



“ESTUDIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

Diagnóstico 2009

Secretaría de Salud del Estado de Coahuila



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN

- **Objetivo general**
- **Objetivo del cuestionario**

II. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

- **Género**
- **Equidad de género**
- **Transversalidad**

III. METODOLOGÍA

- **Universo del estudio**
- **Técnica de muestreo**
- **Técnica de la encuesta**
- **Requerimientos técnicos**

IV. SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE COAHUILA

- **Resultados**
- **Datos generales**
 - **Total de encuestas**
 - **Género**
 - **Situación familiar**
 - **Número de hijos**
 - **Jefe de familia**
 - **Nivel escolar**
 - **Años en el sector público**
- **Datos específicos de perspectiva de género**
 - **Nivel de puesto**
 - **Prestaciones**
 - **Conocimiento de las leyes de equidad de género**
 - **Áreas de equidad de género en la secretaria**
 - **Víctimas de hostigamiento**
- **Clima laboral**
- **Comunicación masiva**
- **Selección de personal**
- **Promoción**

- **Salarios y prestaciones**
- **Capacitación**
- **Permisos y autorizaciones**
- **Hostigamiento y acoso sexual**

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

- **General**
- **Hostigamiento laboral y acoso sexual**
- **Selección de personal**
- **Promoción, desarrollo y crecimiento**
- **Salarios, compensaciones, prestaciones e incentivos**



INTRODUCCIÓN



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Estado a través del Instituto Coahuilense de las Mujeres, en respuesta, apoyo y coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo y con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se ha unido en la búsqueda de propuestas, lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas. Planteándose el objetivo y el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia, ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), entendida ésta como el proceso que permitirá garantizar la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción

que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas. Mediante la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo de la sociedad para obtener un desarrollo equitativo y democrático.

Para conocer las condiciones culturales, económicas, sociopolíticas e ideológicas que favorecen la discriminación de género es necesaria la instrumentación de formularios y estrategias para conocer las causas desde su raíz para poder lograr una equidad de género a través de la *transversalidad*, teniendo como consecuencia mayor estabilidad política, social y económica. Esto se puede llegar a lograr con el desarrollo de oportunidades tanto a mujeres como a hombres para que tengan acceso a los recursos. Con estos mecanismos se pueden establecer políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar.

Es una manera de reconocer la contribución respectiva de las mujeres y de los hombres a la sociedad como individuos, como actores económicos es un elemento clave para el desarrollo sostenible. En general, las mujeres tenían un acceso limitado a los recursos económicos y a los procesos de decisión, la cual ha cambiado con el paso del tiempo, sin embargo aún existen rezagos en áreas de interés. Al mismo tiempo, los hombres no comparten con las mujeres las tareas asociadas con el mantenimiento del hogar y la reproducción social. Mientras no se valore equitativamente la contribución de mujeres y hombres, se continuará agravando la inequidad y la explotación, perjudicando la sostenibilidad del desarrollo. Por lo anterior, es de suma importancia desarrollar intervenciones que provean oportunidades a mujeres y hombres para revisar constructivamente la repartición de los roles, facilitar el acceso a los recursos y a los procesos de decisión.

Objetivo general.

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la administración pública estatal, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI), 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.

Objetivo del cuestionario.

Es obtener la percepción de las y los funcionarios públicos y personal operativo en torno a la situación de equidad de género existente en la institución donde laboran. Las respuestas servirán para instrumentar las acciones contempladas en el PCI y aquellas que se adecuen a las necesidades del personal y de la institución para modificar las inequidades de género existentes al interior de la institución.



DEFINICIONES Y CONCEPTOS



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Género

Hace referencia a las expectativas culturales respecto de las actividades y comportamientos de mujeres y hombres. El término distingue los aspectos atribuidos a mujeres y hombres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente. A diferencia del sexo biológico, las actividades de género y los comportamientos y relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género) pueden cambiar con el tiempo, incluso si ciertos aspectos de estos roles derivan de las diferencias biológicas entre los sexos.

Equidad de género

Se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad (IFAD, 2008).

Con lo anterior se entiende como equidad de género al trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Transversalidad

Proceso que permite incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Universo del estudio

Según el tamaño de la muestra de cada Dependencia (arrojada de la fórmula a continuación mencionada) se aplicó una encuesta de manera conjunta, pero independiente a personas que laboran en las Subsecretarías, Direcciones Generales, Delegaciones Estatales, según sea el caso.

Técnica de muestreo

De la base de datos entregada por cada dependencia (con sus áreas) con el número total de trabajadores, se seleccionó una muestra aleatoria simple, de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño tuviera igual probabilidad de ser seleccionada del universo. Se utilizó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados): 5,756

k: Constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: 95,5 %

e: Error muestral deseado; viene siendo la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella: 4.33%

p: Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura: 0.5

q: Proporción de individuos que no poseen esa característica, $1-p$: 0.5

n: Tamaño de la muestra o número de encuestas: **428**

Técnica de la encuesta

La encuesta fue realizada electrónicamente a través de un cuestionario que fue contestado directamente en un computador de manera individual, lo anterior con el fin de sistematizar de manera confidencial y automática la información. Se destinó personal capacitado en cada módulo para asesorar y orientar a los encuestados sobre el uso de la computadora y asegurar que el llenado sea completo.

