



INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA IGNACIO CHÁVEZ

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO



En congruencia con del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el que se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una autentica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Secretaría de la Función Pública llevó a cabo en el ámbito de la Administración Pública Federal la *Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación*.





**INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO**



El objetivo de la encuesta fue:

“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.”



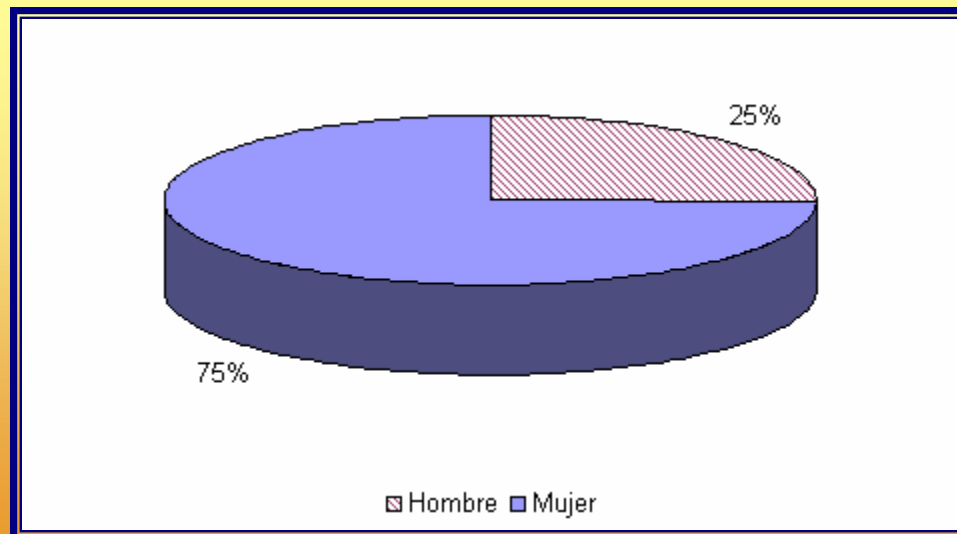
**INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO**



Con dichas bases se llevó a cabo la aplicación de la encuesta en el Instituto durante el período del 28 de julio al 8 de agosto de 2008 con una participación de 167 personas.

La participación por género fue de 125 mujeres y 42 hombres.





**INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO**



Derivado de la aplicación de la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Equidad de Género y No Discriminación en el Instituto Nacional de Cardiología se detectaron las áreas de éxito institucionales, así como las principales áreas de oportunidad, y los factores críticos a través de la opinión del personal, expresada en los comentarios vertidos en la encuesta.

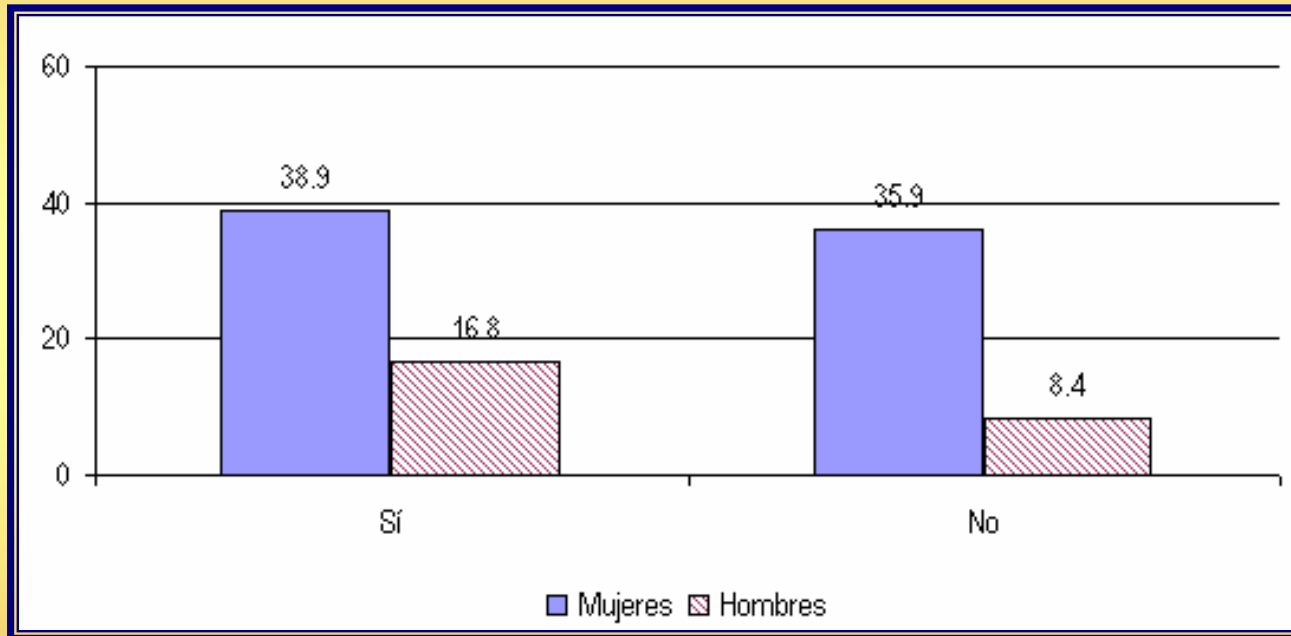
A continuación se detallan los siguientes resultados:

