



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"



Diagnóstico 2011



**Cultura Institucional con Perspectiva de Género y
NO Discriminación en la Administración Pública**

Tesorería General del Estado de Coahuila



Diagnóstico
Cultura Institucional con Perspectiva de Género y
NO Discriminación en la Administración Pública
Tesorería General del Estado de Coahuila

Octubre 2011



CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	5		
II.	OBJETIVOS	9		
	2.1	Objetivo general	10	
	2.2	Objetivo del cuestionario	11	
III.	DEFINICIONES Y CONCEPTOS	12		
	3.1	Hostigamiento laboral	13	
	3.2	Equidad de género	13	
IV.	METODOLOGÍA	14		
	4.1	Universo del estudio	15	
	4.2	Técnica de la encuesta	15	
	4.3	Técnica de focus group	15	
	4.4	Tamaño de la muestra	15	
V.	RESULTADOS	16		
	5.1	Datos generales	17	
		5.1.1	Género	17
		5.1.2	Situación familiar	17
		5.1.3	Número de hijos	18
		5.1.4	Jefe de familia	18
		5.1.5	Años cumplidos	19
		5.1.6	Nivel escolar	20
		5.1.7	Años en el sector público	20
		5.1.8	Nivel de puesto	21
		5.1.9	Ingreso a la institución	21
		5.1.10	Tipo de contratación	22

5.2	Datos específicos de perspectiva de género	22
5.2.1	Prestaciones	22
5.2.2	Conocimiento de las leyes de equidad de género	23
5.2.3	Existencia de un área administrativa para tratar temas de género	24
5.3	Clima laboral	25
5.4	Comunicación	28
5.5	Selección de personal	30
5.6	Promoción	32
5.7	Salarios y prestaciones	35
5.8	Capacitación	36
5.8.1	Horas de capacitación en 2010	38
5.8.2	Cursos y/o talleres sobre perspectiva de género	38
5.8.3	Para que han servido los cursos de perspectiva de género	38
5.8.4	Interés en capacitarse en perspectiva de género	39
5.9	Permisos y autorizaciones	40
5.10	Hostigamiento y acosos sexual	43
5.10.1	Ha sido víctima de hostigamiento o acosos sexual	44
5.10.2	Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes.	45
5.10.3	Razones por las que no denunció	45
5.10.4	Quedó satisfecho con la respuesta dada por la institución a su denuncia	46

5.10.5	Confianza en que si se pusiera una denuncia por acoso sexual se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades.	46
---------------	--	----

VI.	FOCUS GROUP	47
------------	--------------------	----

VII.	CONCLUSIONES	52
-------------	---------------------	----

VIII.	RECOMENDACIONES	58
--------------	------------------------	----

INTRODUCCIÓN

The background is a solid green color with several white, semi-transparent geometric shapes. There are two large, overlapping circles in the upper left quadrant. In the lower right, there are three white, elongated, arrow-like shapes pointing upwards and to the left. A faint, grayscale image of a plant with many small flowers is visible in the lower half of the page, partially obscured by the white shapes.

Contar con las condiciones óptimas para que las personas se desarrollen laboralmente, se ha convertido en un tema de estudio por parte de las instituciones públicas y privadas. De este ámbito, se deriva la aplicación de programas enfocados al hostigamiento, la violencia, la discriminación y la selección de oportunidades; específicamente en el aspecto de equidad de género.

El concepto de género a través de diversos estudios y con el paso de los años ha quedado definido como; una categoría social que incluye tanto a hombres como mujeres, y que no se refiere al sexo de los individuos.

Equidad de género se refiere al hecho de ser iguales y justos en base a sus necesidades; en este sentido, las responsabilidades, derechos y sobre todo, las oportunidades no se basan en la diferencia de sexo, sino en su capacidad como persona.

Conceptos sobre equidad de género han variado mucho desde los años sesentas, época en que se empezó a escuchar este término; sin embargo, debemos resaltar su carácter social enfocado a los roles, valores e identidades que son asignados por naturaleza a hombres y mujeres.



Invariablemente debemos destacar la contraposición de este concepto: la discriminación de género, que implica acciones que impiden el desarrollo de una persona, desigualdad de derechos, violencia, falta de acceso a la educación, a la propiedad privada y a ciertas posiciones laborales.

Específicamente, qué pasa con la discriminación laboral, en qué punto estamos a nivel nacional sobre este tema y cómo se maneja la perspectiva de género en las instituciones públicas.

Por muchas décadas, el papel de la mujer en el ramo laboral se ha demeritado, los roles de poder los desempeñaba generalmente un hombre o ganaban menos que un hombre en el mismo puesto. Por este motivo, las instituciones públicas se han dado a la tarea de buscar y aplicar acciones que lleven a erradicar la discriminación laboral bajo una perspectiva de género.

Desde los años setentas en México se han aprobado leyes y reformas que en base a acuerdos y convenios internacionales han otorgado a nuestro país un gran avance en el tema de equidad de género y la no discriminación.

En el año 2003 se expidió la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que en su Artículo 4 dice: “Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones”.

En su Artículo 9 dice: “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades”.

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Título Primero, Capítulo I de los Derechos Humanos y sus Garantías dice: ...”Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.
(Reformado mediante decreto, publicado en el diario oficial de la Federación el 10 de junio del 2011)

Pero sobre este tema, ¿qué se está haciendo dentro de las instituciones de administración pública, específicamente en el Estado de Coahuila?.

Tenemos las condiciones ideales para estructurar y crear una cultura de equidad; el desarrollo social que estamos viviendo, debemos aplicarlo al interior del ámbito laboral y lograr un crecimiento equilibrado.

Crear y aplicar acciones que permitan colocar al hombre y a la mujer en el mismo nivel en cuanto al acceso a oportunidades de crecimiento, a puestos de poder y el valor de decisión sobre su actividad laboral.

Al respecto, en la Tesorería General del Estado de Coahuila nos dimos a la tarea de estudiar a fondo el tema de la Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública a fin de generar acciones que impulsen la equidad de género.

OBJETIVOS



Objetivo General

Con el presente estudio se pretende conocer el ambiente laboral en el que se desempeñan los trabajadores de la Tesorería General del Estado, identificar los posibles focos de atención en cuanto a la Perspectiva de Género y el Hostigamiento Laboral que pudieran existir, y en base a esto, mejorar sus condiciones laborales para un alto desempeño y contar con los canales adecuados para manejar situaciones de posible riesgo.



Objetivo del Cuestionario

Adentrarnos, a través de la opinión de los trabajadores, en el ambiente laboral y detectar situaciones de inequidad de género que pudieran existir dentro de la institución en que se desempeñan. Sus respuestas son un factor determinante para generar acciones en beneficio del personal y por ende, en el buen desarrollo de la institución.



DEFINICIONES Y CONCEPTOS

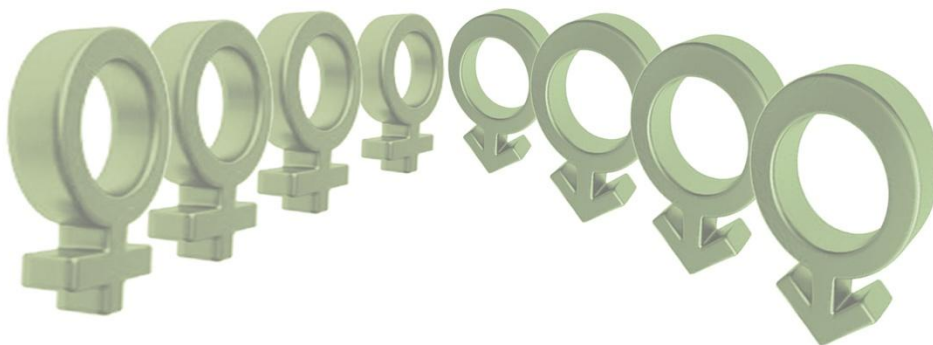
The background is a solid green color with several white, semi-transparent geometric shapes. There are several overlapping circles and arcs in the upper half. In the lower right, there are three white, elongated, arrow-like shapes pointing upwards and to the left. A faint, grayscale image of a plant with many small flowers is visible in the lower left and center.

Hostigamiento Laboral

El hostigamiento o acoso laboral es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el(la) afectado(a) es sometido(a) a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continua —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima.

Perspectiva de Género

En los últimos años se produjo un importante avance en las ciencias sociales, al incorporarse los denominados estudios de la mujer como un nuevo paradigma. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica. El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas. En este contexto, la categoría de género puede entenderse como una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros, que algunos consideran como una alternativa superadora de otras matrices explicativas como; la teoría del patriarcado.



METODOLOGÍA



Universo del estudio

Personal que labora en la Tesorería General del Estado de Coahuila, tomando en cuenta aspectos como sexo y nivel jerárquico.

