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

Diagnóstico 2010

Secretaría de Educación y Cultura de Coahuila

Octubre 2010



**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



ÍNDICE

I.	Introducción	6
	1.2 Objetivo general	8
	1.3 Objetivo del cuestionario	8
II.	Definiciones y Conceptos	
	2.1 Género	10
	2.2 Equidad de género	10
	2.3 Transversalidad	11
III.	Metodología	
	3.1 Universo del estudio	13
	3.2 Técnica de muestreo	13
	3.3 Técnica de la encuesta	14
	3.4 Requerimientos técnicos	14
IV.	Secretaría de Educación y Cultura de Coahuila	
	4.1 Resultados	
	4.2 Datos generales	16
	4.2.1 Total de encuestas	16
	4.2.2 Género	17
	4.2.3 Situación familiar	17
	4.2.4 Número de hijos	18
	4.2.5 Jefe de familia	18
	4.2.6 Nivel escolar	19
	4.2.7 Años en el sector público	20



4.3	Datos específicos de perspectiva de género	20
4.3.1.	Nivel de puesto	20
4.3.2	Prestaciones	21
4.3.3	Conocimiento de las leyes de equidad de género	22
4.3.4	Áreas de equidad de género en la Secretaría	23
4.3.5	Víctimas de hostigamiento	25
4.4	Clima laboral	27
4.5	Comunicación masiva	28
4.6	Selección de personal	29
4.7	Promoción	30
4.8	Salarios y prestaciones	31
4.9	Capacitación	32
4.10	Permisos y autorizaciones	33
4.11	Hostigamiento y acoso sexual	34
V.	Conclusiones	36
VI.	Recomendaciones	40
VII.	Avanzando hacia la igualdad de género: Tres líneas estratégicas de acción.	
	General	43
	Línea Estratégica 1: Fortalecimiento de las instituciones	44
	Línea Estratégica 2: Fortalecimiento de las capacidades	44
	Línea Estratégica 3: Creación de áreas específicas	45



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



TABLAS

Tabla 4.2.6 Nivel Escolar	19
Tabla 4.3.2 Prestaciones	21
Tabla 4.3.3 Conocimiento de las leyes de equidad de género	22
Tabla 4.3.4 Áreas de equidad de género en la Secretaría	23
Tabla 4.3.5 Víctimas de hostigamiento	25
Tabla 4.7 Clima laboral	27
Tabla 4.8 Comunicación masiva	28
Tabla 4.9 Selección de personal	29
Tabla 4.10 Promoción	30
Tabla 4.11 Salarios y prestaciones	31
Tabla 4.12 Capacitación	32
Tabla 4.13 Permisos y autorizaciones	33
Tabla 4.14 Hostigamiento y acoso sexual	34

GRÁFICOS

Gráfico 4.2.2 Género	17
Gráfico 4.2.3 Situación familiar	17
Gráfico 4.2.4 Número de hijos	18
Gráfico 4.2.5 Jefe de familia	18
Gráfico 4.3.1 Nivel de Puesto	20
Gráfico 4.3.4 Cursos de Perspectiva	24
Gráfico 4.3.5 Confianza al seguimiento a la denuncia por acoso sexual	26



INTRODUCCIÓN



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Estado a través del Instituto Coahuilense de las Mujeres, en respuesta, apoyo y coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo y con la finalidad de dar cumplimiento a las estrategias de abogacía que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se ha unido en la búsqueda de propuestas, lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas encaminadas a la reflexión, análisis y seguimiento del progreso en la igualdad de géneros. Planteándose el objetivo y el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia, ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), entendida ésta como el proceso que permitirá garantizar la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas. Mediante la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo de la sociedad para obtener un desarrollo equitativo y democrático.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



