



**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**

**Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Coahuila**



**Diagnóstico**  
**Cultura Institucional con Perspectiva de Género y**  
**NO Discriminación en la Administración Pública**  
**Secretaría de Desarrollo Social del**  
**Estado de Coahuila**

**Octubre 2011**

## CONTENIDO

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

<b>5.2</b>	Datos específicos de perspectiva de género	22
<b>5.2.1</b>	Prestaciones	22
<b>5.2.2</b>	Conocimiento de las leyes de equidad de género	22
<b>5.2.3</b>	Existencia de un área administrativa para tratar temas de género	23
<b>5.3</b>	Clima laboral	24
<b>5.4</b>	Comunicación	26
<b>5.5</b>	Selección de personal	28
<b>5.6</b>	Promoción	30
<b>5.7</b>	Salarios y prestaciones	32
<b>5.8</b>	Capacitación	33
<b>5.8.1</b>	Horas de capacitación en 2010	35
<b>5.8.2</b>	Cursos y/o talleres sobre perspectiva de género	35
<b>5.8.3</b>	Para que han servido los cursos de perspectiva de género	36
<b>5.8.4</b>	Interés en capacitarse en perspectiva de género	36
<b>5.9</b>	Permisos y autorizaciones	37
<b>5.10</b>	Hostigamiento y acosos sexual	39
<b>5.10.1</b>	Ha sido víctima de hostigamiento o acosos sexual	40
<b>5.10.2</b>	Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes.	41
<b>5.10.3</b>	Razones por las que no denunció	41

5.10.4	Confianza en que si se pusiera una denuncia por acoso sexual se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades	42
VI.	<b>FOCUS GROUP</b>	43
VII.	<b>CONCLUSIONES</b>	47
VIII.	<b>RECOMENDACIONES</b>	51



The background is a warm, golden-orange color. On the left side, there are several overlapping, flowing, ribbon-like shapes that create a sense of movement. In the upper right quadrant, there is a large, faint, circular watermark or seal that is mostly illegible but appears to contain some text and a central emblem. The overall aesthetic is clean and professional.

# INTRODUCCIÓN

La situación de equidad de la mujer con relación al hombre ha sufrido cambios con el paso de los años. Si bien es cierto que la historia ha dejado huella de las condiciones de inferioridad que ha vivido la mujer y que claramente refleja la discriminación de género; que se refiere específicamente a la diferencia en el aspecto social y no de sexo.

Al hablar de equidad de género nos referimos a los roles y derechos definidos por la sociedad para los hombres y mujeres, al papel que desempeñan en el desarrollo de la vida productiva como civilización.

En la actualidad, la discriminación de géneros se está abordando objetivamente a fin de lograr su erradicación. Era común observar como parte de la discriminación, la violencia contra la mujer, la falta de acceso a ciertos puestos laborales o a la educación, y/o el simple hecho de que el hombre era el proveedor y la mujer debía dedicarse a las tareas del hogar.

Sin embargo, con el paso de los años se comprobó que las diferencias entre hombres y mujeres son meramente físicas y biológicas y ha quedado constatada la gran capacidad de las mujeres para desempeñar roles en los ámbitos profesional, laboral y político.

Con esta incursión de la mujer en ámbitos que se consideraban “de hombres” ha ocasionado situaciones como la discriminación, hostigamiento y acoso laboral, limitantes para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo o percepción económica menor al de un hombre en el mismo puesto; y debido a que la sociedad mexicana tiene grandes raíces culturales de sometimiento, como el patriarcado, ha sido más difícil erradicar lo antes mencionado.

Enfocándonos en la discriminación social podemos apreciar que todavía se hacen distinciones entre las personas por aspectos como raza, edad, religión o inclinación sexual, entre muchos otros, sin tomar en cuenta el mérito individual.

## Discriminación laboral

La discriminación de género es una limitante constante en el desarrollo de una persona. En el ámbito laboral y a pesar de la cantidad de leyes que han surgido sobre este tema, la discriminación de género puede verse desde la forma en que se da un aviso de empleo, en la selección, contratación y despido del personal, en las condiciones de empleo, en la remuneración, prestaciones, capacitación y ascensos.

Una parte importante de la discriminación laboral es el hostigamiento o acoso.

El acoso laboral se refiere a la acción de una persona enfocada a producir miedo en alguna otra persona quien recibe violencia psicológica injustificada de actos negativos en el área laboral ya sea por parte de:

- Sus compañeros ----- entre iguales
- Sus subalternos ----- en sentido vertical ascendente
- Sus superiores ----- en sentido vertical descendente

La violencia psicológica se produce de manera recurrente por tiempo indeterminado y en algunos casos se incluyen “accidentes” y/o agresiones físicas.

En base a lo anterior, en el año de 1995, durante la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín se planteó la idea de integrar todos los aspectos de género en los programas sociales como una estrategia global para promover y garantizar la igualdad de géneros en todas las áreas del desarrollo.

Y en julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la Transversalización de la Perspectiva de Género, bajo los términos de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea legislación, políticas o programas, a fin de que puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.



Ante esto, las instituciones de administración pública se han dado a la tarea de incorporar en sus programas y políticas internas el tema de equidad de género y eliminación de la discriminación.

Acciones que permitan definir conceptos y crear la institucionalización de la perspectiva de género, establecer los mecanismos necesarios para la incorporación de este tema dentro de las dependencias, como son las vías de comunicación interna, las personas que desempeñaran cada rol en caso de que se de algún caso de discriminación y tomar en cuenta todos los elementos que permitan sentar las bases de una verdadera cultura de equidad de género dentro de las instituciones de la administración pública.



The background is a warm, orange-toned abstract design. On the left side, several thick, flowing, ribbon-like lines in shades of orange and gold curve downwards. The right side features a large, circular area with a complex, fibrous or crystalline texture, also in orange tones, set against a lighter, gradient background.

# OBJETIVOS

## **Objetivo General**

Con el presente estudio se pretende conocer el ambiente laboral en el que se desempeñan los trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Coahuila, 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 mejor 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



## **Género**

El género es un concepto cultural que alude a la clasificación social en dos categorías: lo masculino y lo femenino. Es una construcción de significados, donde se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de femineidad/masculinidad. Por lo tanto, la acción de la sociedad es definitiva para su aprendizaje y desarrollo.





The background is a warm, orange-toned abstract design. On the left side, several thick, flowing, ribbon-like lines in shades of orange and gold curve downwards. The right side features a faint, textured globe or sphere, also in orange tones, with a grid of lines suggesting latitude and longitude. The overall aesthetic is clean and modern.

# METODOLOGÍA

### **Universo del estudio**

Personal que labora en la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Coahuila, tomando en cuenta aspectos como sexo y nivel jerárquico.

