0.5.

e = Error muestral esperado = 100% de la confianza - 97% confiabilidad = 0.03.

Sustituyendo Valores:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

$$n = (((1.96^2) * 9551) * 0.5) * 0.5 / ((0.03^2 * (9551 - 1)) + (((1.96^2) * 0.5) * 0.5)) = 960 \text{ empleados}$$

Para conocer, el número de encuestas correspondientes según la razón de muestra por dependencia se procesó de la siguiente manera:

9 551 Empleados(as) de las Dependencias del Poder Ejecutivo.

Procuraduría de Justicia = 2 017 empleados  $= (2\ 017 * 100) / 9\ 551 = 21.1\%$  de la Población en estudio.

Este porcentaje lo multiplicamos por el total del universo de estudio y ese resultado será el número de encuestas que se deberán aplicar en esa institución, y así sucesivamente se realizará para todas las dependencias.

Encuestas para la PJ =  $960 * 21.1\% = 203$

Debido a que hubo dependencias en que el número de empleados que cumplen con la proporción de la muestra no es verdaderamente representativo respecto del estudio en cuestión por ser menores a 50 empleados(as), se consideró oportuno ampliar las invitaciones para que el personal de las instituciones que lo deseara, pudiera responder el cuestionario. Esta acción llevó a completar un total de 2 003 encuestas.

El tipo de muestreo sobre su aplicación se determinó aleatorio estratificado por dependencia, con asignación simple. Los tamaños de la muestra por cada dependencia, serían sin discriminación alguna y procurando el 50% de Hombres y 50% de Mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

#### 4.4.1 Proporción porcentual de la muestra por dependencia:

Dependencia	Empleados	Aplicadas
Procuraduría de Justicia	2 017	168
Secretaría de Seguridad Pública	1 726	250
Secretaría de Gobierno	593	222
Secretaría de Finanzas	582	90
Desarrollo Integral de la Familia	535	114
Secretaría de Cultura	372	28
Secretaría del Trabajo	333	127
Secretaría de Educación	329	188
Secretaría de Desarrollo Social	234	154
Secretaría de Infraestructura	221	110
Secretaría de Desarrollo Rural	185	91
Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial	130	48
Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas	123	55
Secretaría de Medio Ambiente	109	109
Secretaría de Salud	74	80
Secretaría de Turismo	55	39
Secretaría de Desarrollo Económico	49	43
Secretaría de las Mujeres	48	48
Secretaría de la Juventud	38	39
	7 753	2003

#### 4.5 Criterios de inclusión

- Sin límites de Edad.
- Sin distinción de Estado Civil.
- Sin discriminación de ninguna índole.
- 50% Hombres y 50% Mujeres.
- Personal Operativo, Mandos Medios y Superiores.
- Que se encuentren laborando al momento de aplicar la encuesta.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

#### 4.6 Criterios de exclusión

- Personal de Vacaciones.
- Personal Incapacitado.
- Personal Realizando una Comisión Externa.

#### 4.7 Instrumento

El instrumento que se utilizó para la realización de la presente investigación fue: el Cuestionario de la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Coahuila.

El cuál se habilitó en una plataforma de internet para hacer más ágil el proceso de recolección de información. Este servicio fue proporcionado por la empresa española denominada Soluciones Netquest de Investigación S.L.

El desarrollo estadístico y la elaboración y presentación del Informe final de resultados estuvo a cargo de Lic. Martín Salazar Salazar, Especialista en el Manejo de Información Estadística Descriptiva.

El Instrumento consta de 85 ítems (preguntas), con opciones de respuesta dicotómicas (Si-No) y de opción múltiple (ver Apéndice A), y que para su registro y captura se desglosó en 128 variables.

El Instrumento está dividido en **11 subescalas**:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

La primera, registra los datos **Socio Demográficos** del personal encuestado por dependencia.

La segunda, registra aspectos del **Entorno Laboral** de los encuestados.

La tercera, registra aspectos relacionados con conocimientos sobre la **Perspectiva de Género**.

La cuarta, registra aspectos relacionado con el **Clima Laboral** en que realizan sus funciones los encuestados.

La quinta, registra la forma en que se da o no el sistema de **Comunicación Incluyente** en las dependencias.

La sexta, registra la forma en que se percibe que se **Selecciona al Personal** en las diferentes dependencias.

La séptima, registra la percepción sobre la Asignación de **Salarios y Prestaciones**.

La octava, registra la forma en que se percibe la **Asignación o Promoción de Puestos**.

La novena, registra la forma en que se percibe que se **Capacita a Hombres y Mujeres** en el trabajo.

La décima, registra el grado de **Corresponsabilidad entre Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional**.

La undécima, registra la existencia/inexistencia de **Hostigamiento y Acoso sexual**.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

Cada subescala se encuentra conformada de los siguientes tipos de ítems (preguntas):

La primera subescala, datos **Socio Demográficos**, está conformada por 11 ítems de las cuales, 3 de ellos con respuestas dicotómicas, 16 con respuestas escalares u ordinales y 4 con respuestas nominales, para un total de 24 variables.

La segunda subescala, **Entorno Laboral**, está conformada por 4 ítems de los cuales, 2 son ordinales y 5 nominales, para un total de 7 variables.

La tercera subescala, **Perspectiva de Género**, está conformada por 12 ítems de los cuáles, 10 son dicotómicas y 7 nominales, para un total de 17 variables.

La cuarta subescala, **Clima Laboral**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La quinta subescala, **Comunicación Incluyente**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La sexta subescala, **Selección de Personal**, está conformada por 4 ítems nominales, para un total de 4 variables.

La séptima subescala, **Salarios y Prestaciones**, está conformada por 4 ítems nominales, para un total de 4 variables.

La octava subescala, **Promoción Vertical y Horizontal**, está conformada por 8 ítems nominales, para un total de 8 variables.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

La novena subescala, **Capacitación y formación Profesional**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La décima subescala, **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional**, está conformada por 8 ítems nominales, para un total de 8 variables.

La undécima subescala, **Hostigamiento y Acoso Sexual**, está conformada por 16 ítems de los cuales, 4 son nominales y 12 son dicotómicos, para un total de 16 variables.

#### 4.7.1 Tipo de pregunta y respuesta que se integran en el instrumento:

##### Dicotómica (Si-No)

¿Es usted Jefe(a) del Hogar?

1. Si ( )      2. No ( )

##### Escalar u Ordinal (Rangos)

Su Edad

1. 18-20 ( )   2. 21-25 ( )   3. 26-30 ( )   4. 31-35 ( )  
5. 36-40 ( )   6. 41-45 ( )   7. 46-50 ( )   8. + de 50 ( )

##### Nominal (Categorías)

Su Sexo

1. Hombre ( )   2. Mujer ( )

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 4.8 Procedimiento para la recolección de datos.

Para el Desarrollo de esta investigación se realizaron diversas entrevistas y reuniones con los responsables de cada una de las dependencias del Ejecutivo Estatal. A quienes se les giro información y oficios de solicitud para que invitaran a los servidores públicos a que respondieran en línea la encuesta mencionada.

Todo este trabajo se mantuvo de manera coordinada con el enlace del Instituto de la Mujer del Estado de Coahuila, a quien se le solicito que hiciera llegar oficios a los Secretarios de las distintas Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila, solicitando su apoyo en la aplicación de las encuestas a través de una página habilitada para tal fin.

Con la información recibida, se determinó que serían en su conjunto 3 917 encuestas a levantar, de un universo de 9 551 servidores públicos, sin embargo hasta el cierre del periodo de recolección solamente se reportaron un total de 2 003 encuestados.

### 4.9 Factores a evaluar

Este estudio se realiza mediante la Solicitud de la Directora del Instituto de la Mujer del Estado de Coahuila, por medio del oficio para realizar el diagnóstico de Cultura Institucional del Poder Ejecutivo del Estado basado en los siguientes factores:

#### I. Políticas y Deberes Institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### **II. Clima Laboral**

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados/as, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

### **III. Comunicación Incluyente**

Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

### **IV. Selección de Personal**

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones a favor del personal.

### **V. Salarios y Prestaciones**

Se refiere 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, etc.)

### **VI. 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.

### **VII. Capacitación y formación profesional**

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### **VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal**

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal)

### **IX. 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

#### **4.10 Instrumento de integración de Datos**

Se capturo y extrajo la información resultante de las encuestas en la Base de Datos del Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión V19.0, donde posteriormente se caracterizaron los resultados de los objetivos mediante la aplicación de la estadística descriptiva básica.

#### **4.11 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:**

Con el propósito de fortalecer de manera objetiva la metodología de calificación se proponen la siguiente consideración para interpretar las calificaciones obtenidas según los rangos obtenidos:

### **5. Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Administración Estatal**

#### **5.1 Características**

Apegándonos al Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal de 2009, se establece los criterios para llevar a cabo la Encuesta de Cultura Institucional con

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, con del principal objetivo de tener un panorama sobre la perspectiva que las funcionarias y funcionarios tienen en relación a las políticas encaminadas a promover e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Estatal.

Como se ha mencionado con anterioridad, el cuestionario se aplicó durante los meses de noviembre y diciembre del 2013 a personal de las 19 Secretarías del Gobierno Estatal, conforme a la muestra seleccionada, de tal manera que tuvo participación de 2 003 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 1 082 son mujeres (54.0%) y 921 hombres (46.4%).

Los puntos en los que se enfocó la encuesta, buscó medir los mismos apartados contenidos en el Programa de Cultura Institucional (PCI), es por ello que se describen a continuación cada uno de los mismos.

**Políticas y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

**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.

**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.

**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,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

**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).

**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.

**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.

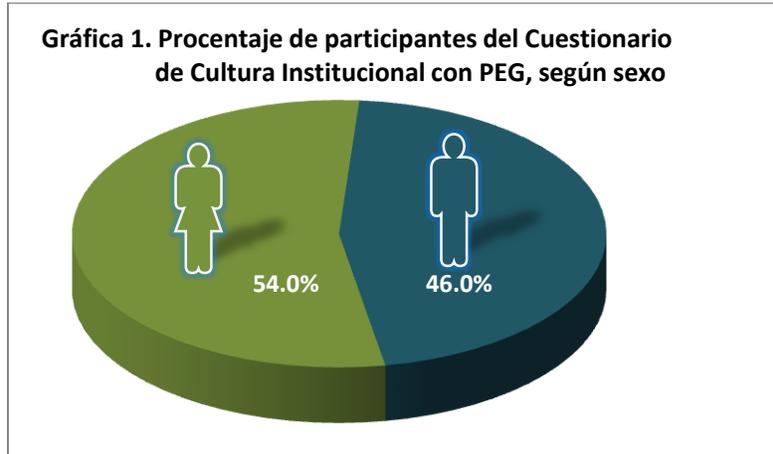
**Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

**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.

Los resultados obtenidos se presentan desagregando los factores evaluados tanto por mujeres y hombres (véase Gráfica 1).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

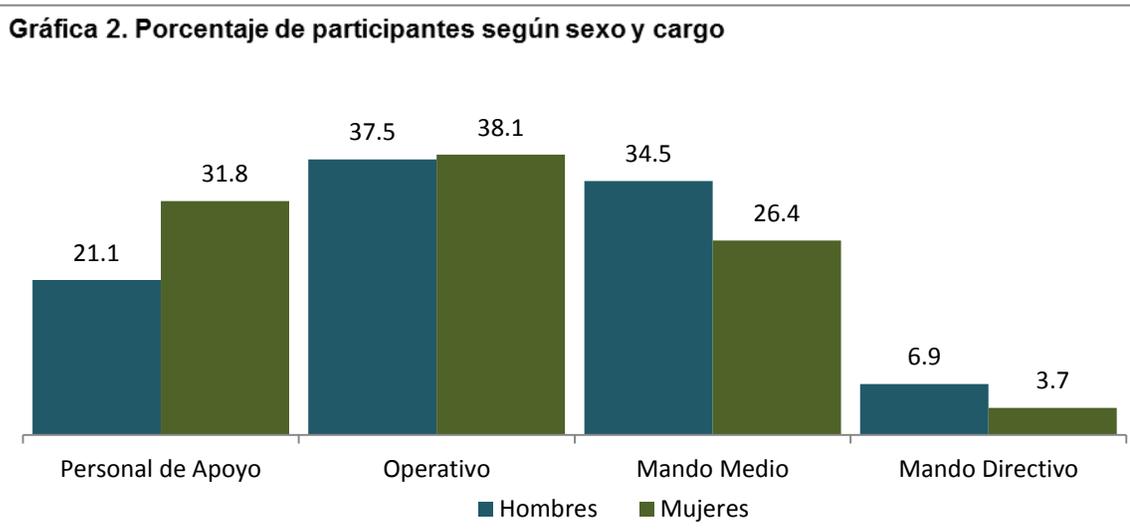


Se solicitó a las dependencias estatales que las personas a encuestar se seleccionaran de manera equitativa, es decir 50% mujeres y 50% hombres, sin embargo la proporción fue mayor para las primeras ya que representaron 54.0% del total, dando un índice de feminidad de 117 mujeres por cada 100 hombres. Hay que mencionar que no se contaba con el universo total de trabajadores dividido por sexo.

El proceso de levantamiento contemplaba la participación del personal de nivel operativo, de apoyo así como de los mandos medios y superiores. En la Gráfica 2 tenemos que las mujeres reportan mayor porcentaje en el nivel de personal de apoyo (31.8%), seguido del operativo (38.10%), en tanto que en el nivel de mando medio los hombres tienen 8.1 puntos porcentuales más que las mujeres, además, de cada 100 servidores públicos 39 son personal operativo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional



En el caso particular del mando directivo, los hombres (6.9%) casi duplican en porcentaje el valor de las mujeres (3.7%), lo cual significa que aunque en menor proporción la inclusión de ellas en este nivel de responsabilidad también es considerable.

**5.2 Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo**

Como se observa en el cuadro siguiente, en la gran mayoría de las instituciones, fueron las mujeres que mayor participación tuvieron en este estudio, ya que de manera general la razón de participación femenina fue de 12 mujeres por cada 10 hombres.

**Porcentaje de encuestados por institución según sexo**

Secretarías	Total	Hombres		Mujeres	
		Abs.	%	Abs.	%
<b>Total</b>	<b>2 003</b>	<b>921</b>	<b>46.0</b>	<b>1 082</b>	<b>54.0</b>
1. Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial	48	26	54.2	22	45.8
2. Secretaría de Medio Ambiente	109	58	53.2	51	46.8
3. Secretaría de Las Mujeres	48	9	18.8	39	81.3
4. Secretaría del Trabajo	127	44	34.6	83	65.4
5. Secretaría de La Juventud	39	23	59.0	16	41.0

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

6. Secretaría de Desarrollo Rural	91	52	57.1	39	42.9
7. Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas	55	24	43.6	31	56.4
8. Desarrollo Integral de la Familia	114	33	28.9	81	71.1
9. Secretaría de Educación	188	79	42.0	109	58.0
10. Secretaría de Finanzas	90	40	44.4	50	55.6
11. Secretaría de Gobierno	222	120	54.1	102	45.9
12. Secretaría de Turismo	39	15	38.5	24	61.5
13. Secretaría de Cultura	28	8	28.6	20	71.4
14. Secretaría de Seguridad Pública	250	120	48.0	130	52.0
15. Secretaría de Desarrollo Económico	43	19	44.2	24	55.8
16. Secretaría de Infraestructura	110	61	55.5	49	44.5
17. Procuraduría de Justicia	168	77	45.8	91	54.2
18. Secretaría de Salud	80	33	41.3	47	58.8
19. Secretaría de Desarrollo Social	154	80	51.9	74	48.1

En el caso de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas, se observa que de las 37 encuestas, el 100% respondió por personal mujeres, aún y cuando se solicitó que la distribución de las mismas fuera de manera equitativa.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

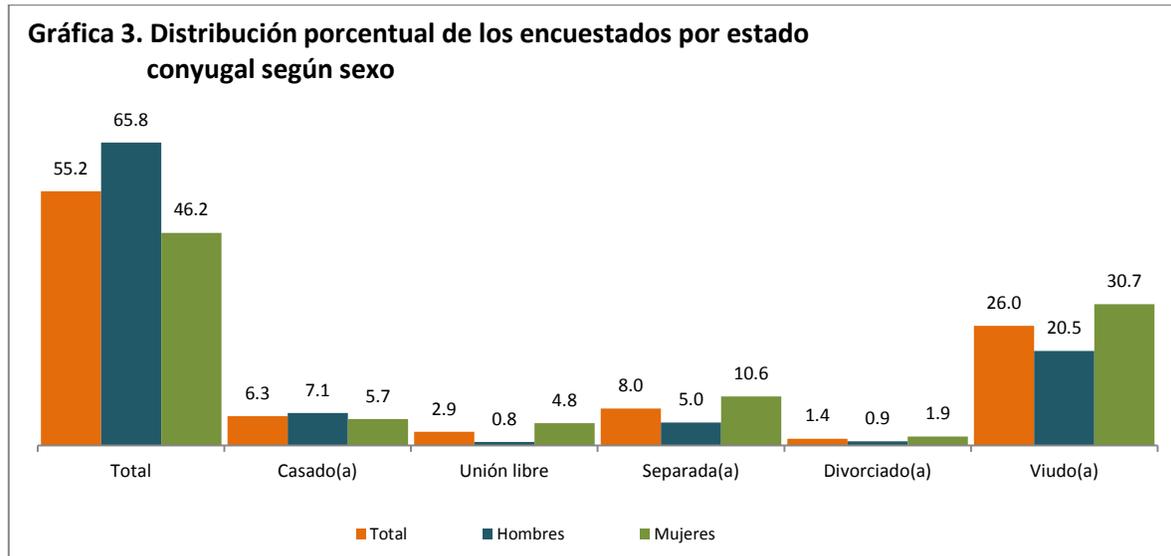
### 5.3 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal

El cuestionario incluyó preguntas dirigidas a conocer aspectos sociodemográficos de los entrevistados, esto con la finalidad de conocer las características de la población sujeta de estudio.

Las secretarías que por su cantidad de personal fueron las que mayor número de encuestas levantaron fueron la Secretaría de Seguridad Pública y Protección (12.5%), la Secretaría de Gobierno (11.1%), la Secretaría de Educación (9.4%) y la Procuraduría de Justicia (8.4%).

En promedio, el número de hijas e hijos es de 2.1, en tanto que el 22.8% mencionó que no tienen hijas e hijos y 30.4% tienen dos hijos, mientras que 22.5 por ciento cuentan con tan sólo un hijo. De la población encuestada, 62.6% son jefes de familia, y de estos cuatro de cada diez son mujeres.

**Gráfica 3. Distribución porcentual de los encuestados por estado conyugal según sexo**



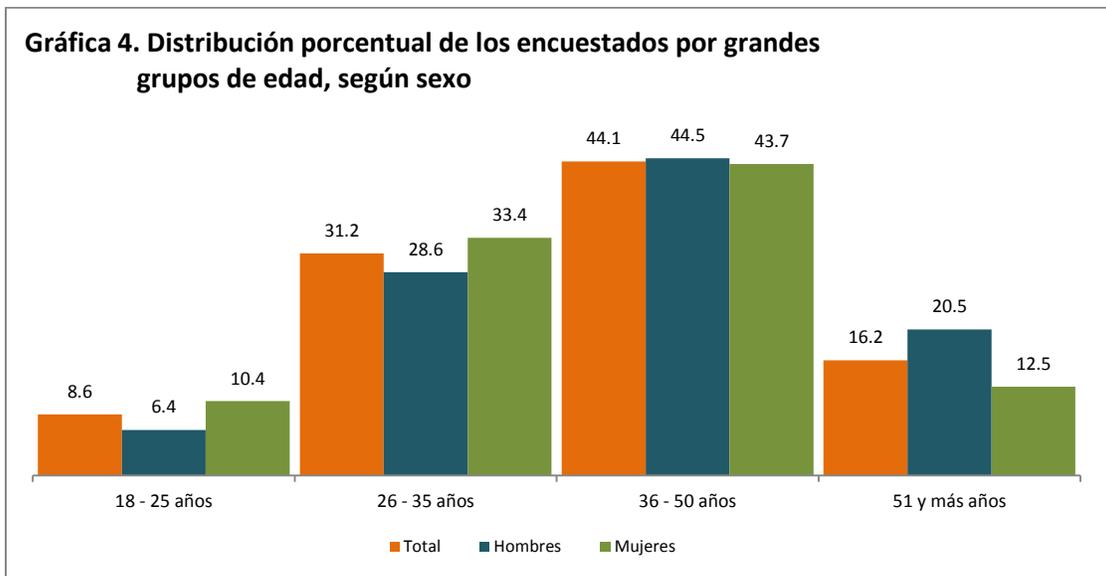
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Según el estado civil se tiene que el 61.5% mantienen una relación actual (55.2% casados y 6.3 en unión libre) siendo los hombres que tienen el mayor porcentaje (72.9%), en tanto que las personas que son solteras o tuvieron alguna relación (separadas, viudas o divorciadas) representan 38.4%, donde poco más del 50 por ciento de las mujeres están en esta condición.