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

Es una manera de reconocer la contribución respectiva de las mujeres y de los hombres a la sociedad como individuos, como actores económicos es un elemento clave para el desarrollo sostenible. En general, las mujeres tenían un acceso limitado a los recursos económicos y a los procesos de decisión, se han dado avances en la equidad entre mujeres y hombres sin embargo de forma heterogénea y asimétrica. Al mismo tiempo, los hombres no comparten con las mujeres las tareas asociadas con el mantenimiento del hogar y la reproducción social. Mientras no se valore equitativamente la contribución de mujeres y hombres, se continuará agravando la inequidad y la explotación, perjudicando la sostenibilidad del desarrollo. Por lo anterior, es de suma importancia desarrollar intervenciones que promuevan e impulsen las oportunidades a mujeres y hombres para revisar constructivamente la repartición de los roles, facilitar el acceso a los recursos y a los procesos de decisión.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Objetivo general.

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la administración pública estatal, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI), que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2008-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo del cuestionario.

Constituirse como el instrumento de diagnóstico que contribuya a mejorar la eficacia e incidencia estratégica en torno a la situación de la equidad de género existente en las instituciones públicas. Las respuestas servirán para instrumentar las acciones contempladas en el PCI y aquellas que se adecuen a las necesidades del personal y de la institución para modificar las inequidades de género existentes al interior de la institución.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



DEFINICIONES Y CONCEPTOS



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Género

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

Equidad de género

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

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



**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Transversalidad

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



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



METODOLOGÍA



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Universo del estudio

Emanado de la propia Secretaría de Educación y Cultura de Coahuila por ende cuenta con un alto grado de confiabilidad, ya que la actualización permanente de los datos es una valiosa fuente de información para la determinación de la propia muestra (arrojada de la fórmula a continuación mencionada) así mismo para la aplicación del cuestionario el cual fue aplicado de manera conjunta, pero independiente a personal que labora en la Secretaría de Educación Y Cultura de Coahuila.

Técnica de muestreo

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

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

Donde:

N: Tamaño de la población (número total de posibles encuestados): 1883

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

e: Error muestral deseado; viene siendo la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella: 3.65%

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

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

n: Tamaño de la muestra o número de encuestas: **397**

Técnica de la encuesta

Para la recolección de la información se empleo un cuestionario compuesto por 44 reactivos el cual fue aplicado y contestado directamente 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 y los reactivos que lo constituyen así mismo para asegurar el llenado perfecto del mismo

Requerimientos técnicos

Computadoras.

Software para cuestionario previamente estructurado (plantilla).



RESULTADOS



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



Datos Generales: Total de encuestas.

De acuerdo a la metodología mencionada anteriormente:

- Del Universo absoluto de empleados en la Secretaría de Educación y Cultura del Estado la cual es representada por 1883 personas, de tal manera que la muestra quedo conformada por 397 encuestas, 227 del sexo femenino y 170 del sexo masculino teniendo así una representación del 21.1% del personal total.