### **Técnica de la encuesta**

Para la recolección de la información se empleo 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 Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Coahuila 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 10 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 Secretaría de Desarrollo Social se realizaron 120 entrevistas, cubriendo con estas el 75.5% de la plantilla laboral de la institución. De la misma se han calculado los errores de muestreo en general de **+/- 4.4%**, 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 (perfil de la muestra)

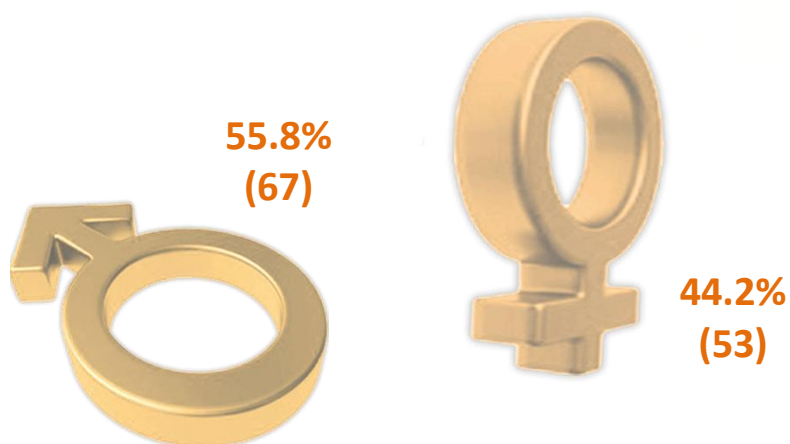
El perfil de la muestra esta representado por datos demográficos:

- Género
- Situación Familiar
- Número de hijos
- Nivel escolar
- Años en el sector público
- Nivel de puesto
- Ingreso a la institución
- Tipo de contratación

Esta información debe de tomarse en cuenta para el análisis ya que define como esta integrada la institución con referente al perfil de su personal.

### 5.1.1 Género

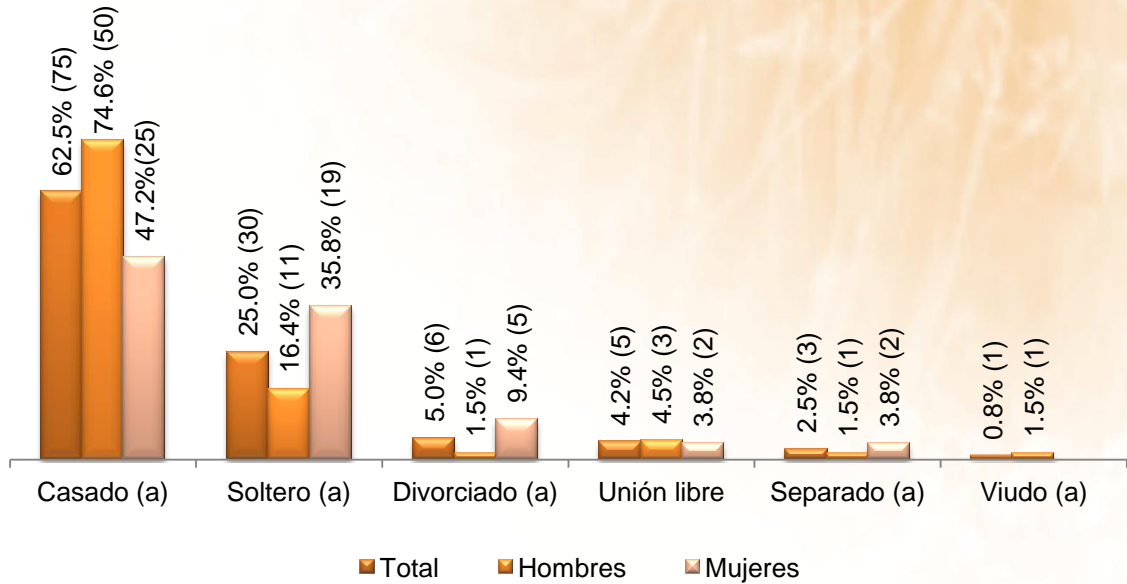
**Nota:** ( )= Números absolutos





### 5.1.2 Situación familiar

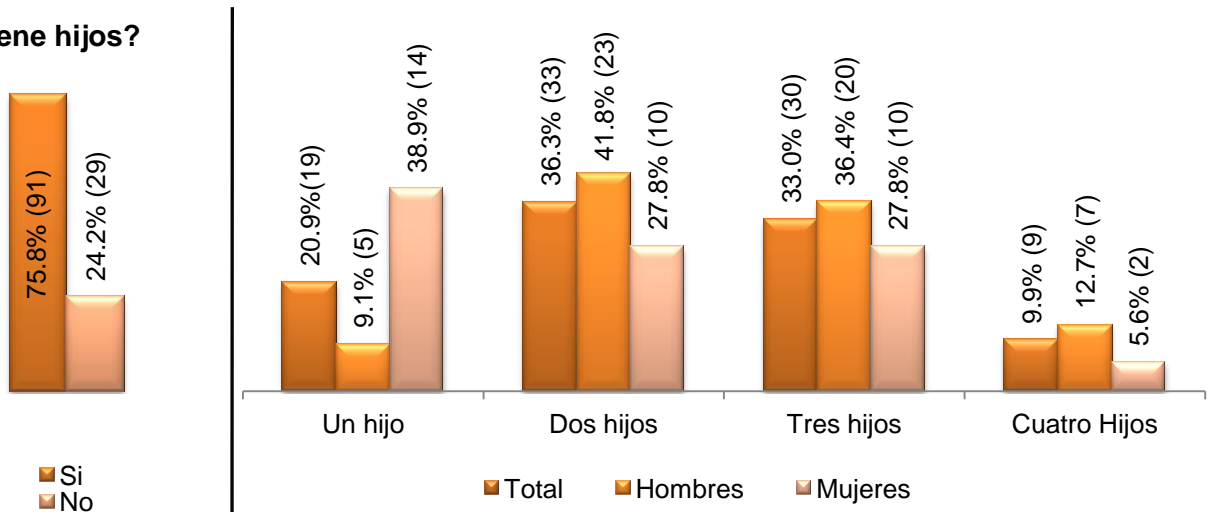
En la gráfica podemos observar con una diferencia importante los hombres son en mayor proporción casados con un 74.6% mientras que las mujeres se encuentra dividido su estado civil, los más destacados son casadas 47.2 % y solteras 35.8%.



### 5.1.3 Número de hijos

En referencia al número de hijos podemos destacar que el promedio de cada familia es de 2.32 hijos por hogar, sin embargo en el género de las mujeres se destaca a diferencia de los hombres en tener un hijo 38.9%.

#### ¿Tiene hijos?

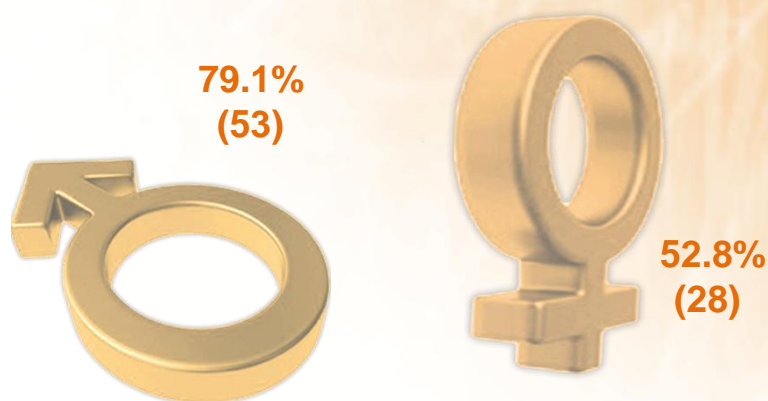


**Nota:** Solo se tomaron en cuenta personas que mencionaron tener hijos.



### 5.1.4 Jefe de familia

Hoy en día es común ver hogares en los que se encuentran al frente una mujer, en la siguiente gráfica vemos que un poco más de la mitad de las mujeres encuestadas son jefas de familia.



