



Objetivo del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Federal, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



FORMATO 1	
Nombre de la Institución: Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas	Clave Presupuestal: 11135
Ramo: Secretaría de Educación Pública	Fecha de elaboración: 15 de Enero de 2009
Nombre del responsable del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género: M. en C. Yolanda Lilia Moreno Rechy Cargo: Jefa del Departamento de Apoyo Técnico Teléfono: 57 29 60 00 Ext. 65021 Correo electrónico: lmoreno@mail.cofaa.ipn.mx	



FORMATO 1

Identificación de principales hallazgos:

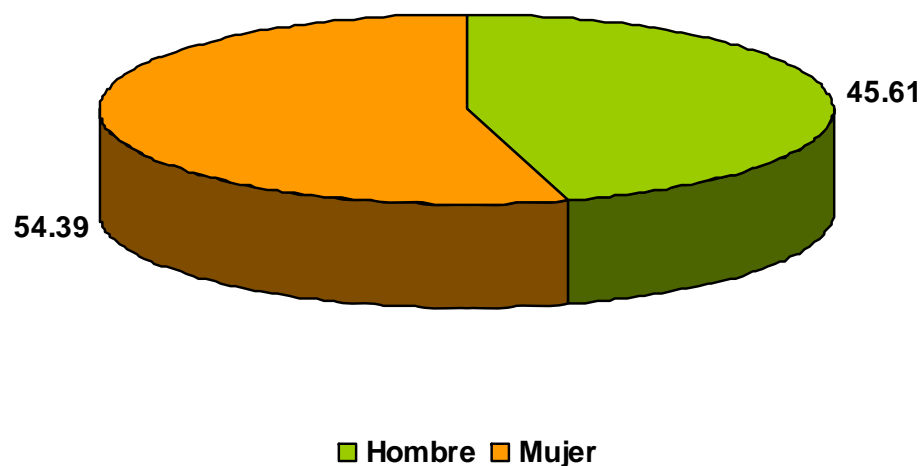
El día 6 de agosto de 2008, se giro oficio a todas las Áreas de la Comisión y los Centros de Lenguas Extranjeras Zacatenco y Santo Tomás, invitándolos a participar del 18 al 22 de agosto en la aplicación del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación", sin embargo se continuo con la participación del personal concluyendo la aplicación del cuestionario el día 11 de septiembre de 2008, logrando obtener la participación de 520 servidores públicos de un total de 595, sin embargo los resultados arrojados en el reportador de la página de la Secretaria de la Función Pública (L6H), refleja que **de un total de 595 servidores públicos con que cuenta la Comisión se logró la participación de 478, de los cuales 218 son hombres y 260 son mujeres.** Para la aplicación de dicho cuestionario se realizó su difusión mediante oficio, pegando carteles en las diferentes áreas y lugares estratégicos de la COFAA, así mismo se realizó el envío del cartel mediante correo electrónico institucional en donde se invitaba al personal a participar.

FORMATO 2

Identificación de áreas de oportunidad con información de los datos generales:

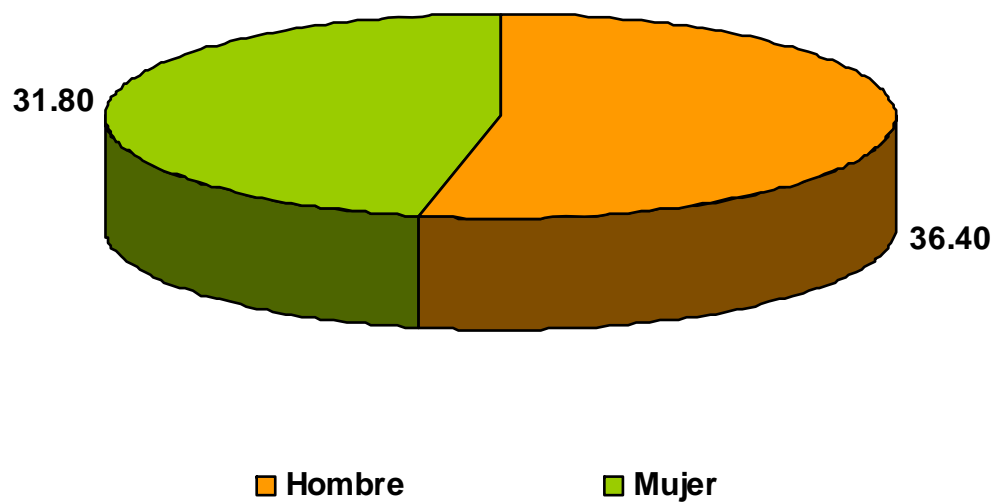
De un total de 478 encuestas requisitadas por el personal de la Comisión, 54.3 fueron contestadas por mujeres y 45.6 por hombres.

Distribución porcentual por sexo



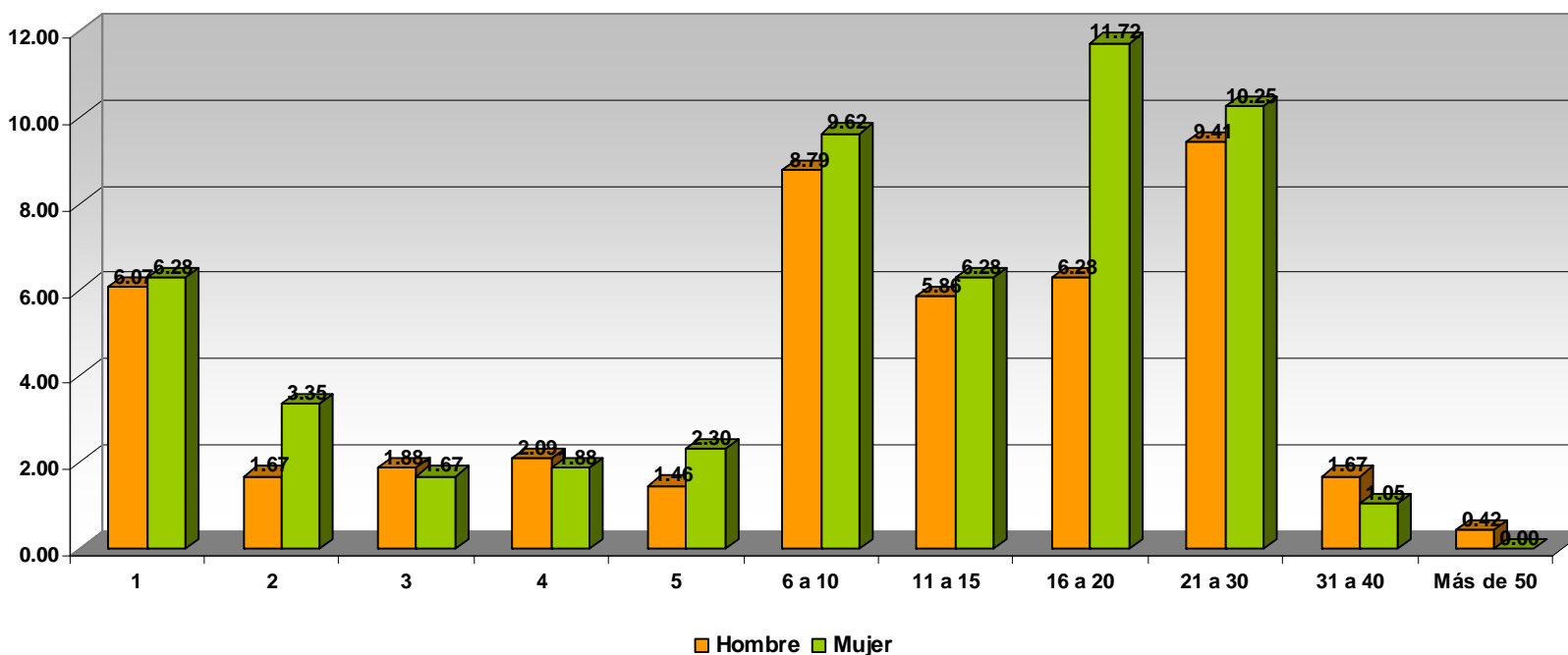
La gráfica demuestra que 36.40 por ciento de las mujeres son jefes de familia y sólo 31.80 por ciento de los hombres encuestados son jefes de familia.