- Conocimiento de la Ley de Igualdad (Gráfica 1)
- Conocimiento de la Ley de Violencia (Gráfica 2)
- Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2008 – 2012 (Gráfica 3)
- Calificaciones por factor (Gráfica 4)



**INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO**



**CONOCIMIENTO DE LA LEY DE
IGUALDAD**

Gráfica 1



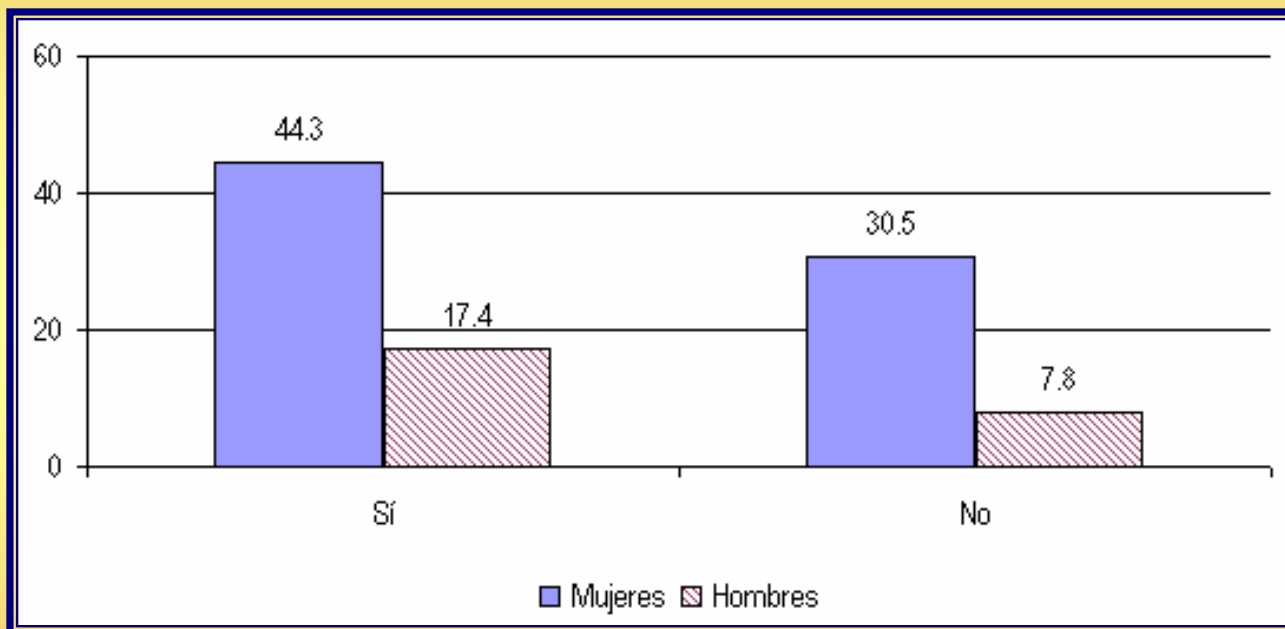
INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA IGNACIO CHÁVEZ