La edad promedio de la población encuestada es de 40 años, para los hombres representó 41, y en las mujeres fue 38 años, lo cual es un indicativo de que es una población madura, y que están en un camino próximo a la jubilación.

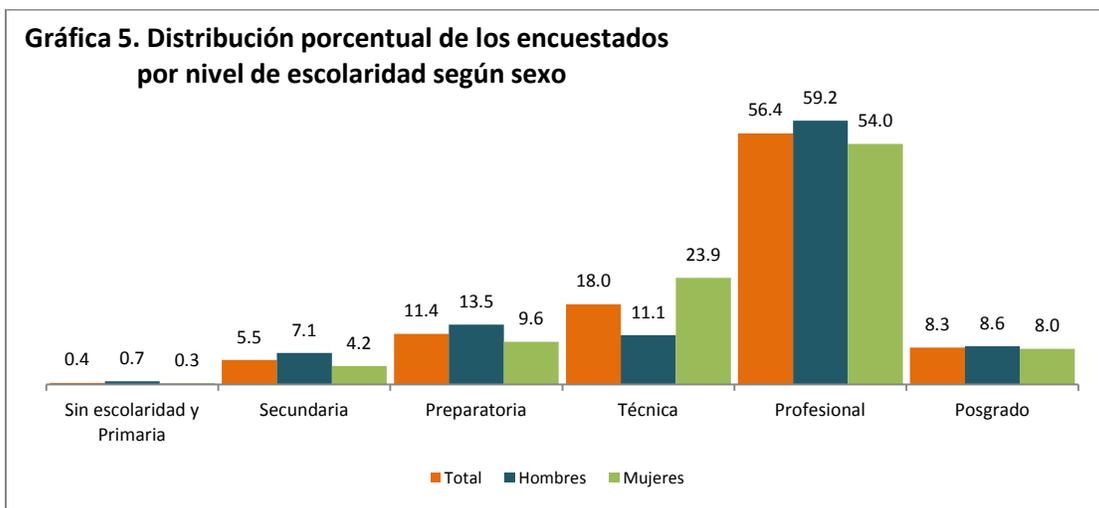
Por grandes grupos de edad, observamos que 44.1% de la población encuestada (44.5% hombres, 43.78% mujeres) se encuentra entre 36 a 50 años; 31.2% tienen entre 26 y 35 años de edad y 8.6% son menores de 25 años, es por ello que los mayores porcentajes se ubican en las edades productivas.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

El nivel de estudios nos da un parámetro para conocer el grado de preparación y formación académica de los entrevistados. De cada 100 encuestados, 56 cuentan con licenciatura, donde el porcentaje de mujeres es 54.0%, y 59.2% en los hombres, además, con estudios de posgrado se registraron 8.3%, siendo de 8.0% mujeres y 8.6% en hombres. Los valores nos señalan que tanto hombres y mujeres reportan porcentajes altos con preparación académica, ya que poco más del 65 por ciento tienen estudios superiores ya sea de licenciatura o posgrado.



Además de manera generalizada se tiene que el personal perteneciente a la administración pública estatal cuenta con una mejor formación académica, ya que cerca poco más del 90.0% cuentan con estudios de nivel medio superior y superior, donde 96 de cada 100 mujeres y 92 de cada 100 hombres están en esta condición (Gráfica 5).

Como dato adicional, se tiene que 69.5% del total de encuestados tiene menos de 11 años laborando en la secretaría en la que se encuentra actualmente, por sexo, las mujeres representan en ese mismo grupo 68.3% y los hombres 70.9 por ciento,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Que propiedad disponen los servidores públicos permitió saber que 72.3% tienen vehículo (mujeres 68.0%, hombres 77.4%) en tanto que 54.3% cuenta con casa o departamento propio (mujeres 49.7%, hombres 59.7%), de los cuales 62.5 y 63.6% respectivamente también tienen menos de 11 años laborando en la secretaría.

#### 5.4 Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal

A fin de obtener los valores por cada una de las preguntas, se midieron los factores considerando una escala de 0 a 100, ponderando las respuestas conforme a la tabla siguiente:

Respuesta	Ponderador
1. Muy de acuerdo	100.0
2. Algo de acuerdo	83.3
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16.7
4. Algo en desacuerdo	50.0
5. Muy en desacuerdo	33.3
6. No deseo contestar esta pregunta	16.7

De esta manera se podía dar una calificación baja para las respuestas negativas y valores altos para las positivas. Por tal motivo para alcanzar una puntuación de 100, era necesario que todas los entrevistados hayan escogido la respuesta No. 1, es por ello que e los factores de ponderación, se multiplicaban por las frecuencias para obtener una calificación, la cual se divide entre el número de entrevistas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

Para caso más práctico nos referiremos a un ejemplo sencillo, tomando como ejemplo la pregunta número 32 que se detalla en el cuadro de abajo. Se han identificado las columnas para identificar de la “A” a la “C” las frecuencias obtenidas, en la columna “D” se coloca el ponderador correspondiente. Las siguientes columnas se multiplica la frecuencia por el ponderador respectivo, dichos valores se suman y se dividen entre el número de encuestados, es por ello que la calificación general de esta pregunta queda en 85.9% total, 89.3% hombres y 83.0% mujeres.

#### 32. ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?

Calificación	A			B			C			D			A*D			B*D			C*D		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres			
<b>Total general</b>	2003		921			1082															
1. Muy de acuerdo	1135		600			535				<b>100.0</b>			113 500			10 900			14 200		
2. Algo de acuerdo	489		191			298				83.3			40 734			3 332			5 664		
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	132		56			76				66.7			8 804			934			1 601		
4. Algo en desacuerdo	109		28			81				50.0			5 450			250			1 000		
5. Muy en desacuerdo	78		25			53				33.3			2 597			233			533		
6. No deseo contestar esta pregunta	60		21			39				16.7			1 002			200			301		
										Suma de valores			<b>172 088</b>			<b>82 229</b>			<b>89 859</b>		
										Se divide la suma/total de encuestados			<b>85.9</b>			<b>89.3</b>			<b>83.0</b>		

Dichos resultados siguiendo el orden del ponderador nos diría que la calificación total se ubicaría cerca al factor “Algo de acuerdo” que tiene 83.3 por ciento.

Con este procedimiento se obtendría las calificaciones de todos los factores de percepción, y con ello conocer cómo perciben los encuestados cada uno de los temas planteados en el cuestionario, además que de esta manera se garantiza que los datos sean comparables.

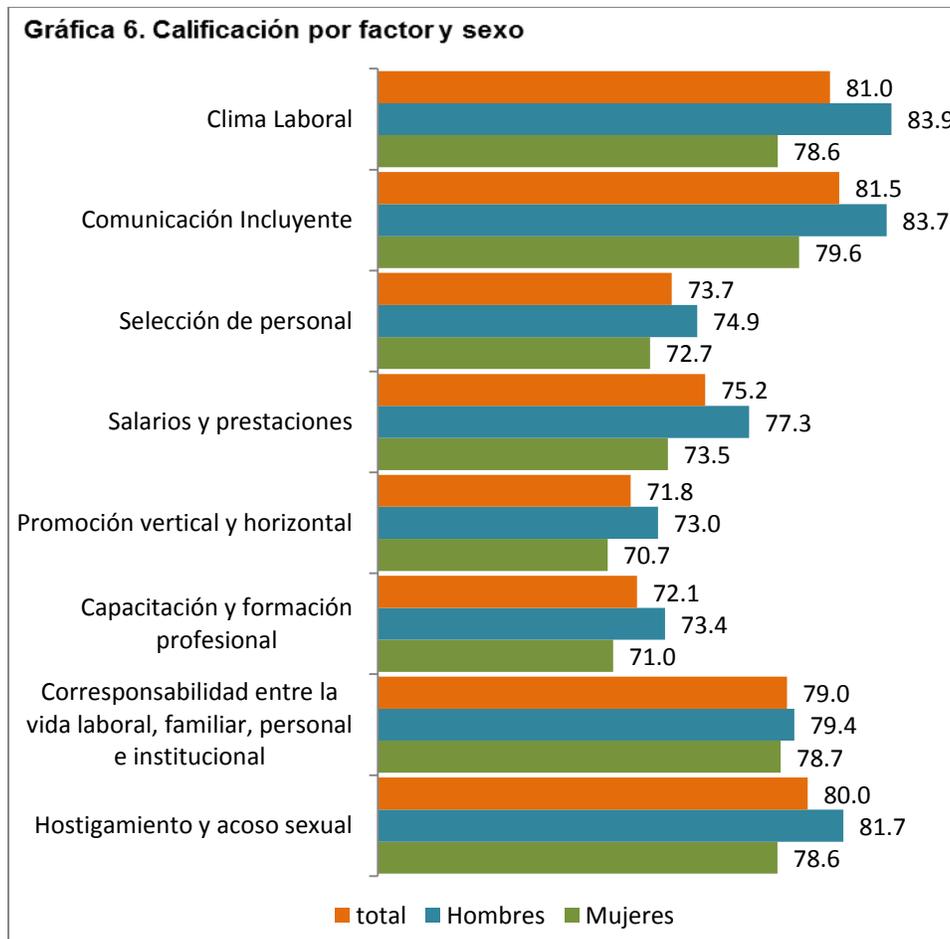
Con base en lo anterior tenemos que la Calificación Global de la Administración Pública Estatal con respecto a la cultura institucional con Perspectiva de Equidad de Género fue de 75.4 puntos, y al desagregar la calificación general por sexo se obtuvo 78.4 por parte de los hombres y 76.8 de las mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Estos valores nos llevan a considerar que la Perspectiva de Género es poco percibida por los trabajadores de la Administración Estatal, o no tienen interés en el tema ya que la calificación la ubicaría en el parámetro de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Las calificaciones por factor nos dan una aproximación sobre la percepción de la población encuestada respecto a la situación de igualdad de mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la APE (véase Gráfica 6).



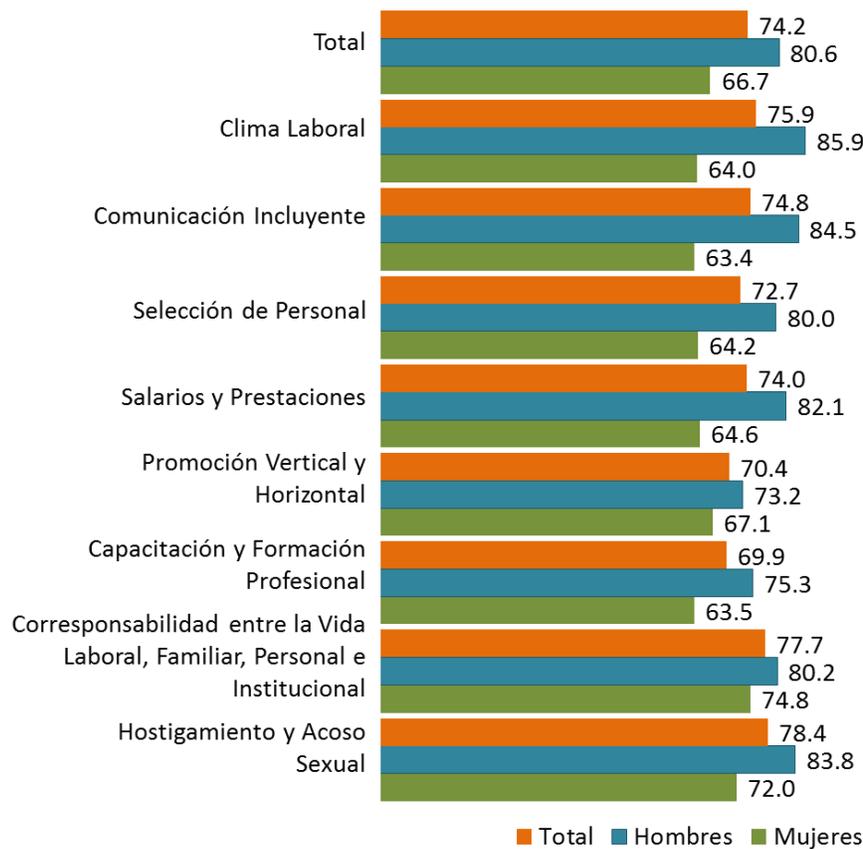
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Se observa que tienen las calificaciones con mejor aprobación son los relacionados con los factores de clima laboral, comunicación inclusiva y Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, con valores de alrededor del 80 por ciento.

Los factores de capacitación formación profesional y hostigamiento y promoción vertical y horizontal obtuvieron la calificación más baja, convirtiéndolas en áreas de oportunidad para instrumentar acciones con perspectiva de género en sus procedimientos y criterios, así como sensibilizar a los y las funcionarias involucradas en ellos.

**Gráfica 6.1 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial**



Un total de 48 personas reportaron haber contestado el cuestionarios, esto representó 2.4% del total de funcionarios que participaron. De estos, 54.2% fueron hombres y 45.8 mujeres. La calificación total fue 74.2 puntos, lo cual lo ubica en el rango de algo de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

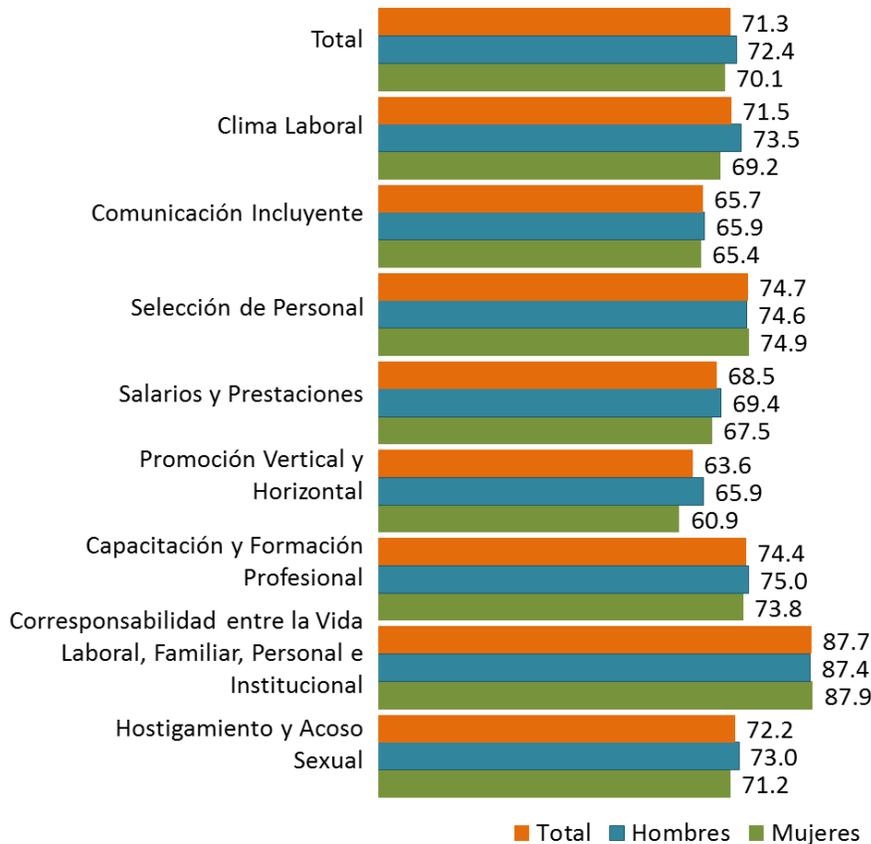
Diagnóstico de Cultura Institucional

acuerdo, mientras que en el caso de las mujeres el puntaje obtenido fue 66.7, un punto intermedio, mientras que los hombres reportaron 80.6, en el rango de **Muy de Acuerdo**.

El factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** fue el que mejor puntaje obtuvo con una calificación mayor a los 74 puntos.

Por su parte el factor de **Capacitación y Formación Profesional** resultó con puntaje bajo, al ubicarse en 69.9 puntos en total, pero 63.5 por parte de las mujeres y 75.3 por parte de los hombres. Cabe hacer mención que en seis de los ocho factores, los puntajes obtenidos por parte de las mujeres fue menor a 70 puntos, en tanto que los resultados de los hombres son mayores al reportado por las mujeres.

**Gráfica 6.2 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Medio Ambiente**



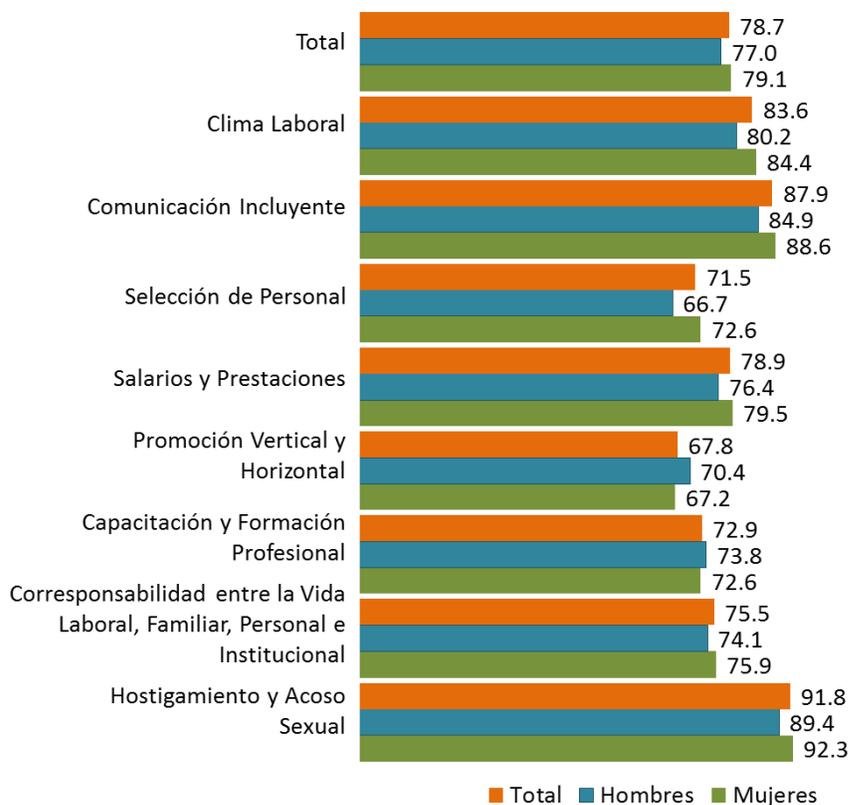
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Un total de 109 personas reportaron haber contestado el cuestionario, esto representó 5.4% del total de funcionarios que participaron. De estos, 53.2% fueron hombres y 46.8 mujeres. La calificación total fue 71.3 puntos, lo cual lo ubica en el rango de **Algo de Acuerdo**, mientras que en el caso de las mujeres el puntaje obtenido fue 70.1, mientras los hombres reportaron 72.4, ambos al igual que el total están en el rango de algo de acuerdo.

El factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** fue el que mejor puntaje obtuvo con una calificación mayor a los 87.4 puntos, tanto en hombres como en mujeres. Por su parte el factor de **Promoción Vertical y Horizontal** resultó con puntaje menor, al ubicarse en 65.9 puntos en total, 60.6 por parte de las mujeres y 63.6 por parte de los hombres. Así mismo, el factor de **Comunicación Incluyente** también estuvo por debajo de los 66 puntos o sea, es el punto de la **Indiferencia**.

Gráfica 6.3 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de las Mujeres



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

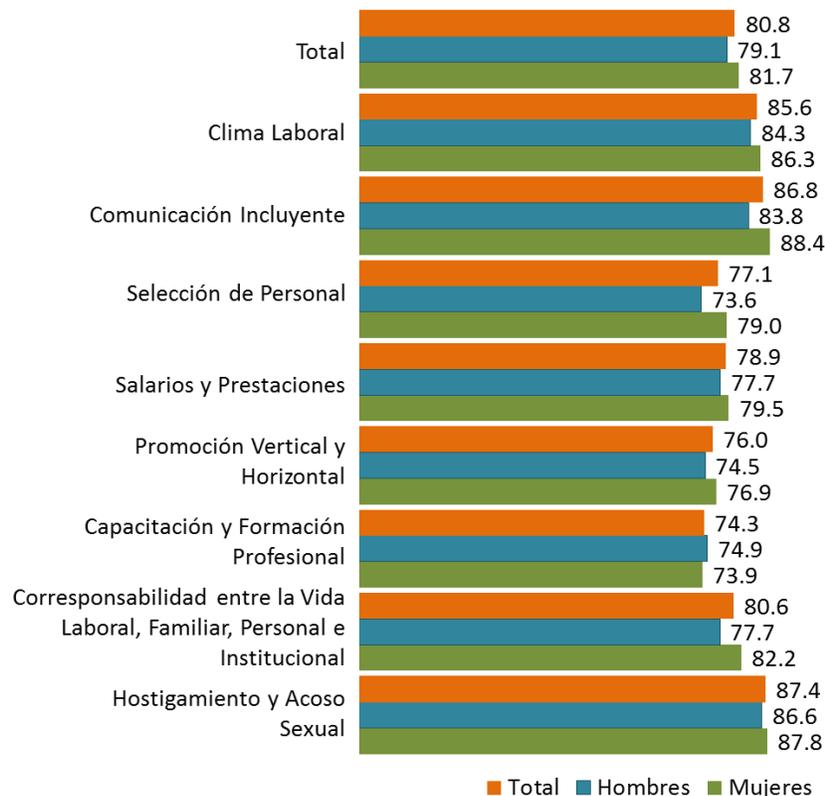
Diagnóstico de Cultura Institucional

Al igual que la Secretaría de la Gestión Urbana, 48 funcionarios participaron en la encuesta, donde la mayor parte fueron mujeres al representar estas 81.3 por ciento.

La calificación total fue 78.7 puntos, lo cual lo ubica en el rango de **Algo de Acuerdo**, mientras que en el caso de las mujeres el puntaje obtenido fue 79.1, en tanto que los hombres reportaron 77.0, ambos al igual que el total están en el rango de **Algo de Acuerdo**. El factor de **Hostigamiento y Acoso Sexual** fue el que mejor puntaje obtuvo, con una calificación alrededor de 90 puntos, tanto en hombres como en mujeres.

Por su parte el factor de **Promoción Vertical y Horizontal** resultó con puntaje menor, al ubicarse en 67.8 puntos en total, 67.2 por parte de las mujeres y 70.4 por parte de los hombres. El factor de **Comunicación Incluyente** también tuvo un puntaje favorable, ya que se ubicó en 87.9 puntos, las mujeres la calificaron con 88.6 y los hombres con 84.9 puntos.

**Gráfica 6.4 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría del Trabajo**



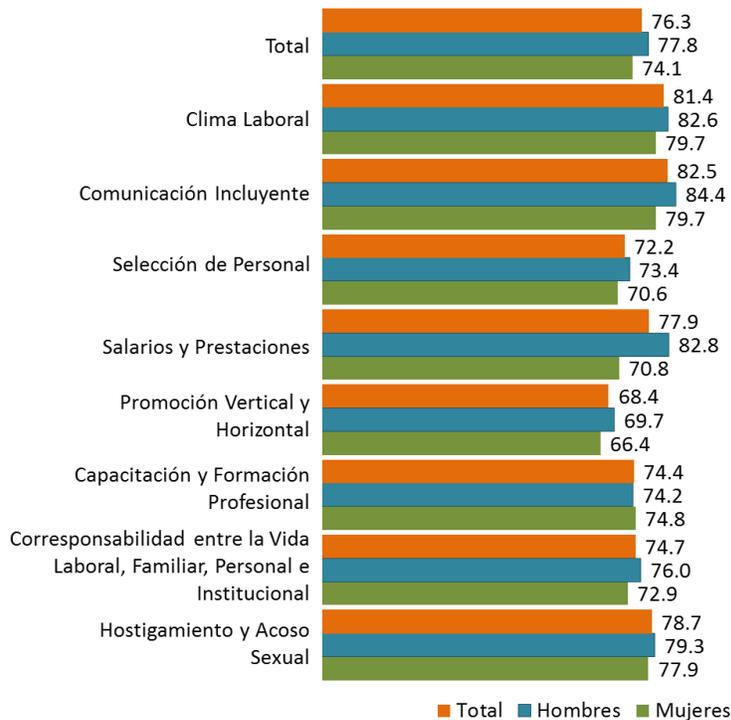
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Se reportó que 127 funcionarios fueron los que participaron en la encuesta, de ellos 65.4 fueron mujeres y 34.6 hombres. La calificación total de esta Secretaría fue de 80.8 puntos, la cual resultó ser la que mejor calificación en lo general. Así mismo la calificación obtenida por las mujeres fue la más alta de la reportada por todas las demás secretarías.

El factor de **Hostigamiento y Acoso Sexual** fue el que mejor puntaje obtuvo, con una calificación alrededor de 87 puntos, tanto en hombres como en mujeres. En tanto que el factor de **Capacitación y Formación Profesional** tuvo 74.3 puntos en total, 73.9 por parte de las mujeres y 74.9 de los hombres. Cabe mencionar que el factor de **Comunicación Incluyente** también presentó un puntaje favorable, ya que se ubicó en 86.8 puntos, las mujeres la calificaron con 88.4 y los hombres con 83.8 puntos. La gráfica también presenta que la mayoría de los factores, el puntaje de las mujeres resultó mayor que el de los hombres.

**Gráfica 6.5 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de la Juventud**



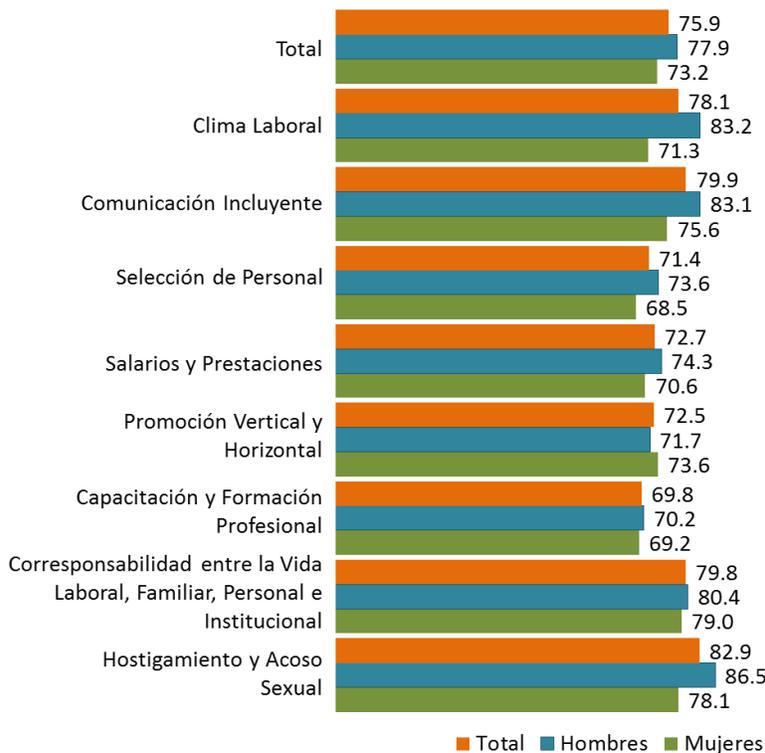
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de la Juventud, representó solo 10.9% (39) del total de los encuestados, de estos, 41.0% fueron mujeres y 59.0 hombres. Fue de las que menor participación tuvo ya que esta fue del 1.9% del total. La calificación total fue de 76.3 puntos, la cual es puntaje de **Indiferencia**, las mujeres por su parte reportaron 74.1 puntos y los hombres 77.8 puntos. El factor de **Comunicación Incluyente** reportó las calificaciones más altas, al ubicarse en 82.5, 79.7 y 82.6 puntos, en calificación total, mujeres y hombres respectivamente.

Por su parte el factor de **Promoción vertical y Horizontal** tuvo los más bajos puntajes, por debajo de los 70 puntos, tanto en mujeres como hombres. La gran mayoría de los factores fueron evaluados con valores menores de los 80 puntos, y el mismo comportamiento se observó en mujeres como en hombres.

**Gráfica 6.6 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Desarrollo Rural**



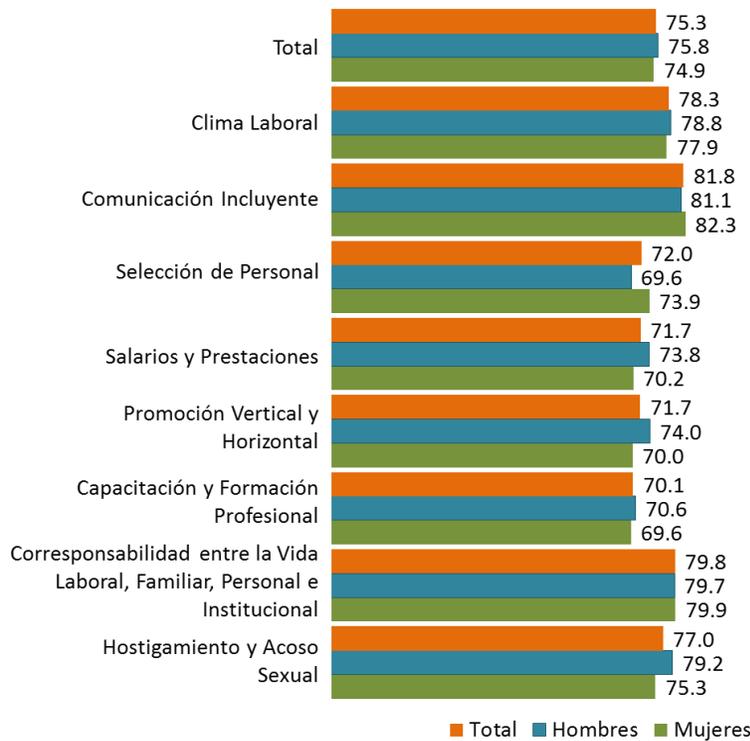
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La participación total de la Secretaría de Desarrollo Rural (91) fue del 4.5%, siendo mayor la de los hombres (57.1%) que la de las mujeres (42.9%).

La calificación total fue de 75.9 puntos, la cual es regular, las mujeres por su parte reportaron 73.2 puntos y los hombres 77.9 puntos. El factor de **Hostigamiento y Acoso Sexual** tuvo las calificaciones más altas, al reportar un valor global de 82.9 puntos, y por género, las mujeres (78.1) tuvieron menor puntaje que el de los hombres (86.5) en 8.4 puntos. Por su parte el factor de **Capacitación y Formación Profesional** tuvo puntos por debajo de los 71, una calificación de **Indiferencia** en su conjunto, siendo similar en mujeres como hombres. La gran mayoría de los factores fueron evaluados con cifras menores de los 80 puntos, y el mismo comportamiento se observó en mujeres como en hombres.

**Gráfica 6.7 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas**



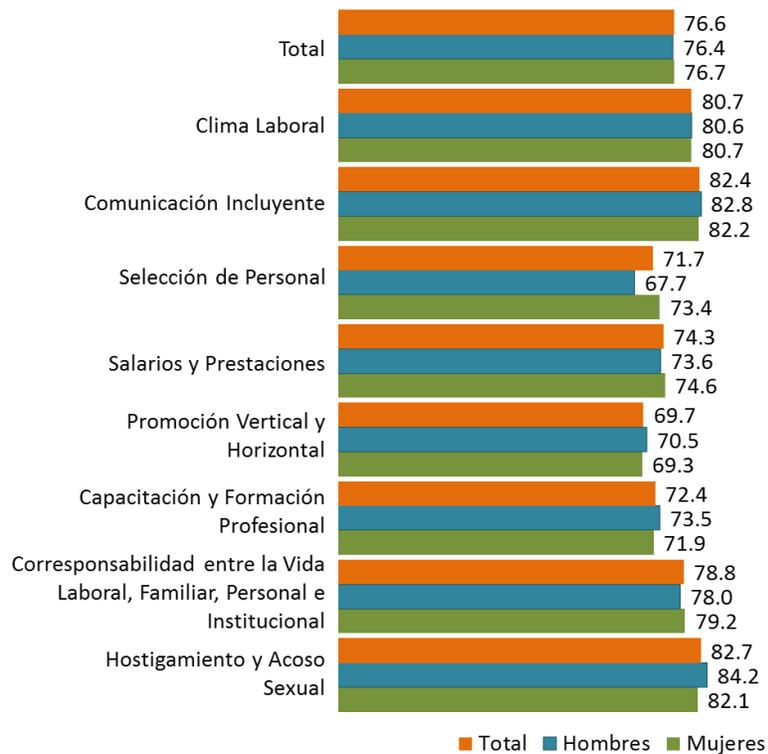
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La participación total de la Secretaría de Desarrollo Social (55) fue del 2.7%, siendo mayor la de las mujeres (56.4%) que la de los hombres (43.6%). La calificación total fue de 75.3 puntos, la cual es de **Indiferencia**, las mujeres por su parte reportaron 74.9 y los hombres 75.8 puntos.

El factor de **Comunicación Incluyente** tuvo las calificaciones más altas, al tener un valor global de 81.8 puntos, y por género, las mujeres (82.3) reportaron un ligero puntaje mayor que el de los hombres (81.1) en 1.2 puntos. Por su parte el factor de **Capacitación y Formación Profesional** tuvo puntos por debajo de los 70.7 puntos, una calificación regular en su conjunto, siendo similar en mujeres como hombres. La gran mayoría de los factores fueron evaluados por las mujeres con valores menores de los 80 puntos.

**Gráfica 6.8 Calificación por factor según sexo, del Sistema para el Desarrollo Integral de las Familias**



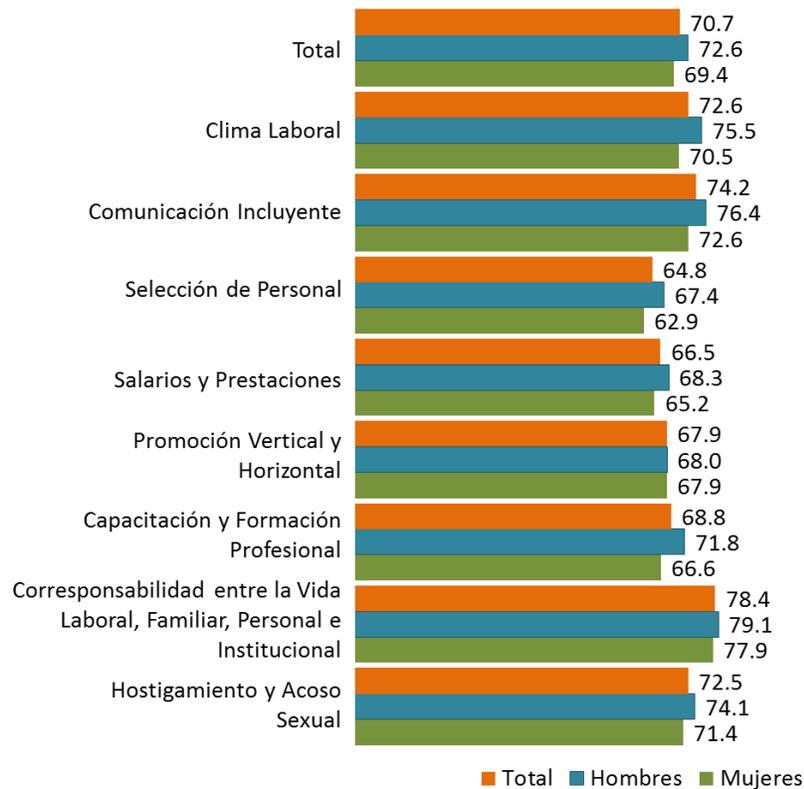
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La participación total del DIF Estatal fue de 114 funcionarios, representando 5.7% del total de los encuestados, de ellos 71.1% fueron mujeres y 28.9 hombres, una proporción de 24 mujeres por cada 10 hombres. La calificación total fue de 76.6 puntos, el cual es de **Indiferencia**, las mujeres por su parte tuvieron 76.7 y los hombres 76.4 puntos.

El factor de **Hostigamiento y Acoso Sexual** tuvo las calificaciones más altas, al reportar un valor global de 82.7 puntos, y por género, las mujeres (82.1) presentaron un ligero puntaje menor que el de los hombres (84.2) en 2.1 puntos. Por su parte el factor de **Promoción Vertical y Horizontal** tuvo los datos más bajos al estar por debajo de los 70.6 puntos. Se observa también que el factor de **Comunicación Incluyente** tuvo una calificación favorable, de poco más de 80 puntos.

**Gráfica 6.9 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Educación**



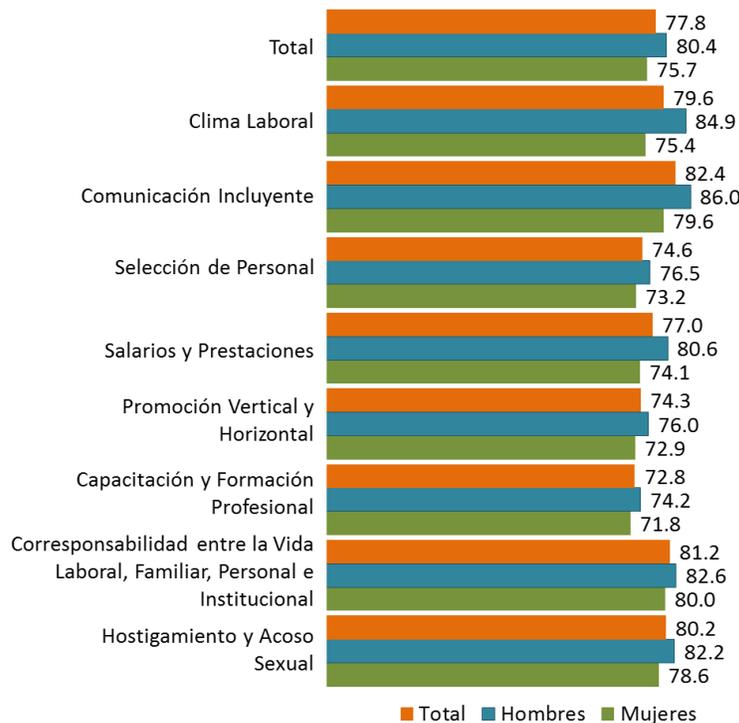
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Educación fue la tercera con mayor participación, ya que aportó el 9.4% (188) del total de encuestados, siendo el 58.0% participación de mujeres y 42.0 de hombres. La calificación total fue de 70.7 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferencia**, las mujeres por su parte reportaron 69.4 puntos y los hombres 72.6 puntos.