Distribución porcentual por Jefe de familia



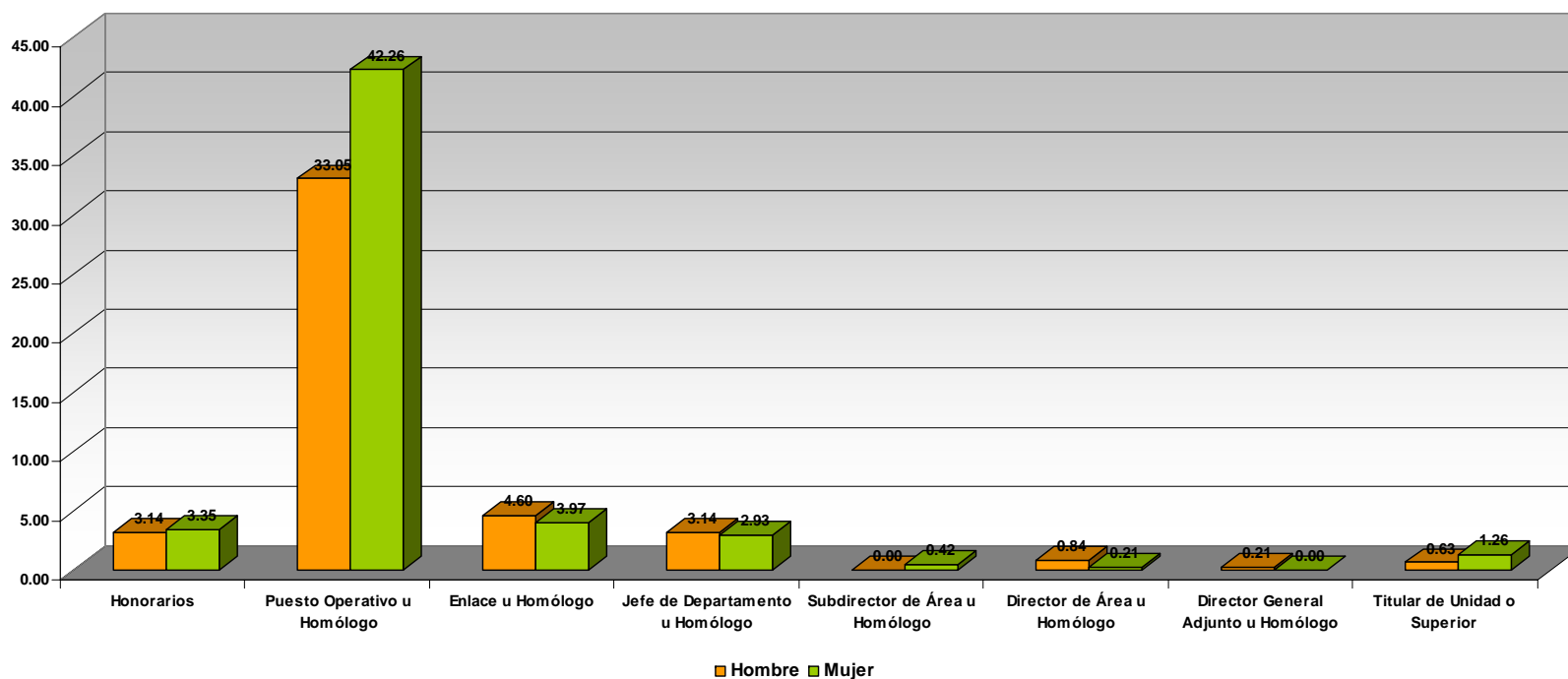
Con respecto a la población que ha permanecido más años, tanto en la Administración Pública como en la Institución, son mujeres. El mayor compromiso de la mujer como se observa en la gráfica anterior es que tienen un mayor compromiso por ser soporte o jefas de familia.