SALUD



SECRETARÍA
DE SALUD

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO



CONOCIMIENTO DE LA LEY DE VIOLENCIA

Gráfica 2



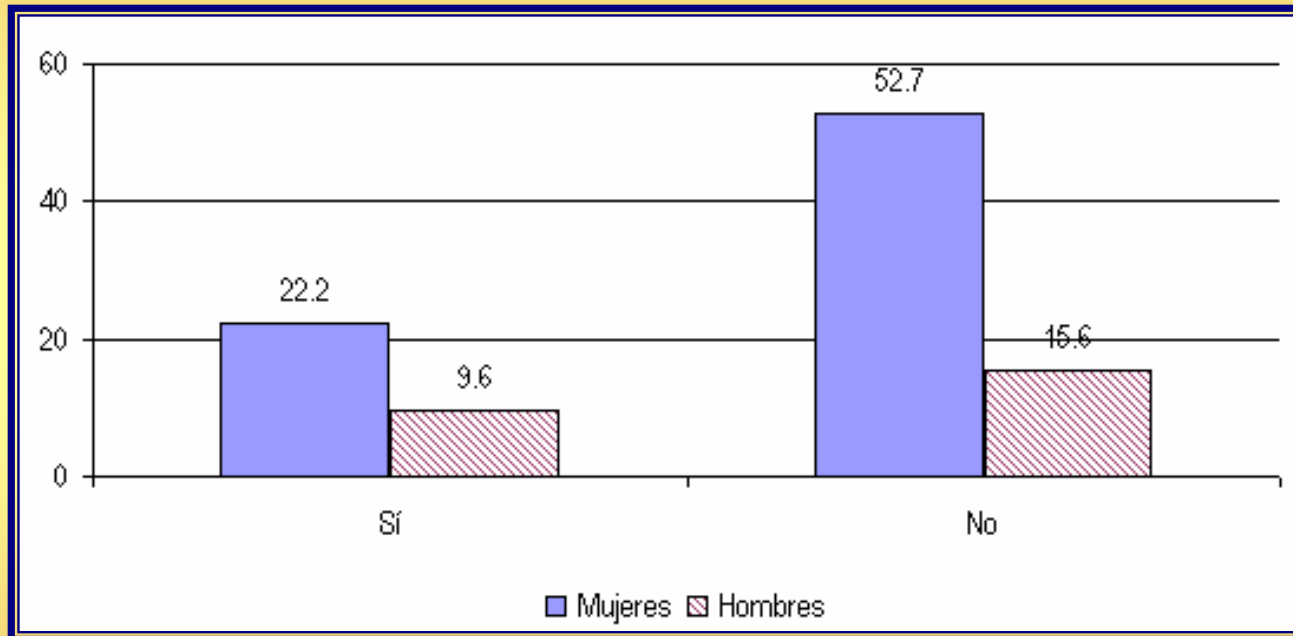
INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA IGNACIO CHÁVEZ

SALUD



SECRETARÍA
DE SALUD

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO



CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA
NACIONAL PARA LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES
2008 – 2012

