

EJÉRCITO MEXICANO

DIR. GRAL. DD. HH.

OBSRIO. PARA LA IGUALDAD  
EN EL EJTO. Y F.A.M.

**DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL 2012.**

**I. RESULTADOS OBTENIDOS.**

FACTOR ESTRATEGICO.	CALIFICACIÓN.			OBS.
	2008	2011	2012	
POLITICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES.	NO FUE INCLUIDO		7.13	
CLIMA LABORAL.	8.6	8.59	8.87	
COMUNICACIÓN INCLUSIVA.	8.4	8.48	8.53	
SELECCIÓN DE PERSONAL.	6.7	6.73	7.44	AUMENTÓ LA CAL., PERO AÚN EXISTE UNA VALORACIÓN BAJA SIENDO NECESARIO FOCALIZARLO.
SALARIOS Y PRESTACIONES.	8.4	8.53	7.46	SE EVALUÓ ÚNICAMENTE PRESTACIONES, SIN INCLUIR SALARIOS, LO QUE IMPACTÓ EN EL RESULTADO.
PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL. (*)	8.0	7.77	7.83	INCREMENTÓ LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN 2011.
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. (*)	8.3	8.26	7.73	SE REDUJO, IMPACTANDO EN ESTE RUBRO EL VALOR CURRICULAR.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. (*)	8.0	7.55	6.76	SE REDUJO CONSIDERABLEMENTE.
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. (*)	8.3	8.16	9.06	LAS ACCIONES REALIZADAS IMPACTARON SIGNIFICATIVAMENTE EL RESULTADO EN EL PRESENTE FACTOR.

(\*) FACTORES ESTRATÉGICOS EN QUE SE OBTUVIERON RESULTADOS INFERIORES EN EL 2011 CON RELACIÓN A LA ENCUESTA DE 2008.

**II. FACTORES ESTRATÉGICOS QUE DEBEN SER REORIENTADOS Y REFORZADOS CON ACCIONES PARA CONTINUAR DESARROLLANDO LA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

**A. POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES.**

- a. EL 29% DE LA MUESTRA DESCONOCE LAS LEYES EN MATERIA DE IGUALDAD, TANTO NACIONAL COMO INTERNACIONAL, Y EL MISMO PORCENTAJE MANIFIESTA QUE LAS LEYES, REGLAMENTOS Y DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS INTERNAS NO TOMAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DIFERENCIADAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMPLEMENTÁNDOSE LO ANTERIOR CON EL HECHO DE QUE EL 40% MANIFIESTÓ NO CONOCER LAS ACCIONES QUE SUS MANDOS REALIZAN EN MATERIA DE IGUALDAD.
- b. ESTE FACTOR NO FUE ANALIZADO DURANTE LAS ENCUESTAS REALIZADAS EN EL 2008 Y 2012 POR EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES).

**B. SELECCIÓN DE PERSONAL.**

- a. EN FORMA SIGNIFICATIVA LAS MUJERES (42.2%) TIENEN LA PERCEPCIÓN DE QUE NO CUENTAN CON LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ACCESO QUE LOS HOMBRES A OBTENER LA JERARQUÍA DE GENERAL, Y EN MENOR PROPORCIÓN EN LAS OTRAS JERARQUÍAS, DENOTÁNDOSE EN AMBOS SEXOS MARCADOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN DONDE INCLUSO MUJERES Y HOMBRES OPINAN QUE DEBERÍAN EXISTIR PUESTOS PARA UN MISMO SEXO.

-2- (DIAGNÓSTICO ENCUESTA 2012).

- b. OBSERVÁNDOSE COMO UNA LIMITANTE EN LAS MUJERES PARA ALCANZAR EL GENERALATO EL HECHO DE QUE AÚN NO TIENEN ACCESO A TODAS LAS ARMAS Y SERVICIOS DONDE SE PRESENTAN LAS MAYORES POSIBILIDADES DE ALCANZAR ESAS JERARQUÍAS.