Distribución porcentual por Años en la institución



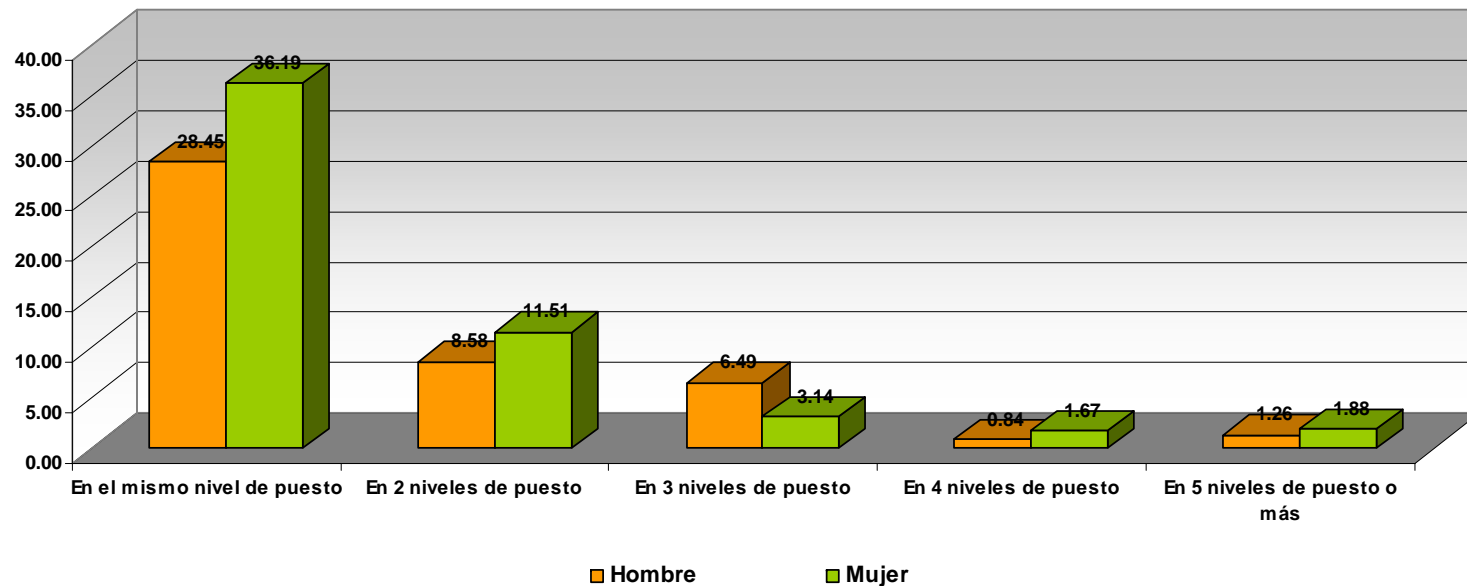
En la gráfica de distribución de nivel de puestos y sexos podemos observar que aún cuando en porcentaje las mujeres han ocupado diferentes puestos, en los niveles más altos, los hombres han ocupado cargos con mayor responsabilidad.

Distribución porcentual por Nivel de puesto y sexo



Así mismo, en la gráfica de puestos ocupados por sexo podemos observar que aún cuando en porcentaje, las mujeres han ocupado diferentes puestos, en los niveles de puesto generalmente los hombres han ocupado tradicionalmente cargos más importantes.

Distribución porcentual por Puestos ocupados y sexo



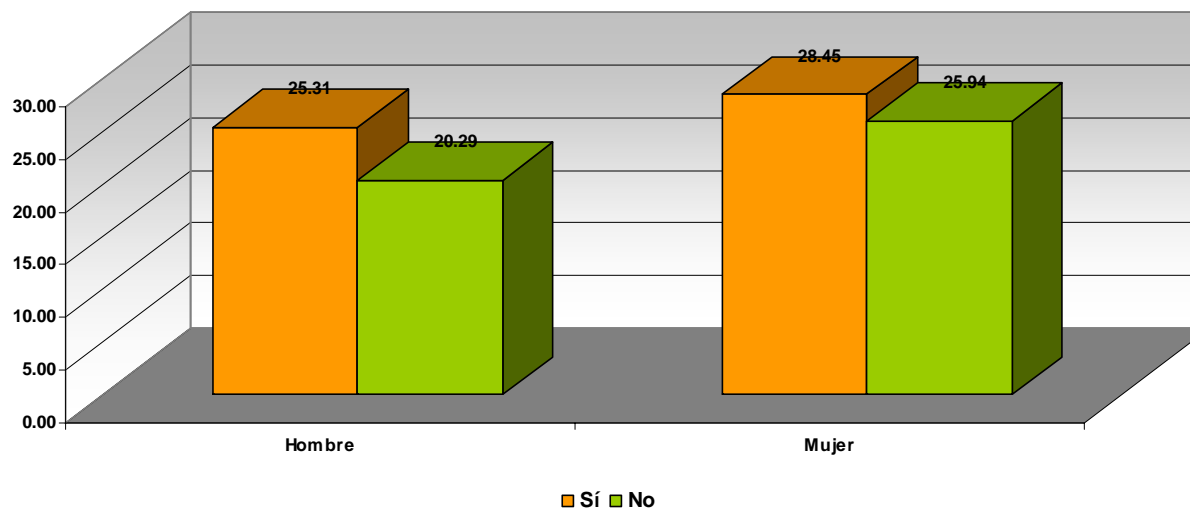
FORMATO 3

Identificación de áreas de oportunidad con información de "Perspectiva de Género":

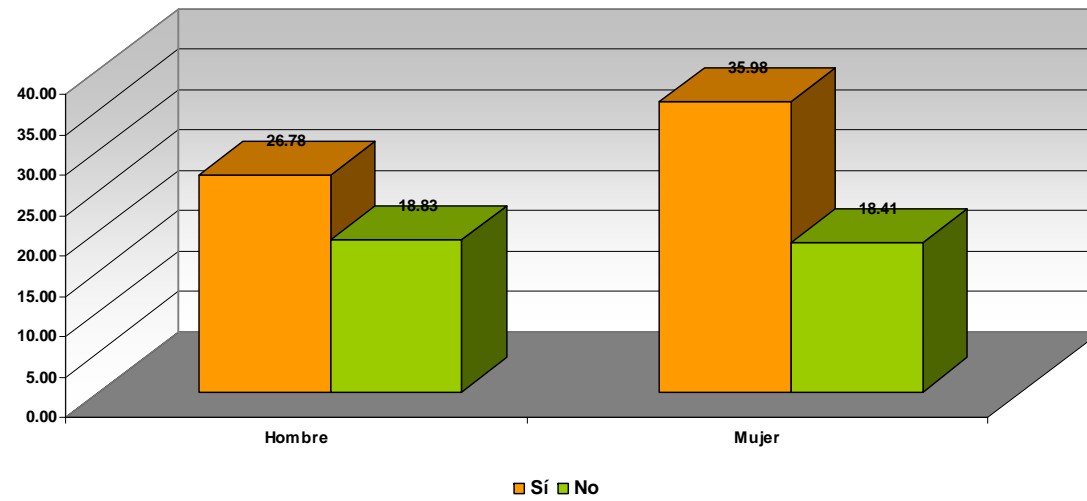
Las gráficas de perspectiva de género demuestran que la población de la institución, tiene conocimiento sobre la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y sobre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sin embargo hay un mayor desconocimiento sobre el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; asimismo, aunque la gráfica muestra que no se cuenta con un Área que se dedique sólo a los temas de equidad de género ni que haya énfasis en este rubro en el programa de capacitación, sin embargo, ya se iniciaron en 2008 las primeras acciones de difusión, capacitación y orientación a través de la política de equidad de género y la capacitación a través de talleres que se difundieron a todos los niveles del personal.