Técnica de la encuesta

Para la recolección de la información se empleó un cuestionario previamente estructurado, compuesto por 44 reactivos el cual fue aplicado y contestado 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 propio instrumento, así como para asegurar el llenado correcto del mismo.

Técnica de Focus Group

Con el fin de obtener resultados más claros que amplíen el panorama en el que se desempeñan los trabajadores de la Tesorería General del Estado se aplicó la técnica grupos focales, usada para obtener información sobre un tema en específico mediante un intercambio de opiniones.

En esta técnica de estudio se integraron equipos de 12 personas sin distinción de género, edad, mando laboral, educación, experiencia, etc., se tocaron diversos puntos referentes al tema de estudio que nos compete, en éste caso Perspectiva de Género y No Discriminación y los comentarios o respuesta de la mayoría se tomó como una generalidad aplicable a los resultados de estudio.

Tamaño de la muestra

Del total de la población de la Tesorería General del Estado, se realizaron 240 entrevistas, cubriendo con estas el 40.6% de la plantilla laboral de la institución. De la misma se han calculado los errores de muestreo en general de **+/- 4.9%**, con un nivel de confianza de **95%**

Nota: Los números que se encuentran entre paréntesis en las gráficas y tablas son números absolutos.

RESULTADOS

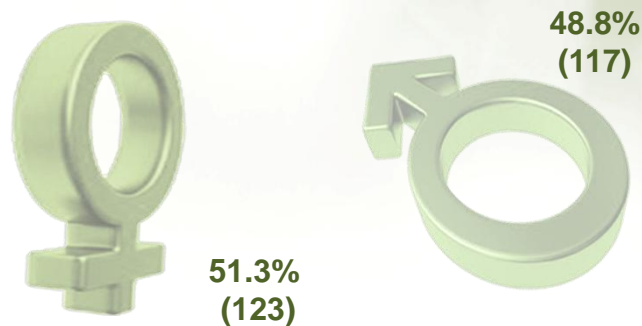


5.1 Datos generales

Nota: ()= Números absolutos

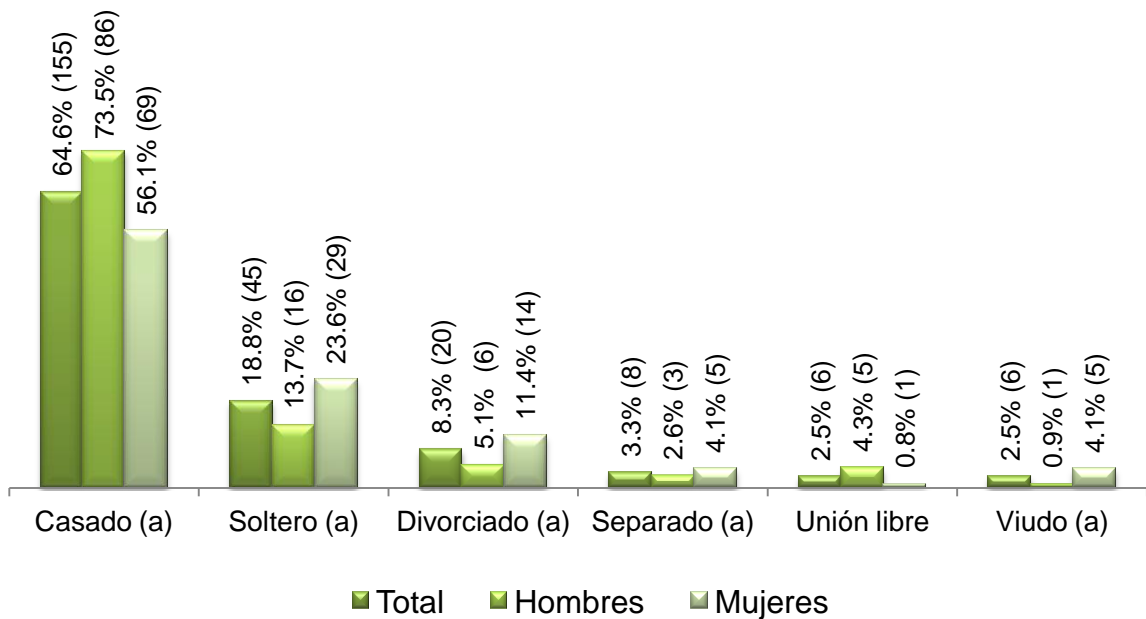
5.1.1 Género

La población encuestada es de 240 personas. El porcentaje de hombres y mujeres es similar, de igual forma en cada una de las áreas en las que se aplicó el cuestionario.



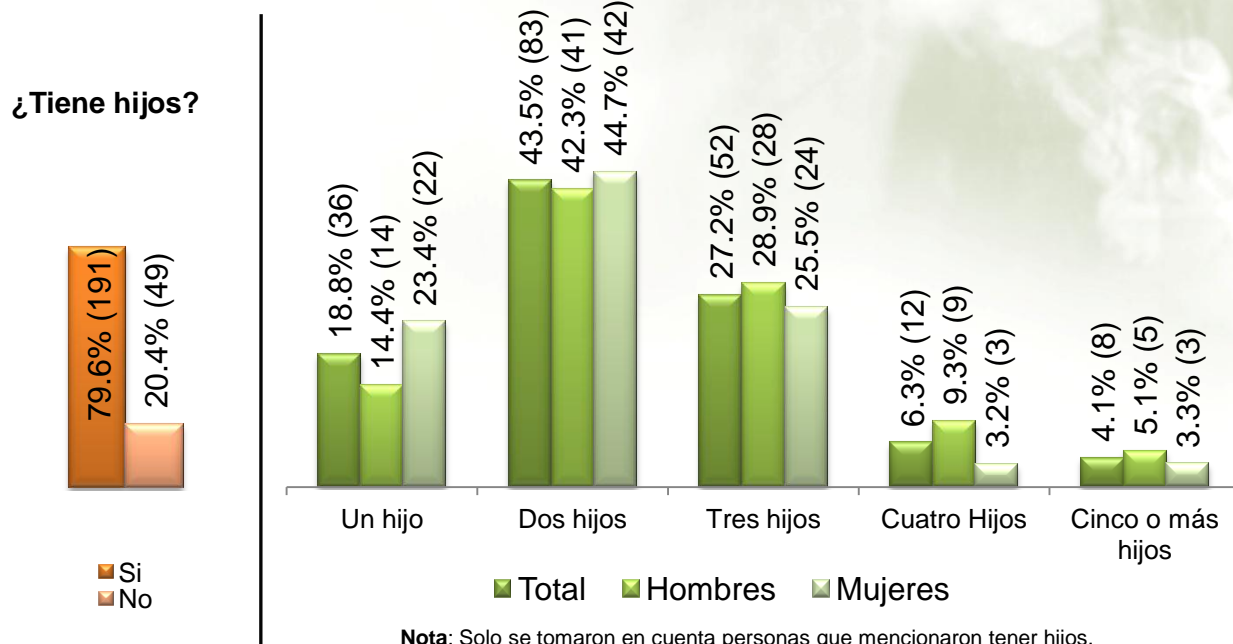
5.1.2 Situación Familiar

Más del 60% de los encuestados está casado y del 8.3% de las personas divorciadas, la mayoría son mujeres.



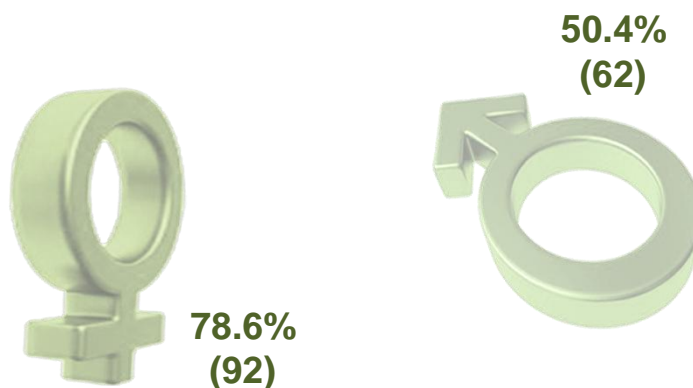
5.1.3 Número de Hijos

Del total de entrevistados el 79.6% tienen al menos un hijo, el promedio de hijos es de 2.38.



5.1.4 Jefe de Familia

El 64.2% son jefes de familia; de los cuales el 78.6% son hombres los que encabezan sus hogares.