### 5.1.5 Años cumplidos

En la población total de los entrevistados se aprecia que la mayoría se encuentra entre los 31 y 40 años. Sin embargo, enfocándonos en el género se aprecia una diferencia: el mayor rango de edad en los hombres se encuentra entre los 51 y 64 años de edad y las mujeres entre los 19 y 30 años.

Rangos de edad	TOTAL	Hombre	Mujer
0 – 15 años	-	-	-
16 – 29 años	15.0% (18)	14.9% (10)	15.1% (8)
30 – 44 años	46.7% (56)	38.8% (26)	56.6% (30)
45 – 59 años	29.2% (35)	34.3% (23)	22.6% (12)
60 y más	7.5% (9)	10.4% (7)	3.8% (2)
No proporcionó	1.7% (2)	1.5% (1)	1.9% (1)

Rangos de edad	TOTAL	Hombre	Mujer
19 – 30 años	20.3% (24)	45.8% (11)	54.2% (13)
31 – 40 años	31.4% (37)	51.4% (19)	48.6% (18)
41 – 50 años	27.1% (32)	53.1% (17)	46.9% (15)
51 – 64 años	21.2% (25)	76.0% (19)	24.0% (6)
No proporcionó	1.7% (2)	1.5% (1)	1.9% (1)

### 5.1.6 Nivel escolar

Es importante destacar que la institución cuenta con personal bien preparado ya que más del 60% cuenta con profesional completa 55.8% y maestría 5.8%; también sobresale que el 15.1% de las mujeres cuenta con carrera comercial.

Nivel escolar	TOTAL	Hombre	Mujer
Primaria Incompleta	0.8% (1)	-	1.9% (1)
Primaria completa	-	-	-
Secundaria incompleta	2.5% (3)	3.0% (2)	1.9% (1)
Secundaria completa	2.5% (3)	3.0% (2)	1.9% (1)
Carrera comercial	7.5% (9)	1.5% (1)	15.1% (8)
Carrera técnica	7.5% (9)	9.0% (6)	5.7% (3)
Preparatoria incompleta	5.0% (6)	4.5% (3)	5.7% (3)
Preparatoria completa	5.0% (6)	7.5% (5)	1.9% (1)
Profesional incompleta	6.7% (8)	6.0% (4)	7.5% (4)
Profesional completa	55.8% (67)	56.7% (38)	54.7% (29)
Maestría	5.8% (7)	7.5% (5)	3.8% (2)
No estudió	0.8% (1)	1.5% (1)	-

En respuesta a la pregunta sobre los estudios que esta realizando actualmente se observa que el 90.8% no está realizando algún tipo de estudio.

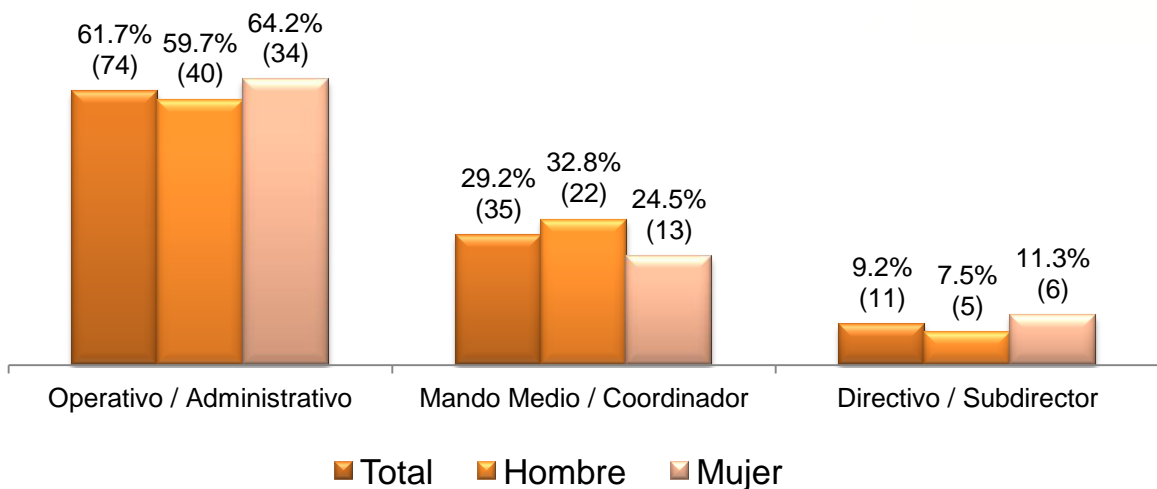
### 5.1.7 Años en el sector público

Referente a la antigüedad del personal tenemos lo siguiente: la mayoría de los encuestados refleja que han laborado entre 6 y 15 años dentro del sector público. Los hombres tienen entre 5 y menos años(61.9%) a diferencia de las mujeres que han laborado entre 6 y 15 años (47.8%).

	TOTAL	Hombre	Mujer
5 o menos	35.0% (42)	61.9% (26)	38.1% (16)
6 – 15	38.3% (46)	52.2% (24)	47.8% (22)
16 – 33	26.6% (32)	53.1% (17)	46.9% (15)

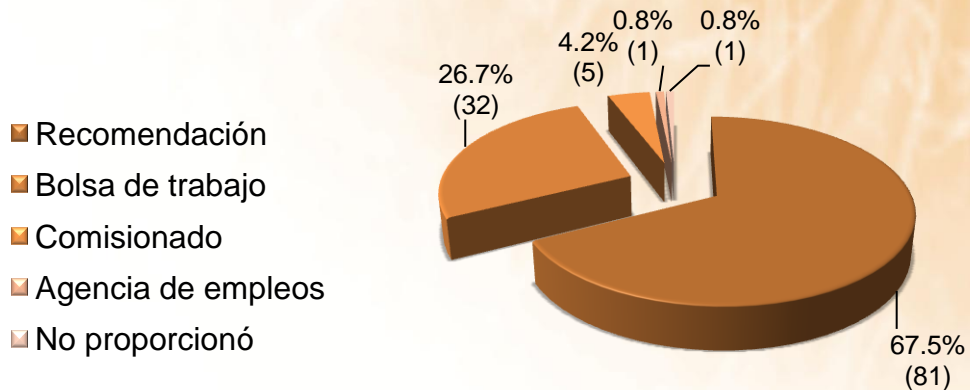
### 5.1.8 Nivel de puesto

De acuerdo a las actividades de la institución se considera apropiada la proporción en que se encuentra de acuerdo a los niveles de puestos.