Por lo anterior, las líneas de acción que se pretenden realizar en el 2009, consisten en reforzar la capacitación y difusión del tema de equidad de género al personal con el fin de minimizar el acoso y la desigualdad en esta Institución.

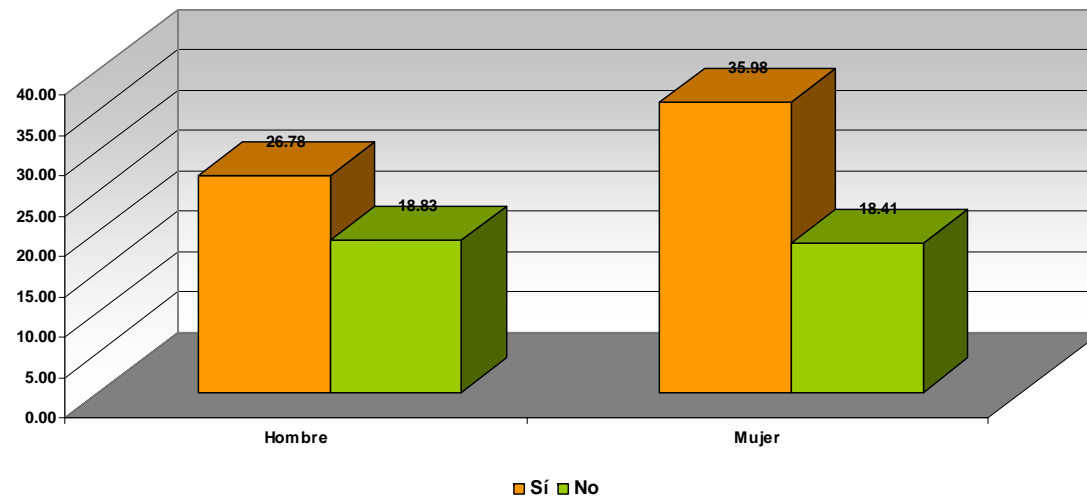
Conocimiento sobre la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



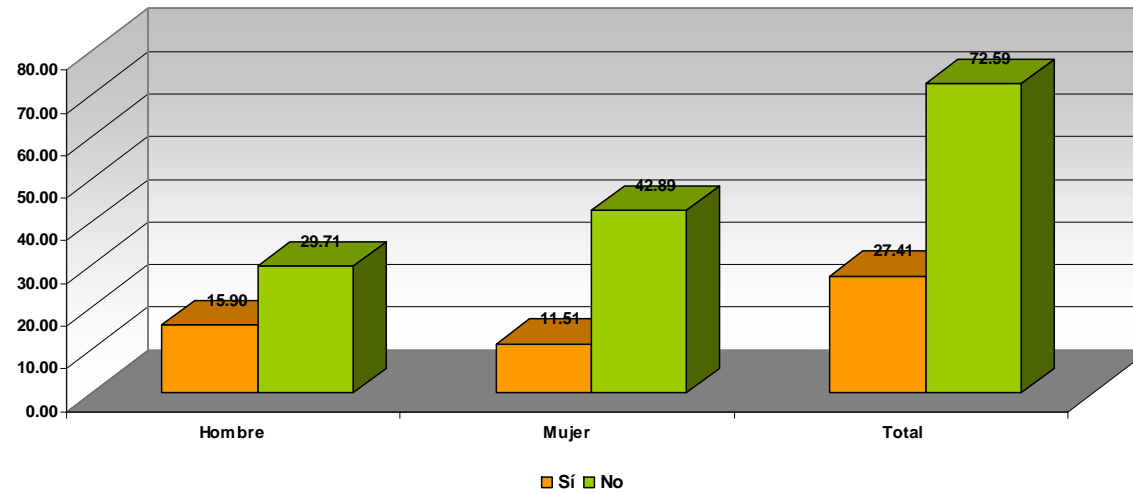
Conoce la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre



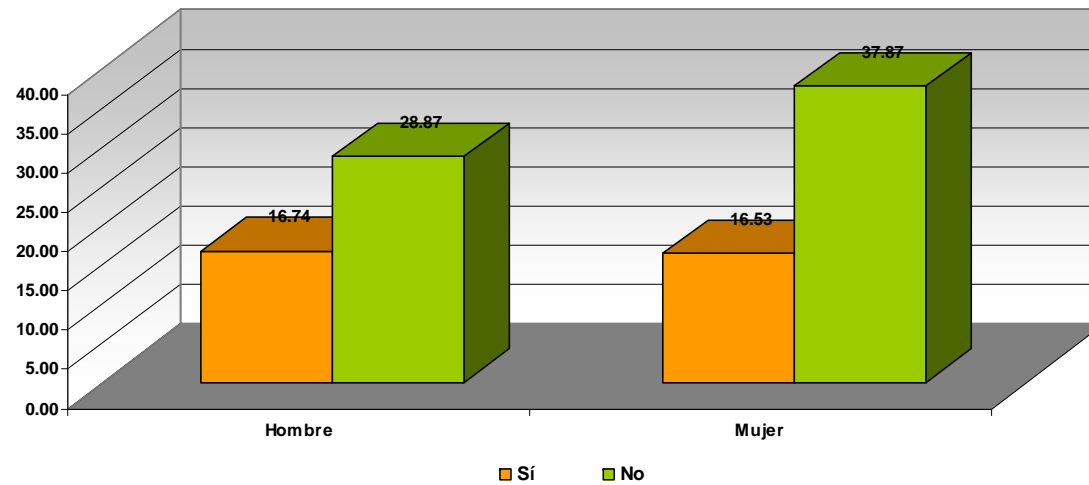
Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