5.1.5 Años Cumplidos

Rangos de edad	TOTAL	Hombre	Mujer
0 – 15 años	-	-	-
16 – 29 años	13.3% (32)	17.1% (20)	9.8% (12)
30 – 44 años	51.3% (123)	44.4% (52)	57.7% (71)
45 – 59 años	27.5% (66)	28.2% (33)	26.8% (33)
60 y más	7.1% (17)	10.3% (12)	4.1% (5)
No proporcionó	0.8% (2)	-	1.6% (2)

Rangos de edad	TOTAL	Hombre	Mujer
19 – 30	18.4% (44)	20.6% (24)	16.6% (20)
31 – 40	32.7% (78)	27.4% (32)	37.9% (46)
41 – 50	26.0% (62)	26.7% (31)	25.8% (31)
51 – 60	16.9% (40)	16.4% (20)	16.5% (20)
61 o más	5.8% (14)	8.7% (10)	3.2% (4)
No proporcionó	0.8% (2)	-	1.6% (2)

5.1.6 Nivel Escolar

Con un 45.4% el nivel escolar que predomina es el de Profesional Completa, con casi 50% para hombres y mujeres; le sigue carrera comercial con un 17.1% en mujeres y profesional incompleta con un 15.4% en hombres.

Nivel escolar	TOTAL	Hombre	Mujer
Primaria Incompleta	0.8% (2)	0.9% (1)	0.8% (1)
Primaria completa	1.7% (4)	0.9% (1)	2.4% (3)
Secundaria incompleta	2.1% (5)	1.7% (2)	2.4% (3)
Secundaria completa	7.9% (19)	10.3% (12)	5.7% (7)
Carrera comercial	9.6% (23)	1.7% (2)	17.1% (21)
Carrera técnica	7.1% (17)	7.7% (9)	6.5% (8)
Preparatoria incompleta	5.4% (13)	6.0% (7)	4.9% (6)
Preparatoria completa	5.4% (13)	4.3% (5)	6.5% (8)
Profesional incompleta	10.0% (24)	15.4% (18)	4.9% (6)
Profesional completa	45.4% (109)	46.2% (54)	44.7% (55)
Maestría	4.2% (10)	4.3% (5)	4.1% (5)
No estudió	0.4% (1)	0.9% (1)	-

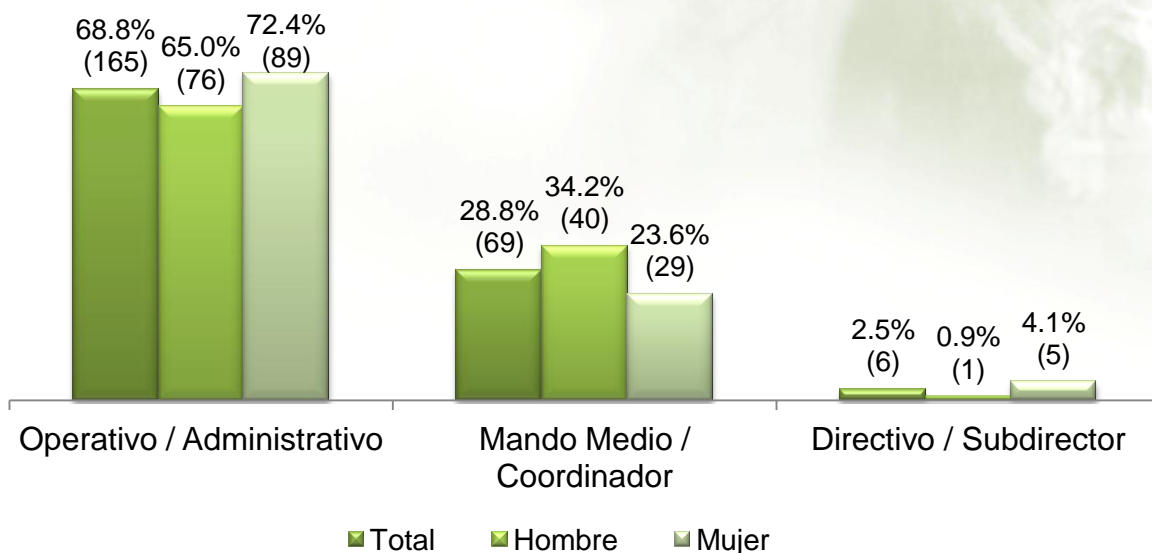
5.1.7 Años en el sector público

El personal tiene en promedio 13 años trabajando en el sector público. Sobresalen las personas que tienen 10 años con un 7.5%, le siguen los que tienen 15 años laborando con un 6.3%.

	TOTAL	Hombre	Mujer
5 o menos	18.8% (45)	19.6% (23)	17.9% (22)
6 – 15	51.3% (123)	51.3% (60)	51.3% (63)
16 – 30	24.4% (58)	21.6% (25)	26.7% (33)
31 – 43	5.7% (14)	8.0% (9)	4.0% (5)

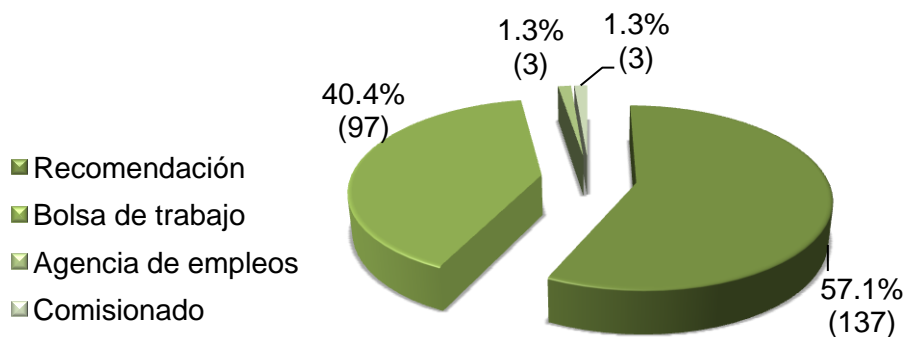
5.1.8 Nivel de puesto

El 68.8% de los trabajadores desempeña un puesto operativo/administrativo, siendo las mujeres las que ocupan mayormente este puesto con un 72.4% y también las mujeres se ubican mayormente en puestos directivos/subdirector con un 4.1%.



5.1.9 Ingreso a la institución

El 57.1% de los encuestados entró por recomendación; el 40.4% por bolsa de trabajo, de éste último por ciento, las mujeres con un 43.9% ingresaron a través de la bolsa de trabajo.



5.1.10 Tipo de contratación

El 55.0% de los trabajadores ocupa puestos de confianza. En el área de contratación por honorarios o servicio profesional mayormente lo ocupan mujeres con un 13.8%.

Contratación	TOTAL	Hombre	Mujer
Confianza	55.0% (132)	57.3% (67)	52.8% (65)
Base	27.5% (66)	29.9% (35)	25.2% (31)
Honorarios / servicio profesional	9.2% (22)	4.3% (5)	13.8% (17)
Becario	8.3% (20)	8.5% (10)	8.1% (10)

5.2 Datos específicos de perspectiva de género

5.2.1 Prestaciones

El 86.7% de los trabajadores cuenta con servicio médico. El 38.2% recibe licencia por maternidad y cabe resaltar que el servicio de licencia por paternidad, del cual poca gente sabe, lo recibe el 5.1% de los hombres.

Prestaciones	TOTAL	Hombre	Mujer
Servicio médico	86.7% (208)	87.2% (102)	86.2% (106)
Licencia por maternidad	19.6% (47)	-	38.2% (47)
Guardería	12.9% (31)	6.8% (8)	18.7% (23)
Transporte	8.3% (20)	9.4% (11)	7.3% (9)
Caja de ahorros	7.5% (18)	8.5% (10)	6.5% (8)
Licencia por paternidad	2.5% (6)	5.1% (6)	-

Nota: Solo se muestran respuestas de las personas que dijeron contar con las prestaciones antes mencionadas. Los datos suman más de 100% y de (240) debido a que algunas personas mencionaron tener una o más prestaciones.

5.2.2 Conocimiento de las Leyes de Equidad de Género

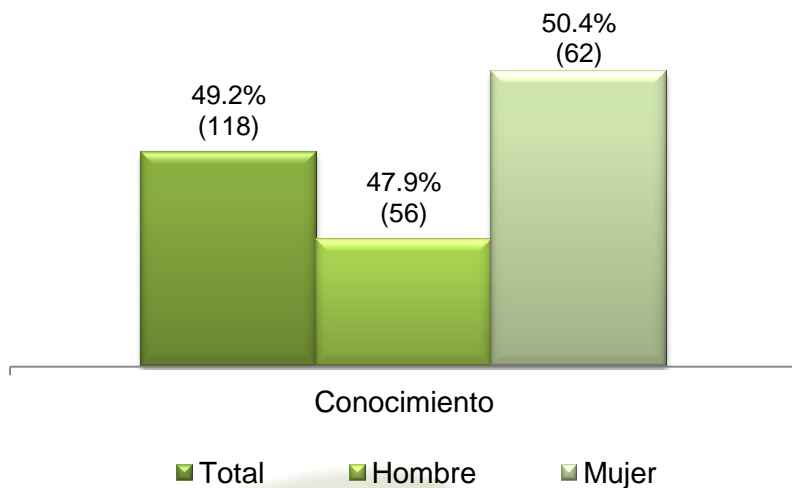
Ley General Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres

El 50.8% afirma SI conocer esta Ley y el 49.2% NO conoce sobre la misma. Cabe resaltar que son los hombres con un 56.4% los que conocen más sobre esta Ley.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	50.8% (122)	56.4% (66)	45.5% (56)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Sin Violencia

El 50.8% de los encuestados NO conoce la existencia de esta ley y el 50.4% de las mujeres SI sabe de ésta Ley.