C. SALARIOS Y PRESTACIONES.

- a. SE OBSERVA QUE LA LICENCIA POR PATERNIDAD NO HA TENIDO EL IMPACTO NECESARIO EN LA PERCEPCIÓN DE LA GENTE YA QUE SOLO EL 35% DE LA MUESTRA, INDICÓ QUE SE OTORGA ESTE BENEFICIO.
- b. EL 20.62% CONSIDERA QUE NO SE CUENTA CON MEDICAMENTOS E INSTALACIONES NECESARIAS PARA SU ATENCIÓN, SIENDO NECESARIO QUE SE VALORE ESTE PORCENTAJE, A FIN DE PROPONER ACCIONES PARA REDUCIR ESTA PROBLEMÁTICA, QUE ESTÁ DIRECTAMENTE RELACIONADA CON LA MORAL DEL PERSONAL MILITAR Y CUALQUIER ACCIÓN EN ESTE RUBRO IMPACTARÍA DE MANERA PARALELA VARIOS FACTORES ESTRATÉGICOS.
- c. EL 27% DE LA MUESTRA PERCIBE QUE EL BENEFICIO DEL OTORGAMIENTO DE CASA HABITACIÓN EN ARRENDAMIENTO NO ES OTORGADO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES, SIENDO CONVENIENTE TOMAR EN CUENTA ESTE RUBRO PARA GENERAR ACCIONES QUE PERMITAN REDUCIR ESA PERCEPCIÓN.

D. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

- a. EL PERSONAL MILITAR PERCIBE QUE SI ES VALORADO EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, SIN EMBARGO; NO ESTÁN DIFERENCIADOS POR PARÁMETROS DE ACUERDO A LOS SEXOS, SIENDO EN MAYOR PROPORCIÓN LOS HOMBRES LOS QUE AFIRMAN LO ANTERIOR, CONSIDERÁNDOSE CONVENIENTE ANALIZAR ESTE FACTOR PARA QUE SE INCLUYAN ASPECTOS ESENCIALES DE DESEMPEÑO LABORAL POR PRODUCTIVIDAD DIFERENCIADO POR SEXO EN LOS ASPECTOS FÍSICOS.
- b. DENTRO DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS EXISTEN BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON LA ASIGNACIÓN DIFERENCIADA DE PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES PARA MUJERES Y HOMBRES; POR LO QUE ES NECESARIO ANALIZAR ESTE RUBRO PARA GENERAR ACCIONES QUE ESTABLEZCAN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA OCUPAR PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES CON CRITERIOS OBJETIVOS QUE RESPONDAN A UN PERFIL ACORDE CON LAS NECESIDADES DEL PUESTO, SIN DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SEXO O GÉNERO.

E. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

- a. ES NECESARIO CONTINUAR REALIZANDO ACCIONES QUE PERMITAN AMPLIAR LAS OPORTUNIDADES PARA QUE EL PERSONAL MILITAR PUEDA ACCEDER AL BENEFICIO DE LAS BECAS TANTO EN INSTITUCIONES CIVILES NACIONALES COMO EN EL EXTRANJERO, Y HACERLAS DEL CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL YA QUE SOLO 87% ENTRE JEFES Y OFICIALES SE ENTERAN DE LAS MISMAS.

-3- (DIAGNÓSTICO ENCUESTA 2012).

- b. SE OBSERVA QUE EN LA RUTA PROFESIONAL MILITAR EL 40% DEL PERSONAL ENCUESTADO PERCIBE QUE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN NO SON TOMADOS EN CUENTA PARA EL ASCENSO AL GRADO INMEDIATO; SIN EMBARGO, ES NECESARIO ANALIZAR ESTE PUNTO, PUESTO QUE YA SE ENCUENTRA LEGISLADO EN LA LEY DE ASCENSOS RESPECTIVA, LOS CURSOS QUE EFECTIVAMENTE OTORGAN EL ASCENSO POR EGRESO DE ALGÚN PLANTEL MILITAR Y PARA EL RESTO SON REQUISITOS PARA PODER PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS DE SELECCIÓN CORRESPONDIENTES.

F. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

- a. EL 53% DE LAS MUJERES Y 33% DE LOS HOMBRES ENCUESTADOS MANIFESTARON QUE LOS SUPERIORES TOMAN A MAL CUANDO EL PERSONAL REQUIERE ALGÚN PERMISO PARA SEPARARSE DE SUS LABORES, POR OTRA PARTE LAS VACACIONES NO SE OTORGAN DE MANERA EQUITATIVA, DANDO PRIORIDAD A QUIENES TIENEN NECESIDADES FAMILIARES.
- b. LAS JUNTAS DE TRABAJO SE REALIZAN EN DÍAS Y HORAS LABORALES, NO OBSTANTE EL 28.4% MANIFIESTA LO CONTRARIO Y APROX. LA MITAD DE LA MUESTRA PERCIBE QUE SU HORARIO NO LE PERMITE AFRONTAR ADECUADAMENTE SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, NI RECREARSE, DIVERTIRSE Y CONVIVIR CON SUS AMIGOS, SIENDO UNO DE LOS ASPECTOS QUE MÁS IMPACTA EL PRESENTE DIAGNÓSTICO.