Distribución porcentual por Área para tratar temas de género



Distribución porcentual por Cursos sobre perspectiva de género



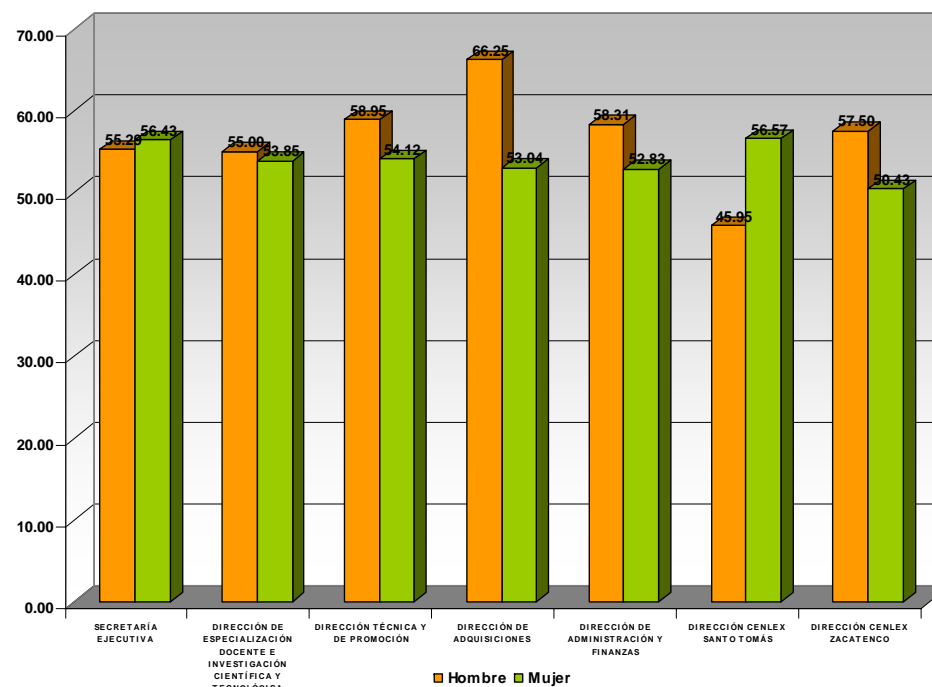
FORMATO 4

Identificación de áreas de oportunidad con información de la "Calificación por factor y pregunta":

En el factor de **Clima laboral** podemos observar que la pregunta con más baja calificación en la institución es, que no se previenen adecuadamente ni se sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

La acción de mejora que se propone: es continuar con lo eventos de capacitación que permitan la difusión de talleres de "prevención, atención y sanción" del acoso y hostigamiento laboral y escolar, para lo cual se realizarán en la institución ciclos de películas, difusión en la página Web y colocación de buzones para recoger las quejas que sobre el tema presente el personal.

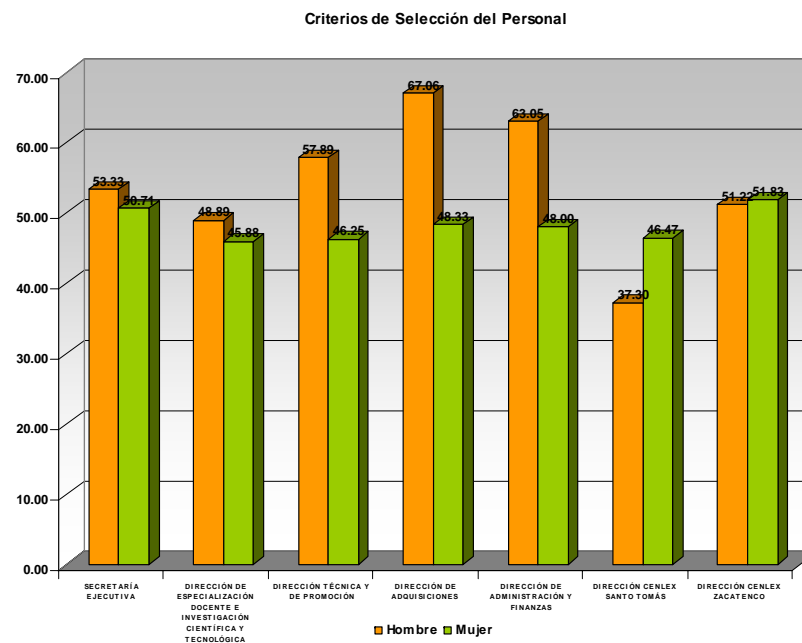
En mi Institución se Previenen y Sancionan las Prácticas de Intimidación y Maltrato



Dentro del factor **Comunicación inclusiva** observamos que existe un respeto en el lenguaje, que se toman en cuenta las necesidades de los hombres y mujeres y cuando se realizan campañas públicas se incluyen temas relacionados a ambos **sexos**.

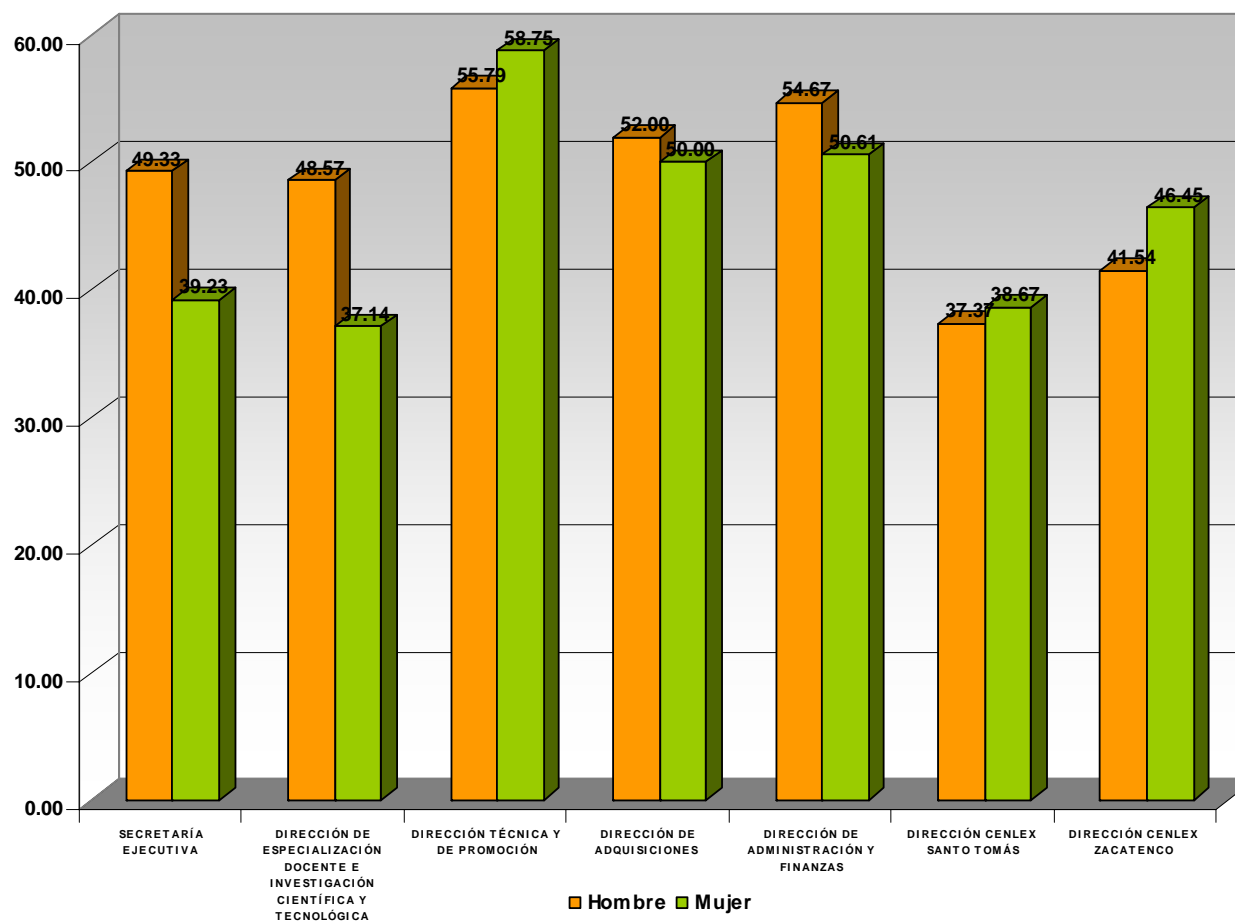
Al momento de analizar el factor **Selección de Personal**, el ingreso a la institución es en general igual en ambos sexos, esto se ve reflejado con el número de mujeres que se encuentran laborando en la Comisión, en donde la población es mayor.