### 5.1.9 Ingreso a la institución

Se aprecia en la gráfica que más de la mitad del personal ingresó a laborar por recomendación. El 26.7% ingresó por bolsa de trabajo.



### 5.1.10 Tipo de contratación

La mayoría de las personas ocupan puestos de confianza con un 55.8%.

Contratación	TOTAL	Hombre	Mujer
Confianza	55.8% (67)	49.3% (33)	64.2% (34)
Base	20.0% (24)	23.9% (16)	15.1% (8)
Honorarios / servicio profesional	17.5% (21)	19.4% (13)	15.1% (8)
Becario	6.7% (8)	7.5% (5)	5.7% (3)

## 5.2 Datos específicos de perspectiva de género

### 5.2.1 Prestaciones

Se aprecia que la mayor parte del personal 82.5% cuenta con servicio médico y el 34.0% de las mujeres reciben licencia por maternidad.

Prestaciones	TOTAL	Hombre	Mujer
Servicio médico	82.5% (99)	83.6% (56)	81.1% (43)
Licencia por maternidad	15.0% (18)	-	34.0% (18)
Caja de ahorros	5.8% (7)	7.5% (5)	3.8% (2)
Transporte	4.2% (5)	3.0% (2)	5.7%(3)
Licencia por paternidad	3.3% (4)	6.0% (4)	-
Guardería	2.5% (3)	1.5% (1)	3.8% (2)

**Nota:** Solo se muestran respuestas de las personas que dijeron contar con las prestaciones antes mencionadas. Los datos suman más de 100% y de (120) debido a que algunas personas mencionaron tener una o más prestaciones.

### 5.2.2 Conocimiento de las leyes de equidad de género

Los encuestados manifestaron conocer la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en un 72.5% y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es conocida en un 71.7%, teniendo mayor porcentaje en el género de las mujeres en relación a los hombres.

Referente al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 es conocida por los encuestados en un 59.2% sin encontrar alguna diferencia importante entre hombres y mujeres.



	TOTAL	Hombre	Mujer
Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	72.5% (87)	73.1% (49)	71.7% (38)
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia	71.7% (86)	68.7% (46)	75.5% (40)
Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	59.2% (71)	59.7% (40)	58.5% (31)

### 5.2.3 Existencia de un área administrativa en su institución para tratar temas de género

Podemos observar en la tabla que los encuestados no conocen un área administrativa para tratar los temas de género en un 75.8%.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Conocimiento de un área administrativa en su institución para tratar temas de género.	23.3% (28)	23.9% (16)	22.6% (12)

### **5.3 Clima laboral**

En este tema del estudio se contemplan el ambiente de trabajo que sea favorable y de respeto ya sea en sus opiniones , responsabilidades, cargas de trabajo y que sean equitativas tanto para hombres como para mujeres sin distinción.

El 80% de los encuestados manifestaron en que su institución se motiva la participación en órganos de representación, reuniones, eventos, etc. sin distinción de sexo.

Tanto hombres como mujeres están de acuerdo que en la Institución se respeta por igual la autoridad de las jefas y de los jefes.

Referente a que si se respeta la opinión de hombres y mujeres en la Institución tenemos que el 82.5% esta de acuerdo, sin embargo hay un grupo de mujeres que representan el 18.8% que no están de acuerdo que esto se de.

En el tema de la prevención de las prácticas de intimidación y maltrato, el estudio arroja datos diferentes entre hombres y mujeres donde podríamos decir que no están de acuerdo, mientras que los hombres piensan que si se previenen las prácticas de intimidación y maltrato en un 74.6%, el grupo de mujeres que esta de acuerdo con esta frase es del 47.2% y hay un grupo de mujeres que no están de acuerdo con esta frase es del 28.3%.

El 87.5% de los empleados de la Institución considera que 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 en el mismo nivel jerárquico, están de acuerdo con esta frase el 82.5%, existe un grupo de mujeres que representan el 20.7% que no está de acuerdo.

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.	58.3 % (70)	21.7 % (26)	11.7 % (14)	4.2% (5)	4.2% (5)	-	1.74	1.57	1.96
En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	74.2 % (89)	17.5 % (21)	2.5% (3)	2.5% (3)	3.3% (4)	-	1.43	1.33	1.57
En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	62.5 % (75)	20.0 % (24)	5.8% (7)	4.2% (5)	7.5% (9)	-	1.74	1.49	2.06
En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	43.3 % (52)	19.2 % (23)	15.8 % (19)	8.3% (10)	11.7 % (14)	1.7% (2)	2.36	1.99	2.83
En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	65.0 % (78)	22.5 % (27)	2.5% (3)	2.5% (3)	7.5% (9)	-	1.65	1.49	1.85
Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	54.2 % (65)	28.3 % (34)	3.3% (4)	4.2% (5)	10.0 % (12)	-	1.88	1.73	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

## 5.4 Comunicación

La comunicación es la base para las buenas relaciones tanto personales como laborales ya sea formal o informal, verbal o escrita. Una buena comunicación también favorece el buen desempeño de los trabajadores y fortalece la relación entre los diferentes niveles de la institución.

Sobre el lenguaje no sexista en la comunicación interna tenemos que están de acuerdo con la frase el 69.1%, hay un grupo de hombres que representan el 23.9% que no están de acuerdo con la frase siendo mayor el porcentaje que el de las mujeres.

En la parte que le corresponde a la comunicación formal o en documentos oficiales de la Institución el 80% consideran que así sucede.

El 79.1% están de acuerdo en que las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.

Dentro de la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal en un 81.7% , y referente al respeto por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal en un 89.1%



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.).	43.3 % (52)	25.8 % (31)	10.0 % (12)	7.5% (9)	12.5 % (15)	0.8% (1)	2.25	2.33	2.15
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.	56.7 % (68)	23.3 % (28)	6.7% (8)	5.8% (7)	6.7% (8)	0.8% (1)	1.88	1.75	2.04
En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	63.3 % (76)	15.8 % (19)	9.2% (11)	3.3% (4)	8.3% (10)	-	1.78	1.63	1.96
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	65.0 % (78)	16.7 % (20)	10.8 % (13)	1.7% (2)	5.8% (7)	-	1.67	1.57	1.79
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	58.3 % (70)	30.8 % (37)	1.7% (2)	3.3% (4)	5.8% (7)	-	1.68	1.57	1.81

**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

Queda muy claro en los resultados del estudio que la selección de personal para ingresar a la Institución tienen las mismas oportunidades tanto mujeres como hombres.

En cuanto a si se difunden claramente los criterios de personal un 59.1% dicen estar totalmente de acuerdo y algo de acuerdo; destaca el 28.3% de las mujeres expresan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

El 65.8% del personal dicen estar de acuerdo en que el reclutamiento y selección de personal se basa en los conocimientos y aptitudes de las personas y no en las cuestiones de género.