Requerimientos técnicos

1. Computadoras
2. Software para cuestionario previamente estructurado (plantilla)



RESULTADOS



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

Datos generales

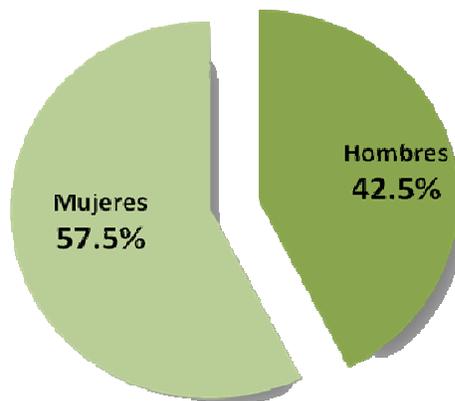
Total de encuestas.

De acuerdo a la metodología mencionada anteriormente:

- De la plantilla de 5,756 empleados, proporcionada por la Secretaría de Salud del Estado, se aplicaron 428 encuestas que representa el 7.4% del personal.
- De acuerdo al género, se hicieron 182 hombres y 246 mujeres.

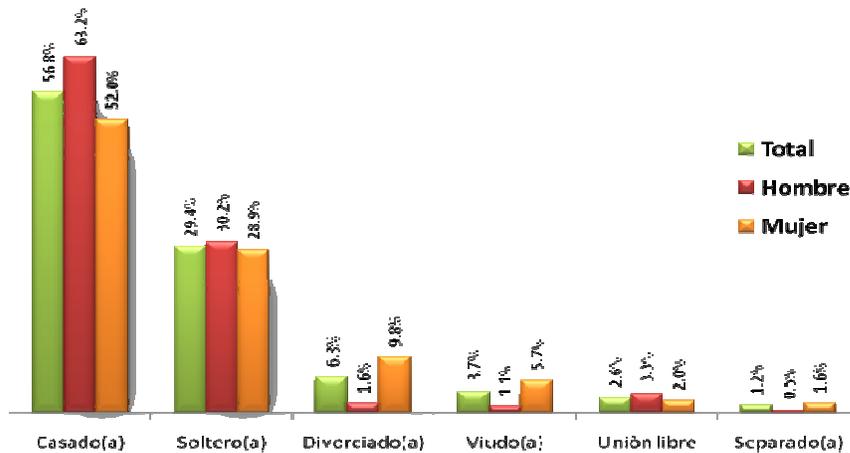
Género.

La participación en cuanto a hombres y mujeres fue mayor en la segunda (57.5%). Cabe destacar que la muestra de cuestionarios fue de manera proporcional a las diferentes áreas de salud en la Secretaría.



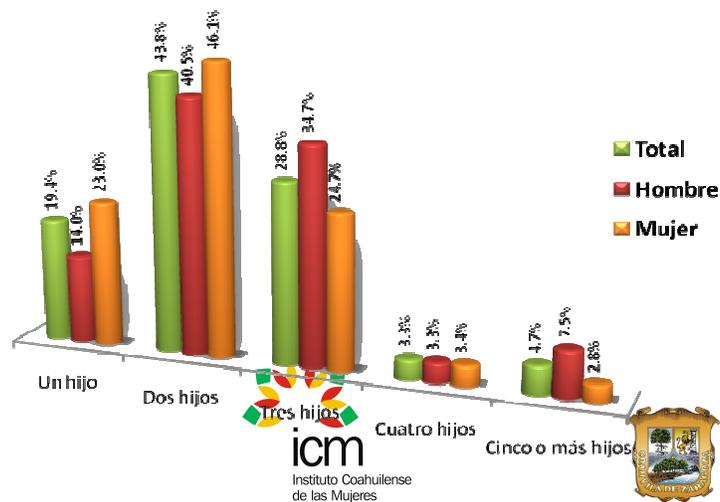
Situación familiar.

El 86.2% se concentra en casados y solteros, lo restante se divide en divorciados(as), viudos(as), unión libre y separados.



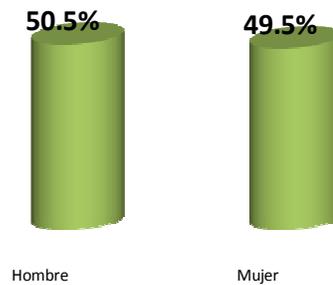
Número de hijos.

El 69.9% tiene hijos, de los cuales se tiene en promedio dos hijos por persona. La mayoría reporta que tiene de uno a tres hijos (92.0%). Hubo casos con siete hijos sin ser significativo (0.7%).