La línea de acción que nos proponemos desarrollar es que el Área de reclutamiento de personal defina y difunda los criterios de selección de personal.



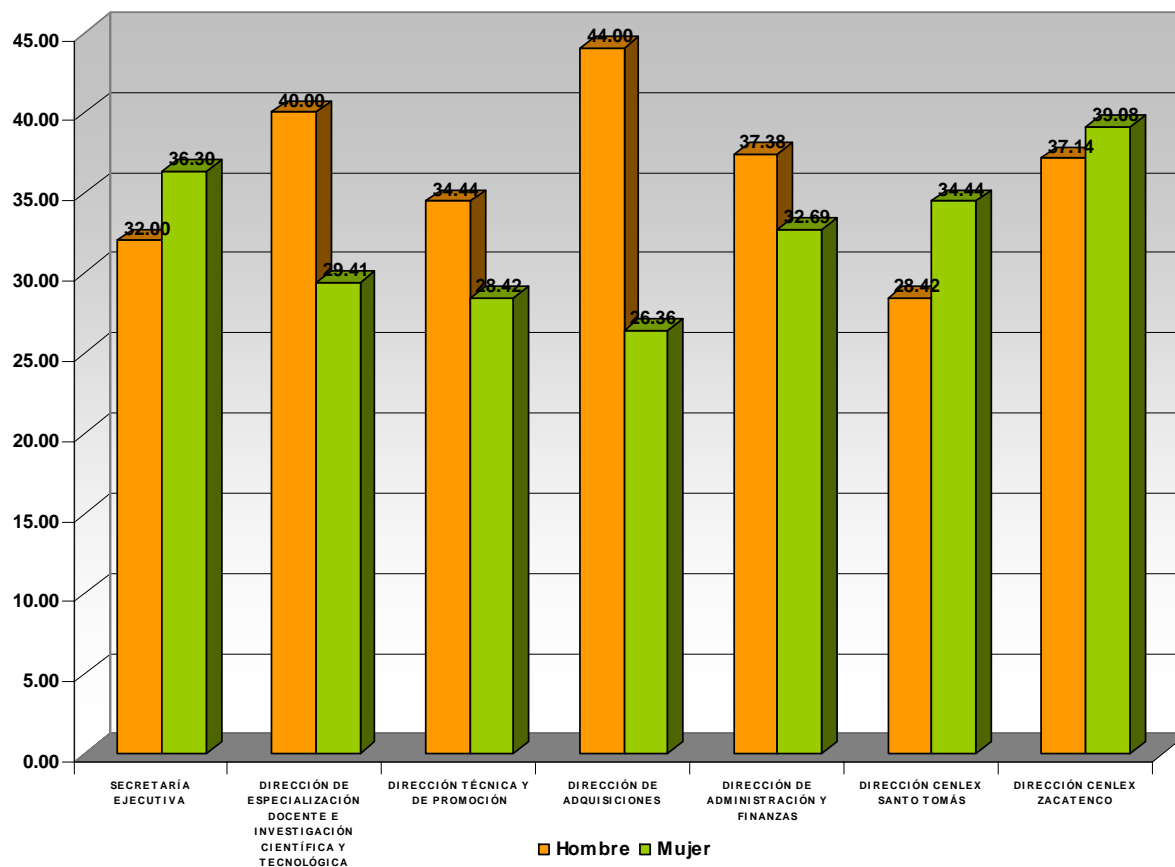
En esta gráfica podemos observar que el factor **Salarios y Prestaciones**, se obtuvo una baja calificación en cuanto a que no existe el permiso o licencia por paternidad. Sin embargo creemos que esta es una problemática que se presenta en todas las dependencias del gobierno federal y que no es privativa de COFAA.