Se observa además que ninguno de los ocho factores recibió una calificación igual o mayor a los 80 puntos, indicativo de que es necesario implementar una Cultura Institucional en Equidad de Género. Sin embargo, el factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** fue la mejor calificada con 78.4 puntos, las mujeres la evaluaron con 77.9 y los hombres 79.1 puntos. Por el contrario, el factor de **Selección de Personal** obtuvo la calificación más baja, 64.8 en total, 62.9 puntos por parte de las mujeres y 67.4 de los hombres. En todos los factores las mujeres tienen menor puntaje que los hombres, siendo más significativo en **Capacitación y Formación Profesional** donde fue de 5.2 puntos.

**Gráfica 6.10 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Finanzas**



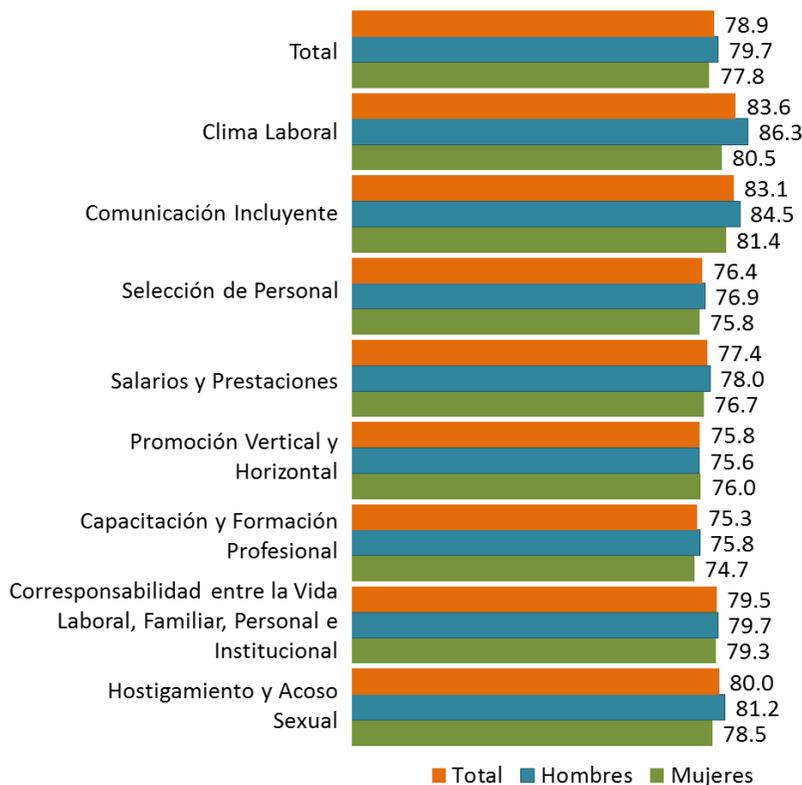
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Su participación representó 4.5%, toda vez que fueron 90 servidores públicos reportados, de ellos 55.6 fueron mujeres y 44.4 hombres. La calificación total registrada fue de 77.8 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferente**, las mujeres por su parte reportaron 75.7 y los hombres 80.4 puntos.

El factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** fue la mejor calificada con 81.2 puntos, las mujeres la evaluaron con 80.0 y los hombres 82.6 puntos. Por el contrario, el factor de **Capacitación y Formación Profesional** registró la menor calificación, 72.8 puntos, 71.8 por parte de las mujeres y 74.2 de los hombres. En todos los factores las calificaciones obtenidas están por arriba de los 71 puntos, lo que refleja que los trabajadores perciben que la Cultura Institucional de Equidad de Género en sus ocho dimensiones se aplica en esta secretaría.

**Gráfica 6.11 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Gobierno**



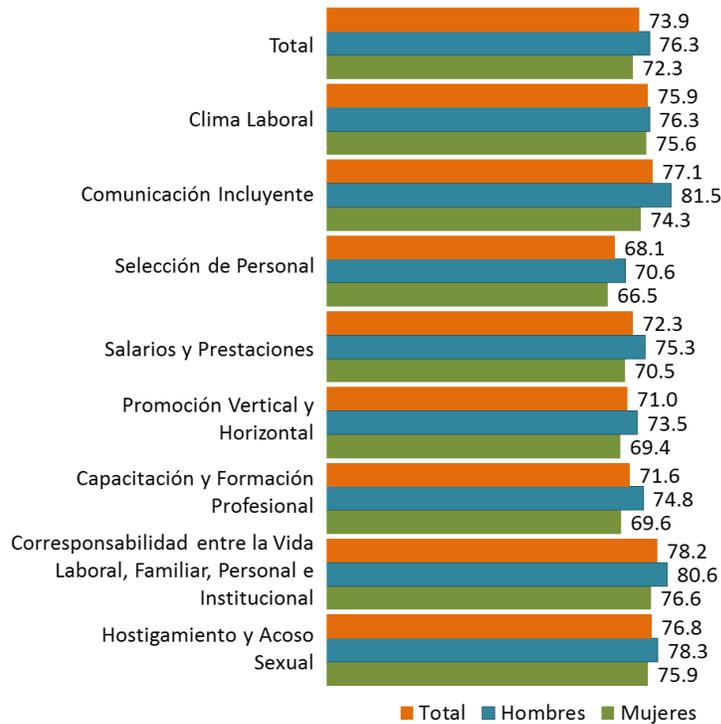
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Gobierno, aportó 11.1% del total de encuestados, ya que 222 servidores públicos se reportaron, de ellos, 45.9% fueron mujeres y 54.1 hombres. La calificación total obtenida fue de 78.9 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferente**, las mujeres por su parte reportaron 77.8 y los hombres 79.7 puntos.

El factor de **Clima Laboral** fue la mejor calificada con 83.6 puntos, que la ubica en el rango de **Algo de Acuerdo**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 80.5 y los hombres 86.3 puntos. Por el contrario, el factor de **Capacitación y Formación Profesional** registró la menor calificación, 75.3 puntos, 74.7 por parte de las mujeres y 75.8 de los hombres. Se observa que los factores con las menores calificaciones son aquellas donde se tienen procesos que la equidad o igualdad de oportunidades está presente, tal es el caso de la **Selección de Personal, Salarios y Prestaciones, Promoción Vertical y Horizontal, así como la Capacitación y Formación Profesional.**

**Gráfica 6.12 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Turismo**



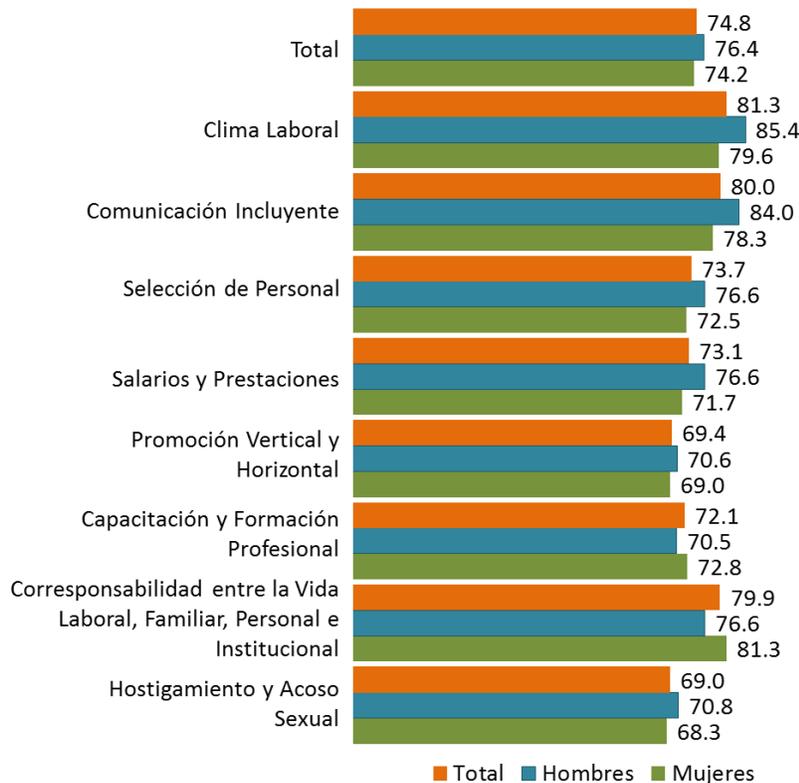
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Turismo fue de las que menos participación reporto (39), toda vez que solo contribuyeron con 1.9% del total, siendo el 61.5% mujeres y 38.5 hombres. La calificación total reportada fue de 73.9 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferente**, las mujeres por su parte registraron 72.3 y los hombres 76.3 puntos.

El factor de **Comunicación Incluyente** fue la mejor calificada con 77.1 puntos, que la ubica en el rango de **Indiferencia**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 74.3 y los hombres 81.5 puntos. Sin embargo, se observa una gran diferencia entre lo registrado por ambos sexos, de 7.2 puntos. Por el contrario, el factor de **Selección de Personal** registró la menor calificación, 68.1 puntos, 66.5 por parte de las mujeres y 70.6 de los hombres. El factor de **Clima Laboral**, reporta la menor diferencia entre lo registrados por mujeres y hombres de apenas 0.7 puntos, lo que refleja que en ella existen buenas relaciones humanas.

**Gráfica 6.13 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Cultura**



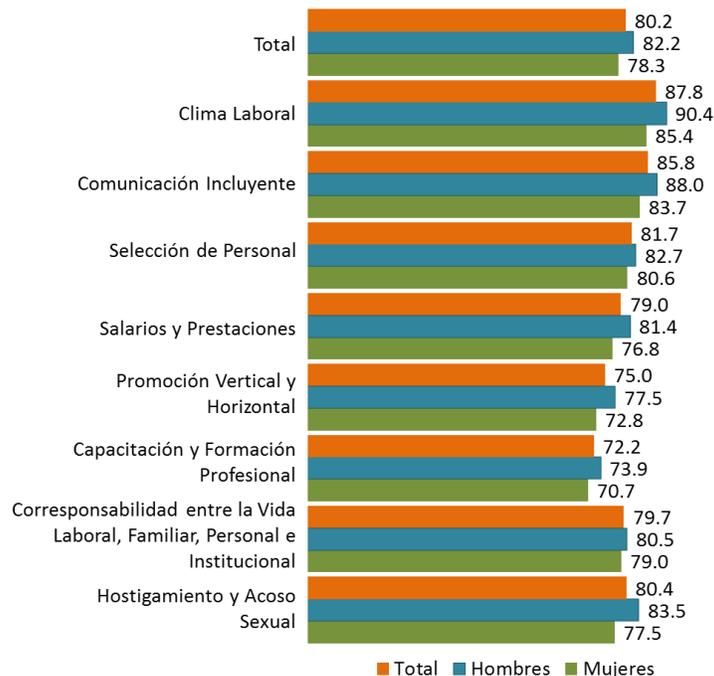
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Cultura fue la que menos participación tuvo, ya que solo 28 persona se reportaron, esto representó apenas 1.4%, siendo 71.4% mujeres y 28.6 por ciento hombres. La calificación total reportada fue de 74.8 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferencia**, las mujeres por su parte reportaron 74.2 y los hombres 76.4 puntos.

El factor de **Clima Laboral** fue la mejor calificada con 80.0 puntos, que la ubica en el rango de **Muy de Acuerdo**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 78.3 y los hombres 84.0 puntos. Sin embargo, se observa una gran diferencia entre lo registrado por ambos sexos, de 5.7 puntos. Por el contrario, el factor de **Hostigamiento y Acoso Sexual**, tuvo la menor calificación, 69.0 puntos, 68.3 por parte de las mujeres y 70.8 de los hombres. En esta Secretaría es mayor el número de mujeres que de hombres, toda vez que por cada 10 hombres hay 25 mujeres, esta diferencia proporcional, es lo que aumenta el factor de incidencia de **Hostigamiento y Acoso Sexual**, tal como se reporta en la calificación otorgada a dicho factor.

**Gráfica 6.14 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Seguridad Pública**



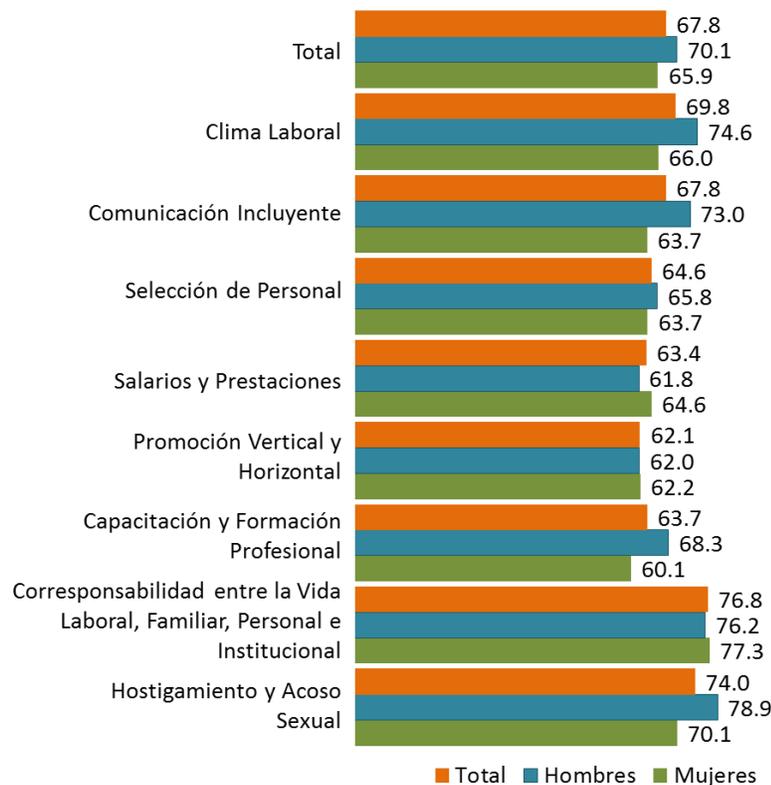
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Seguridad Pública, fue la que aportó el mayor número de participantes (250), ya que representó 12.5%, siendo 52.0 mujeres y 48.0 por ciento hombres. La calificación total reportada fue de 80.2 puntos, que la ubica en un rango de **Muy de Acuerdo**, las mujeres por su parte reportaron 78.3 y los hombres 82.2puntos.

El factor de **Clima Laboral** fue la mejor calificada con 87.8 puntos, que la ubica en el rango de **Muy de Acuerdo**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 85.4 y los hombres 90.4 puntos. Sin embargo, se observa una gran diferencia entre lo reportado por ambos sexos, de 5.1 puntos. Por el contrario, el factor de **Capacitación y Formación Profesional**, registró la menor calificación, 72.2 puntos, 70.7 por parte de las mujeres y 73.9 de los hombres. Así mismo, el factor de **Promoción Vertical y Horizontal** reportó puntajes bajos, 75.0, 72.8, 77.5, para el total, mujeres y hombres respectivamente.

**Gráfica 6.15 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Desarrollo Económico**



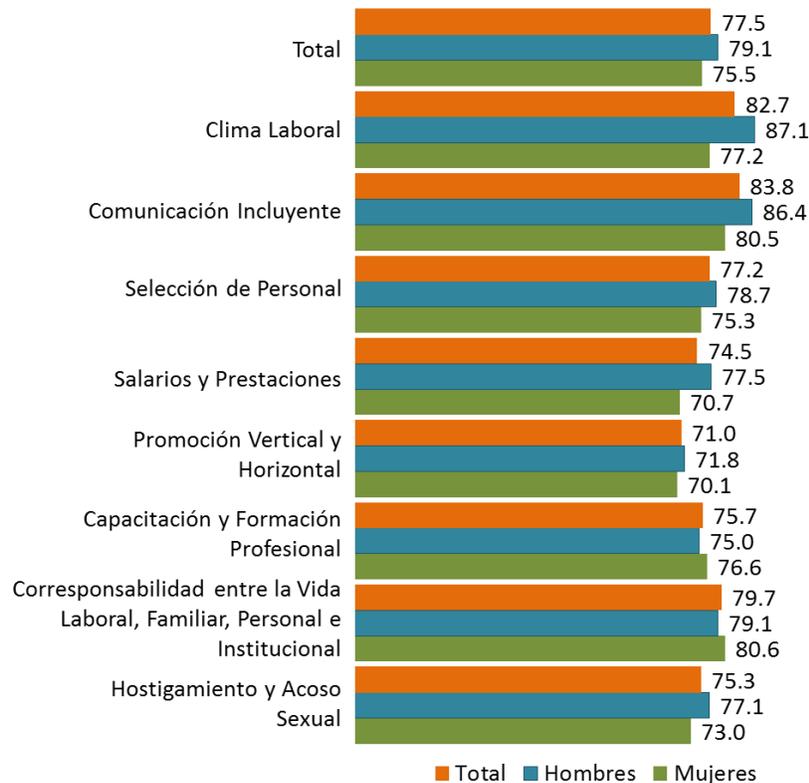
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

La Secretaría de Desarrollo Económico tuvo una participación de 43 servidores públicos, lo que representó 2.1% del total, de estos, 55.8% fueron mujeres y 44.2 hombres. La calificación total reportada fue de 67.8 puntos, que la ubica en un rango de **Algo en Desacuerdo**, las mujeres por su parte reportaron 65.9 y los hombres 70.1 puntos.

El factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** fue la mejor calificada con 76.8 puntos, que la ubica en el rango de indiferencia, por su parte, las mujeres la evaluaron con 77.3 y los hombres 76.2 puntos. Por el contrario, el factor de **Capacitación y Formación Profesional**, registró la menor calificación, 63.7 puntos, 60.1 por parte de las mujeres y 63.7 de los hombres. Esta Secretaría reporta en su gran mayoría puntajes muy bajos que la ubica en el rango de **Algo en Desacuerdo**, lo que refleja el poco grado de percepción de una Cultura de Equidad de Género.

**Gráfica 6.16 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Infraestructura**



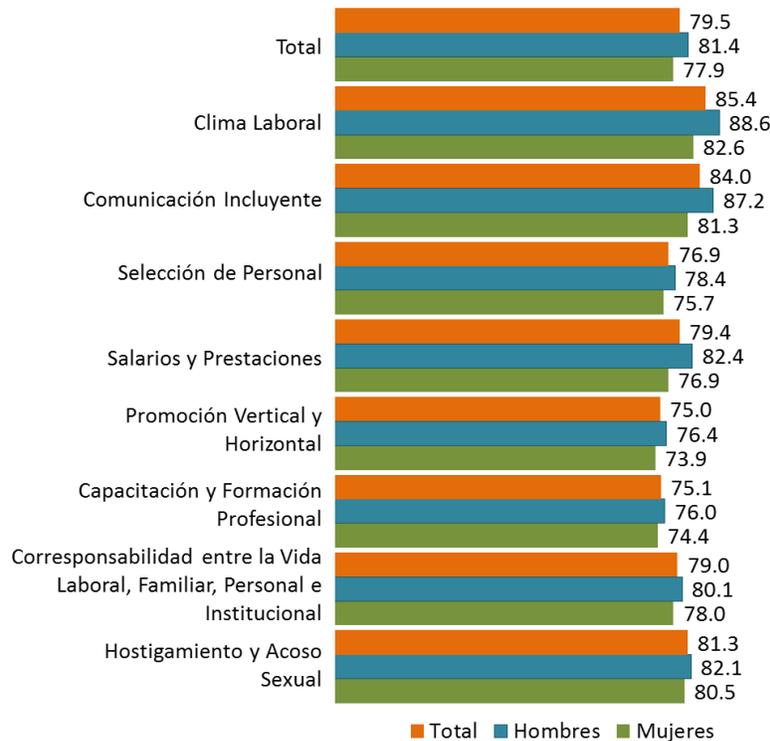
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Esta Secretaría reporta una participación de 110 funcionarios que respondieron la encuesta, representa 5.5% del total, de estos, 44.5% fueron mujeres y 55.5 hombres. La calificación total registrada fue de 77.5 puntos, que la ubica en un rango de **Indiferencia**, las mujeres por su parte reportaron 75.5 y los hombres 79.1 puntos.