73.3% del personal dicen estar de acuerdo en cuanto a que el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, sin embargo se aprecia una diferencia de 20 puntos porcentuales en la misma respuesta que dan los hombres y 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.	7.5% (9)	12.5% (15)	14.2% (17)	10.0% (12)	55.8% (67)	-	3.94	4.09	3.75
En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal	38.3% (46)	20.8% (25)	19.2% (23)	5.0% (6)	15.8% (19)	0.8% (1)	2.44	2.10	2.87
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.	47.5% (57)	18.3% (22)	10.8% (13)	5.8% (7)	16.7% (20)	0.8% (1)	2.31	2.07	2.60
En mi institución el ingreso del personal, responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	53.3% (64)	20.0% (24)	6.7% (8)	10.0% (12)	9.2% (11)	0.8% (1)	2.07	1.88	2.30

**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

El 80.8% del personal esta de acuerdo en que los mandos medios y superiores se promueven tanto a hombres como a mujeres, lo cual refleja un equilibrio de género en cuanto a la promoción del personal.

Destaca que el 49.1% de las mujeres están totalmente en desacuerdo en cuanto a que no se anuncian de manera oportuna las plazas que están disponibles dentro de la institución.

La mayoría dice estar totalmente en desacuerdo con el hecho de que dentro de la institución donde laboran importa que sea hombre o mujer para ascender o ser promocionado.

En cuanto a que se otorgan promociones en base a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física se aprecia un equilibrio en cuanto a los que están totalmente de acuerdo y los que están totalmente en desacuerdo 50% y 40% respectivamente.

Un 64.1% coincide y esta de acuerdo en que son claros los criterios de evaluación del desempeño dentro de la institución.

El 65.0% del personal dice estar de acuerdo con que existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación de género, los que están totalmente en desacuerdo con esto reflejan un 21.6%.

Prácticamente el total del personal coincide y esta de acuerdo en que no haya discriminación de género y apoyan la postura de que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de condiciones para ascender a puestos de mandos medios y superiores.

54.2% del personal esta de acuerdo con que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad; sin embargo el 25.8% esta 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	58.3 % (70)	22.5 % (27)	5.0% (6)	9.2% (11)	5.0% (6)	-	1.80	1.66	1.98
Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	18.3 % (22)	14.2 % (17)	19.2 % (23)	8.3% (10)	39.2 % (47)	0.8% (1)	3.41	3.01	3.91
En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promovido.	26.7 % (32)	18.3 % (22)	10.8 % (13)	6.7% (8)	37.5 % (45)	-	3.10	3.00	3.23
En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	25.0 % (30)	25.0 % (30)	10.0 % (12)	8.3% (10)	31.7 % (38)	-	2.97	2.96	2.98
En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	43.3 % (52)	20.8 % (25)	11.7 % (14)	10.0 % (12)	13.3 % (16)	0.8% (1)	2.34	2.03	2.74
En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	43.3 % (52)	21.7 % (26)	11.7 % (14)	5.8% (7)	15.8 % (19)	1.7% (2)	2.39	2.27	2.55
Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores	85.0 % (102)	8.3% (10)	2.5% (3)	2.5% (3)	1.7% (2)	-	1.28	1.18	1.40
En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	35.0 % (42)	19.2 % (23)	19.2 % (23)	7.5% (9)	18.3 % (22)	0.8% (1)	2.60	2.34	2.92

**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

El 66.7% del personal dice estar totalmente de acuerdo y algo de acuerdo con que tanto hombres como mujeres perciben el mismo salario al ocupar el mismo puesto; pero destaca que el 35.9% de las mujeres están algo o totalmente en desacuerdo.

Poco más de la mitad del personal con un 57.5% dice estar algo y totalmente de acuerdo en que si existe un permiso por paternidad dentro de su institución.

El 80.8% del personal refleja la opinión de la mayoría con respecto a que se otorgan las mismas prestaciones tanto a hombres como a mujeres, lo cual refleja que no hay discriminación de género en éste aspecto.

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.	50.0 % (60)	16.7 % (20)	8.3% (10)	10.8 % (13)	13.3 % (16)	0.8% (1)	2.26	1.84	2.79
En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	43.3 % (52)	14.2 % (17)	15.8 % (19)	7.5% (9)	15.0 % (18)	4.2% (5)	2.62	2.01	3.38
En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a hombres y mujeres.	65.0 % (78)	15.8 % (19)	5.8% (7)	5.8% (7)	5.8% (7)	1.7% (2)	1.82	1.73	1.92

**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

El 28.9% del personal dice estar algo y totalmente en desacuerdo con que les den a conocer las oportunidades de capacitación y formación profesional. El 38.3% dice estar totalmente de acuerdo.

En cuanto a que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción de género el 56.7% coincide y están totalmente de acuerdo.

40.8% dice estar algo y totalmente en desacuerdo en que los cursos y talleres que reciben les ayuden para promociones y ascensos.

En cuanto a que si están conformes con la respuesta que les dan a sus solicitudes de capacitación y formación profesional se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a si están algo y totalmente de acuerdo: 67.2% los hombres y 39.6% las mujeres.

El 66.6% coincide y dicen que los cursos y talleres si se dan dentro del horario de trabajo.

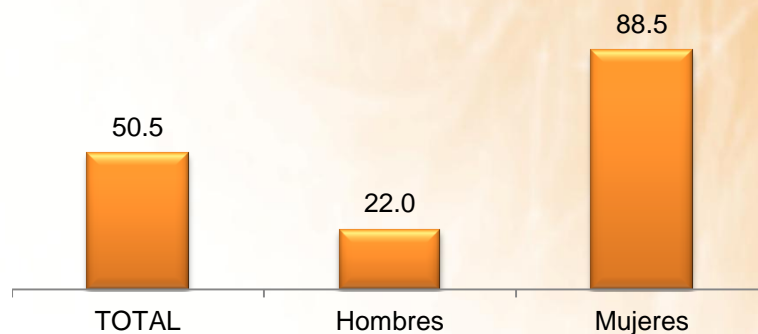


Factores	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe	Promedio total	Hombres	Mujeres
En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional	38.3 % (46)	25.8 % (31)	10.0 % (12)	11.7 % (14)	14.2 % (17)	-	2.38	2.18	2.62
En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	40.0 % (48)	16.7 % (20)	15.0 % (18)	11.7 % (14)	16.7 % (20)	-	2.48	2.24	2.79
Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	26.7 % (32)	13.3 % (16)	17.5 % (21)	13.3 % (16)	27.5 % (33)	1.7% (2)	3.12	2.90	3.40
Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	30.0 % (36)	25.0 % (30)	20.8 % (25)	6.7% (8)	17.5 % (21)	-	2.57	2.27	2.94
En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	48.3 % (58)	18.3 % (22)	12.5 % (15)	5.0% (6)	15.0 % (18)	0.8% (1)	2.25	2.09	2.45

**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 el personal dice haber recibido 50 horas de capacitación durante el 2010. Sin embargo, las mujeres dicen que fueron 88 horas una gran diferencia comparadas con las 22 horas de los hombres.