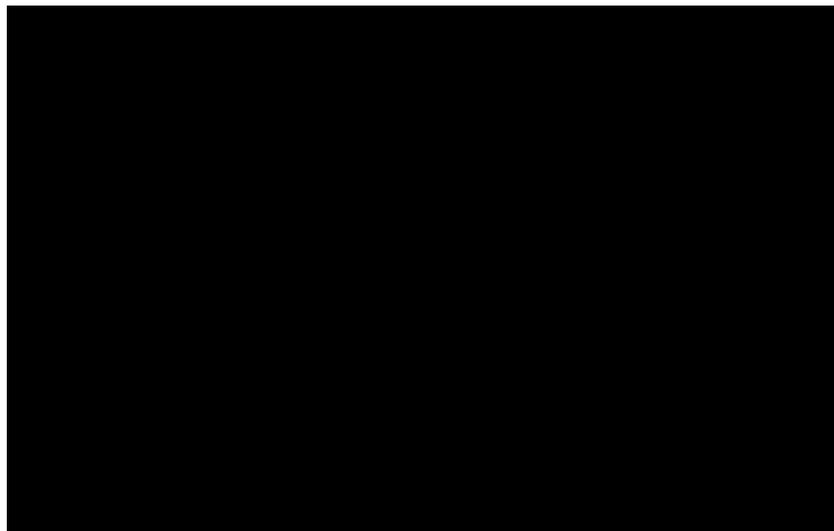
Jefe de familia.

Del 51.4% que resultaron ser jefes de familia, el 49.5% son mujeres y el 50.5% son hombres.



Nivel escolar.

Un poco más de la mitad (51.4%), cuentan con un nivel de estudios de profesional seguidos de carrera técnica y preparatoria completa. Además podemos observar que el personal de la Secretaría de Salud tiene elementos con nivel de primaria completa e incompleta, pero este no llega a ser significativo (1.0%).



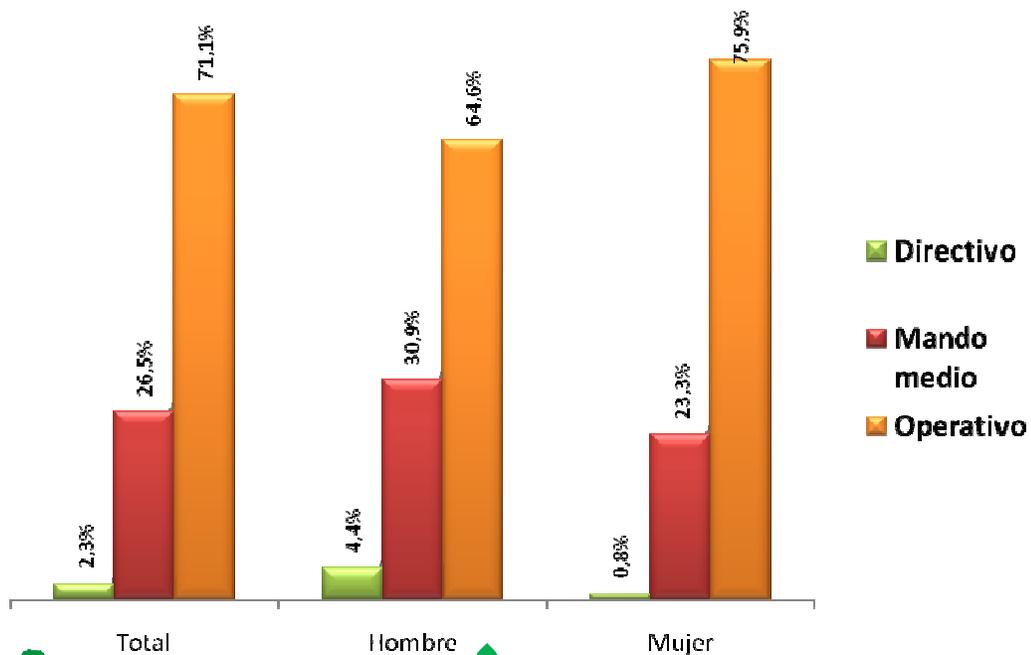
Años en el sector público.

En promedio, se tiene una antigüedad de 11 años siendo el mayor porcentaje de un año en el sector público. El 39.7% tiene entre 1 a 5 años, el 12.5% de 6 a 10 años; el 17.9% de 11 a 15 años y el 14.8% de 16 a 20 años.