El factor de **Comunicación Incluyente** fue la mejor calificada con 83.8 puntos, que la ubica en el rango de **Muy de Acuerdo**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 80.5 y los hombres 87.1 puntos. Por el contrario, el factor de **Promoción Vertical y Horizontal**, registró la menor calificación, 71.0 puntos, 70.1 por parte de las mujeres y 71.8 de los hombres. Las calificaciones reportadas para cada uno de los factores evaluados se mantuvieron en un rango de 71.0 a 83.8 puntos, lo que da cuenta de que la percepción de los funcionarios sobre la Cultura Institucional de Equidad de Género, esta entre el rango de **Indiferencia** y **Muy de Acuerdo**.

**Gráfica 6.17 Calificación por factor según sexo, de la Procuraduría de Justicia**



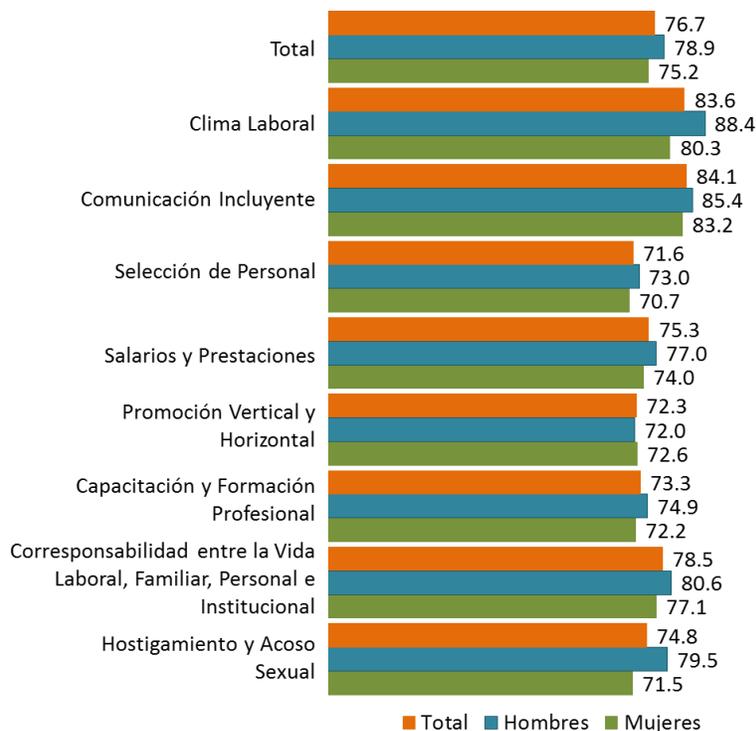
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Con una participación de 168 personas, esta Secretaría concentró a 8.4% del total de los encuestados, de ellos, 54.2 fueron mujeres y 45.8 hombres. La calificación total reportada fue de 79.5 puntos, que la ubica en un rango cercano al valor de **Algo de Acuerdo**, las mujeres por su parte reportaron 77.9 y los hombres 81.4 puntos.

El factor de **Clima Laboral**, fue el mejor calificado con 85.4 puntos, que la ubica en el rango de **Muy de Acuerdo**, por su parte, las mujeres la evaluaron con 82.6 y los hombres 88.6 puntos. Por el contrario, el factor de **Promoción Vertical y Horizontal**, registró la menor calificación, 75.0 puntos, 73.9 por parte de las mujeres y 76.0 de los hombres. Los datos reportados, nos indican que las mujeres tuvieron una mayor participación, toda vez que de cada 10 hombres había 12 mujeres, sin embargo, ellas registran en todos los factores valores menores evaluaciones que los hombres, siendo más significativa en el factor de **Clima Laboral**, donde la diferencia es de 6 puntos.

**Gráfica 6.17 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Salud**



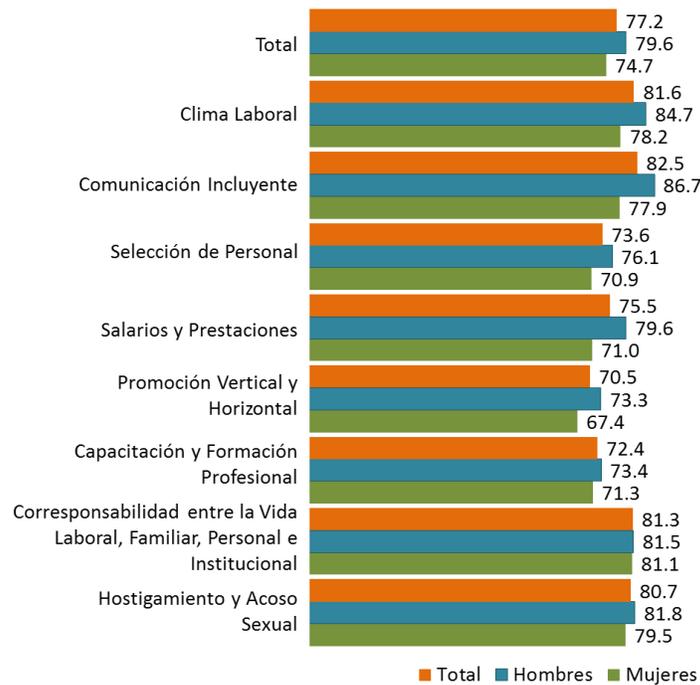
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Con una participación de 80 personas, la Secretaría de Salud, aportó 4.0% del total de los encuestados, de ellos, 58.8 fueron mujeres y 41.3 hombres. La calificación total reportada fue de 76.7 puntos, que la ubica en un rango cercano al valor de **Algo de Acuerdo**, las mujeres por su parte reportaron 75.2 y los hombres 78.9 puntos.

El factor de **Comunicación Incluyente**, fue el mejor calificado con 84.1 puntos, que la ubica en el rango de muy de acuerdo, por su parte, las mujeres la evaluaron con 83.2 y los hombres 85.4 puntos. Por el contrario, el factor de **Selección de Personal**, registró la menor calificación, 71.6 puntos, 70.7 por parte de las mujeres y 73.0 de los hombres. Los factores de **Selección de Personal, Salarios y Prestaciones, Promoción Vertical y Horizontal, Capacitación y Formación Profesional y Hostigamiento y Acoso Sexual** fueron los que tuvieron las calificaciones más bajas, y en ellos, las mujeres reportan menor puntaje que los hombres, si tomamos en cuenta que estos factores se rigen por la igualdad y equidad de género.

**Gráfica 6.19 Calificación por factor según sexo, de la Secretaría de Desarrollo Social**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

La participación total de la Secretaría de Desarrollo Social (154) fue del 7.7%, siendo mayor la de los hombres (51.9%) que la de las mujeres (48.1%).

La calificación total fue de 77.9 puntos, la cual está en el rango de **Algo de Acuerdo**, las mujeres por su parte reportaron 74.7 puntos y los hombres 79.6 puntos. El factor de **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional** tuvo las calificaciones más altas, al reportar un valor general de 81 puntos.

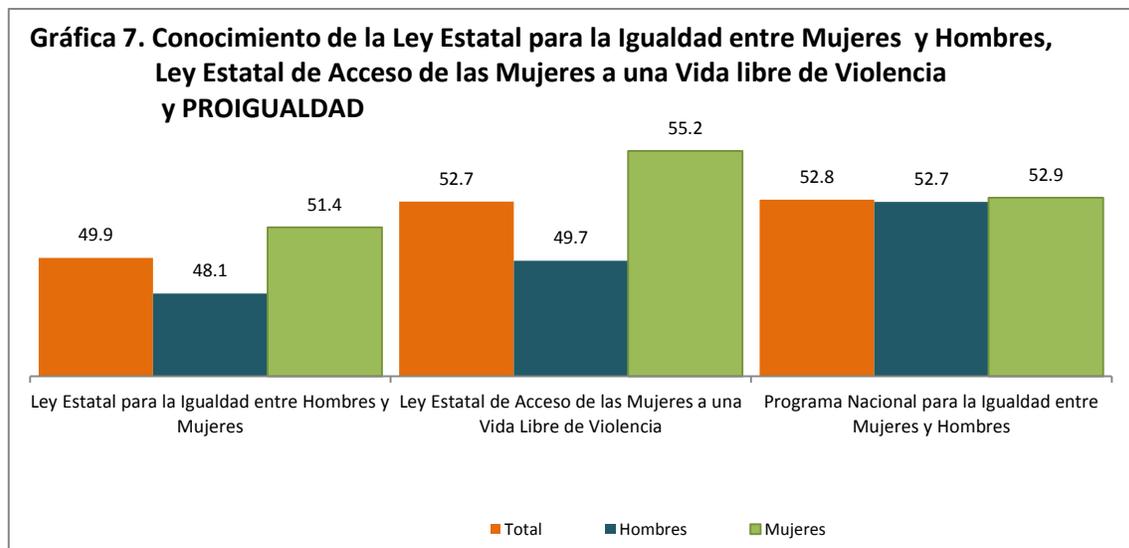
Por su parte el factor de **Promoción Vertical y Horizontal**, tuvo la calificación más baja, con 70.5 puntos, una calificación que la ubica en un rango de indiferencia, las mujeres la evaluaron muy bajo con 67.4 puntos, en tanto que los hombres 73.3 puntos, Como en la mayoría de los factores evaluados, las mujeres reportan valores más bajos que lo reportado por los hombres, y particularmente en el de **Clima Laboral** esta es de 8.8 puntos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**5.4.1 Políticas y deberes institucionales**

Estos indicadores se refieren en gran medida al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres. – “Que tanto se conoce en materia de legislación de igualdad de género”-, tales como la Ley Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PORIGUALDAD), se tuvo que alrededor de 42.5% de la población encuestada la conoce, no llega ni al 50 por ciento. Sin embargo, al desagregar la información por sexo el comportamiento es similar, 43.4% de las mujeres y 41.0% de los hombres tienen conocimiento de estos documentos (véase Gráfica 7).



Con respecto al conocimiento de las áreas administrativas para tratar asuntos de género en las instituciones participantes, los resultados indican que sólo 44.3% de las personas encuestadas afirmó que sí existen áreas administrativas para tratar temas de género en su dependencia/entidad, la calificación por sexo dice que las mujeres obtuvieron 43.3% y 45.6% hombres. En cuanto a la capacitación con perspectiva de género, 84.3% y 77.4% de mujeres y hombres, respectivamente, mostraron interés en capacitarse en el tema.

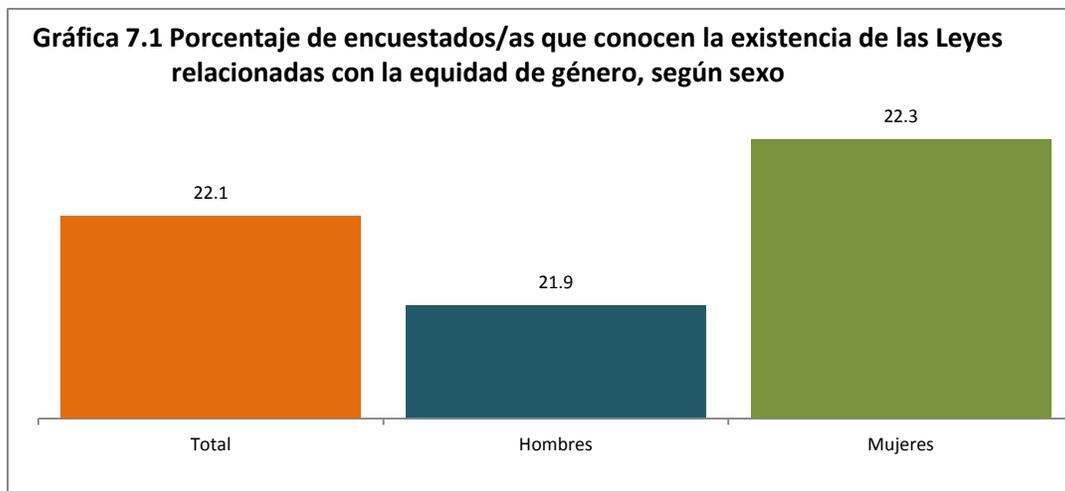
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Comparando los porcentajes anteriores, se detectó un mayor interés por parte de las mujeres, con 7% más del porcentaje alcanzado por los hombres.

Por otra parte, este punto se enfoca al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, por ello la importancia de profundizar en el grado de conocimiento de las mismas.

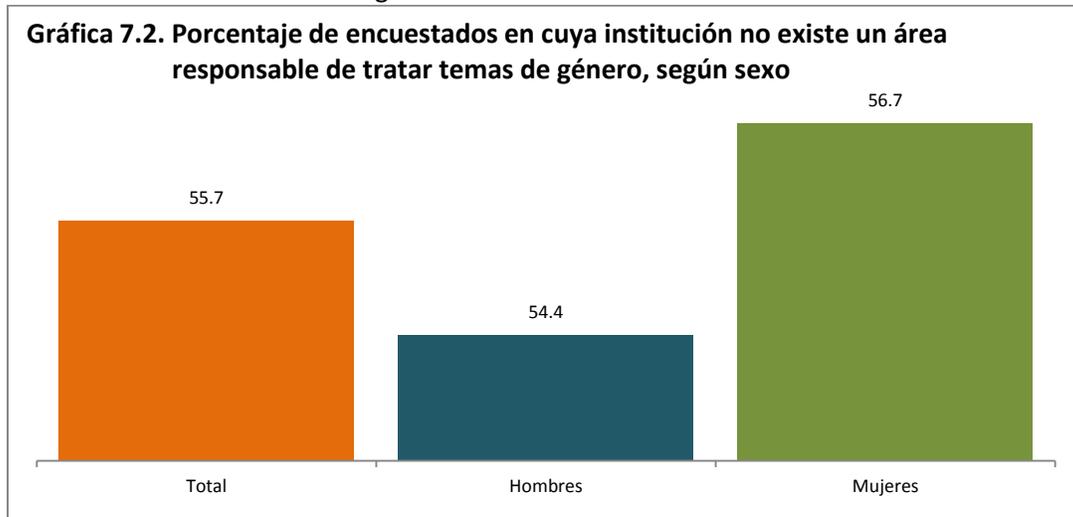
Como se ha señalado anterioridad, existe un marco normativo de las leyes mexicanas, entre las que podemos mencionar la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012,



De acuerdo con los resultados, se tiene que solo 22.1% del total de las y los encuestados, conocen la existencia de las tres Leyes mencionadas. Es de llamar la atención el caso de las mujeres, ya que de cada 100 encuestadas, 22 manifestaron igual condición, no así los hombres que por el contrario la proporción de 21 de cada cien.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional



Al desagregar por sexo, se observa que a pesar de que tanto hombres como mujeres presentan datos similares, siguen siendo ellas las que tienen un menor porcentaje que el reportado por los primeros.

Es por ello que se requiere de definir las estrategias que permitan la implementación en las instituciones de un área específica que se encargue de tratar temas de género.

La capacitación es el medio por el cual se puede transmitir los conocimientos en la materia con la finalidad de disminuir los porcentajes de personas que los desconocen.

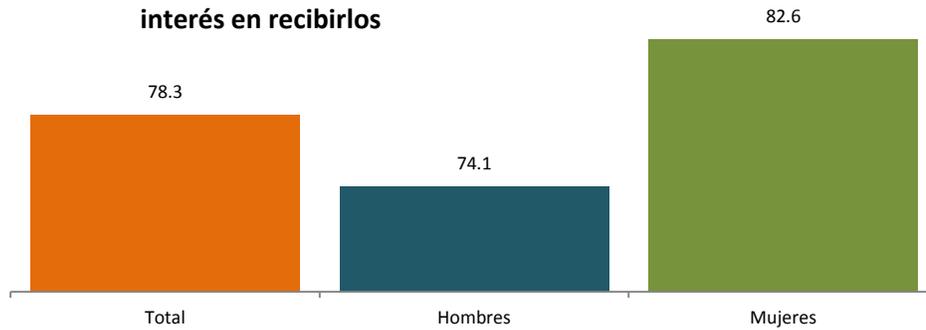
La gráfica 3, nos muestra que 71.6% de los encuestados dijo no haber recibido o participado en algún curso sobre equidad de género, en el caso de las mujeres el porcentaje se ubicó en 65.3%, menor en 16 puntos al porcentaje de los hombres.

Esto es un indicativo de que las mujeres tienen mayor participación en la capacitación de género, no así los hombres que puede que no se les invite a los cursos que se imparten.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**Gráfica 7.3 Porcentaje de encuestados según sexo, que no han recibido cursos en materia de equidad de género, pero muestran interés en recibirlos**



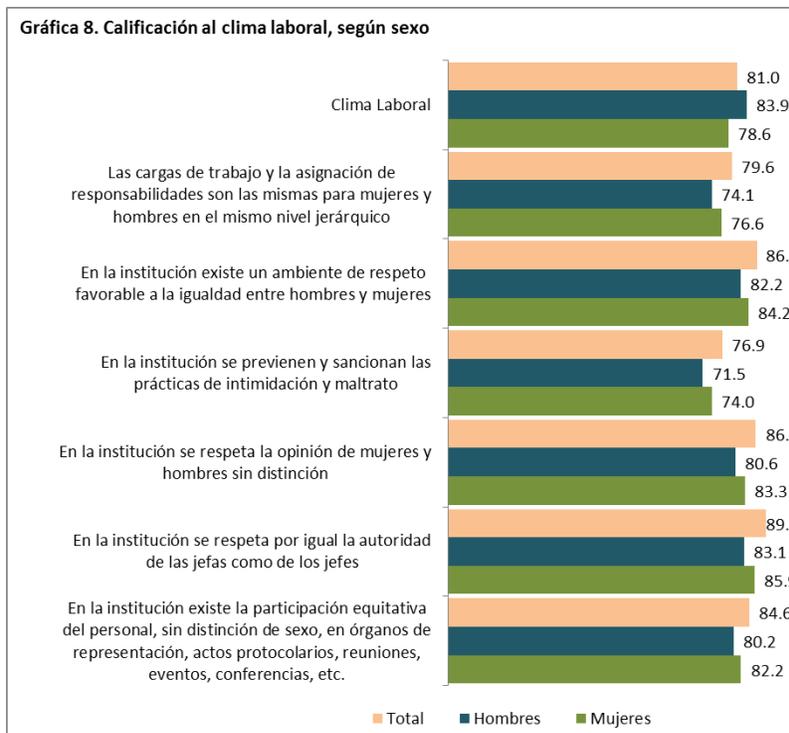
Sin embargo, de aquellos que no han recibido cursos, poco más de 75% están interesados/as en capacitarse, en tanto que las mujeres presentaron un mayor porcentaje (82.6%) que los hombres (74.1), quedando de manifiesto que ellos al no ser invitados a los cursos, que en muchos de los casos son dirigidos sólo a las mujeres, muestren poco interés por capacitarse.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**5.4.2 Clima laboral**

Los indicadores sobre clima laboral se refieren a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización que influyen en el desempeño del personal. En la Gráfica 8 podemos observar la calificación de la población encuestada, diferenciada por sexo, para cada una de las preguntas que integraron el factor de clima laboral, y que da cuenta de la percepción que tienen mujeres y hombres en la APE al respecto. Las calificaciones más bajas se encuentran en los renglones de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato (mujeres 66%, hombres 70%), cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico (mujeres 74, hombres 72); así como si existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., (mujeres 74, hombres 78).



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Además, al ampliar las calificaciones de otras respuestas proporcionadas por la población encuestada, se obtuvieron los siguientes indicadores, entre la población entrevistada, 89.3% de los hombres y 83.1% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que en la APE se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.

El factor relacionado con las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, fue evaluado con 23.1% y 15.6% por ellas y ellos, respectivamente, dijeron estar algo de acuerdo con esta aseveración.