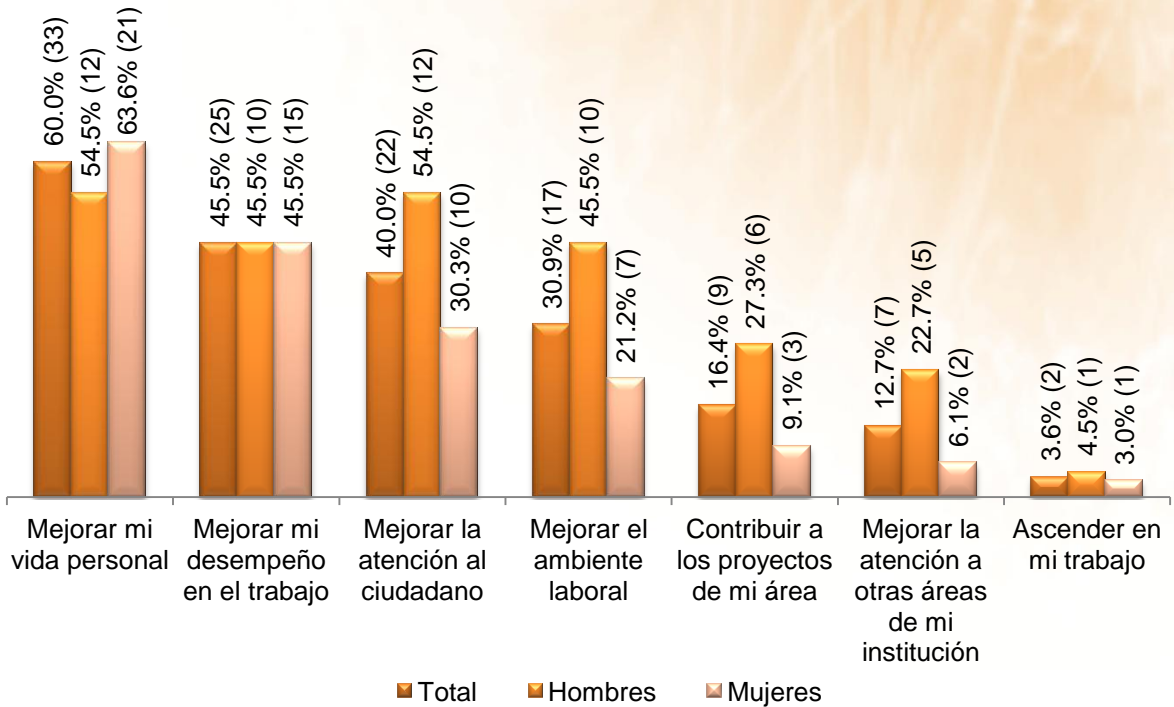
### 5.8.2 Cursos y/o talleres sobre perspectiva de género

Menos de la mitad del personal dice que si ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ha recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género.	45.8% (55)	32.8% (22)	62.3% (33)

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

El 63.6% de las mujeres coinciden en que los cursos que han recibido sobre perspectiva de género le han servido para mejorar su vida personal; los hombres se enfocan mas en el área laboral y el 54.5% dice que les han servido para mejorar la atención al ciudadano que acude a la institución.



**Nota:** Solo se tomaron en cuenta respuestas de las personas que mencionaron haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género 45.8% (55) pagina 35.  
Los datos suman más de 100% y de (55) 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

Se observa que a casi el total del personal si le interesa capacitarse en este tema.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Tiene interés en capacitarse en perspectiva de género.	89.2% (107)	86.6% (58)	92.5% (49)

## **5.9 Permisos y autorizaciones**

El 85.0% esta algo y totalmente de acuerdo a que en su institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares sin distinción de género.

Poco más de la mitad del personal, específicamente el 56.7%, dicen esta algo y totalmente de acuerdo en que se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral en días inhábiles.

El 86.7% coincide y dicen estar algo y totalmente de acuerdo en que se respeta el permiso por maternidad dentro de la institución.

El 77.5% del personal dice estar totalmente de acuerdo con que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La mayoría esta totalmente de acuerdo con que se facilita la reincorporación laboral de las mujeres cuando se ausentan por maternidad o asuntos personales y el 55.0% esta algo y totalmente en desacuerdo en que se considera como negativo solicitar permiso para tender asuntos personales o familiares.

El 61.7% esta totalmente en desacuerdo en que solo a las mujeres se les autoriza atender asuntos familiares, lo que refleja que no existe discriminación de género en este aspecto.

La mayoría con un 87.5% dice estar algo y totalmente de acuerdo en que su horario les ayuda a tener un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal.



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	73.3 % (88)	11.7 % (14)	5.8% (7)	4.2% (5)	5.0% (6)	-	1.56	1.57	1.55
En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	31.7 % (38)	25.0 % (30)	11.7 % (14)	15.0 % (18)	16.7 % (20)	-	2.60	2.43	2.81
En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	86.7 % (104)	6.7% (8)	1.7% (2)	4.2% (5)	0.8% (1)	-	1.33	1.16	1.55
Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	77.5 % (93)	18.3 % (22)	2.5% (3)	0.8% (1)	0.8% (1)	-	1.29	1.18	1.43
En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	72.5 % (87)	13.3 % (16)	6.7% (8)	1.7% (2)	5.0% (6)	0.8% (1)	1.58	1.63	1.53
En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	13.3 % (16)	23.3 % (28)	8.3% (10)	10.0 % (12)	45.0 % (54)	-	3.50	3.72	3.23
En mi institución solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	5.8% (7)	10.0 % (12)	13.3 % (16)	9.2% (11)	61.7 % (74)	-	4.11	4.13	4.08
En horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.	73.3 % (88)	14.2 % (17)	2.5% (3)	3.3% (4)	6.7% (8)	-	1.56	1.46	1.68

**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

El 49.2% del personal dicen que la institución si les informa sobre hostigamiento y acoso sexual; sin embargo hay una marcada diferencia en cuanto a lo que opinan hombres y mujeres en esta misma respuesta: 65.6% los hombres y 28.3% las mujeres. También sobresale que un 34.0% de las mujeres están totalmente en desacuerdo.

42.5% del personal dice estar algo y totalmente de acuerdo en que si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual comparado con el 34.2% que dicen estar algo y totalmente en desacuerdo con esto.

La mayoría del personal coincide en que es necesario que exista un mecanismo para proteger tanto a hombres como a mujeres de hostigamiento y acoso sexual.

El 67.5% de los trabajadores coinciden y están totalmente en desacuerdo en que las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de género.



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	25.0 % (30)	24.2 % (29)	19.2 % (23)	6.7% (8)	23.3 % (28)	1.7% (2)	2.89	2.43	3.47
En mi institución existen mecanismo para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	26.7 % (32)	15.8 % (19)	17.5 % (21)	15.0 % (18)	19.2 % (23)	5.8% (7)	3.19	2.78	3.72
Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual	77.5 % (93)	11.7 % (14)	9.2% (11)	-	1.7% (2)	-	1.37	1.19	1.58
En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres	11.7 % (14)	8.3% (10)	12.5 % (15)	13.3 % (16)	54.2 % (65)	-	3.90	3.90	3.91

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

Durante la encuesta únicamente se detectaron 2 casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución; los cuales no fueron denunciados porque dicen que no hacen caso a su denuncia o por temor a perder su trabajo, con un 50.0% de respuesta en cada una de estas 2 opciones.