Programa Nacional para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres

El 42.9% afirma SI conocer esta Ley y el 57.1% NO conoce sobre la misma. Cabe resaltar que tanto los hombres y mujeres conocen esta ley por igual.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Programa Nacional para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres.	42.9% (103)	42.7% (50)	43.1% (53)

5.2.3 Existencia de un área administrativa para tratar temas de género

Con un 86.3%, los encuestados dicen que NO existe un área administrativa donde se toquen temas sobre género. Y son los hombres, tan sólo con un 15.4% que dicen que SI existe ésta área dentro de la institución

	TOTAL	Hombre	Mujer
Conocimiento de un área administrativa para tratar temas de género.	12.9% (31)	15.4% (18)	10.6% (13)

5.3 Clima laboral

En mi institución se motiva la participación de manera equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc..

Sobre éste tema, específicamente el 51.3% está totalmente de acuerdo con que dentro de su área laboral si se motiva su participación de manera equitativa y en diferentes ámbitos. Cabe destacar que en las opciones de algo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, fueron las mujeres las que sobresalieron con 10.6% y 13.0% respectivamente.

En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.

El 74.6% de los trabajadores encuestados dice estar totalmente de acuerdo en éste aspecto y resalta el hecho de que las mujeres consideran que falta esta igualdad con relación a los hombres.

En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.

63.3% del total de los encuestados dicen que están totalmente de acuerdo en este punto. Sobresalen las respuestas de las mujeres con un 26.0% y 10.6% en las opciones de algo de acuerdo y algo en desacuerdo respectivamente, donde se encuentran diferencias en la opinión de los hombres.

En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

El 37.1% dice estar totalmente de acuerdo con esta opción y le sigue con un 22.9% las personas que dicen estar totalmente en desacuerdo; en ésta opción sobresalen las mujeres con un 26.0% que coinciden en estar totalmente en desacuerdo.

En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.

El 66.7% está totalmente de acuerdo en lo referente al ambiente de trabajo con equidad de género y el 27.6% de las mujeres esta solamente algo de acuerdo, los hombres consideran que hay respeto e igualdad en un 89.8%.

Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

60.4% de los trabajadores encuestados dicen estar totalmente de acuerdo; y las mujeres resaltan el hecho de estar algo de acuerdo en lo referente a éste tema.



Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	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.	51.3% (123)	23.3% (56)	9.2% (22)	7.5% (18)	8.8% (21)	-	1.99	1.73	2.24
En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	74.6% (179)	12.1% (29)	4.2% (10)	3.8% (9)	5.4% (13)	-	1.53	1.38	1.68
En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	63.3% (152)	20.0% (48)	4.6% (11)	7.1% (17)	4.6% (11)	0.4% (1)	1.72	1.44	1.98
En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	37.1% (89)	15.8% (38)	15.4% (37)	7.1% (17)	22.9% (55)	1.7% (4)	2.73	2.40	3.04
En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	66.7% (160)	20.8% (50)	2.9% (7)	5.0% (12)	4.2% (10)	0.4% (1)	1.62	1.45	1.77
Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	60.4% (145)	17.9% (43)	5.0% (12)	8.8% (21)	7.5% (18)	0.4% (1)	1.88	1.82	1.93

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

5.4 Comunicación

En mi institución se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).

Los encuestados están totalmente de acuerdo con un 40.0% y le sigue algo de acuerdo con un 20.8%. Las mujeres están totalmente en desacuerdo con un 24.4%.

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.

El 54.6% de los trabajadores encuestados dicen que están totalmente de acuerdo con esta cuestión y le sigue, con un 21.7% la opción de Algo de acuerdo, en este mismo punto las mujeres sobresalen con un 27.6%

En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.

En esta cuestión, las mujeres dicen estar totalmente en desacuerdo con un 14.6% y todos los trabajadores encuestados dicen estar totalmente de acuerdo con un 47.5%

Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.

El total de los encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con un 67.9% y le sigue algo de acuerdo con 20.0%. Los hombres mostraron estar totalmente en desacuerdo con un 4.3% a diferencia de las mujeres con un 2.4%.

Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.

64.2% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo. Resalta el 30.1% de las mujeres que dicen estar algo de acuerdo en comparación con el 15.4% de los hombres.

Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	40.0 (96)	20.8 (50)	12.1 (29)	7.5 (18)	17.1 (41)	2.5 (6)	2.56	2.17	2.93
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.	54.6 (131)	21.7 (52)	9.6 (23)	7.5 (18)	6.3 (15)	0.4 (1)	1.92	1.75	2.07
En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	47.5 (114)	20.4 (49)	15.0 (36)	5.8 (14)	10.0 (24)	1.3 (3)	2.18	1.92	2.42
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	67.9 (163)	20.0 (48)	4.2 (10)	4.6 (11)	3.3 (8)	-	1.55	1.45	1.65
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	64.2 (154)	22.9 (55)	3.3 (8)	6.7 (16)	2.9 (7)	-	1.61	1.53	1.69

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

5.5 Selección de personal

En mi institución solo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.

51.7% dicen que están totalmente en desacuerdo; en esta misma respuesta los hombres representan un 65.8% a diferencia de las mujeres con un 38.2%. sin embargo en la respuesta totalmente de acuerdo las mujeres marcaron un 14.6% y los hombres 5.1%.

En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.

En la opción de totalmente de acuerdo coincidieron el 34.6% de los encuestados. En esta misma respuesta los hombres coincidieron con un 42.7% y las mujeres un 26.8%

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.

Están de acuerdo con esta frase el 75.4%, en opinión similar entre mujeres y hombres, sin embargo destaca que las mujeres no están de acuerdo en un 24.4%

En mi institución el ingreso del personal, responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

El total de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo el 52.5% y le sigue algo de acuerdo con un 25.0%, los hombres dijeron estar totalmente en desacuerdo con un 10.3% en comparación con el 7.3% de las mujeres .

Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución solo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	10.0 (24)	12.1 (29)	15.8 (38)	10.0 (24)	51.7 (124)	0.4 (1)	3.84	4.23	3.46
En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal	34.6 (83)	27.1 (65)	12.1 (29)	12.5 (30)	12.9 (31)	0.8 (2)	2.47	2.23	2.70
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.	54.6 (131)	20.8 (50)	6.7 (16)	5.8 (14)	12.1 (29)	-	2.00	1.74	2.24
En mi institución el ingreso del personal, responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	52.5 (126)	25.0 (60)	8.8 (21)	5.0 (12)	8.8 (21)	-	1.93	1.91	1.94

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

5.6 Promoción

En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

En la opción de totalmente de acuerdo coincidió el 60.4% de los encuestados y se despega la opción algo de acuerdo con un 20.8%, el 10.6% de las mujeres dijo estar totalmente en desacuerdo comparado con el 1.7% de los hombres.

Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.

Las opciones totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo coincidieron con un 29.6%. Sin embargo, las respuestas en estas mismas opciones en hombres y mujeres se contraponen: 37.4% de mujeres dicen estar totalmente en desacuerdo y el 35.9% de hombres dicen estar totalmente de acuerdo.

En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.

El 30.0% de los encuestados dicen estar totalmente en desacuerdo y sigue la opción de totalmente de acuerdo con un 27.9%. en la opción de algo en desacuerdo las mujeres coinciden con un 15.4% a diferencia de los hombres con un 8.5%.

En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

Los encuestados coincidieron con un 27.5% en la opción totalmente de acuerdo y le sigue con un 25.0% la opción totalmente en desacuerdo, la opinión se encuentra igual entre hombres y mujeres.

En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.

El total de las personas encuestadas coincidieron con un 70.9% en totalmente de acuerdo / de acuerdo . Las mujeres dijeron estar totalmente en desacuerdo con un 14.6% a en comparación del 11.1% de los hombres.

En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

50.0% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo. En esta pregunta, los porcentajes entre hombres y mujeres estuvieron muy equilibrados.

Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

Los encuestados coincidieron en estar totalmente de acuerdo con un 88.3% y se aprecia un marcado equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes opciones.

En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

En la opción de totalmente de acuerdo coincidió el 37.5%, le sigue algo de acuerdo con un 19.6% y con un 17.9% los encuestados coincidieron en la opción de totalmente en desacuerdo.



Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores	60.4 (145)	20.8 (50)	6.3 (15)	5.4 (13)	6.3 (15)	0.8 (2)	1.81	1.54	2.07
Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	29.6 (71)	16.3 (39)	12.9 (31)	10.8 (26)	29.6 (71)	0.8 (2)	3.00	2.62	3.36
En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promovido.	27.9 (67)	17.1 (41)	12.5 (30)	12.1 (29)	30.0 (72)	0.4 (1)	3.02	2.95	3.08
En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	27.5 (66)	24.2 (58)	13.3 (32)	9.6 (23)	25.0 (60)	0.4 (1)	2.83	2.85	2.81
En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	42.1 (101)	28.8 (69)	7.1 (17)	9.2 (22)	12.9 (31)	-	2.22	2.13	2.31
En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	50.0 (120)	19.6 (47)	8.3 (20)	9.2 (22)	12.9 (31)	-	2.15	2.03	2.27
Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores	88.3 (212)	6.3 (15)	1.3 (3)	1.3 (3)	2.9 (7)	-	1.24	1.32	1.17
En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	37.5 (90)	19.6 (47)	17.5 (42)	6.7 (16)	17.9 (43)	0.8 (2)	2.53	2.42	2.63

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

5.7 Salarios y prestaciones

En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

53.8% de los trabajadores encuestados coincidieron en estar totalmente de acuerdo y le sigue, pero con un 17.5% la opción algo de acuerdo. 14.6% dicen estar totalmente en desacuerdo.

En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad,

Los encuestados coinciden con un 43.3% en la opción de estar totalmente de acuerdo. En la opción de algo en desacuerdo se aprecia una diferencia entre hombres con un 0.9% y las mujeres con un 9.8%.

En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.

El 67.5% de los encuestados esta totalmente de acuerdo. Las mujeres están algo en desacuerdo con un 10.6% en comparación con los hombres que reflejan un 2.6%.

Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	53.8 (129)	17.5 (42)	8.3 (20)	5.4 (13)	14.6 (35)	0.4 (1)	2.12	2.04	2.20
En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	43.3 (104)	13.8 (33)	18.3 (44)	5.4 (13)	16.7 (40)	2.5 (6)	2.53	2.23	2.82
En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a hombres y mujeres.	67.5 (162)	15.4 (37)	4.6 (11)	6.7 (16)	5.0 (12)	0.8 (2)	1.71	1.47	1.94

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

5.8 Capacitación

En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.

En la opción de totalmente de acuerdo, coinciden el 45.4% de los encuestados. Esta opción también sobresale en comparación con las demás, al respecto los hombres reflejaron un 51.3% y las mujeres un 39.8%.

En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

49.6% de los encuestados esta totalmente de acuerdo, le sigue con un 18.8% la opción de algo de acuerdo. El 23.6% de las mujeres están en desacuerdo.

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

Aquí se aprecian los mayores porcentajes en opciones totalmente opuestas. El 30.8% dice estar totalmente de acuerdo y el 23.8% esta totalmente en desacuerdo. Siendo las mujeres las que están totalmente en desacuerdo con un 26.0% y los hombres totalmente de acuerdo con un 36.8%.

Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.

El 55.9% está conforme con la respuesta a las solicitudes de capacitación, sin embargo hay un grupo del 29.2% que no está conforme. Siendo las mujeres las que requieren mayor respuesta al tema.

En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.

El 54.6% de los trabajadores encuestados esta totalmente de acuerdo. Resalta el 13.7% de los hombres que dice estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo; en comparación con el 4.9% de las mujeres.

Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional	45.4 (109)	20.4 (49)	9.2 (22)	10.8 (26)	13.3 (32)	0.8 (2)	2.31	2.14	2.48
En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	49.6 (119)	18.8 (45)	12.9 (31)	9.6 (23)	8.8 (21)	0.4 (1)	2.12	1.97	2.26
Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	30.8 (74)	16.7 (40)	17.1 (41)	9.6 (23)	23.8 (57)	2.1 (5)	2.91	2.63	3.18
Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	33.8 (81)	22.1 (53)	14.2 (34)	14.2 (34)	15.0 (36)	0.8 (2)	2.60	2.44	2.75
En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	54.6 (131)	19.2 (46)	9.2 (22)	4.6 (11)	10.0 (24)	2.5 (6)	2.11	2.20	2.03

1.0 – 1.9 = Totalmente de acuerdo

2.0 – 2.9 = Algo de acuerdo

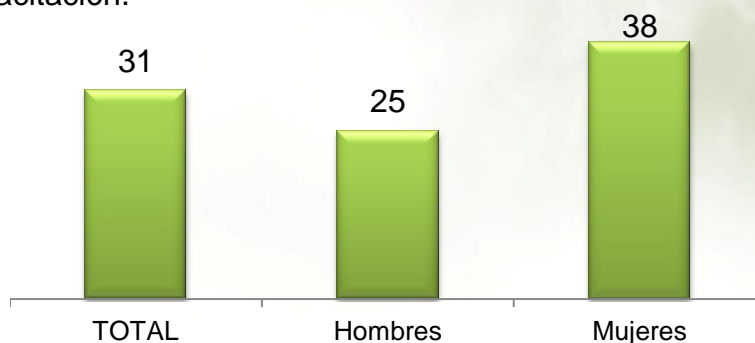
3.0 – 3.9 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.0 – 4.9 = Algo en desacuerdo

5.0 – 6.0 = Totalmente en desacuerdo

5.8.1 Horas de capacitación en 2010.

En promedio, los encuestados realizaron 31.32 horas de capacitación en el 2010; resaltando que el 19.4% realizó 20 horas de capacitación, le sigue con 16.1% con 10 horas de capacitación.



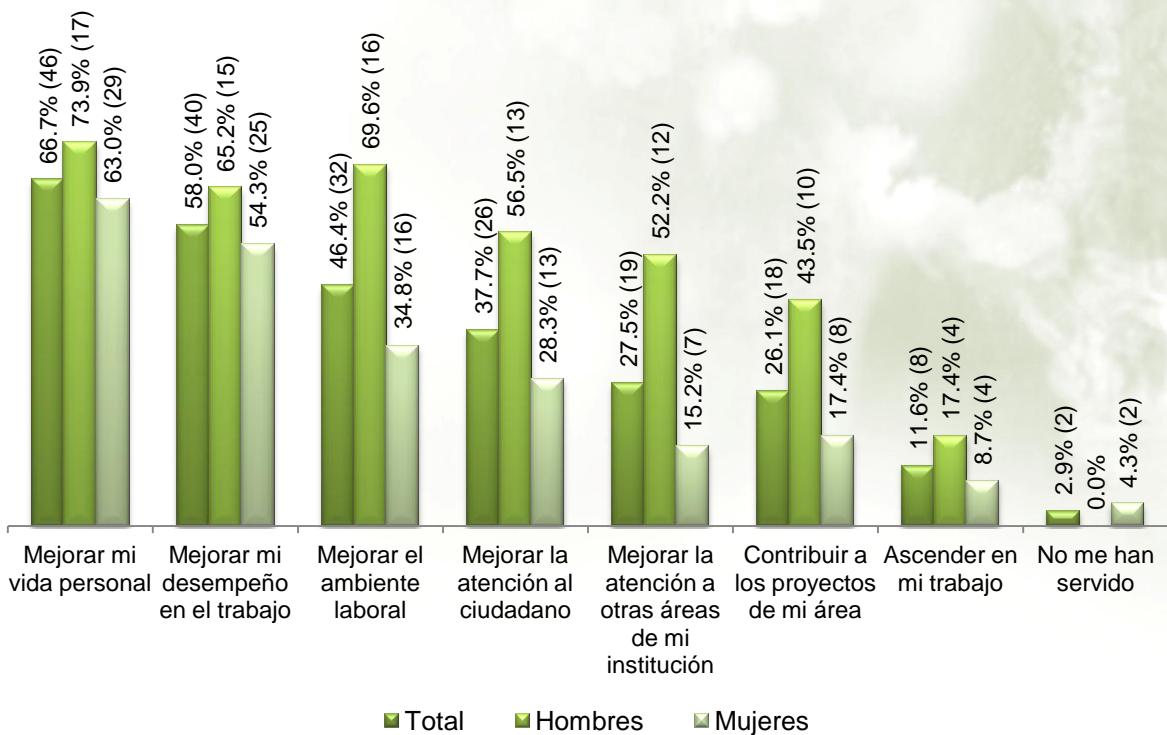
5.8.2 Cursos y/o talleres sobre perspectiva de género.