Por el contrario, un 64.4% opinó estar muy de acuerdo y algo de acuerdo en este mismo concepto, por lo consiguiente al desagregarse por sexo se presenta una diferencia porcentual mínima de 8.7 puntos, con 69.1% para los hombres y 60.4% para las mujeres.

Un 18.1 por ciento de la población considera que en su institución no se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, este mismo indicador desagregado por sexo es de 21.0% para mujeres y 14.8% para hombres, en tanto que 58.4% está de acuerdo y muy de acuerdo a que en las instituciones de la APE se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción (hombres 63.8% y mujeres 53.7%).

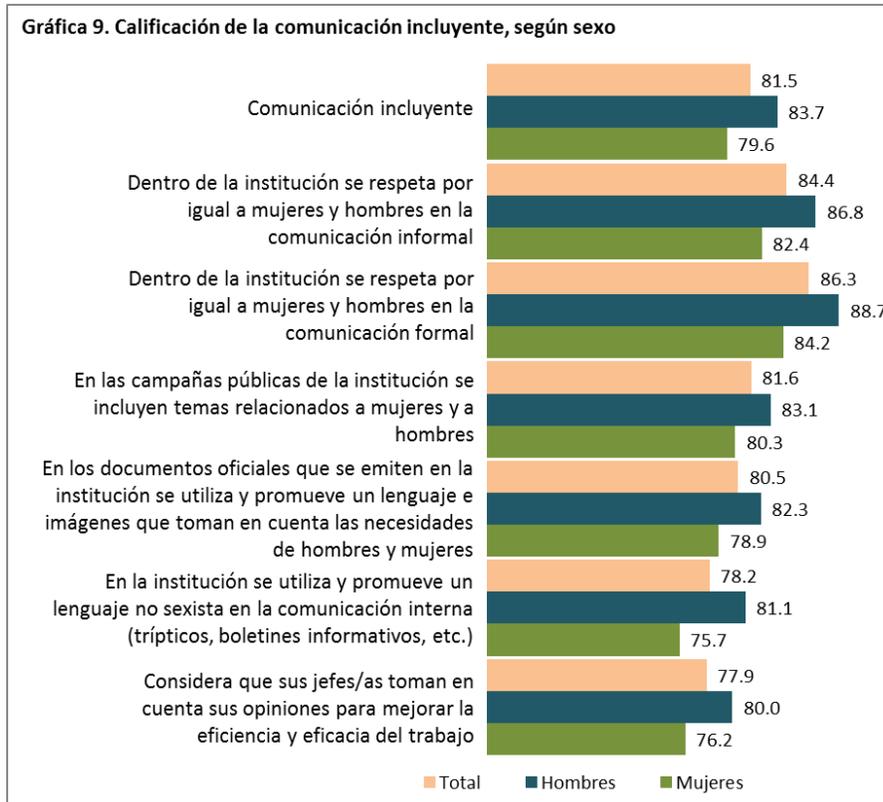
Por su parte, el 76.5% de la población manifestó estar de acuerdo en que la dependencia donde trabajan se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. La diferencia de porcentajes por sexo, es mayor la de los hombres que de las mujeres por 6.8 puntos porcentuales, ya que las calificaciones obtenidas fueron de 81.3 y 72.4%, respectivamente. Otro dato a resaltar es que 78.4% de la población encuestada respondió que en su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres. Al desagregar los datos por sexo, 81.4% de los hombres y 75.9% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que su institución existe este tipo de ambiente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.4.3 Comunicación incluyente

Los indicadores de comunicación incluyente permiten medir si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno o si refuerzan los roles de género tradicionales.



Las calificaciones mayores se dieron en los factores Dentro de la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal y Dentro de la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal con 86.3 y 84.4 puntos respectivamente, por sexo los valores son parecidos 88.7 y 86.8 en hombres y 84.2 y 82.4 en mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Las calificaciones más bajas se dieron en la pregunta sobre si considera que sus jefes/as toman en cuenta sus opiniones para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo, donde el resultado general señala puntaje de 77.9%, según sexo los datos obtenidos fueron de 76.2% en las mujeres y 80.0% en los hombres.

La pregunta sobre si las campañas públicas de las instituciones incluyen temas relacionados con mujeres y hombres, la calificación de ellas fue de 80.3 y la de los hombres de 83.1, lo que implica que se están apegando a las en el manejo de imágenes y lenguajes que permitan integrar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las campañas gradualmente.

Tan solo un 11.4% de los encuestados respondió que en su institución la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) utiliza y promueve lenguajes sexistas, se nota que los valores según el sexo de los entrevistados se incrementa entre las mujeres con 13.7% y disminuye entre los hombres (8.7%).

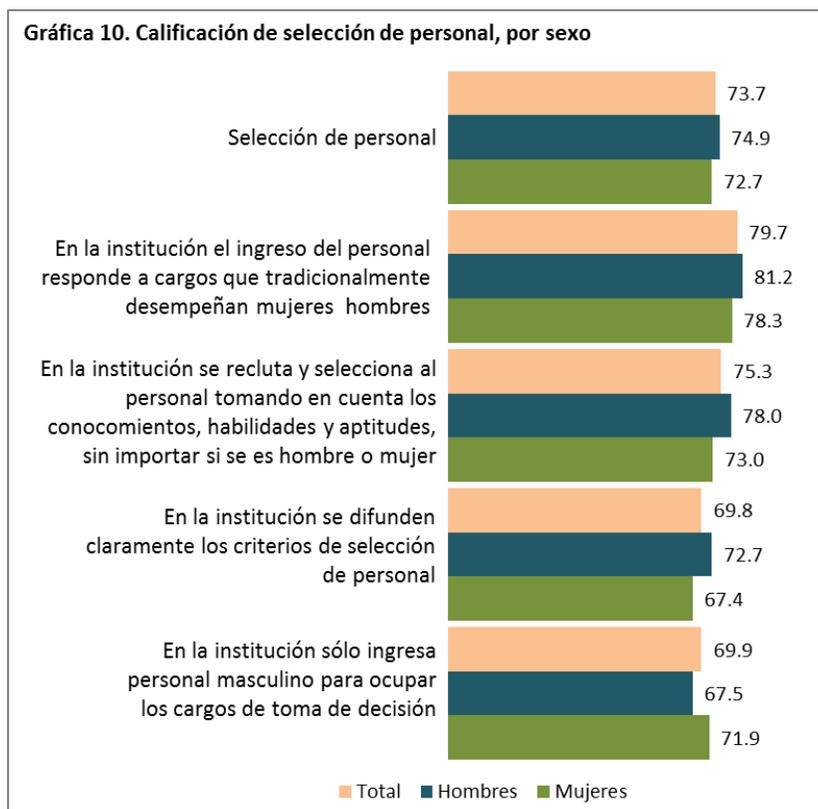
Las campañas públicas realizadas por la institución reportó un 11.3% de encuestados que opinó que no se incluyen temas relacionados con mujeres y hombres. Al desagregar las respuestas por sexo, las mujeres, más que los hombres, coinciden en esta opinión, con 12.6% y 9.8%, respectivamente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.4.4 Selección de personal

Este factor aborda indicadores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones en favor del personal. La Gráfica 10 nos permite observar como punto crítico el aspecto relacionado con que solo ingresa personal masculino a ocupar los cargos de toma de decisión, que fue calificada con 71.9 por parte de las mujeres y 67.5 por los hombres.



Aunado a lo anterior, el factor de la difusión con claridad los criterios de selección de personal, las mujeres la calificaron con 67.4 y los hombres con 72.7 puntos. Es claro que los empleados consideran que aún existe una brecha considerable en la forma en que se asignan o delegan los puestos de alta responsabilidad, es por ello la necesidad de instrumentar mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

El factor que obtuvo la mayor calificación fue el relacionado con la pregunta “En la institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres hombres” 78.3 puntos por parte de las mujeres y 81.2 de los hombres. Al analizar los porcentajes de los encuestados que están de acuerdo en que en su institución el ingreso de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, se obtiene que 69.9% está de acuerdo, siendo en mujeres 67.4% y en hombres 72.9 por ciento, en tanto aquellos de dijeron estar en desacuerdo se ubicaron en 12.5 por ciento (14.2% mujeres y 10.5% en hombres).

La pregunta ¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer? obtuvo un porcentaje de personas que están de acuerdo de 62.2%, donde el porcentaje de hombres (66.3) es mayor al de las mujeres (58.6%) en 7.7 puntos porcentuales. En contraste, los que manifestaron desacuerdo representaron 24.8%, donde el porcentaje de mujeres fue mayor al de los hombres en 7 puntos.

En cuanto a la pregunta “en su institución no se difunden claramente los criterios de selección de personal”, 33.4% y 26.0% de mujeres y hombres, respectivamente, manifestaron que no, dato que refleja el grado de inconformidad en los procesos de selección de personal.

Con datos adicionales podemos conocer cuál fue el medio de ingreso de los encuestados al puesto que desempeñan actualmente. Este indicador sobre la forma de ingreso a la institución, reporta que por selección de personal ingresaron 22.5% de los hombres y 22.6% de mujeres, por contratación directa 51.0% y 48.3% respectivamente, por recomendación representaron 20.0% en hombres, 21.8% en mujeres y por otros medios 6.5% y 7.2%, en el mismo orden. Ello nos da la idea de que poco más del 70 por ciento ingreso por contratación directa o por recomendación.

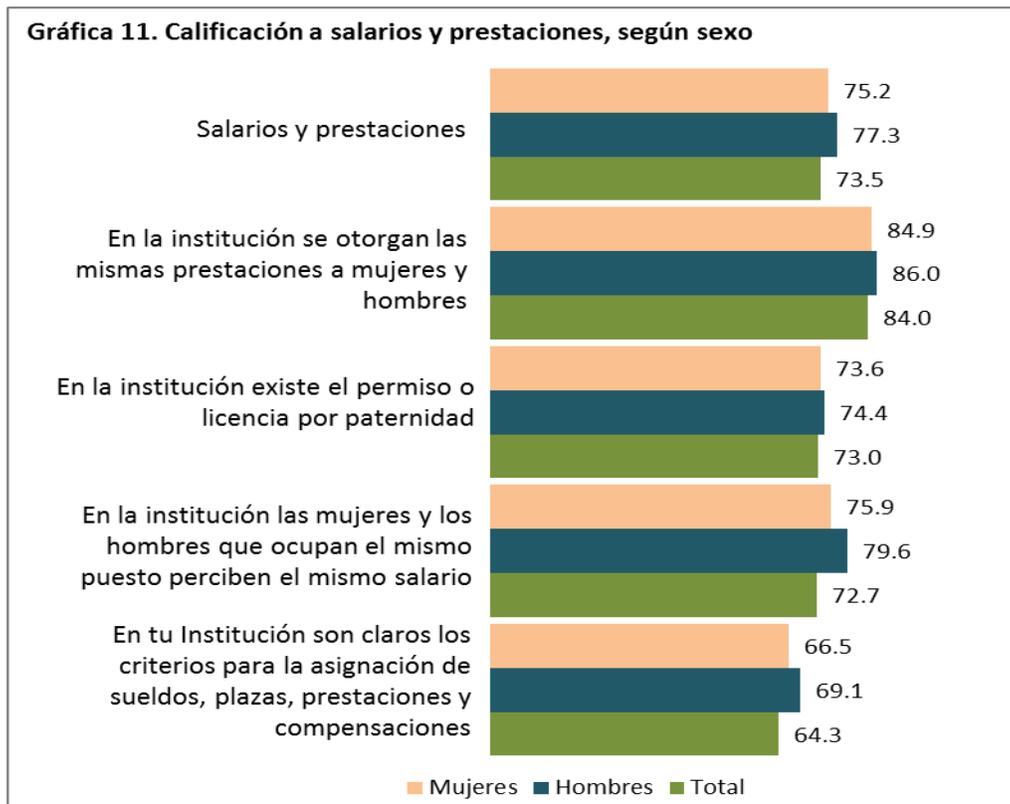
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**5.4.5 Salarios y prestaciones**

Renglón fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es que las funciones y actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones. En este sentido, este apartado refleja resultados sobre el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

De acuerdo con los resultados sobre si existen permisos o licencias de paternidad, la Gráfica 11 señala que un puntaje de 73.0 y 74.4 de mujeres y hombres, respectivamente, contestaron afirmativamente, lo que se interpreta como que la población que participó en la encuesta considera necesaria la existencia y acceso a dicho permiso o licencia.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Se observa además que el la pregunta *En la institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres* fue la mejor evaluada ya que alcanzó cerca de los 84.0% en mujeres y 86.0 en hombres.

Así mismo, en este indicador, los porcentajes de las personas que manifestaron estar de acuerdo fue de 78.8 por ciento, donde las mujeres (77.7%) tuvieron un porcentaje menor al reportado por los hombres (80.0%).

Como se mencionó anteriormente, la prestación de permiso de paternidad, no se contempla en algunas instituciones debido a que 52.7% del total de entrevistados manifestó que no existe dicha prestación, reflejándose una mayor proporción en las mujeres (54.0%) que en los hombres (51.2%).

En general, la encuesta refleja que 62.5% del total (68.6% hombres y 57.2% mujeres) está de acuerdo en que no hay distinción entre el salario que recibe una mujer y un hombre que ocupan el mismo puesto.

Sin embargo, es mayor la proporción de mujeres (25.5%) que manifestaron su desacuerdo que el de los hombres (16.9%).

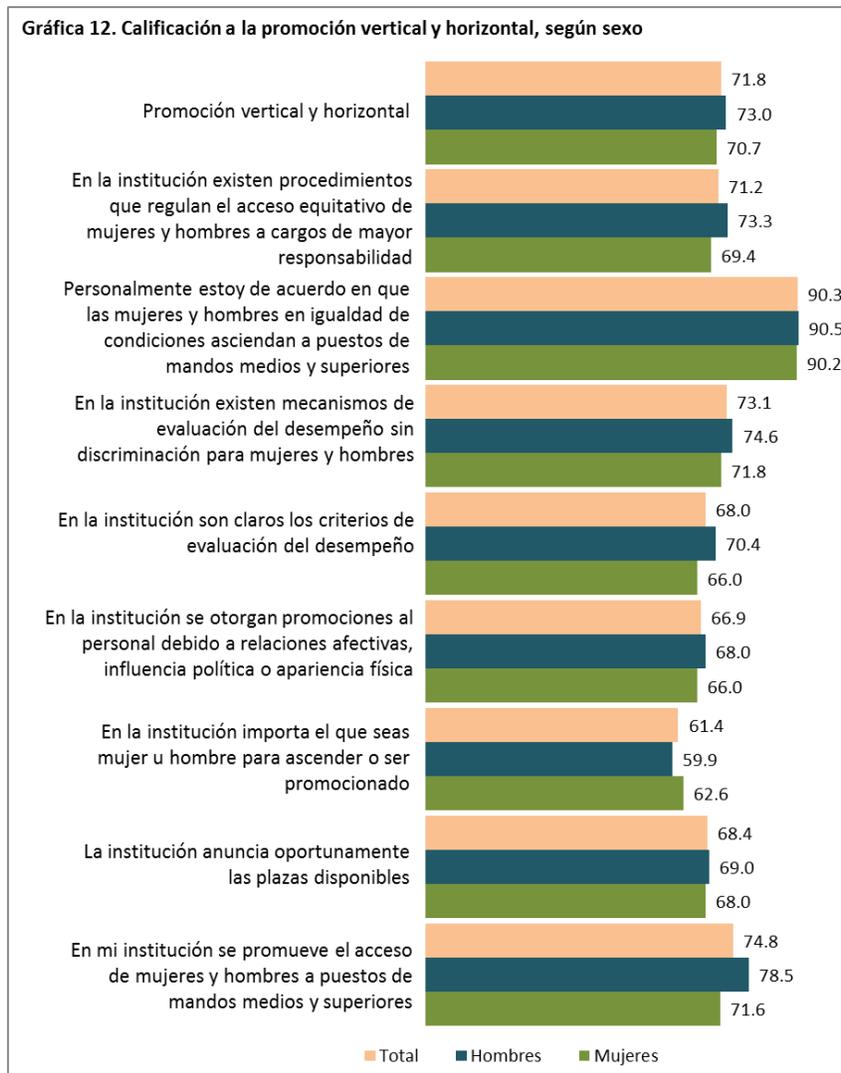
Otro aspecto que marca diferencias es el relacionado con el otorgamiento equitativo de las prestaciones, 78.8% dijo estar de acuerdo en esta condición, por sexo, 80.0% de hombres y 77.7% de mujeres respondieron en ese mismo sentido, en tanto que 21.0% y 26.2%, respectivamente, no está de acuerdo, sin duda un dato necesario por abatir.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.4.6 Promoción vertical y horizontal

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.



El factor que presentó baja calificación está referido a la que en la institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado, las mujeres otorgaron una calificación de 62.6 y los hombres de 59.9 por ciento.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

También hay que resaltar que en la pregunta *¿en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?*, obtuvo una calificación de 66.9, donde las mujeres otorgaron 66.0% y los hombres 68.0%, sin duda, se percibe que no la asignación de promociones está más en función de factores personales que profesionales.

El criterio mejor evaluado resultó ser el relacionado con la igualdad de condiciones para hombres y mujeres para ascender a puestos de mando, cuyos valores fueron mayores a 90 por ciento.

Alrededor del 60 por ciento de los encuestados (57.6%) manifestó estar en desacuerdo en el punto relacionado con la existencia en la institución de procedimientos que controlen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, donde las mujeres (61.2%) reportan 7.8 puntos porcentuales más que los hombres (53.4%), sin embargo, los que dijeron estar de acuerdo representaron 46.6% en los hombres y 38.8 % en las mujeres, lo cual hace patente la falta de este tipo de lineamientos que garanticen una equidad en las oportunidades de acceso a puestos de dirección.

Queda más que evidente que la población encuestada manifestó su aprobación al punto relacionado con el que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, ya que 86.2% dijo estar de acuerdo, siendo más notorio en los hombres (86.9%) que en las mujeres (85.7%).

Se observa que la existencia de mecanismos de evaluación de desempeño para mujeres y hombres, es poco percibido por los entrevistados, toda vez que 53.8% de ellos dijo que no existían, siendo las mujeres (56.4%) las que presentaron un porcentaje mayor, mientras que aquellos de manifestaron conocerlos no llegaron al 50 por ciento, sólo los hombres (49.2%) estuvieron cercanos a este porcentaje.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Adicionalmente, la pregunta referente a la claridad de los criterios para la evaluación del desempeño, la cual tiene una relación directa con la pregunta anterior, denota que 39.8 de los encuestados dijo que estos si los son, (36.2% mujeres y 44.0%), mientras que aquellos que respondieron que no son claros o no existen representaron 60.2 por ciento, donde las mujeres representaron 63.8%, poco más de 7.8 puntos arriba de los porcentajes reportados por los hombres.

Un porcentaje a considerar es que poco más del 65 por ciento de los encuestados manifestó que en sus instituciones se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia o apariencia física, en tanto que 62.5% de los hombres piensa de forma similar, en tanto que las mujeres reportaron un 70 por ciento.

En torno a que si es importante el ser mujer u hombre para ascender o ser promocionado, 22.8% respondieron que sí, donde los hombres reportan 19.9 % y las mujeres 25.2 por ciento, mientras aquellos que dijeron no ser importante, representaron 77.2%, en el caso de los hombres, este porcentaje se ubicó en 80.1, y en las mujeres quedo en 74.8 por ciento.