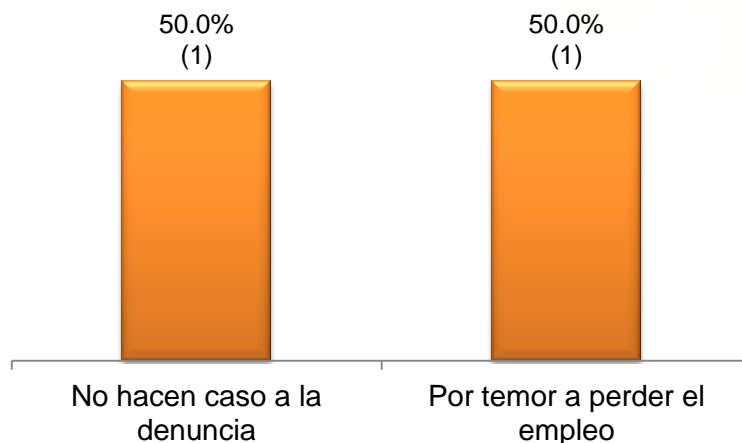
### 5.10.2 Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes

De los 2 casos de hostigamiento y acoso, ninguno de los 2 denunció el caso.

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo.	1.7% (2)	1.5% (1)	1.9% (1)
Denunció su caso ante las autoridades competentes.	-	-	-

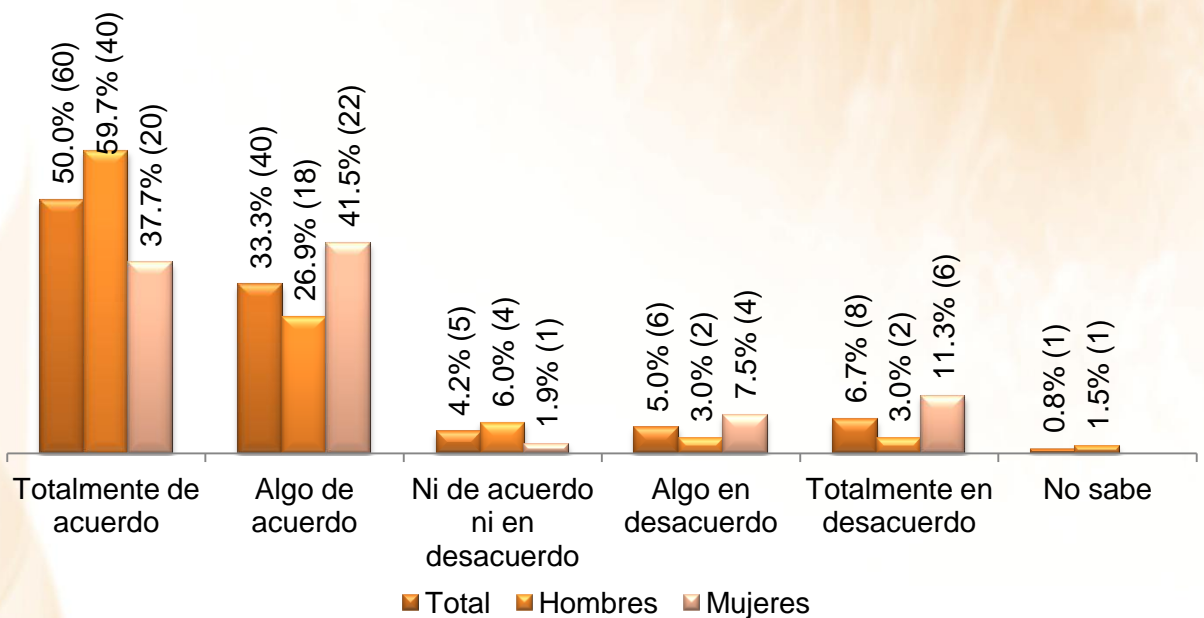
### 5.10.3 Razones por las que no denunció

De las 2 personas víctimas de hostigamiento y/o acoso, una mencionó que no denunció su caso por que considera que no le harán caso a su denuncia , mientras que la otra persona no denunció por temor a perder el empleo.



#### 5.10.4 Confianza que si se pusiera una denuncia por acoso sexual se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades

El 83.3% del personal dice esta algo y totalmente de acuerdo en cuanto a que tiene confianza en que las autoridades le darían seguimiento si pusiera una denuncia por acoso sexual.







# FOCUS GROUP

La mayor parte de los participantes refieren haber escuchado el término de perspectiva de género y relacionan el concepto con igualdad de género. Los hombres refieren que actualmente hombres y mujeres se desarrollan por igual en sus área laboral, incluso una parte del personal masculino considera que algunas mujeres tienen mejor desempeño laboral que los hombres.

Hombres y mujeres refieren si conocer la existencia de las leyes que regulan la igualdad de género 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, sin embargo no conocen el contenido de estas.

Los empleados refieren que el año pasado se enteraron de que hubo un curso de capacitación sobre el tema pero no todo el personal fue invitado solamente una parte del personal que trabaja ahí asistió y refieren que se trataron temas sobre igualdad de oportunidades en sus áreas de trabajo y les hicieron mucho hincapié en la igualdad entre hombres y mujeres. El resto del personal que no asistió recibió folletos y trípticos sobre el tema, los cuales consideran que contenía información muy clara e interesante y llamaron su atención.

La mayoría del personal refiere que no consideran necesario recibir algún curso de capacitación sobre temas de perspectiva e igualdad de género ya que en su centro de trabajo no perciben que exista desigualdad o discriminación por el género.

Cuando se les han dado cursos de capacitación, refieren que hombres y mujeres por igual son invitados y estos cursos que han recibido han sido por parte de la función pública sobre temas relacionados con su trabajo.

El personal refiere no tener conocimiento de la existencia de un área administrativa que se ocupe de tratar temas de género dentro de su institución.

Ninguno de los empleados ha sido víctima o tiene conocimiento de algún caso de hostigamiento o acoso sexual dentro de su centro de trabajo. No consideran que sea necesario contar con un mecanismo que trate los temas de igualdad dentro de su centro de trabajo, pero si consideran importante la existencia de un mecanismo que regule esto en todas las dependencias de gobierno al que puedan acudir a poner alguna queja o denuncia en caso de ser necesario.

El personal no conoce algún lugar al cual se pueda ir a poner una denuncia o queja referente a hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. Algunos de ellos suponen que el Instituto de la Mujer puede encargarse de recibir este tipo de quejas o denuncias pero no están seguros.

Los empleados perciben 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.

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. Consideran que la carga de trabajo entre hombres y mujeres al mismo nivel jerárquico es igual, así como también las responsabilidades. Refieren que actualmente hay más personal masculino dentro de la institución, anteriormente había mayor número de mujeres en su institución. Sin embargo, refieren que han tenido cinco secretarios diferentes y uno de ellos es mujer y no percibieron ninguna diferencia y en seis años solo han tenido un director en su dependencia y es mujer.

El personal masculino considera que las mujeres deben de contar con más flexibilidad en los permisos, por ejemplo cuando están embarazadas o en su permiso de maternidad. Pero fuera de eso ellos no perciben diferencias en los permisos que se les otorgan. Los hombres si conocen el permiso de paternidad pero a ninguno de ellos se les ha otorgado en su experiencia personal. Algunos de ellos han tenido jefes muy flexibles con los permisos cuando se trata de un asunto familiar.