Datos específicos de perspectiva de género

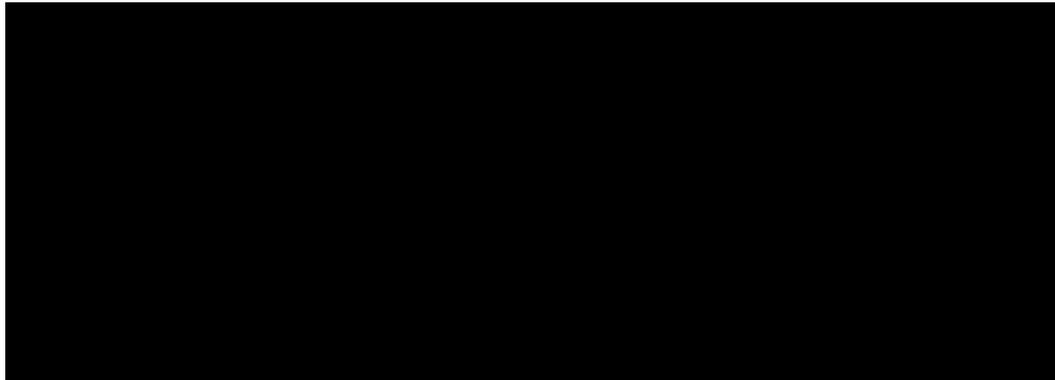
Nivel de puesto.

Para la aplicación del cuestionario se distribuyó de la siguiente manera:



Prestaciones.

El 79.2% cuenta con servicio médico, seguido de la licencia de maternidad (36.2%) y servicio de guardería (30.8%). También se reporta que la mayoría de los empleados cuentan con más de un tipo de prestación (83.4%).



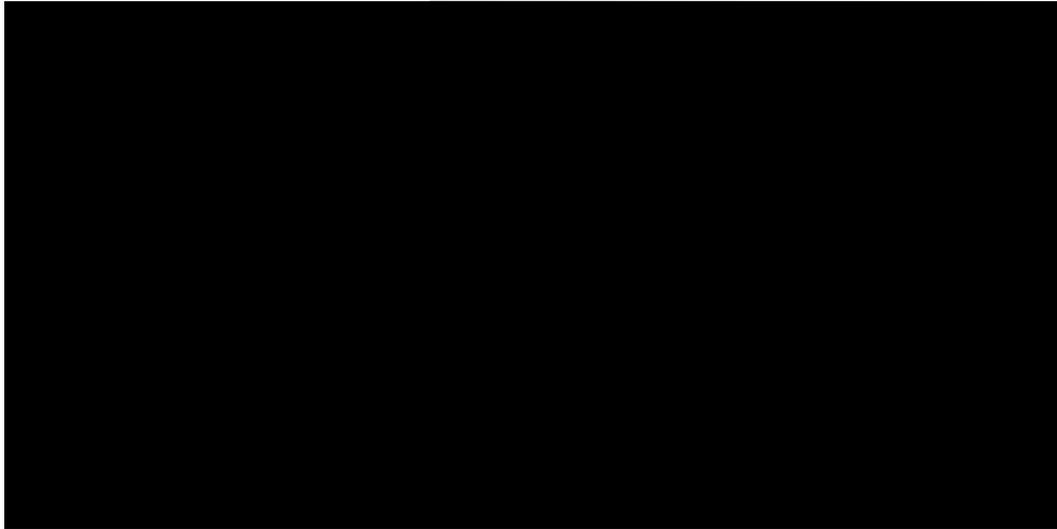
Nota: La suma de los porcentajes es mayor al cien por ciento, esto se debe a que hubo en algunos casos más de una respuesta.

(*) Sólo se preguntó a mujeres

(**) Sólo se preguntó a hombres

Conocimiento de las leyes de equidad de género

Poco más del 50% conocen las Leyes de Equidad de Género. Específicamente, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es conocida el 57.2% por los hombres y 50.4% por las mujeres; en el caso de la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es un poco más conocida por las mujeres (54.0%) que por los hombres (53.6%). Por último, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2012 es más conocida por las mujeres (41.0%).



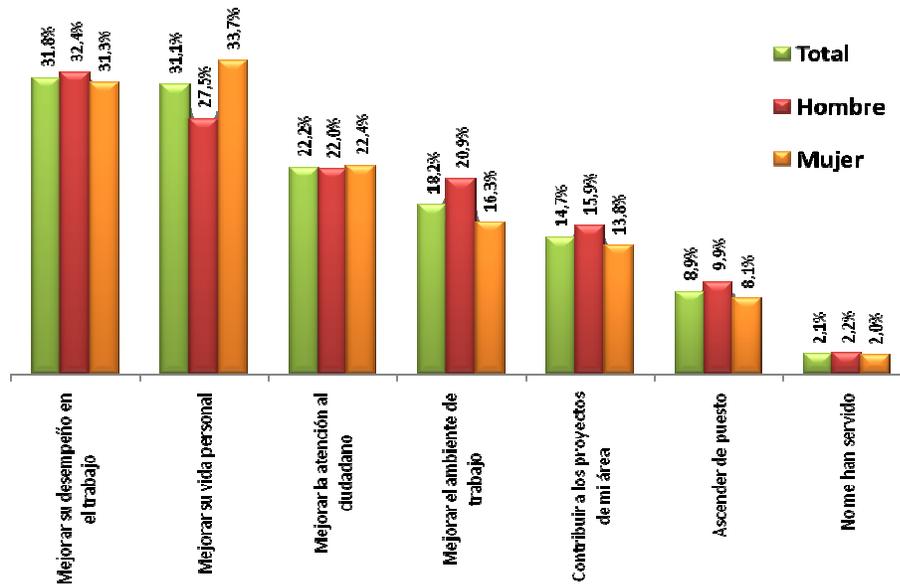
Áreas de equidad de género en la secretaría