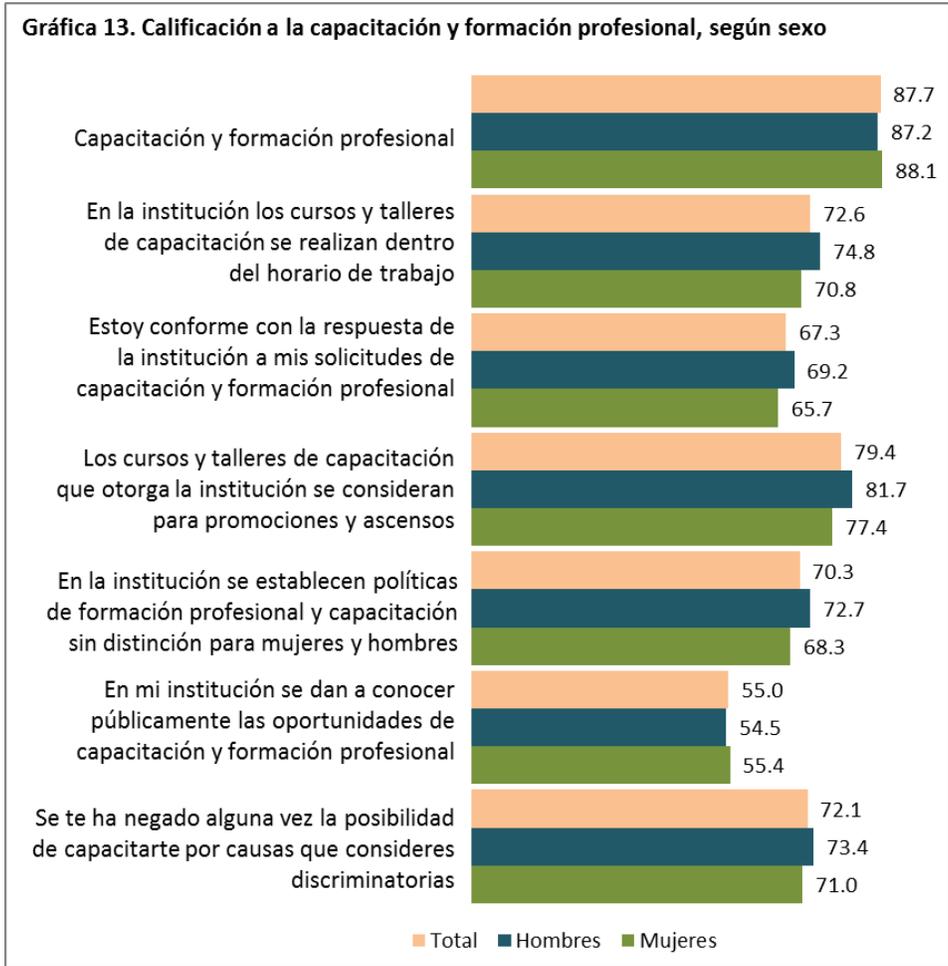
Estas calificaciones denotan la necesidad de contar con procedimientos oportunos y transparentes, así como establecer criterios de evaluación eficientes.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**5.4.7 Capacitación y formación profesional**

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo profesional.



La Gráfica 13 presenta las calificaciones respecto al tema de capacitación y formación profesional, entre las cuales sobresale la otorgada a la pregunta *¿Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias?* con puntajes de 55.4 y 54.5 por parte de mujeres y hombres, respectivamente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Mismo comportamiento se da en la calificación de la pregunta *¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?*, que registró 65.7 y 69.2 por parte de mujeres y hombres en ese mismo orden.

Por otra parte, la pregunta mejor calificada fue *¿En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?* que registró valores de 88.1 en mujeres y 87.2 en hombres, quedando de manifiesto que la gran mayoría de los cursos se dan en horarios de oficina.

De cada 100 encuestados. 22 dijeron no. al punto, *Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional*, ya que las mujeres tuvieron 19.9% y los hombres 24.6 por ciento, en tanto, los que dijeron que si están conformes, representaron 46.2% y 49.9% en ese mismo orden.

Un porcentaje de llamar la atención es el que reporta el factor relacionado con el hecho de los cursos de capacitación se tomen en cuenta para la asignación de promociones o ascensos, ya que 54.3 de los encuestados dijeron que no se toman en cuenta, siendo mayor el porcentaje de mujeres (56.0%) que de hombres (52.2%) con esta percepción.

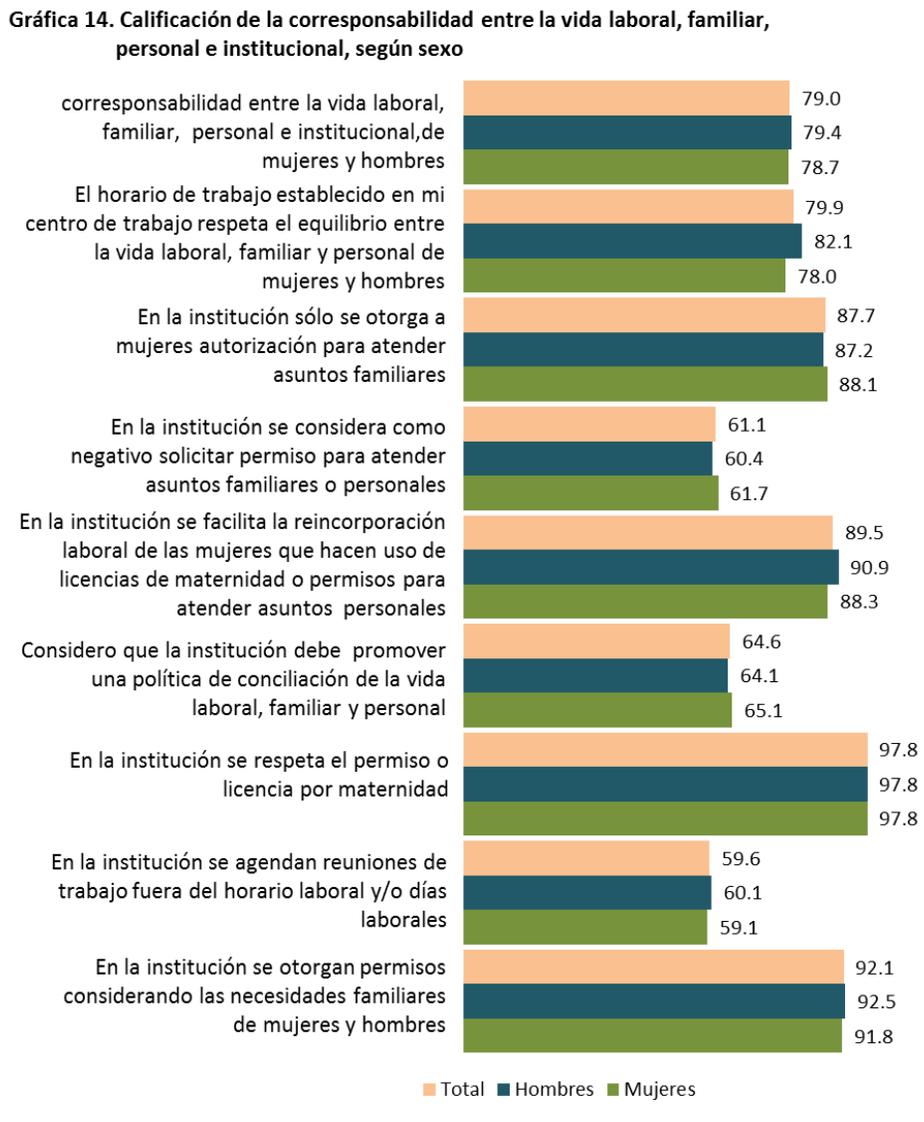
Queda evidenciado el hecho de que estos puntajes en su conjunto implican un desafío importante para la APE, ya que se hace imprescindible la implementación de estrategias y programas encaminados a detectar la necesidades de capacitación e impulsar programas que tiendan a mejorar la formación profesional y humana de los funcionarias y funcionarios, además de que se conviertan en el medio que brinde la oportunidad de promociones y ascensos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.4.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

En este apartado, las calificaciones más bajas fueron otorgadas a los puntos que señalan que en la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral, en días m, así como si se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, que no llegó a alrededor de los 60 puntos.

Al desagregar por sexo ambos indicadores, tenemos que las mujeres (59.1% y 61.7%) los calificaron con menor porcentaje a lo que reportaron los hombres (60.1% y 60.4% respectivamente). En contraparte el aspecto relacionado con que la institución da el permiso o licencia por maternidad, obtuvo la calificación más alta, ya que registra para ambos sexos 97.8 puntos.

El factor relacionado con el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, señala que poco más del 60 por ciento considera que si se respeta, siendo mayor el porcentaje en los hombres (64.8%) que en las mujeres (59.3%), mientras que los que expresaron lo contrario se ubicaron en 16.6% y 15.3% respectivamente.

Cerca del 84.9% de los hombres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres, y solo 15.1% está en desacuerdo con esta aseveración. Por su parte las mujeres registran los porcentajes de 83.6% y 16.4%, respectivamente.

En la pregunta donde prácticamente no hay distinción en las respuestas de hombres y mujeres es sobre si “en sus respectivas instituciones se respeta el permiso de maternidad”. Así, tenemos que 95.7% de las personas encuestadas está de acuerdo en que en su lugar de trabajo se otorgan esta clase de permisos y sólo 4.3% tienen una percepción contraria.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

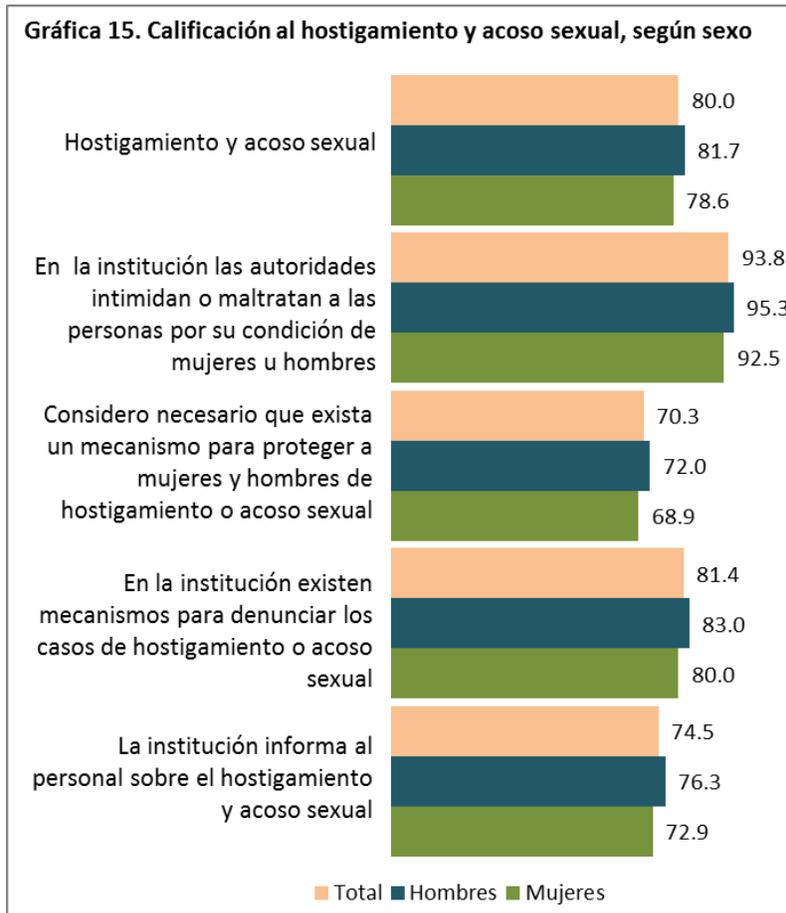
La facilidad con que las mujeres se reincorporan a su actividad laboral después de un permiso de maternidad, muestra que 79.8% de la mujeres dijeron contar con esta facilidad, en tanto que solo el 5.3% manifestó lo contrario, en el caso de los hombres los porcentajes alcanzados fueron de 83.7% y 5.3 por ciento. En el caso del factor relacionado a que la institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, del total de encuestados 70.7% manifestó que existe la necesidad de promoverlos, al diferenciar por sexo, observamos que los hombres (71.9%) supera al porcentaje femenino (69.8%) en poco más de 2 puntos porcentuales.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**5.4.9 Hostigamiento y acoso sexual**

Este es uno de los aspectos que mayor percepción negativa presenta, debido a la gravedad y consecuencias psicológicas que suele dejar en aquellos que la padecen. Es evidente y más que nada urgente la necesidad de sensibilizar y establecer mecanismos que garanticen la denuncia y por ende se sancione a los responsables.



Los datos reportados nos permiten observar que según el punto sobre si en la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres, se obtuvo una calificación muy alta, la cual paso del 90 por ciento.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

Al profundizar en los datos, tenemos que en la pregunta *¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?*, 40.7 manifestó que si existe, 59.3% señaló lo contrario, los datos según sexo se ubican en 37.8% y 62.2% en las mujeres, en tanto que en los hombres los porcentajes quedaron en 44.1% y 55.9 por ciento respectivamente.

Un 39.9% de la mujeres, manifestó estar en desacuerdo con la pregunta *¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprobable y sancionable?*, toda vez que consideran que esta situación no se da a conocer, además los porcentajes de encuestados que dijeron estar de acuerdo fue de 60.1% para las mujeres y 65.9% para los hombres.

El papel relevante de la institución en el proceso de informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual quedó calificada de manera general con 51.16% en desacuerdo y 48.9% de acuerdo, las mujeres por su parte representaron 54.3% y 45.7% respectivamente, en tanto que los porcentajes de los hombres se ubicaron en 47.3% y 52.7 por ciento, siguiendo el mismo orden.

Al analizar los datos obtenidos de las preguntas 74 a la 85 relacionadas con el tema de acoso sexual, tenemos que señalar que la gran mayoría de los encuestados reportó que no ha padecido acoso sexual en ninguna de las características descritas en las preguntas.

Por otra parte, de los que si respondieron los planteamientos, podemos observar que en la pregunta 75.- *“En su trabajo le han dicho Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden* presenta los porcentajes más altos, 9.4% para el total de entrevistados, donde las mujeres representan 13.4%, en tanto que los hombres en 4.7 por ciento.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

**Gráfica 16. Porcentaje de encuestados que reportaron si por cada una de las preguntas sobre el acoso sexual según sexo**



Por su parte, la pregunta 77.- *En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa*, reportó un porcentaje de 8.6 para las mujeres, superior en 3.7 puntos al porcentaje de los hombres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

A continuación se presenta los valores obtenidos para cada una de las preguntas:

Pregunta	Total	Hombres	Mujeres
<b>74. En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden</b>			
Si	77	38	39
No	1 926	883	1 043
<b>75. En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden</b>			
Si	188	43	145
No	1 815	878	937
<b>76. En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales</b>			
Si	49	27	22
No	1 954	894	1 060
<b>77. En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa</b>			
Si	138	45	93
No	1 865	876	989
<b>78. En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo</b>			
Si	52	26	26
No	1 951	895	1 056
<b>79. En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado</b>			
Si	24	14	10
No	1 979	907	1 072
<b>80. Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales</b>			
Si	17	8	9
No	1 986	913	1 073
<b>81. En su trabajo ha recibido castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales</b>			
Si	20	9	11
No	1 983	912	1 071
<b>82. En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado</b>			
Si	19	11	8
No	1 984	910	1 074
<b>83. En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales</b>			
Si	17	10	7
No	1 986	911	1 075
<b>84. Ha tenido en su trabajo intento de violación</b>			
Si	6	5	1
No	1 997	916	1 081
<b>85. En su trabajo fue víctima de violación</b>			
Si	4	4	

## Diagnóstico de Cultura Institucional

No

1 999

917

1 082

Complementando lo anterior, se elabora el Índice de Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual busca medir la gravedad de los casos que se presentan en la APE, con el fin de ir eliminándolas de las dependencias del gobierno del estado.

Para ello se define en primera instancia el ponderador a considerar en el cálculo del índice, el cual deberá multiplicarse por la frecuencia relativa de los datos obtenidos de las preguntas.

El resultado por cada pregunta se suma para obtener un gran total que en este caso quedo en 0.77 puntos. Los índices obtenidos se interpretan tomando en cuenta como parámetros los valores comprendidos entre 0.00 que significa que no existe hostigamiento y el valor de 1.00 por lo consiguiente será indicativo de la presencia grave de este problema.

Variable	Respuestas (A)	Frecuencia porcentual (B)	Ponderador (C)	Resultado (B*C)
Total	2 003	1.00		
1. Muy de acuerdo	1 020	0.51	1.00	0.51
2. Algo de acuerdo	563	0.28	0.75	0.21
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	156	0.08	0.50	0.04
4. Algo en desacuerdo	121	0.06	0.25	0.02
5. Muy en desacuerdo	82	0.04	0.00	0.00
6. No deseo contestar esta pregunta	61	0.03	0.00	0.00
			Suma	<b>0.77</b>

De acuerdo con los datos obtenidos el índice de hostigamiento y acoso sexual de la APE, se ubicó en 0.32 de manera general, y desagregado por sexo se obtuvieron 0.29 para los hombres y 0.28 para las mujeres. Con ello se puede inferir que es poca la presencia de este tipo problemática social, y servirá como punto de partida para comparaciones en estudios posteriores.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. Interpretación cualitativa

El objeto de esta parte del documento, es analizar los manera concreta y clara los datos presentados, se espera mostrar una interpretación cualitativa de los indicadores estudiados, esto se hará de manera resumida y sintética, de tal forma que facilite la comparación entre los cuadros del documento mismo, y así transmitir esta información sea útil y valiosa a sus destinatarias/os.

#### 6.1 SECRETARÍA DE GESTIÓN URBANA, AGUA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Esta Secretaría reporta un total de 130 empleados, de los cuales 36.9% (48) dieron respuesta a la encuesta, de ellos, 54.2% eran hombres y 45.8% mujeres.

##### Área de oportunidad

Los empleados en esta secretaría consideran que no existe un mecanismo de protección contra el acoso y hostigamiento, toda vez que 56 de cada 100 así lo manifestaron, siendo más evidente en las mujeres cuyo porcentaje se ubicó en 72.7 puntos.

En el apartado de que si se da a conocer que el hostigamiento y acoso son conductas reprobables y sancionables, 45.8% de los empleados dijeron que no, mientras que el 59.1 de las mujeres también presentaron dicho comportamiento.

##### Propuesta

- 1.- Se propone definir mecanismos claros y concretos a fin de que todo el personal conozca las consecuencias y sanciones por incurrir en conductas de este tipo.
- 2.- Se plantea la difusión permanente de mensajes enfocados a sensibilizar al personal sobre las situaciones en las que se puede cometer alguna falta administrativa o legal relacionada con el acoso y hostigamiento sexual.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6.2 SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE

El total de empleados registrados, contestó el cuestionario, de este universo, 53.2 son hombres y 46.8 mujeres.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción en el aspecto de que si en la institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, arrojó un porcentaje de 57.8%, es decir 58 de cada 100 empleados de esta secretaría dijeron que no existen.

Del total de encuestados, 58.7% mencionó que no hay en la institución mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

### Propuesta

- 1.- Establecer procedimientos y normas que permitan la regulación en materia de equidad para el acceso a las oportunidades de ascenso y promoción de todas y todos los que forman parte de la dependencia.
- 2.- Una parte importante en el desarrollo profesional de toda persona, es el proceso mediante el cual se puede evaluar con veracidad su desempeño en el puesto ejercido. En este sentido se propone que se elabore el manual de procedimientos en esta materia, a fin de garantizar que todo el personal sea reconocido en función de su alto desempeño y no por otros factores subjetivos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6.3 SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Siendo la institución pilar de este proceso de adopción de la Cultura Institucional al de materia de equidad y género el 100% participó en la respuesta al cuestionario en línea.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es ***“En tu institución existe el permiso o licencia por paternidad”*** calificada con 62.5 por ciento del total de los encuestados.

### Propuesta

- 1.- Revisar los procedimientos administrativos relacionados los permisos justificados del personal, con la finalidad de cambiarlos con la finalidad de darles mayor oportunidad a los hombres para que cuenten con esta consideración.
- 2.- Así mismo, se plantea la difusión constante sobre los procedimientos para que los hombres en esta situación puedan solicitar dicho permiso.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6.4 SECRETARÍA DEL TRABAJO

Se reportaron un total de 333 trabajadores, de los cuales 38.1% participó dando respuesta a las preguntas del cuestionario en línea. Se considera una participación buena, ya que es la séptima secretaría con el mayor número de personal.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción a la pregunta **“¿En tu institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?”** fue calificada con 88.2 por ciento por los participantes en el estudio que consideraron no estar de acuerdo.