Ninguno de los empleados refiere que alguna vez las autoridades hayan maltratado y/o intimidado a sus subordinados.

Hombres y mujeres refieren que percibe que su opinión es respetada y se dan cuenta cuando estas opiniones son tomadas en cuenta por sus mandos superiores. La comunicación entre hombres y mujeres dentro de su centro de trabajo es con respeto.

El personal percibe que las personas encargadas del reclutamiento y selección del personal para contratar a alguien toman en cuenta las habilidades, la experiencia y el perfil que tiene la persona para ejercer sus funciones, sin importar el género de la persona.

Los empleados nunca han sido evaluados en su desempeño, ellos refieren que los jefes día a día los evalúan con su trabajo.

El personal considera 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. Tienen oportunidad de comer con su familia y hacer tareas con sus hijos por la tarde.







# CONCLUSIONES



## **Clima laboral**

El índice de Clima Laboral de la Secretaría de Desarrollo Social es de 84 con base 100, el cual se considera muy bueno ya que se motiva la participación del personal sin distinción de sexo 80, se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes hay que resaltar que en este rubro tiene un aumento considerable en comparación a los demás con 91 de índice, lo cual indica que los jefes (as) juegan un papel importante en la institución para el buen clima laboral que hay. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción 82, existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres 87, las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres dentro del mismo nivel jerárquico 82.

Sobresale en el buen clima laboral que hay en la institución que los hombres tienen de índice 90 contra 78 de mujeres con una base de 100, lo que indica que los hombres consideran que en la institución aparte de un buen clima laboral, consideran que hay más equidad de género que las mujeres.

En gran parte ayuda que el personal no tiene problemas para que se les otorguen permisos para atender asuntos familiares, se les respeta permisos por maternidad, paternidad sin importar sexo, edad, nivel jerárquico entre otros.

## **Comunicación**

En cuanto a comunicación se considera que es buena, debido a que los factores que integran el tema están bien calificados, en orden de mayor calificación serían: El respeto por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, el respeto entre mujeres y hombres en la comunicación informal, en los documentos oficiales se utiliza un lenguaje que toma en cuenta tanto a mujeres como hombres, en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a mujeres / hombres y en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

En términos generales podemos decir que la comunicación dentro de la institución es buena, aunque hace falta reforzar algunos puntos como, el personal masculino utilice un lenguaje más apropiado dentro de la misma.

## **Selección de personal**

En cuanto a la selección de personal se refiere, podemos decir que la mayor parte del personal menciona que los cargos de toma de decisión no solo se dan para los hombres y que se selecciona al personal por sus conocimientos y aptitudes sin importar si son hombres o mujeres.

Esto refleja el amplio criterio que denota la institución al momento de elegir a su personal, por ende cuenta con una buena imagen hacia el interior en cuanto a los criterios de selección.

En lo referente a la difusión de los criterios para seleccionar al personal no están muy claros y se puede decir que es un área de oportunidad para que la institución trabaje en la misma.

## **Promoción**

Mujeres y Hombres están de acuerdo en que en igualdad de condiciones ambos pueden ascender a puestos de mandos medios y superiores y manifiestan que la institución promueve esos mismos criterios.

En cuanto a los mecanismos y criterios para la evaluación de su desempeño manifiestan en menor medida que aunque son claros no se dan a conocer tanto y no son tan claros como esperan.

## **Salarios y prestaciones**

La mayor parte del personal sabe que los salarios y prestaciones que otorga la institución son las mismas para hombres y mujeres que ocupan un puesto similar y lo expresó en ambas mediciones, desconocer la licencia o permiso por paternidad, aunque refieren que cuando lo han necesitado o solicitado el permiso se les ha otorgado sin problema alguno.

## **Capacitación**

En la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres y se está conforme a la respuesta a las solicitudes de las mismas, la formación y capacitación se realizan dentro del horario de trabajo lo cual el personal lo ve como bueno, ya que no interfiere con su vida personal y sienten que la institución se preocupa para que la tengan, sin embargo consideran que dicha capacitación no se considera para promociones y ascensos dentro de ella.

En cuanto a capacitación se refiere se abre una buena oportunidad ya que la tanto mujeres como hombres les interesa capacitarse en perspectiva de género (89.2%) aunque solo el 54.2% a recibió cursos de dicho tema, esto habla de lo interesante que al personal le resulta el tema, refieren que dicha capacitación les puede servir para mejorar su vida personal, seguido de mejorar su desempeño en el trabajo.

## **Hostigamiento**

Concluimos que en este tema el personal está a favor de que exista un mecanismo para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento, así mismo que actualmente tienen plena confianza en que si se llegara a dar la institución los respaldaría.

Resaltar que aunque casi es nulo que suceda el hostigamiento o acoso sexual ya que de 2 personas que mencionaron haberlo sufrido en la institución, ninguna lo denunció por temor a perder el empleo y porque consideran que no se les haría caso. Así mismo de esas personas una es hombre y la otra mujer, lo cual nos indica que el problema no es exclusivo para las mujeres como todos lo podrían pensar, también que desconocen si existen mecanismos a seguir para denunciar casos de hostigamiento y no se les informa o se les habla del tema. Esto abre la puerta para que se trabaje más en dicho tema para evitar posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

The background is a warm, orange-toned gradient. On the left side, there are several overlapping, flowing, ribbon-like shapes in shades of orange and gold. In the upper right quadrant, there is a faint, textured circular pattern that resembles a globe or a network of connections.

# RECOMENDACIONES



Crear un área especializada en el tema de equidad de género dentro de la institución, si ya la hay promoverla, que su personal o el contacto dentro de la misma se presente con cada persona y le explique de lo que se encarga, ya sea de manera verbal o con ayuda de un folleto, tríptico para que se sienta tomada en cuenta y tenga la confianza de acudir a ella para cualquier cosa referente al tema.

Que las dependencias encargadas del tema generen más comunicación del tema dentro de la institución, aprovechar que se está difundiendo mucho el tema en medios masivos y bajarlo a la dependencia por medios más personalizados, como cursos, talleres, pláticas, boletines etc.

Hacer mediciones periódicas de temas de Cultura institucional con perspectiva y no discriminación para evaluar si les está llegando información, invitaciones, curso a cerca del tema. Para así tener un parámetro de lo que se está haciendo y saber los avances y logros dentro de la institución.

Hacer del conocimiento del personal que la institución se preocupa por su bienestar y dar las oportunidades necesarias para impulsarlos a superarse, dentro de ella sin distinciones para que así su desempeño en el trabajo y en su vida personal sea más satisfactorio.

Dejar muy en claro los procedimientos a seguir en caso de que necesiten denunciar o aclarar alguna duda en temas de género dentro de la dependencia, que sepan con quien acudir o que estancias legales los podría ayudar.





## **Instituto Coahuilense de las Mujeres**

**Centro de Gobierno  
Carretera Central km 5 s/n Colonia el Tereo  
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".