En cuanto a conocimiento de un área administrativa para tratar temas de género, la mayoría desconoció la existencia de este tipo de área (22.7%); donde las mujeres son las que más desconocen este dato (19.1%).

En total, el 30.6% ha recibido cursos sobre perspectiva de género, destacando la participación de las mujeres en estos talleres (34.4%). Si comparamos los datos anteriores con el interés de capacitarse en perspectiva de género (88.5%), faltarían más cursos y/o talleres que cubra al total de empleados.

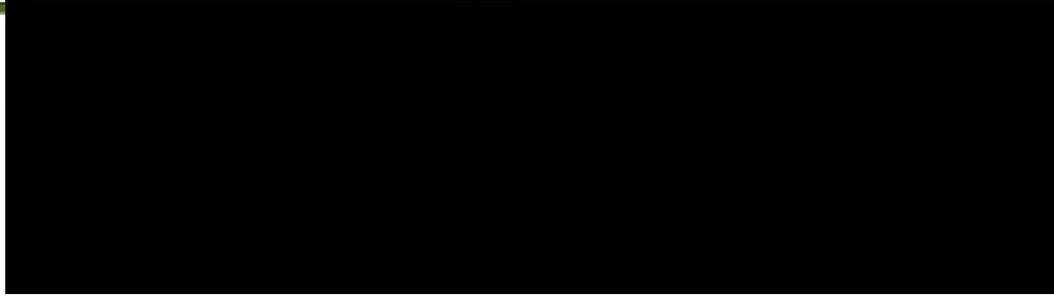


Los cursos y talleres sobre perspectiva de género, según los encuestados que han recibido algún curso (30.6%), ha mejorado su desempeño en el trabajo (31.8%), su vida personal (31.1%), la atención al ciudadano (22.2%) y sólo el 2.1% manifiesta de que no le ha servido en ningún momento.



Víctima de hostigamiento.

Contestaron que sufrieron acoso sexual 38 personas siendo más alto en el caso de las mujeres (87.0%). De estas 38 personas, sólo 8 lo denunciaron ante las autoridades y 4 de esas personas quedaron satisfechas con la respuesta dada por la institución competente.



La confianza en que, si se pusiera una denuncia por acoso sexual y se le diera un seguimiento adecuado por parte de las autoridades, es del 42.3% en total, 48.9% en hombres y 37.4% en mujeres.

Clima laboral

A continuación se muestran los rangos de promedios que se utilizarán en las tablas (de promedios), subsecuentes donde:

- 1.0-1.9=Totalmente de acuerdo
- 2.0-2.9=Algo de acuerdo
- 3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.0-4.9=Algo en desacuerdo
- 5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|---|------------------------------|------------------------|------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. | 56.5% | 18.2% | 8.4% | 6.1% | 8.4% | 0.5% | 1.9% | 1.92 | 1.80 | 2.02 |
| En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes | 77.8% | 9.1% | 3.5% | 3.0% | 5.6% | 0.2% | 0.7% | 1.50 | 1.40 | 1.57 |
| En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción | 65.7% | 13.3% | 7.5% | 3.7% | 9.6% | 0.2% | 0.0% | 1.80 | 1.57 | 1.96 |
| En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato | 42.8% | 13.1% | 14.5% | 7.5% | 16.4% | 2.3% | 0.5% | 2.62 | 2.29 | 2.86 |
| En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres | 68.0% | 12.6% | 7.0% | 4.0% | 8.2% | 0.0% | 0.2% | 1.71 | 1.47 | 1.89 |
| Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico | 66.1% | 11.7% | 7.7% | 5.6% | 8.2% | 0.7% | 0.0% | 1.82 | 1.76 | 1.87 |

- 1.0-1.9=Totalmente de acuerdo
- 2.0-2.9=Algo de acuerdo
- 3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.0-4.9=Algo en desacuerdo
- 5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