Existencia de permiso o licencia por paternidad

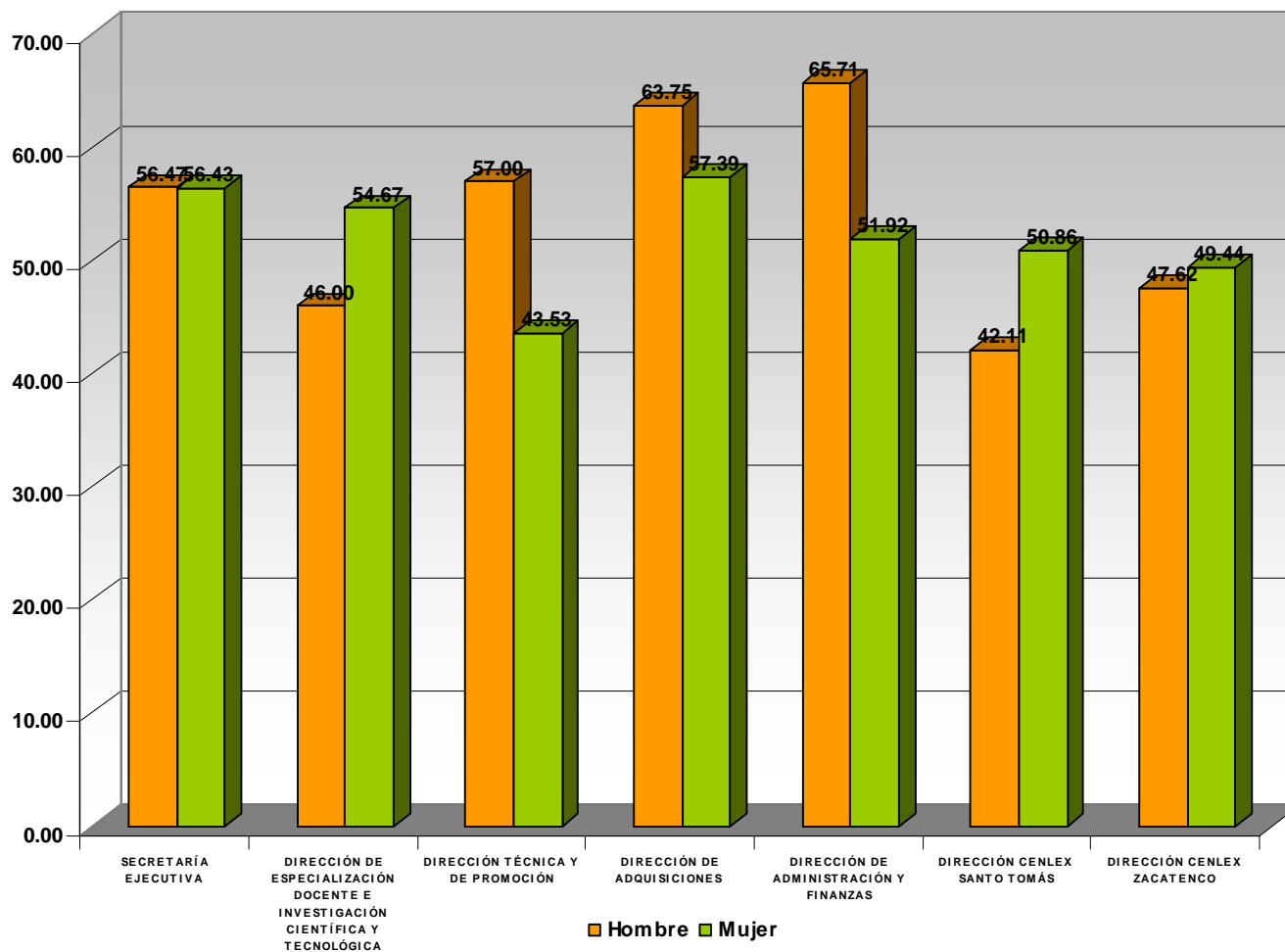


En el factor **Promoción Vertical y Horizontal**, en la siguiente gráfica podemos observar que el personal no siente que haya una adecuada promoción ni vertical ni horizontal. La situación de la institución es difícil por la insuficiencia de recursos para realizar un reestructuración y por las disposiciones del gobierno federal tampoco son utilizables las plazas del personal que se va con retiro voluntario o cuando se cancelan plazas para crear otras. La línea de acción que podría ser aplicada es la difusión de los criterios de evaluación del desempeño, para que el personal con el perfil adecuado tenga expectativas de acceder a una plaza disponible.

Anuncio oportuno de las plazas disponibles



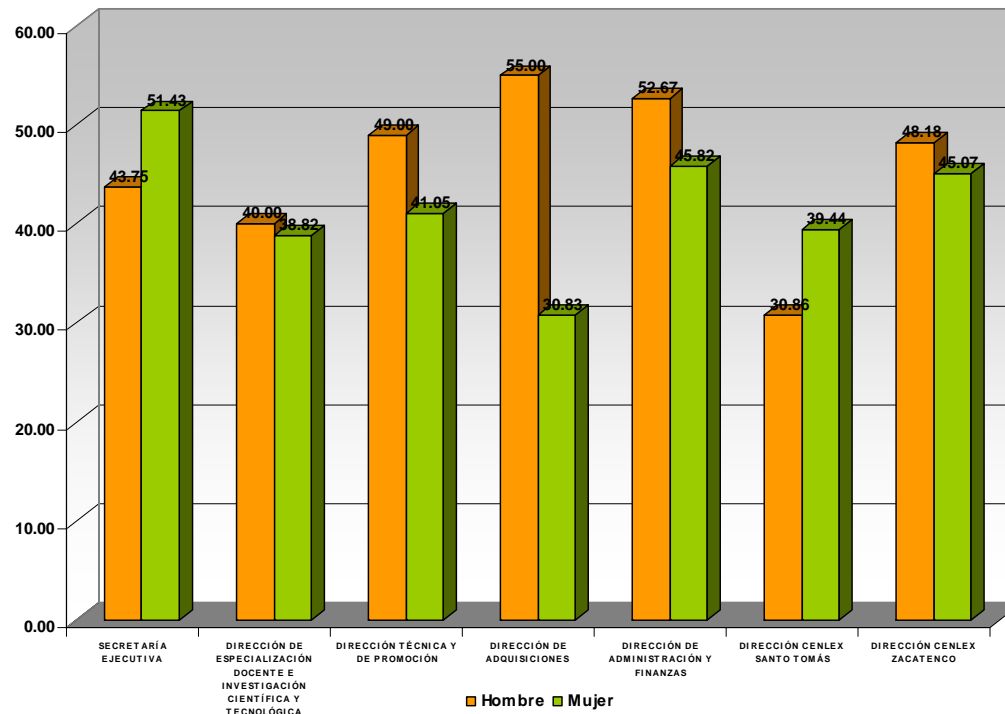
Criterios de evaluación del desempeño



Dentro del factor **Capacitación y Formación Profesional**, aún cuando se dan a conocer públicamente los eventos de capacitación y formación profesional y no existe distinción entre hombres y mujeres para su participación, podemos observar que estos no son considerados para promociones y ascensos ni se da atención en las solicitudes específicas del personal.

La línea de acción que se propone es continuar solicitando a las Áreas sus necesidades de capacitación anual y de acuerdo a las funciones sustantivas de esta institución dar atención en la medida de lo posible a las necesidades particulares del personal que le permitan un mayor crecimiento.