El 71.3% de los trabajadores encuestados dijo que NO han recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género, pero cabe destacar que el 37.4% de las mujeres dijeron que SI los recibieron.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ha recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género.	28.8% (69)	19.7% (23)	37.4% (46)

5.8.3 Para que le han servido los cursos de perspectiva de género

El 66.7% de los trabajadores dicen que éstos cursos le han servido para mejorar su vida; en esta misma respuesta los hombres manifestaron un 73.9% y las mujeres un 63.0%. Los hombres manifestaron con un 69.6% que le han servido para mejorar el ambiente laboral.



Nota: Solo se tomaron en cuenta respuestas de las personas que mencionaron haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género 28.8% (69) pagina 38. Los datos suman más de 100% y de (69) debido a que algunas personas mencionaron que los cursos y talleres les han servido para uno o más objetivos.

5.8.4 Interés en capacitarse en perspectiva de género.

Al 85.4% SI le interesa capacitarse en perspectiva de género. Cabe mencionar que son las mujeres a las que les interesa más capacitarse en éste tema con un 91.9%, los hombres solo reflejaron un 78.6%.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Tiene interés en capacitarse en perspectiva de género.	85.4% (205)	78.6% (92)	91.9% (113)

5.9 Permisos y autorizaciones

En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.

En la opción de estar totalmente de acuerdo, coincide el 65.0% de los encuestados. En esta misma respuesta los hombres coinciden con un 71.8% y las mujeres con un 58.5%.

En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.

El 28.3% dice estar totalmente en desacuerdo y el 22.1% dice estar totalmente de acuerdo. Las respuestas en esta opción muestran que hay dos grupos de casos y se da más en los hombres que en las mujeres.

En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.

Los trabajadores encuestados están un 90.8% de acuerdo en esta cuestión. Sobresale que las mujeres dicen estar totalmente de acuerdo en un 91.9%.

Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El 82.9% dice estar totalmente de acuerdo. Las mujeres dicen estar algo de acuerdo con un 13.8% a diferencia del 6.0% de los hombres en esta misma respuesta.

En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

68.3% de los encuestados dicen estar totalmente de acuerdo y le sigue con un 20.0% con la respuesta algo de acuerdo.

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

40.4% de los trabajadores dice estar totalmente en desacuerdo; aunque cabe destacar que la opción que le sigue con un porcentaje de 19.6 es la de que están totalmente de acuerdo.

En mi institución solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

El 63.3% dice estar totalmente en desacuerdo, sin embargo sobresale el 10.3% de los hombres dice estar totalmente de acuerdo en comparación con el 5.7% de las mujeres en la misma respuesta.

El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.

La opción de respuesta totalmente de acuerdo abarcó un 72.9% de las personas encuestadas, le sigue algo de acuerdo con un 14.2%



Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	65.0 (156)	18.8 (45)	5.0 (12)	6.7 (16)	4.6 (11)	-	1.67	1.57	1.76
En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	22.1 (53)	17.9 (43)	18.8 (45)	11.3 (27)	28.3 (68)	1.7 (4)	3.16	3.06	3.25
En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	83.3 (200)	7.5 (18)	3.3 (8)	1.7 (4)	3.3 (8)	0.8 (2)	1.39	1.39	1.39
Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	82.9 (199)	10.0 (24)	3.8 (9)	0.8 (2)	2.5 (6)	-	1.30	1.27	1.33
En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	68.3 (164)	20.0 (48)	2.5 (6)	5.4 (13)	3.8 (9)	-	1.56	1.53	1.59
En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	19.6 (47)	15.8 (38)	13.8 (33)	10.0 (24)	40.4 (97)	0.4 (1)	3.38	3.52	3.25
En mi institución solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	7.9 (19)	9.2 (22)	8.8 (21)	10.8 (26)	63.3 (152)	-	4.13	4.03	4.22
En horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.	72.9 (175)	14.2 (34)	5.4 (13)	4.2 (10)	3.3 (8)	-	1.51	1.46	1.55

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

5.10 Hostigamiento y acoso sexual

Mi institución informa al personal sobre hostigamiento y acoso sexual.

El 33.8% de los encuestados dicen estar totalmente en desacuerdo, lo que significa que no se les informa sobre hostigamiento y acoso sexual. En esta misma respuesta las mujeres reflejan un 41.5% y los hombres 25.6%

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

31.3% del total de encuestados dicen estar totalmente en desacuerdo. En esta misma opción de respuesta las mujeres se manifiestan con un 40.7% y los hombres con un 21.4%

Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual.

Totalmente de acuerdo es la opción que eligió el 82.5% de los encuestados, con un ligero porcentaje mayor las mujeres.

En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.

63.3% de los encuestados dicen estar totalmente en desacuerdo y el porcentaje de las respuestas entre hombres y mujeres son similares.

Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual	23.3 (56)	13.3 (32)	17.5 (42)	10.4 (25)	33.8 (81)	1.7 (4)	3.28	3.02	3.53
En mi institución existen mecanismo para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	22.9 (55)	12.5 (30)	20.4 (49)	9.6 (23)	31.3 (75)	3.3 (8)	3.34	2.91	3.74
Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual	82.5 (198)	7.5 (18)	4.6 (11)	1.7 (4)	3.8 (9)	-	1.37	1.38	1.36
En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres	6.7 (16)	9.2 (22)	10.0 (24)	9.6 (23)	63.3 (152)	1.3 (3)	4.21	4.25	4.18

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

5.10.1 Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.

El total de los encuestados manifestaron que el 4.2% han sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. Resaltan las mujeres con un 7.3% que lo han sufrido, comparado con el 0.9% de las respuesta de los hombres en esta misma opción.

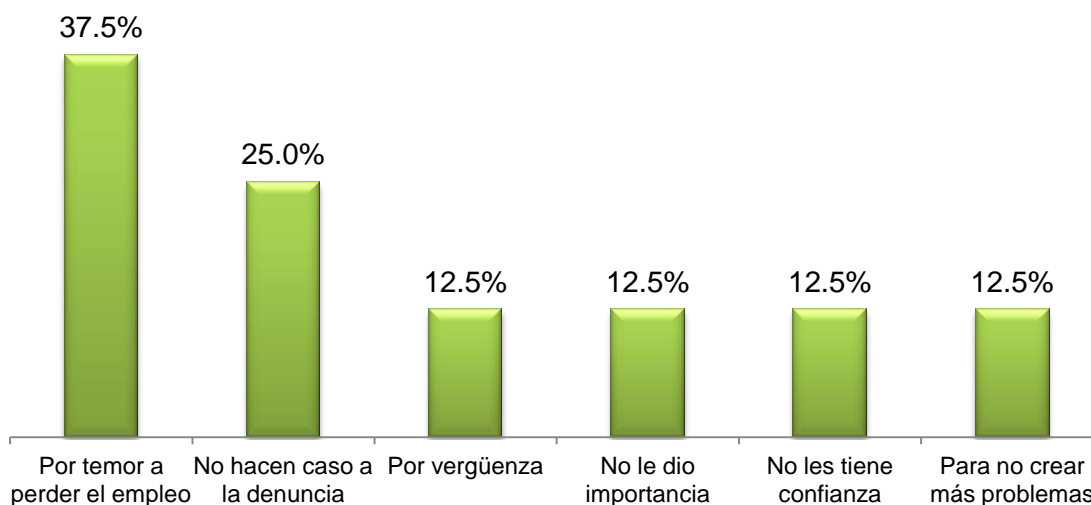
5.10.2 Denunció el caso ante las autoridades y mecanismos competentes.

El 80.0% dice que NO denunció este tipo de casos; las mujeres dijeron que SI denunció con un 22.2%.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo.	4.2% (10)	0.9% (1)	7.3% (9)
Denunció su caso ante las autoridades competentes.	20.0% (2)	-	22.2% (2)
No denunció su caso ante las autoridades competentes.	80.0% (8)	100.0% (1)	77.8% (7)

5.10.3 Razones por las que no denunció.

Por no perder el empleo fue la opción que eligió el 33.3% de los encuestados. El 100% de los hombres dijeron que, para no crear más problemas y las mujeres dijeron que por no perder el empleo con un 37.5%.



Nota: Solo se tomaron en cuenta respuestas a las personas que mencionaron no haber denunciado su caso ante las autoridades competentes (8).
Los datos suman más de 100% y de (8) debido a que una persona menciona más de un motivo por el cual no denunció.