Comunicación masiva

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución se promueve el desarrollo profesional de hombres y mujeres, (seguir estudiando, capacitarse etc.). | 68.7% | 10.3% | 5.8% | 5.4% | 8.3% | 0.7% | 0.5% | 1.65 | 1.54 | 1.72 |
| En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.). | 54.9% | 16.8% | 10.3% | 4.9% | 10.5% | 0.5% | 1.9% | 2.00 | 1.97 | 2.01 |
| En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres. | 60.0% | 12.6% | 11.7% | 2.6% | 11.9% | 0.2% | 0.9% | 1.94 | 1.69 | 2.13 |
| En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres. | 65.4% | 10.7% | 11.0% | 2.6% | 8.9% | 0.9% | 0.5% | 1.84 | 1.68 | 1.96 |
| Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal. | 70.3% | 13.1% | 7.0% | 2.1% | 6.8% | 0.5% | 0.2% | 1.64 | 1.49 | 1.76 |
| Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal. | 68.2% | 14.0% | 6.1% | 4.2% | 5.8% | 1.2% | 0.5% | 1.72 | 1.48 | 1.89 |

- 1.0-1.9= Totalmente de acuerdo
- 2.0-2.9= Algo de acuerdo
- 3.0-3.9= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.0-4.9= Algo en desacuerdo
- 5.0-6.0= Totalmente en desacuerdo

Selección de personal

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|---|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión. | 10.0% | 6.1% | 14.0% | 8.2% | 59.6% | 0.5% | 1.6% | 4.06 | 4.23 | 3.93 |
| En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal. | 48.1% | 13.6% | 11.9% | 8.2% | 17.1% | 0.5% | 0.7% | 2.35 | 2.15 | 2.50 |
| En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer. | 63.1% | 11.7% | 5.4% | 3.3% | 15.9% | 0.7% | 0.0% | 2.01 | 1.86 | 2.13 |
| En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres. | 58.6% | 14.3% | 11.0% | 4.4% | 10.7% | 0.5% | 0.5% | 1.97 | 1.97 | 1.97 |

1.0-1.9= Totalmente de acuerdo
2.0-2.9= Algo de acuerdo
El Gobierno de la Gente



-
- 3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 4.0-4.9=Algo en desacuerdo
 - 5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

Promoción



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|---|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. | 71.5% | 10.5% | 5.8% | 3.3% | 7.5% | 0.2% | 1.2% | 1.65 | 1.54 | 1.72 |
| Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles. | 47.9% | 14.7% | 9.3% | 7.2% | 18.9% | 1.4% | 0.5% | 2.43 | 2.35 | 2.49 |
| En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado. | 34.3% | 9.8% | 11.7% | 5.1% | 38.6% | 0.5% | 0.0% | 3.07 | 3.15 | 3.00 |
| En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. | 32.7% | 14.5% | 15.4% | 6.8% | 28.3% | 1.6% | 0.7% | 2.93 | 2.99 | 2.88 |
| En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño. | 47.7% | 18.7% | 9.6% | 10.0% | 12.9% | 0.9% | 0.2% | 2.27 | 2.09 | 2.40 |
| En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. | 61.0% | 15.7% | 9.8% | 4.0% | 8.4% | 1.2% | 0.0% | 1.90 | 1.82 | 1.96 |
| Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. | 86.4% | 4.9% | 3.3% | 0.7% | 4.2% | 0.2% | 0.2% | 1.32 | 1.26 | 1.37 |
| En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. | 42.1% | 11.2% | 17.5% | 5.1% | 21.7% | 1.6% | 0.7% | 2.63 | 2.40 | 2.80 |

1.0-1.9=Totalmente de acuerdo

2.0-2.9=Algo de acuerdo

3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0-4.9=Algo en desacuerdo

5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

Salarios y prestaciones

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|---|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. | 63.1% | 8.4% | 8.2% | 3.5% | 14.7% | 1.4% | 0.7% | 2.06 | 1.94 | 2.15 |
| En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad. | 35.3% | 5.6% | 20.1% | 2.8% | 30.1% | 3.5% | 2.6% | 3.08 | 2.93 | 3.19 |
| En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres. | 72.0% | 9.8% | 5.4% | 1.9% | 9.6% | 0.7% | 0.7% | 1.71 | 1.60 | 1.78 |

1.0-1.9=Totalmente de acuerdo

2.0-2.9=Algo de acuerdo

3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0-4.9=Algo en desacuerdo

5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

Capacitación

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. | 62.9% | 11.2% | 6.1% | 6.5% | 11.9% | 0.5% | 0.9% | 1.95 | 1.84 | 2.03 |
| En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres. | 63.3% | 10.3% | 9.6% | 4.0% | 11.7% | 0.5% | 0.7% | 1.92 | 1.80 | 2.02 |
| Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos. | 43.2% | 10.7% | 15.0% | 7.0% | 21.5% | 1.6% | 0.9% | 2.62 | 2.41 | 2.78 |
| Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional. | 40.9% | 14.5% | 15.7% | 10.0% | 18.0% | 0.7% | 0.2% | 2.54 | 2.36 | 2.67 |
| En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo. | 51.9% | 15.4% | 11.7% | 7.0% | 11.7% | 1.6% | 0.7% | 2.20 | 2.12 | 2.27 |

1.0-1.9= Totalmente de acuerdo

2.0-2.9= Algo de acuerdo

3.0-3.9= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0-4.9= Algo en desacuerdo