**III. FACTORES ESTRATEGICOS QUE DEBEN CONTINUAR REFORZÁNDOSE SUS ACCIONES POR EL IMPACTO POSITIVO QUE HAN TENIDO EN LA INSTITUCIÓN.**

A. CLIMA LABORAL.

- a. EN GENERAL EL PERSONAL ES INCLUIDO EN ACTOS OFICIALES (80%) SIN DISTINCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y EXISTE UNA BUENA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EN LOS MISMOS; SIN EMBARGO, EN CUANTO AL RESPETO AL MANDO, EXISTE UN 90% QUE CONSIDERA QUE EL RESPETO ES EL MISMO ENTRE AMBOS SEXOS, PERO EL 6.2% PERCIBE LO CONTRARIO Y DE ESE PORCENTAJE SON LAS MUJERES LAS QUE PERCIBEN QUE NO EXISTE IGUALDAD CON RESPECTO AL MANDO ENTRE UNA MUJER Y UN HOMBRE.
- b. EL 10% DE LOS ENCUESTADOS MENCIONA QUE ALGUNA VEZ HAN SIDO INTIMIDADOS POR ALGÚN SUPERIOR, EL 2% MALTRATADOS FÍSICA Y VERBALMENTE Y 2.6 % MENCIONAN QUE HAN RECIBIDO REPRESALIAS FUERA DE LA LEY Y EL 3.9% HAN SUFRIDO HOSTIGAMIENTO LABORAL. SIENDO ESTOS CONCEPTOS DELITOS AUNQUE EL PORCENTAJE DE LA MUESTRA PARECIERA QUE ES REDUCIDO, LA PRESENTACIÓN DE ESTAS CONDUCTAS REPRESENTAN UNA PROBLEMÁTICA QUE AFECTA DIRECTAMENTE LA MORAL Y DIGNIDAD DEL PERSONAL MILITAR.

-4- (DIAGNÓSTICO ENCUESTA 2012).

- c. EL 80% DEL PERSONAL ENCUESTADO MENCIONA QUE EXISTEN ÁREAS FÍSICAS EN IGUALDAD DE CONDICIONES TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES. NO OBSTANTE, ES CONVENIENTE QUE EN LOS PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS DE REMODELACIÓN O CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS INSTALACIONES MILITARES, LA DIR. GRAL. INGS. TOMA EN CUENTA SU EMPLEO TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES YA QUE UN 20% DE LA MUESTRA MANIFIESTA LO CONTRARIO.

B. COMUNICACIÓN INCLUSIVA.

- a. LA COMUNICACIÓN FORMAL REPRESENTA UN ÁREA DE OPORTUNIDAD TODA VEZ QUE EN UN 35% DE LA MUESTRA CONSIDERA QUE EN LAS PUBLICACIONES OFICIALES NO SE TOMA EN CUENTA A MUJERES Y HOMBRES DE MANERA DIFERENCIADA.
- b. EN GENERAL LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE NO PRESENTA DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS DE PERCEPCIÓN ENTRE LAS MUJERES Y HOMBRES ENCUESTADOS.

C. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

- a. INSTANCIAS DE DENUNCIA Y POSIBILIDAD DE QUE UN HOSTIGADOR O ACOSADOR SEA CASTIGADO.
  - 1. EL 88% DEL PERSONAL ENCUESTADO, MANIFESTÓ CONOCER LAS INSTANCIAS PARA DENUNCIAR LAS QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, MIENTRAS QUE EL 85% OPINA QUE DEBERÍA EXISTIR UN ORGANISMO EXCLUSIVO PARA ATENDER ESTOS CASOS, Y EL 90% TIENE CONOCIMIENTO DE LA CAMPAÑA PARA PREVENIR ESTAS CONDUCTAS, LO QUE INDICA QUE LAS ACTIVIDADES EN ESTE RUBRO HAN TENIDO UN IMPACTO POSITIVO Y ESTÁN CUMPLIENDO CON SU OBJETO, ADEMÁS EXISTE UN NIVEL DE ACEPTACIÓN ADECUADO PARA QUE SE POTENCIE LAS CAPACIDADES DEL COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.
  - 2. EL 87% DE LA MUESTRA TIENEN CONFIANZA EN LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES Y/O ADMINISTRATIVOS QUE SE HAN ESTABLECIDO PARA ATENDER O DENUNCIAR ESTE TIPO DE CASOS.
- b. PERCEPCIÓN DE LA CONDUCTA HOSTIGADORA O ACOSADORA Y DE LA PROBABILIDAD DE SER VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO Ó ACOSO SEXUAL.
  - 1. EL 95% DE LA MUESTRA INDICA QUE NO HAN RECIBIDO COMENTARIOS DE CONTENIDO SEXUAL O HAN SIDO OBJETO DE CONDUCTAS LASCIVAS, TAMPOCO HA RECIBIDO AMENAZAS DE CASTIGOS A CAMBIO DE TENER RELACIONES SEXUALES, LO QUE REFLEJA QUE LAS POLÍTICAS IMPLEMENTADAS PARA ERRADICAR LA CONDUCTA HOSTIGADORA O ACOSADORA HAN TENIDO UN IMPACTO POSITIVO.

-5- (DIAGNÓSTICO ENCUESTA 2012).

2. SIN EMBARGO, ES NECESARIO PUNTUALIZAR QUE PESE AL RESULTADO ANTES INDICADO EXISTE UN 5% DE LA MUESTRA QUE MANIFIESTA HABER SUFRIDO ALGÚN TIPO DE CONDUCTA DE LAS ANTES MENCIONADAS, Y SON LAS MUJERES LAS QUE PADECEN MÁS ESTA PROBLEMÁTICA (94.2%).
3. EL 81.4% DEL PERSONAL ENCUESTADO MANIFIESTA QUE LOS COMENTARIOS DE CONTENIDO SEXUAL O CONDUCTAS LASCIVAS SON PROPICIADOS POR INDIVIDUOS DE LA MISMA JERARQUÍA.
4. POR LO DELICADO DE LOS CUESTINAMIENTOS Y LAS REPERCUSIONES A LA DIGNIDAD, ESE PORCENTAJE ES SIGNIFICATIVO, SIENDO NECESARIO REFORZAR LAS ACCIONES QUE SE HAN REALIZADO Y ADOPTAR OTRAS QUE PERMITAN ERRADICAR ESTA PROBLEMÁTICA.
5. EL 4% DEL PERSONAL ENCUESTADO PERCIBE TENER LA PROBABILIDAD DE SER VICTIMA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN RELACIÓN AL 96% QUE REFIERE QUE ESTA ACCIÓN HA DISMINUIDO DE MANERA CONSIDERABLE, DICHA INFORMACIÓN REFLEJA QUE ES UN PORCENTAJE REDUCIDO Y QUE LAS ACCIONES TOMADAS AL RESPECTO HAN SIDO POSITIVAS, PERO HAY QUE SEGUIR SENSIBILIZANDO AL PERSONAL EN LO QUE RESPECTA A PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO.

#### **IV. CONCLUSIÓN GENERAL.**

DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO, SE CONSIDERA QUE EL RESULTADO DEL PRESENTE DIAGNÓSTICO EN TÉRMINOS GENERALES INCIDE EN EL SENTIDO DE QUE LAS SITUACIONES Y CONDICIONES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO SE HAN DISMINUIDO GRADUALMENTE, TODA VEZ QUE ES EL RESULTADO DEL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL INTERIOR DE ESTA SECRETARÍA DE ESTADO, EL CUAL SE REALIZA A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO, TOMANDO COMO PUNTO DE PARTIDA LA CULTURA, NIVEL JERÁRQUICO, EDUCATIVO, NECESIDADES E INQUIETUDES DE SUS INTEGRANTES (MUJERES Y HOMBRES), HACIÉNDOLOS PARTICIPES EN LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS EN MATERIA DE GÉNERO, QUE IMPACTAN DIRECTAMENTE EN MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA TANTO EN EL ÁMBITO LABORAL COMO FAMILIAR.

Campo Militar número 1-K, Lomas de San Isidro, Naucalpan, Edo. Méx. a 16 de mayo de 2013.