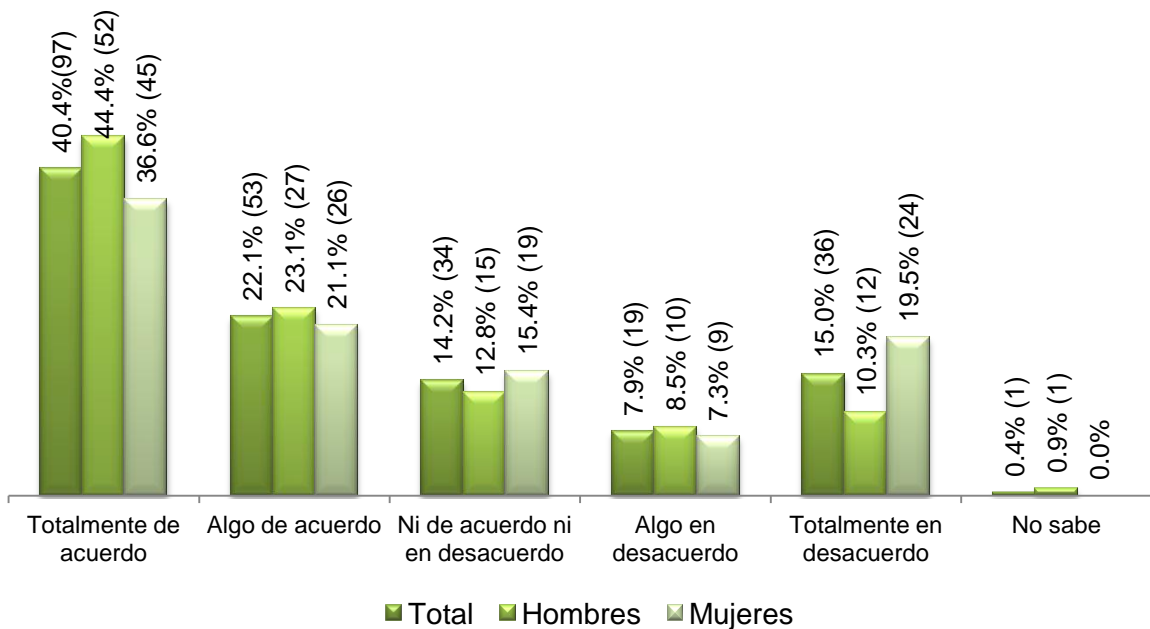
5.10.4 Quedó satisfecho con la respuesta dada por la institución a su denuncia.

El 100.0% de los encuestados respondieron positivamente a esta cuestión.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Quedó satisfecho (a) con al respuesta dada por la institución a su denuncia.	100% (2)	-	100% (2)

5.10.5 Confianza en que si se pusiera una denuncia por acoso sexual se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades.

40.4% esta totalmente de acuerdo. Sin embargo, las mujeres dijeron que están totalmente en desacuerdo con un 19.5% en comparación con el 10.3% de la respuesta de los hombres en la misma opción.



FOCUS GROUP



La mayoría de los participantes refieren haber escuchado alguna vez sobre el término de perspectiva de género, sin embargo no tienen un concepto o significado concreto del término. Tienen ideas sobre el significado, lo relacionan con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el grupo, ninguno de los participantes tiene conocimiento ni de la existencia ni del contenido de las leyes que legislan lo referente al tema de igualdad de género como son; la Ley General Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Los empleados refieren que en su institución no existe un área administrativa que se ocupe de tratar temas de género. Una parte del personal de la institución si ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, sin embargo no recuerdan los temas se trataron en los cursos y talleres que tomaron por parte de la institución. Refieren que algunos de los temas que se expusieron en los cursos fueron sobre teorías de género. A estos cursos impartidos por la institución no todo el personal fue invitado, solo una parte de este. La mayoría del personal refiere que si es de su interés el recibir capacitación sobre el tema de perspectiva de género para tener conocimiento de los derechos.

El personal percibe que en ocasiones hay una parte del mismo a la que se le da preferencia o mayores oportunidades para asistir a cursos de capacitación sobre temas variados que benefician su formación profesional. Ellos no perciben que esta preferencia sea influenciada por el género del personal. En ocasiones el personal se entera de que se impartió algún curso ya cuando este finalizó, aunque refieren que tienen mucho tiempo que no se les ha capacitado ni impartido cursos.

Algunos cursos que se les han impartido al personal son de calidad para la certificación y de manejo del estrés.

Ninguno de los participantes refiere haber sido víctima o conocer algún compañero que haya sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo.

Los empleados de la institución no tienen conocimiento de la existencia de algún mecanismo para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual dentro de su institución, sin embargo saben que existe un lugar en el cual se puede ir a poner una denuncia por acoso sexual u hostigamiento, pero no tienen conocimiento de su ubicación y cómo te pueden ayudar. No conocen a alguien que haya puesto alguna vez una denuncia por hostigamiento o acoso sexual. Sin embargo los empleados refieren que es necesario que exista un mecanismo que trate los temas de igualdad dentro de su centro de trabajo.

El personal percibe que la comunicación entre hombres y mujeres dentro de su centro de trabajo es de respeto y que este depende mucho de como las personas establecen sus límites y se relacionen con sus compañeros de trabajo. Consideran que este respeto en el ambiente laboral es muy importante ya que la convivencia es diaria.

El personal de la institución percibe igualdad en la motivación que se les da al personal masculino y femenino para participar en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos y conferencias. Ellos se dan cuenta de esta igualdad cuando se les invita a participar en juntas y la participación de ambos géneros se toma en cuenta por igual y es respetada independientemente del género de la persona. Las mujeres refieren que sus jefes toman en cuenta su opinión y en ocasiones se las piden para tomar decisiones, la mayoría de ellas refieren que su jefe superior es de género femenino.

Los empleados refieren que hombres y mujeres por igual tienen oportunidad de ingresar a ocupar puestos de mandos medios y superiores, así como cargos de toma de decisión. Además de que el personal tiene oportunidad de ascender o ser promocionado sin que influya el género. Los empleados perciben esta igualdad de oportunidades ya que en sus departamentos no existe una diferencia significativa entre el número de empleados de género masculino y femenino.

La administración de la institución no anuncia cuando hay plazas disponibles, ellos perciben que solo al personal sindicalizado se les da a conocer cuando estas existen.

El personal refiere que existe igualdad en la accesibilidad para estar en comunicación directa con su jefe y tienen las mismas prestaciones y el salario que perciben es igual entre mujeres y hombres del mismo nivel jerárquico. Los empleados consideran que la carga de trabajo y las responsabilidades del personal femenino y masculino del mismo nivel jerárquico es similar ya que piensan que cada quien tiene su trabajo y se les exige lo mismo.

Algunos de los empleados refieren que ellos si perciben que en ocasiones las autoridades han maltratado y/o intimidado a sus subordinados con amenazas de correrlos si no hacen lo que ellos ordenan o si no hacen las cosas como ellos las piden y también negándoles oportunidades.

De acuerdo a lo que refieren los empleados ellos perciben que cuando piden algún permiso existe igualdad entre hombres y mujeres para otorgárselos y se consideran las necesidades familiares de cada uno, sin embargo, los hombres perciben que a las mujeres se les otorgan con más frecuencia y facilidad, lo cual consideran que está bien ya que ellas tienen más responsabilidades con los hijos que los hombres.

Los empleados de ambos géneros perciben que sus jefes son poco flexibles cuando ellos requieren de un permiso. Refieren que cuando una empleada mujer está embarazada si son más flexibles en los permisos que requieren para consultas médicas y se respeta el permiso de maternidad.

El personal no tiene conocimiento de la existencia de la licencia de paternidad y no han visto ningún caso en el que a alguno de sus compañeros se le haya otorgado ese tipo de permiso.

El personal percibe que las personas encargadas del reclutamiento y selección del personal toman en cuenta la experiencia laboral que tiene la persona para ejercer sus funciones, sin importar su género.

En una ocasión los empleados si han sido evaluados en su desempeño por su jefe inmediato y se les dieron incentivos a las personas que tuvieron buenos resultados en la evaluación. No percibieron ninguna diferencia entre hombres y mujeres al momento de la evaluación ni en los resultados de esta.

El personal está de acuerdo en que su horario de trabajo les permite tener un equilibrio en su vida personal, familiar y laboral ya que tienen un horario corrido y de esta forma se puede tener tiempo para convivir con los hijos y sus familias y realizar otras funciones por la tarde.

En ocasiones el personal tiene que asistir a reuniones de trabajo fuera de su horario laboral y se les cita por igual a hombres y a mujeres cuando se requiere de su participación.



CONCLUSIONES

The background is a solid green color with several white, semi-transparent geometric shapes. In the upper left, there are several overlapping circles and arcs. In the lower right, there are three elongated, pointed shapes that resemble stylized leaves or petals. A faint, grayscale image of a plant with many small flowers is visible in the lower half of the page, partially obscured by the white shapes.

Las siguientes conclusiones se realizaron tomando como base los resultados que arrojaron: el estudio cuantitativo y los Focus Group.

Perfil de la Muestra

Las características del personal que labora en la Tesorería General del Estado, le dan un gran realce a dicha institución debido a que casi la mitad del personal cuenta con carrera profesional completa y un 4.2% con nivel de Maestría, este indicador se da tanto en hombres como en mujeres.