5.0-6.0= Totalmente en desacuerdo

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. | 67.3% | 14.5% | 4.7% | 5.1% | 7.2% | 0.2% | 0.9% | 1.71 | 1.59 | 1.80 |
| En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. | 36.9% | 9.3% | 15.9% | 7.5% | 29.0% | 1.2% | 0.2% | 2.89 | 2.78 | 2.97 |
| En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad. | 80.6% | 5.1% | 6.3% | 1.9% | 5.1% | 0.5% | 0.5% | 1.48 | 1.54 | 1.43 |
| Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. | 77.6% | 12.1% | 6.5% | 1.9% | 0.9% | 0.5% | 0.5% | 1.38 | 1.31 | 1.44 |
| En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. | 67.5% | 11.0% | 10.5% | 4.0% | 5.1% | 0.9% | 0.9% | 1.73 | 1.63 | 1.80 |
| En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. | 19.4% | 13.8% | 12.4% | 11.2% | 41.1% | 1.4% | 0.7% | 3.50 | 3.60 | 3.42 |
| En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. | 10.7% | 6.5% | 11.7% | 9.1% | 60.3% | 0.9% | 0.7% | 4.08 | 3.93 | 4.19 |
| El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. | 61.2% | 10.3% | 5.8% | 7.5% | 14.5% | 0.2% | 0.5% | 2.05 | 2.03 | 2.06 |

1.0-1.9= Totalmente de acuerdo

2.0-2.9= Algo de acuerdo

3.0-3.9= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0-4.9= Algo en desacuerdo

5.0-6.0= Totalmente en desacuerdo

Hostigamiento y acoso sexual

| FACTORES | Totalmente de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | Algo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | No sabe | No opinó | Promedio Total | Promedio Hombres | Promedio Mujeres |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------|---------|----------|----------------|------------------|------------------|
| Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. | 27.6% | 13.3% | 19.6% | 6.8% | 30.6% | 0.7% | 1.4% | 3.04 | 2.74 | 3.26 |
| En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. | 28.0% | 7.2% | 19.6% | 8.2% | 33.4% | 2.3% | 1.2% | 3.26 | 2.89 | 3.54 |
| Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. | 84.1% | 5.8% | 4.7% | 0.5% | 4.2% | 0.2% | 0.5% | 1.35 | 1.34 | 1.36 |
| En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. | 14.3% | 7.2% | 11.9% | 8.4% | 57.2% | 0.7% | 0.2% | 3.92 | 4.02 | 3.84 |

1.0-1.9=Totalmente de acuerdo

2.0-2.9=Algo de acuerdo

3.0-3.9=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0-4.9=Algo en desacuerdo

5.0-6.0=Totalmente en desacuerdo

CONCLUSIONES

Conclusiones

Una de las características importantes del universo en estudio es su preparación académica, ya sea a nivel profesional, técnico y medio superior así como también la antigüedad al servicio de la Secretaría de Salud lo que se relaciona con el alto conocimiento tanto con la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres como con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cabe mencionar que aunque estas leyes son conocidas tanto por mujeres como por hombres, existe alrededor de un 80% de los encuestados que desconoce el Área Administrativa en particular para tratar los temas de género, lo que representa una coyuntura de oportunidad para destacar, desarrollar y difundir dicha área así como incentivar la denuncia en caso de ser víctima de acoso, brindándole al denunciante la confianza y seguridad de darle seguimiento a su situación manteniendo su confidencialidad y/o anonimato. La mayoría de los encuestados se sienten en un clima laboral agradable, apoyados por la institución y motivados para respetarse, promoverse, comunicarse, capacitarse y desarrollarse dentro de la institución y profesionalmente en condiciones similares entre mujeres y hombres en cuanto a prestaciones, incentivos cursos y talleres.

En relación a la capacitación, un tercio de los encuestados manifestaron haber tomado cursos sobre equidad de género y la parte legal.

Las mujeres y hombres coincidieron con la opinión en que se respeta por igual la autoridad de jefas o jefes, igualmente manifestaron la equidad en los cargos de trabajo tanto para mujeres como para hombres, así mismo consideraron tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional y las mismas prestaciones. Sin embargo las mujeres piensan que no son tomadas en cuenta y que perciben un menor salario comparado con el de los hombres en puestos similares.

Esta percepción de las mujeres es debido a las campañas actuales sobre violencia y equidad, en donde puntualizan el problema.

Por parte de la Institución convendría fomentar más las denuncias en caso de hostigamiento y/o discriminación y por parte del personal concientizarse más de la importancia de denunciar cualquier situación que atente contra sus derechos, ya que existe una confianza media en el seguimiento a la denuncia por acoso sexual.

Dentro de la institución se puede apreciar el trabajo realizado para lograr la igualdad en su totalidad. Aunque es un centro de trabajo con mayor población femenina, son más los hombres quienes ocupan puestos de mayor responsabilidad, debido a su preparación y a su perfil.

Se hacen esfuerzos por ofrecer igualdad de oportunidades a mujeres y hombres para que cada vez más la igualdad sea una realidad tangible. Aunque es necesario, que



sobre todo, en las mujeres se vaya creando una cultura de denuncia al sufrir algún tipo de discriminación y/o acoso.

La participación femenina en el entorno de la Administración pública se hace cada vez más notoria en cuanto a número y desempeño, tanto así que en el rubro de “Jefa o jefe de familia” que antes estaba representado meramente por hombres, hoy se encuentra muy a la par.



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones

- En coordinación con la Secretaría de Salud del Estado, planear una campaña de promoción a la denuncia especificando cuando sea acoso sexual, inequidad, discriminación, en donde el personal se concientice en la parte de la denuncia, y pueden sentir la confianza del seguimiento y confidencialidad.
- Designar una persona en específico como encargada en equidad de género y capacitarla en las áreas legales como en el procedimiento de la denuncia.
- Impartir mayor cantidad de cursos para seguir formando la cultura de equidad de género.
- Realizar campañas promocionales con un enfoque positivo de lo que se tiene que hacer y no sólo los hechos ocurridos, sino a dónde acudir, cómo evitar, cómo reaccionar, qué hacer, cómo detectar algún problema. Dando confianza en la claridad del proceso y el seguimiento de los casos.



LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN



GOBIERNO DE COAHUILA
Secretaría de Salud.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GENERO (PCI) - LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN SECRETARIA DE SALUD DES ESTADO DE COAHUILA

General

- Programa de capacitación a todo el personal para que conozcan la ley de igualdad entre hombres y mujeres y el programa nacional de igualdad entre hombres y mujeres, lo cual contribuya a mejorar en su trabajo, vida y atención a la ciudadanía.
- Programa de entrenamiento periódico calendarizado para todo el personal para promover y fomentar una cultura de equidad de género, respeto de opinión, participación equitativa y trabajo en equipo.
- Programa de incentivo a denunciante (denuncias previamente investigadas y con fundamento).
- Dar a conocer o desarrollar el área administrativa en la institución para tratar los temas de género.

Hostigamiento laboral y acoso sexual

- Establecer una política en contra del hostigamiento, intimidación, maltrato y el acoso sexual, se debe promover el respeto y establecer una política que sancione estas situaciones. La institución debería de generar un ambiente de confianza y asegurarse de establecer los canales suficientes para que los afectados informen de los incidentes. Se sugiere que se garantice confidencialidad tanto a los afectados como a los acusados; y que se mantenga la neutralidad hasta investigar el caso.
- Hacer un programa de difusión para la política como de los canales de comunicación, dando el entrenamiento necesario a los mandos medios y directivos de la institución para manejar los casos que les sean informados, y que realicen charlas en la que participen los empleados sobre el respeto al personal.

Selección de personal

- Contar con un mecanismo para denunciar la discriminación por género en la selección de personal.
- Contar con un mecanismo para denunciar el nepotismo y preferencias en la selección del personal por compadrazgos y otras relaciones más personales que profesionales, dejando a fuera y sin oportunidad a personas que realmente tienen la preparación y experiencia necesarios para cumplir con los requisitos del puesto.

- Estos mecanismos serán cuidando el anonimato de las personas, de igual manera esta denuncia deberá ser validada bajo un fundamento real y comprobable, cuidando que no se haya caído en denuncias falsas o complots. Podrán ser llevados a cabo directamente con entrevista o cita con la persona pertinente o asignada o mediante algún buzón de denuncias.
- Dar a conocer mediante un programa de capacitación estos mecanismos al personal actual y que hayan sido reclutados recientemente.

Promoción, desarrollo y crecimiento

- Contar con un programa de “promoción sin géneros” en puestos de mandos medios y superiores, que tenga como criterio la selección a candidata(o) a ser promovida(o) por los resultados de su eficiencia operativa y experiencia dentro de su desempeño laboral. Deberá de existir la evidencia cuantitativa de ese desempeño operativo con sus indicadores respectivos, así como la información que fundamente el resultado de esos indicadores.
- Realizar acciones afirmativas para garantizar oportunidades iguales, de carrera y crecimiento de mujeres y hombres que trabajan en la empresa.

Salarios, compensaciones, prestaciones e incentivos.

- Crear las condiciones, instrumentos y procedimientos para que, sin importar el género, se otorgue igual responsabilidad y desempeño en el trabajo
- Disponer de criterios y dispositivos que otorguen a mujeres y a hombres igualdad de oportunidades de acceso a las horas extras y demás beneficios económicos extra salariales.
- Introducir cláusulas que rechacen la discriminación sexual en el acceso al salario y demás beneficios económicos extra salariales.
- Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.
- Desarrollar políticas o acciones afirmativas enfocadas a cerrar la brecha en las diferencias salariales y el acceso a las compensaciones y demás incentivos económicos.