#### Propuesta

- 1.- Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la administración pública, así como de las unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.
- 2.- Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal. Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección: Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6.5 SECRETARÍA DE LA JUVENTUD

En esta institución se presenta una particularidad, toda vez que reportó un total de 38 empleados, pero al final fueron 39 personas las que participaron.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio a considerar es la relacionada con la pregunta “*¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?*” calificada con 43.6 por ciento.

#### Propuesta

- 1.- Promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación entre hombres y mujeres como valores organizacionales de la administración pública estatal, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal.
- 2.- Asegurar que el personal directivo y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6.6 SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL

De cada 100 empleados de esta secretaría, 49, fueron los que participaron en el levantamiento de la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación a tomar en cuenta es la relacionada con la pregunta **“¿Considero que la institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?”** calificada con 68.1 por ciento, por aquellos que dijeron que era necesario que se promoviera dicha política.

#### Propuesta

- 1.- Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.
- 2.- Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6.7 SECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La participación de esta dependencia fue del 44.7%, de un total de 123 empleados que se reportaron.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción relacionada con la pregunta ***“¿Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?”*** fue calificada con 70.9 por ciento por los que dijeron no estar conformes o que en ocasiones también lo han estado.

#### Propuesta

- 1.- Desarrollar programas de capacitación que permitan el avance profesional y humano de los servidores públicos de la administración pública estatal, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación.
- 2.- Establecer mecanismos para asegurarse que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, así como llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6.8 DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

El DIF estatal, ocupa la quinta posición en relación a las instituciones con mayor número de personal, ya que reportó un total de 535, de ellos 21.3 participaron en la encuestas.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***¿Consideras que en tu institución se difunden claramente los criterios de selección de personal?*** fue calificada con 34.2 por ciento.

### Propuesta

- 1.- Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal.
- 2.- Establecer criterios para que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as). Nota: Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar sobre su estado civil, número de hijas/os, etc., considerando que esta información tiene un impacto en la determinación de prestaciones específicas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6.9 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Esta dependencia reportó un total de 329 trabajadores, de los cuales 57.1%, es decir poco más de la mitad, dio respuesta a la encuesta.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***“¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?”*** fue calificada con 34.5 por ciento.

### Propuesta

- 1.- Programar, pláticas cursos y talleres para sensibilizar al personal y proveerle de mecanismos y alternativas para denunciar los maltratos e intimidación por parte de los mandos superiores, Promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación entre hombres y mujeres como valores organizacionales de la administración pública estatal, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal.
- 2.- Promover un ambiente sensible al género en términos de las bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 10 SECRETARÍA DE FINANZAS

A pesar de que esta dependencia es una de las que mayor personal reporta, solamente 15.5% del total registrado (582 empleados) fueron los que respondieron la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***“¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer?”*** fue calificada con 34.4 por ciento.

#### Propuesta

- 1.- Establecer lineamientos, criterios y/o procedimientos con igualdad de oportunidades en la organización de procesos y funciones administrativas en las dependencias del ejecutivo para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.
- 2.- Cuidar que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en los procesos de reclutamiento y selección del personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 11 SECRETARÍA DE GOBIERNO

Los reportes recibidos, señalan que la Secretaría de Gobierno reportó 593 empleados, de ellos 37.4% fueron los que respondieron a la invitación a participar en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***“¿En tu institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?”*** fue calificada con 43.2 por ciento.

#### Propuesta

- 1.- Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- 2.- Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal. Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

## Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 12 SECRETARÍA DE TURISMO

Esta es una dependencia que reporta el menor número de empleados con tan solo 55, de los cuales un 70.9%, fueron los que respondieron a la invitación a participar en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta **“¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?”** fue calificada con 64.1 por ciento.

#### Propuesta

- 1.- Crear un procedimiento estandarizado para toda la administración pública estatal para atender casos sobre hostigamiento y acoso sexual.
- 2.- Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento y/o acoso, para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6. 13 SECRETARÍA DE CULTURA

Esta es una dependencia que reporta 372 empleados, sin embargo, se tuvo poca participación, ya que solamente 7.5% del total fueron los que respondieron a la invitación a participar en la encuesta.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta **“¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?”** fue calificada con 64.1 por ciento.

### Propuesta

- 1.- Crear un procedimiento estandarizado para toda la administración pública estatal para atender casos sobre hostigamiento y acoso sexual.
- 2.- Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento y/o acoso, para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 14 SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

Esta secretaría concentra a poco más del 20% del total de los empleados en el Gobierno Estatal, con un total de 1 726, de estas 14.5 por ciento decidieron en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***En tu Institución son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones?*** fue calificada con 51.3 por ciento.

#### Propuesta

1.- Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la APE, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan, especialmente el permiso de Paternidad.

2.- Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 15 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Esta secretaría apenas reporta 49 empleados, de ellos 87.8% del total de los empleados decidieron participar en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta **“¿En tu institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?”** fue calificada con 90.7 por ciento, de aquellos que dijeron que no existen estos mecanismos.

#### Propuesta

- 1.- Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- 2.- Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 16 SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

Esta secretaría reporta 221 empleados, de ellos casi la mitad decidieron participar en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta **“¿En tu institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?”** fue calificada con 55.5 por ciento, de aquellos que dijeron que no existen estos procedimientos.

#### Propuesta

- 1.- Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- 2.- Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

#### Diagnóstico de Cultura Institucional

### 6. 17 PROCURADURÍA DE JUSTICIA

Esta secretaría reportó un total de 2 017 empleados, siendo la que concentra la mayor parte de los servidores públicos del estado, sin embargo, solo 168 (8.3%) de ellos participaron en la encuesta.

#### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprobable y sancionable?*** fue calificada con 36.3 por ciento, de aquellos que dijeron que no se dan a conocer estas conductas como reprobables.

#### Propuesta

- 1.- Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual.
- 2.- Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

## 6. 18 PROCURADURÍA DE SALUD

Esta secretaría cuenta con tan solo 74 trabajadores, sin embargo, se reporta que fueron 80 los que se registraron de ella para responder la encuesta, o sea que se tuvieron seis encuestas de más.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta **“¿En tu institución existe el permiso o licencia por paternidad?”** fue calificada con 62.5 por ciento, de aquellos que dijeron que no existe dicho permiso.

### Propuesta

- 1.- Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la APE, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. Especialmente el permiso de Paternidad.
- 2.- Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

## 6. 19 SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

Esta secretaría cuenta con 234 empleados, de ellos 65.8% (154) son los que respondieron la encuesta.

### Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción de los encuestados con relación a la pregunta ***¿En tu institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?*** fue calificada con 66.2 por ciento, de aquellos que dijeron que no existen estos procedimientos.

### Propuesta

- 1.- Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- 2.- Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Diagnóstico de Cultura Institucional

# APENDICE

## “A”

# INSTRUMENTO

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Diagnóstico de Cultura Institucional**  
**Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Coahuila**

Secretaría: \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

*dd-mm-aa*

**Instrucciones:** Te agradecemos tu tiempo y cooperación para contestar este cuestionario, por favor marca tus respuestas con toda integridad, la encuesta es anónima y no debes recibir presiones para desviar tus respuestas, en caso de hacerlo así comunícate al Instituto de la Mujer del Estado de Campeche. Gracias.

**I. Datos sociodemográficos**

1. Sexo	2. Edad	3 Estado conyugal	4. Nivel de escolaridad aprobada	5. Tipo de contratación en su trabajo
1. Hombre <input type="checkbox"/>	1.- 18-20 <input type="checkbox"/>	1.- Casado(a) <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	1. Confianza <input type="checkbox"/>
2. Mujer <input type="checkbox"/>	2.- 21 -25 <input type="checkbox"/>	2.- Unión libre <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	2. Honorarios <input type="checkbox"/>
6. Es usted jefe(a) del hogar	3.-26-30 <input type="checkbox"/>	3.- Separada(a) <input type="checkbox"/>	Preparatoria <input type="checkbox"/>	3. Sindicalizado/a <input type="checkbox"/>
	4.- 31-35 <input type="checkbox"/>	4.- Divorciado(a) <input type="checkbox"/>	Técnica <input type="checkbox"/>	4. Lista de Raya <input type="checkbox"/>
1.- Sí <input type="checkbox"/>	5.-36-40 <input type="checkbox"/>	5.- Viudo(a) <input type="checkbox"/>	Profesional <input type="checkbox"/>	
2.- No <input type="checkbox"/>	6.-41-50 <input type="checkbox"/>	6.- Soltero(a) <input type="checkbox"/>	Posgrado <input type="checkbox"/>	
	7.-51-60 <input type="checkbox"/>		Sin escolaridad <input type="checkbox"/>	
	8.-Más de 61 años <input type="checkbox"/>			
7.-Número de hijos/as	8. Edades de los/as hijos/as	9.-Escolaridad de los/as hijos/as	10. Tiene automóvil propio	11. Tiene casa o departamento propia
1.de 1-2 hijos/as Cuántos/as _____	1. De 0 a 3 años Cuántos/as _____	1 Maternal Cuántos/as _____	1.- Sí <input type="checkbox"/>	1.- Sí <input type="checkbox"/>
2.de 3 -4 hijos/as Cuántos/as _____	2.-De 4 a 5 años Cuántos/as _____	2 Pre primaria Cuántos/as _____	2.- No <input type="checkbox"/>	2.- No <input type="checkbox"/>
3.más de 4 Cuántos/as _____	3.- De 6 a 11 años Cuántos/as _____	3 Secundaria Cuántos/as _____		
	4.- De 12 a 15 años Cuántos/as _____	4 Preparatoria Cuántos/as _____		
	5.- De 15 a 18 años Cuántos/as _____	5 Universidad Cuántos/as _____		
	6.- Más de 18 años Cuántos/as _____	6 Otra Cuántos/as _____		

**II. Entorno laboral**

12. ¿Cuántos años tiene laborando en el sector público?	13. ¿Cuántos años tiene laborando en esta secretaría?	14. ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña?	15. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted laborando en esta institución?
1.-0-5 <input type="checkbox"/>	1.-0-5 <input type="checkbox"/>	1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/>	1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/>
2.- 6-10 <input type="checkbox"/>	2.- 6-10 <input type="checkbox"/>	2.- Operativo <input type="checkbox"/>	2.- Operativo <input type="checkbox"/>
3.-11-15 <input type="checkbox"/>	3.-11-15 <input type="checkbox"/>	3.- Mando Medio <input type="checkbox"/>	3.- Mando Medio <input type="checkbox"/>
4.-16-20 <input type="checkbox"/>	4.-16-20 <input type="checkbox"/>	4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>	4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>
5.-21-25 <input type="checkbox"/>	5.-21-25 <input type="checkbox"/>		
6.-26-30 <input type="checkbox"/>	6.-26-30 <input type="checkbox"/>		
7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>	7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>		

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Diagnóstico de Cultura Institucional

#### III. Perspectiva de género

<b>16.</b> ¿Cómo ingresó usted a la institución?	<b>17.</b> ¿Qué prestaciones le otorga su institución?	<b>18.</b> ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres?	<b>19.</b> ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?
1. Contratación directa <input type="checkbox"/>	1. Guardería <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. Selección de personal <input type="checkbox"/>	2. Servicio Médico <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
3. Recomendación <input type="checkbox"/>	3. Licencia por Maternidad <input type="checkbox"/>		
4. Otro <input type="checkbox"/>	4. Licencia por Paternidad <input type="checkbox"/>		
	5. Caja de ahorros <input type="checkbox"/>		
	6. Otra, por favor especifique <input type="checkbox"/>		
	_____		
<b>20.</b> ¿Conoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012?	<b>21.</b> ¿En su secretaría existe un área responsable de tratar temas de género?	<b>22.</b> ¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género?	<b>23.</b> ¿Le interesaría capacitarse en perspectiva de género?
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
<b>24.</b> ¿Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo?	<b>25.</b> ¿Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes?	<b>26.</b> ¿Quedo conforme con la respuesta dada por la institución por su denuncia?	<b>27.</b> ¿Se ha sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer?
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>

#### IV. Clima laboral

<b>28.</b> ¿Considera Usted que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico?	<b>29.</b> ¿Considera Usted que en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
<b>30.</b> ¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?	<b>31.</b> ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Diagnóstico de Cultura Institucional

<b>32.</b> ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?		<b>33.</b> ¿En la institución existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

### V. Comunicación incluyente

<b>34.</b> ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal?		<b>35.</b> ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

<b>36.</b> ¿Consideras que en las campañas públicas de tu institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?		<b>37.</b> ¿Consideras que en los documentos oficiales que se emiten en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

<b>38.</b> ¿Consideras que en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)? (ejemplo: las y los compañeros y compañeras, la y el trabajador y trabajadora, etc.)		<b>39.</b> Considera que sus jefes/as toman en cuenta sus opiniones para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

### VI. Selección de personal

<b>40.</b> ¿Consideras que en tu institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres?		<b>41.</b> ¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Diagnóstico de Cultura Institucional

<b>42.</b> ¿Consideras que en tu institución se difunden claramente los criterios de selección de personal?		<b>43.</b> ¿Consideras que en tu institución el ingreso de hombres para ocupar los cargos de toma de decisión es más común que para las mujeres?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

### VII. Salarios y prestaciones

<b>44.</b> ¿Consideras que en tu institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres?		<b>45.</b> ¿En tu institución existe el permiso o licencia por paternidad?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Sí existe permiso de paternidad	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. No existe Permiso de Paternidad	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>		

<b>46.</b> ¿En tu institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?		<b>47.</b> ¿En tu Institución son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones?	
1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

### III. Promoción vertical y horizontal

<b>48.</b> ¿En tu institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?		<b>49.</b> ¿Está de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?	
1. Sí existe	<input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
2. No existe	<input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
		4. Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
		5. Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
		6. No deseo contestar esta pregunta	<input type="checkbox"/>

<b>50.</b> ¿En tu institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?		<b>51.</b> ¿En tu institución son claros los criterios de evaluación del desempeño?	
1. Sí existe	<input type="checkbox"/>	1. Sí son claros	<input type="checkbox"/>
2. No existe	<input type="checkbox"/>	2. No son claros	<input type="checkbox"/>
		3. No hay evaluación del desempeño	
<b>52.</b> ¿En tu institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?		<b>53.</b> ¿En tu institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?	
1. Considero que sí se otorgan	<input type="checkbox"/>	1. Sí importa	<input type="checkbox"/>
2. Considero que no se otorgan	<input type="checkbox"/>	2. No importa	<input type="checkbox"/>
3. Considero que en ocasiones se otorgan	<input type="checkbox"/>		

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Diagnóstico de Cultura Institucional

<b>54.</b> ¿Se anuncia al interior o exterior de tu institución oportunamente las plazas disponibles o vacantes?	<b>55.</b> ¿En tu institución se promueven sin discriminación el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores?
1. Sí se anuncian <input type="checkbox"/>	1. Sí se promueven sin discriminación <input type="checkbox"/>
2. No se anuncian <input type="checkbox"/>	2. No se promueven a causa de la discriminación <input type="checkbox"/>
	3. En ocasiones se promueven sin discriminación <input type="checkbox"/>

### IX. Capacitación y formación profesional

<b>56.</b> ¿En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?	<b>57.</b> ¿Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?
1. Se realizan regularmente en el horario de trabajo <input type="checkbox"/>	1. Sí estoy conforme <input type="checkbox"/>
2. No se realizan regularmente en el horario de trabajo <input type="checkbox"/>	2. No estoy conforme <input type="checkbox"/>
	3. En ocasiones estoy conforme <input type="checkbox"/>

<b>58.</b> ¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?	<b>59.</b> ¿En la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres?
1. Sí se toman en cuenta para los ascensos <input type="checkbox"/>	1. Sí se realiza la capacitación sin distinción para mujeres y hombre <input type="checkbox"/>
2. No se toman en cuenta para los ascensos <input type="checkbox"/>	2. No se realiza la capacitación sin distinción para mujeres y hombre <input type="checkbox"/>
3. En ocasiones se toman en cuenta para los ascensos <input type="checkbox"/>	3. En ocasiones si se realiza la capacitación sin distinción para mujeres y hombre <input type="checkbox"/>

<b>60.</b> ¿En la institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?	<b>61.</b> Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias
1. Sí se dan a conocer <input type="checkbox"/>	1. Sí se me ha negado la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias <input type="checkbox"/>
2. No se dan a conocer <input type="checkbox"/>	2. No se me ha negado la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias <input type="checkbox"/>
3. En ocasiones si se dan a conocer <input type="checkbox"/>	

### X. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

<b>62.</b> ¿El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres?	<b>63.</b> ¿En la institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares?
1. Sí lo respeta <input type="checkbox"/>	1. Sí se otorgan permisos para atender asuntos familiares <input type="checkbox"/>
2. No lo respeta <input type="checkbox"/>	2. No se otorgan permisos para atender asuntos familiares <input type="checkbox"/>
3. En ocasiones lo respeta <input type="checkbox"/>	

<b>64.</b> ¿En la institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?	<b>65.</b> ¿En la institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales?
1. Sí se considera negativo <input type="checkbox"/>	1. Sí se facilita la reincorporación laboral <input type="checkbox"/>
2. No se considera negativo <input type="checkbox"/>	2. No se facilita la reincorporación laboral <input type="checkbox"/>
	3. En ocasiones se facilita la reincorporación laboral <input type="checkbox"/>

<b>66.</b> ¿Considero que la institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?	<b>67.</b> ¿En la institución se respeta el permiso o licencia por maternidad?
1. No es necesaria promover <input type="checkbox"/>	1. Sí se respeta <input type="checkbox"/>
2. Sí es necesaria promover <input type="checkbox"/>	2. No se respeta <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

### Diagnóstico de Cultura Institucional

<b>68.</b> ¿En la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?	<b>69.</b> ¿En la institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?
1. Sí se agendan regularmente <input type="checkbox"/>	1. Sí se otorgan esa clase de permisos <input type="checkbox"/>
2. No se agendan regularmente <input type="checkbox"/>	2. No se otorgan esa clase de permisos <input type="checkbox"/>
3. En ocasiones se agendan <input type="checkbox"/>	

### XI. Hostigamiento y acoso sexual

<b>70.</b> ¿En la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres?	<b>71.</b> ¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
1. No existe intimidación ni maltrato <input type="checkbox"/>	1. Sí existe un mecanismo para la protección contra el acoso y hostigamiento <input type="checkbox"/>
2. Sí existe intimidación ni maltrato <input type="checkbox"/>	2. No existe un mecanismo para la protección contra el acoso y hostigamiento <input type="checkbox"/>
3. Sí existe intimidación y maltrato por causa de ser mujer <input type="checkbox"/>	
<b>72.</b> ¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprobable y sancionable?	<b>73.</b> ¿La institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?
1. Sí se da a conocer que el hostigamiento y acoso son conductas reprobables y sancionables <input type="checkbox"/>	1. Sí informa sobre temas de prevención con respecto al hostigamiento y acoso sexual <input type="checkbox"/>
2. No se da a conocer que el hostigamiento y acoso son conductas reprobables y sancionables <input type="checkbox"/>	2. No se informa sobre temas de prevención con respecto al hostigamiento y acoso sexual <input type="checkbox"/>

<b>74.</b> En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	<b>75.</b> En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden	<b>76.</b> En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales	<b>77.</b> En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
<b>78.</b> En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	<b>79.</b> En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado	<b>80.</b> Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales	<b>81.</b> En su trabajo ha recibido castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
<b>82.</b> En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado	<b>83.</b> En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales	<b>84.</b> Ha tenido en su trabajo intento de violación	<b>85.</b> En su trabajo fue víctima de violación
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."