La institución cuenta con que el 14% de su personal que continúa sus estudios principalmente en el nivel profesional y maestría.

El personal cuenta con más de 10 años de experiencia en la institución y esto habla que es un personal preparado y experimentado en sus puestos.

En el perfil demográfico tenemos que la proporción entre mujeres y hombres es proporcional a la población, en cuanto a rangos de edad tenemos que casi el 60% tiene de 31 a 50 años de edad lo que representa que el personal que conforma la institución cuenta con experiencia y madurez.

Del 64% de los casados, podemos decir que los hombres tienen mayor tendencia a vivir en familia o con una pareja, el 78% de los hombres son jefes de familia y el 50% de las mujeres son reconocidas como cabeza de familia, lo cual quiere decir que esas mujeres trabajan para sostener a sus familias; casi el 80% de los entrevistados tiene cuando menos con un hijo, principalmente las mujeres; el promedio general es de 2.38 hijos.

Referente a la forma de ingresar a la dependencia se manifiesta que son puestos de confianza ya que un 57% se incorpora por recomendación, sin embargo un 40% del personal ingresó por bolsa de trabajo lo cual es muy destacado en estas instituciones gubernamentales.

Género

Al hablar de género con los entrevistados, la mayoría comentó haber escuchado alguna vez el término de perspectiva de género, sin embargo el concepto que tienen es sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sobre el conocimiento de las leyes relacionadas al tema tenemos:

Conocimiento de la Ley	%
General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres	50.8
General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	49.2

A pregunta expresa sobre el conocimiento de estas dos leyes podemos ver en la tabla que la mitad de los encuestados contestó conocer éstas, sin embargo al profundizar en el focus group y discutir los puntos de la ley o conocer sus opiniones, manifestaron los integrantes de las discusión de grupo que no conocían dichas leyes, incluso de la misma manera lo manifestaron las mujeres que participaron.

En términos generales el personal que participó en los estudios no conocen si en su institución existe un área administrativa para tratar temas de género.

Clima Laboral

El índice de Clima Laboral de la Tesorería General del Estado es de 82 con base 100, el cual se considera muy bueno ya que se motiva la participación del personal sin distinción de sexo, se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes, se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres dentro del mismo nivel jerárquico.

Estos puntos reflejan la madurez y el avance que se tiene sobre la Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación.

Es importante mencionar la opinión de las mujeres, si bien es cierto que en términos generales califican bien a la institución podemos destacar que ellas reflejan en los resultados que existen áreas de oportunidad ya que se sienten afectadas en los rubros de: participación equitativa en reuniones, eventos, conferencias; consideran que falta un mayor esfuerzo por parte de los hombres en respeto a la autoridad de las jefas, así como del respeto a la opinión que expresen y se les tome en cuenta.

Sobre estos puntos los hombres consideran que si tiene el respeto a la autoridad, a las opiniones y que si hay participación equitativa.

Comunicación

Referente a la comunicación, que sean incluyentes a mujeres y hombres. Vemos que se ha avanzado debido que los cinco factores que integran el tema están bien calificados, los que tienen mayor calificación son: El respeto por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, el respeto entre mujeres y hombres en la comunicación informal y en los documentos oficiales se utiliza un lenguaje que toma en cuenta tanto a mujeres como hombres.

Los que tienen menor calificación son: se promueve un lenguaje no sexista y en las campañas públicas se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres,.

Podemos observar que en términos generales en el segmento de las mujeres es donde se encuentran las calificaciones más bajas, lo que indica en que se requiere tener mayor énfasis en el tema de comunicación en donde se utilice la equidad de género.

Selección de Personal

Podemos resaltar que en la institución el personal con que cuenta esta proporcionado entre mujeres y hombres, adicionalmente que se destaca la preparación con que cuentan. Esto es debido a la política de selección de personal que tiene, quiere decir que no solo ingresa personal masculino a los cargos de toma de decisiones, además se reconoce que el personal que se recluta se toma en cuenta principalmente por sus conocimientos y aptitudes, sin importar si es mujer u hombre, y este punto habla de una fortaleza en la institución. Como área de oportunidad tendrían que difundir con mayor precisión los criterios de selección de personal en otras variables que no sean las de sexo.

Promoción

La opinión de las personas encuestadas y que están de acuerdo en un gran porcentaje es que las mujeres y hombres están en igualdad de condiciones para ascender a puestos superiores, además la institución promueve dicho acceso, también tiene claros los criterios de evaluación en los cuales los mecanismos son sin discriminación para mujeres y hombres.

El personal quisiera conocer oportunamente las plazas disponibles para poder concursar por algún puesto mayor al que ocupan actualmente.

Salarios y prestaciones

El personal cuenta con las mismas prestaciones y con el mismo sueldo en aquellos casos en que están contratados de la misma forma y tienen el mismo puesto, lo relevante en este caso es que no hay distinción por ser mujeres u hombres.

En relación a la prestación de licencia de paternidad los encuestados no tienen conocimiento de esta prestación.

Capacitación

Podemos concluir que el personal de la Institución está interesado en capacitarse, sabiendo que no siempre son tomados en cuenta para promociones y ascensos, están dispuestos a tomar capacitación fuera de los horarios de trabajo aun y cuando la mayoría de los cursos se dan dentro de los horarios de trabajo, tomando en cuenta a los encuestados tenemos que se han capacitado el 26% de los cuales acumularon 31 hrs en el 2010, las mujeres se capacitaron en mayor número de horas logrando 38 hrs.

A pregunta expresa sobre si han tomado cursos sobre perspectiva de género tenemos que las mujeres fueron las que mayormente asistieron, mencionaron que estos cursos les sirvieron para mejorar su vida personal, los hombres que asistieron igualmente consideran que este tema les ayuda a mejorar su vida personal, quisiéramos resaltar que también consideran que se puede “Mejorar la atención al ciudadano” y “Mejorar el ambiente laboral”.

De los que no han tomado los cursos sobre género mostraron su interés por participar y manifestaron como área de oportunidad la falta de difusión o que se enteran cuando el curso pasó.

Hostigamiento

Es necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual, principalmente de forma preventiva ya que coinciden en que en la dependencia las autoridades no intimidan o maltratan por su condición de hombres o mujeres, los encuestados no saben o conocen los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento, sugieren como área de oportunidad que la institución informe estos mecanismos.

Del total de las personas encuestadas solo 10 manifestaron que han sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo, de los cuales 9 son mujeres y un hombre, de las 9 mujeres solo denunciaron 2.

De los que no denunciaron comentaron que fue por temor a perder el empleo. Aún y cuando más de la mitad manifestó que tendría confianza y que si pondría una denuncia se le daría el seguimiento, esto quiere decir que prefirieron no tener mayores problemas.

RECOMENDACIONES

The background is a solid green color with several white, semi-transparent geometric shapes. In the upper left, there are overlapping circles and curved lines. In the lower right, there are three white, elongated, arrow-like shapes pointing upwards and to the left. A faint, grayscale image of a plant with large, rounded leaves is visible in the lower left quadrant.

Para que una institución siga creciendo, es importante contar con personal más y mejor preparado en diferentes áreas que le permitan impulsar el desarrollo, lo cual se puede lograr en base a una motivación constante para que los trabajadores sigan estudiando, ampliarles el panorama en cuanto a todas las áreas de oportunidad para ser personas con mayores conocimientos.

La perspectiva de género también es un factor muy importante y determinante para que la institución cuente con bases sólidas de crecimiento. Se deben incrementar con cursos y/o talleres la capacitación sobre éste tema a los trabajadores, que estén conscientes de los beneficios que ofrece la equidad de género.

Lo anterior, también se puede lograr impulsando un área enfocada a tratar los temas sobre género, que los trabajadores tengan la confianza de que existe un espacio para externar sus opiniones sobre éste tema, además de que también a través de esta área pueden conocer sobre las leyes que los apoyan y respaldan en situaciones de género que podrían llegar a presentarse, como la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dar al personal la confianza de que existe un área y un procedimiento dentro de la institución para que denuncien casos de hostigamiento y acoso sexual en caso de que se presenten, y la libertad para denunciar con la confianza de que será de manera anónima lo cual equivale a un mejor desempeño de sus actividades; al saber que son escuchados y atienden sus inquietudes invariablemente se verá reflejado en su trabajo.

Es importante ser incluyentes, que los trabajadores vean y sientan que los cursos de comunicación y género son dirigidos tanto a hombres y mujeres; pregonar con el ejemplo la equidad de género dentro de la institución.



icm

Instituto Coahuilense
de las Mujeres

Instituto Coahuilense de las Mujeres

**Centro de Gobierno
Carretera Central km 5 s/n Colonia el Toreo
C.P. 25298 Saltillo Coahuila
Tel. (844) 6 981080**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".