Gráfica 3



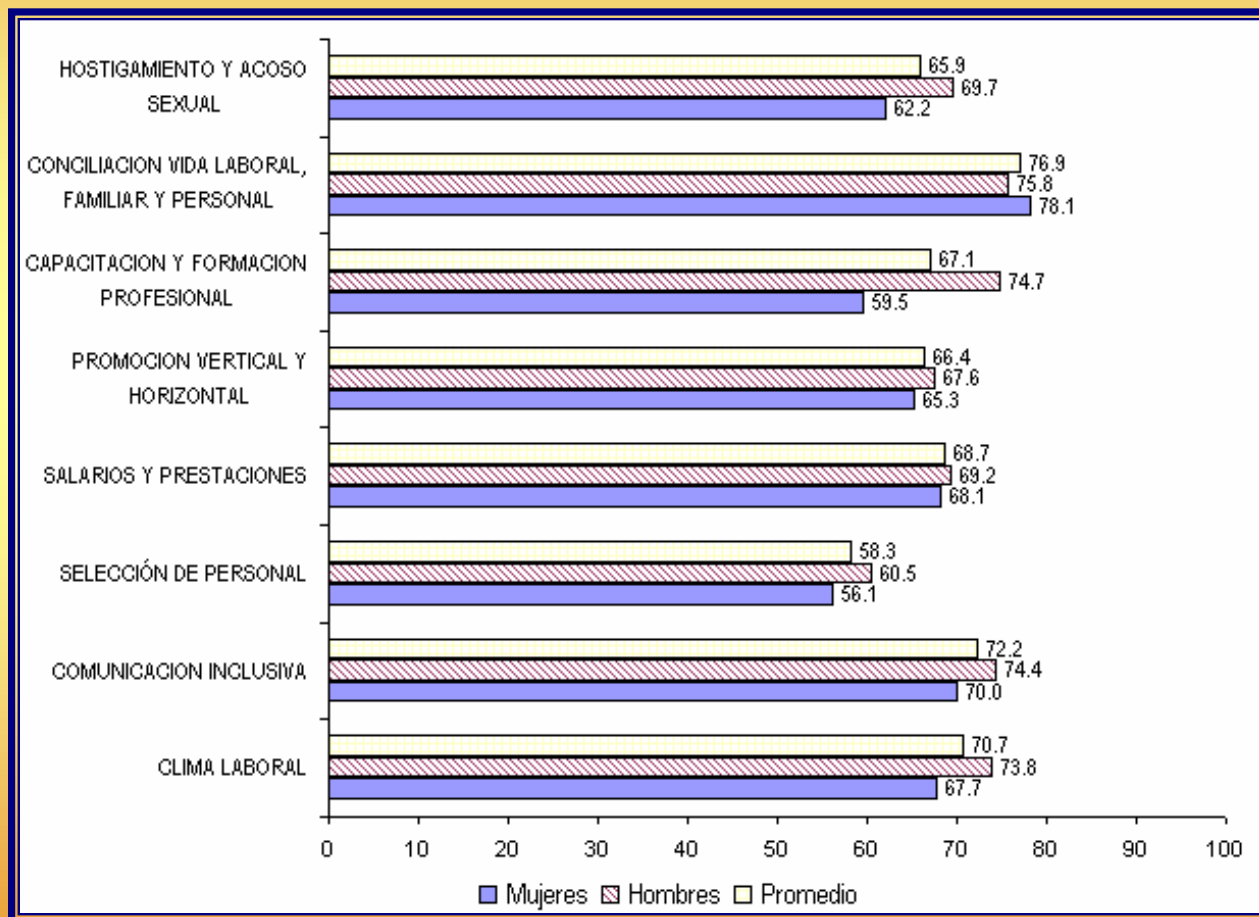
INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA IGNACIO CHÁVEZ

SALUD



SECRETARÍA
DE SALUD

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO



CALIFICACIONES POR FACTOR

Gráfica 4



INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO



A continuación se describen los factores estudiados:

- **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.
- **Conciliación vida laboral, familiar y personal.** Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).
- **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.
- **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.



INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO



- **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.)
- **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.
- **Comunicación Inclusiva.** Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- **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, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño del personal.



**INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
IGNACIO CHÁVEZ**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE
GÉNERO**



Con base en los resultados obtenidos se detectan las áreas de oportunidad y se establecen los siguientes objetivos a alcanzar en el presente ejercicio 2009:

- 1. Elevar el conocimiento del personal del Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez acerca de la legislación, normatividad y programas públicos en materia de igualdad y violencia.**
- 2. Eliminar dudas acerca de la transparencia de los procedimientos en materia de selección y promoción de personal.**
- 3. Favorecer el desarrollo de un clima laboral cada vez más sano en beneficio de la productividad de la Institución.**