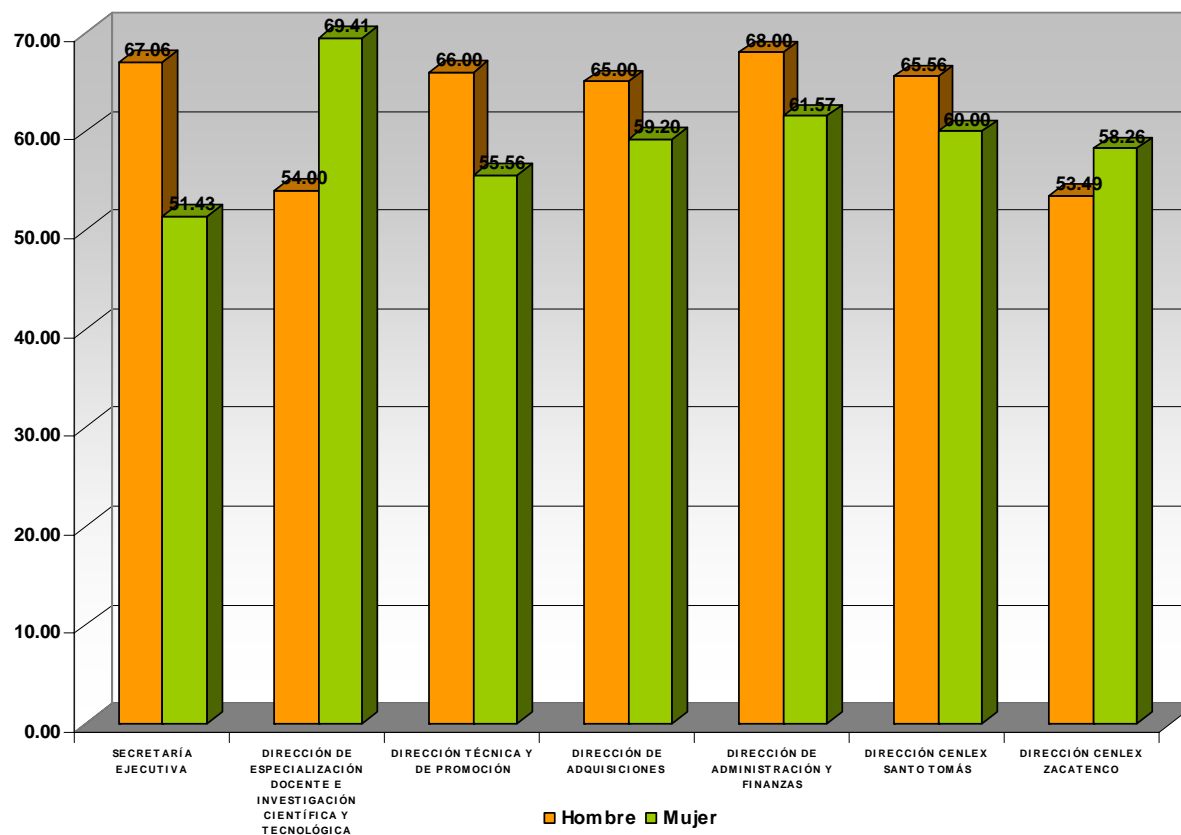
Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.



En el factor **Conciliación vida laboral, familiar y personal**, se observa que de acuerdo a la opinión de los encuestados se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, sin embargo la aseveración no es del todo cierta dado que las Áreas otorgan cierta flexibilidad al personal en general sin distingo de sexo.

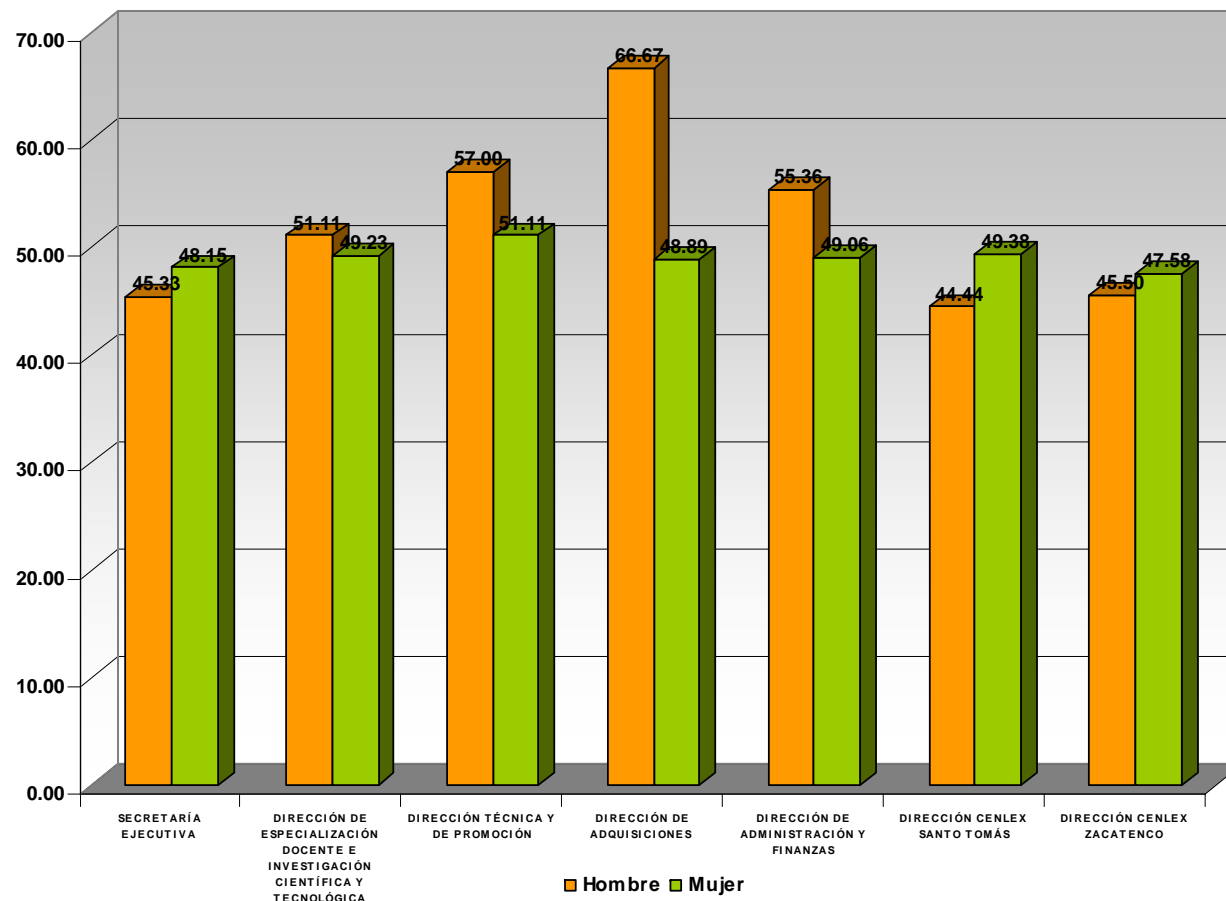
La línea de acción que se propone es continuar ampliando el apoyo para atender asuntos familiares o personales al personal siempre y cuando no se contraponga con sus cargas de trabajo.

En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales



En el factor **hostigamiento y acoso sexual**, las líneas de acción podrían ser informar a través de eventos de capacitación y difundir los mecanismos para su denuncia y sanción, no obstante esta acción ya fue iniciada en el 2008 y se continuara con su reforzamiento en el 2009.

Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual



En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual

