



INFORME PRELIMINAR DE RESULTADOS "DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"

OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO: Diagnosticar la situación actual del COVEICYDET con respecto a la cultura institucional con perspectiva de género con el fin de detectar brechas y, determinar así, líneas de acción que permitan desarrollar estrategias de mejora al interior del Consejo y en las actividades que éste desarrolle.

METODOLOGÍA: La metodología se basó en la recolección de datos cuantitativos mediante la aplicación de un cuestionario a una población de 29 trabajadores, quienes fueron invitados a participar mediante circular. Se obtuvo una muestra del 96.6% del personal total del COVEICYDET, esto debido a que un elemento fungió como agente investigador. La población se conformó por 12 hombres y 17 mujeres de entre los 25-56 años de edad.

Por razones estrictamente de tiempo, se utilizó el método cuantitativo, ya que ofrece datos objetivos y generalizables. Sin embargo, se dejó una pregunta abierta al final del cuestionario, con el fin de que los participantes tuvieran la opción de realizar un comentario, queja o sugerencia relacionado a los temas del cuestionario. Los resultados de esta pregunta han sido tomados como parte del análisis ya que, aunque no es una técnica propiamente cualitativa, permite al agente investigador aproximarse a la realidad que se experimenta dentro del centro de trabajo.

El instrumento fue diseñado por la Unidad de Equidad de Género basándose en la experiencia previa de otras Dependencias y Gobiernos, analizando y adaptando los ítems para el caso COVEICYDET. Fue diseñado con 91 reactivos divididos en 5 partes:

- I. DATOS GENERALES (15 reactivos)
- II. DATOS ESPECÍFICOS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO (15 reactivos)
- III. ESCALA DE CULTURA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (30 reactivos)
- IV. ESCALA DE PERCEPCIONES SOCIOCULTURALES (30 reactivos)
- V. COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS (1 reactivo)

Las escalas de respuesta que se utilizaron fueron de frecuencia tipo Likert de 5 puntos. La escala de cultura con perspectiva de género calificó del NUNCA al SIEMPRE y la escala de percepciones socioculturales del EN DESACUERDO al DE ACUERDO.

La aplicación del cuestionario fue en línea, permaneciendo abierto del día 15 de enero del presente al día 18 de enero y otorgando prórroga al día 21 del mismo mes y año. Se optó por la modalidad virtual para facilitar a los participantes realizar el cuestionario en un momento de poca o nula carga laboral, además de que con ello se garantizó la confidencialidad de las respuestas. El tiempo estimado para su contestación fue de 25-30 minutos.

Para el análisis de los datos se dividirán en factores:

1. Política y deberes.
2. Clima Laboral
3. Comunicación
4. Selección de personal
5. Salarios y prestaciones
6. Promoción vertical y horizontal
7. Capacitación y Formación Profesional
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
9. Hostigamiento, discriminación y acoso sexual
10. Percepciones socioculturales machistas



RESULTADOS:

FACTOR ANALIZADO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
1. Política y deberes.	Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres para que con ese conocimiento se guíen las acciones al interior y exterior del Consejo.	<ul style="list-style-type: none"> • El 69% del personal manifiesta no conocer o solo saber de la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. • El 58.6% refiere no conocer o solo saber de la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
2. Clima Laboral	Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación, comunicación, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Más del 50% del personal lleva laborando dentro del Consejo más de 4 años. • Existe poco conocimiento sobre las medidas para sancionar intimidación o maltrato. Mas del 50% desconoce si existen o no medidas. • Manifiestan los participantes tener un ambiente que no se percibe como igualitario. • 69% del personal percibe los cargos asignados como tradicionalmente de hombres o mujeres.
3. Comunicación	Busca conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior del COVEICYDET es incluyente.	<ul style="list-style-type: none"> • El diagnóstico en lo general refleja una comunicación interna y externa incluyente. Presentando solo algunas percepciones negativas en la comunicación externa. • Se refirió la existencia de fallas de comunicación y difusión interna.
4. Selección de personal	Se relaciona con la existencia o no de transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Se manifestó el desconocimiento de los procesos de selección de personal o de los criterios utilizados además manifestaron la percepción de favoritismos.
5. Salarios y prestaciones	Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas con el fin de eliminar brechas de disparidad dentro del Consejo.	<ul style="list-style-type: none"> • El personal manifiesta no conocer sus prestaciones, no tener o solo refieren, en su mayoría, conocer la prestación de servicio médico y licencia de maternidad. • Existieron comentarios referentes a deigualdades de salarios o aumentos percibidos como injutos, esporádicos, poco estimulantes o nulos. • Los horarios de trabajo no toman en cuenta el ingreso.



6. Promoción vertical y horizontal	Mide criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Se manifestó la inexistencia o el desconocimiento de un plan de promoción.
7. Capacitación y Formación Profesional	Identifica acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • 24% del personal no recibió capacitaciones durante el 2018. • 34.5% del personal no ha recibido cursos y/o talleres de perspectiva de género. • Dentro de las escalas se vislumbran sesgos en la participación equitativa.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	Identifica si existe balance entre la esfera pública y la esfera privada del personal, sin reforzar roles o estereotipos de género y garantizando la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • 50% del personal tiene hijos. • 1 persona perteneciente al grupo étnico Zapoteca. • Existe dentro del COVEICYDET personal que ha sufrido algún tipo de violencia: Psicológica (11), Física (7), económica (5), sexual (4) y patrimonial (4) en ese orden. • Percepción de horarios desiguales, que no ayudan a respetar el equilibrio entre las esferas Personal-Familiar-Laboral.
9. Hostigamiento y acoso sexual	Busca conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • 20.7% del Consejo ha recibido discriminación, hostigamiento o acoso sexual y 6.9% refieren haberlo sufrido dentro del Consejo. Este dato se refuerza ya que el 10.3% manifiesta que conocen de algún caso dentro del Consejo. • 2/3 partes del personal manifiesta no saber la existencia de mecanismos para denunciar casos de hostigamiento o acoso sexual. • Más del 50% no está seguro a donde acudir en caso de vivir violencia.
10. Percepciones socioculturales machistas	Busca indagar si existen sesgos machistas dentro del personal del COVEICYDET para identificar focos de atención.	<ul style="list-style-type: none"> • Existen en el COVEICYDET sesgos machistas que, sin ser alarmantes, se manifiestan como focos de atención para continuar con la implementación de campañas que eliminen estereotipos de género dentro del personal.

ELABORÓ:

PSIC. ANA MAURIT DEVIT DEL ÁNGEL.
ENCARGADA DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO
CONSEJO VERACRUZANO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO
TECNOLÓGICO