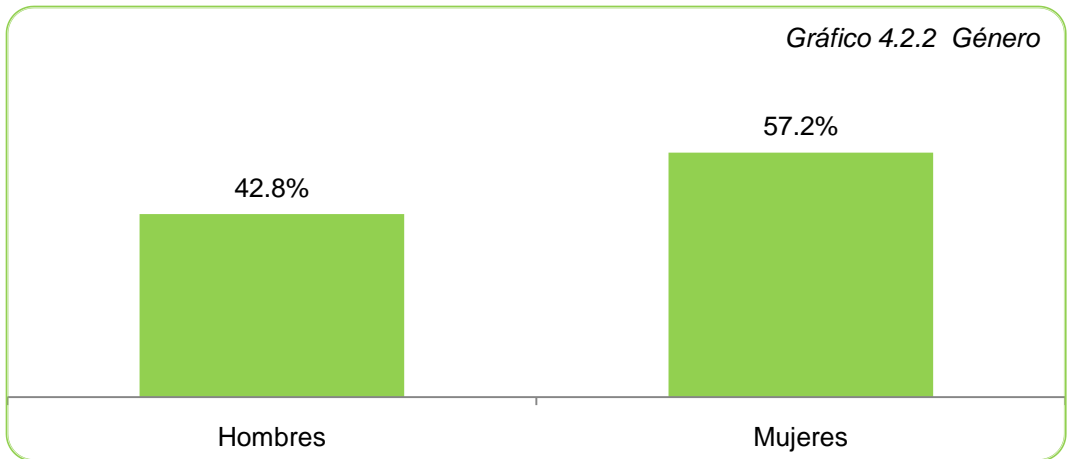


MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



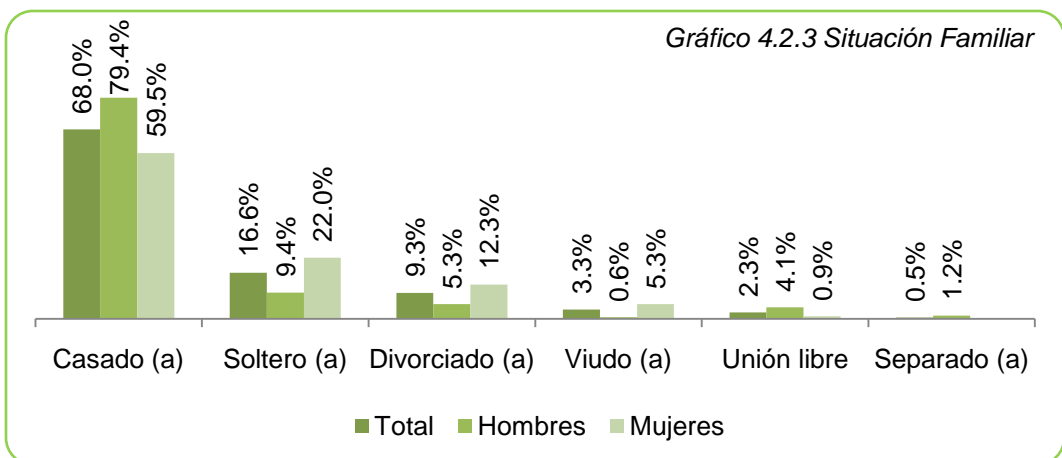
Género

La participación en cuanto a mujeres y hombres fue muy similar; cabe destacar que la muestra fue de manera proporcional a las diferentes áreas en la Secretaría.



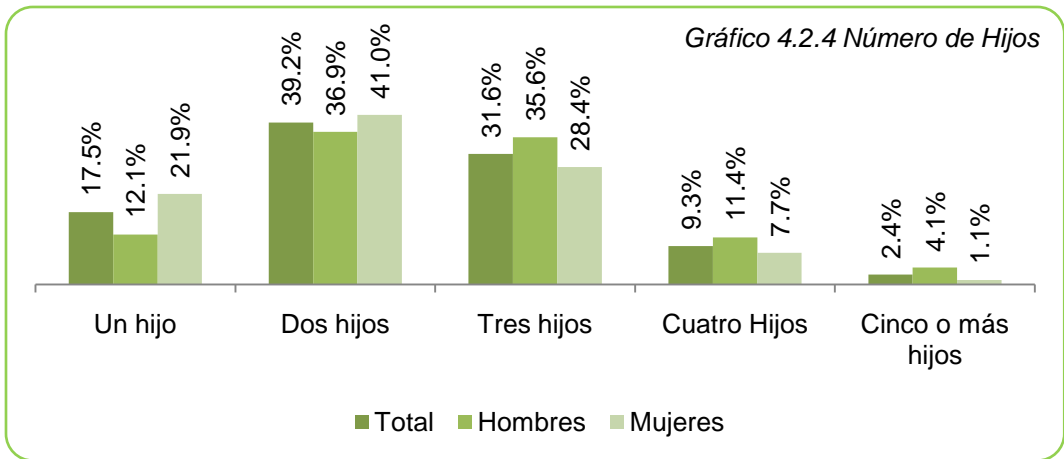
Situación Familiar

El 68.0% del personal están actualmente casado sin embargo existe un 9.3% que ya pasaron por la etapa del divorcio y en su mayoría son mujeres.



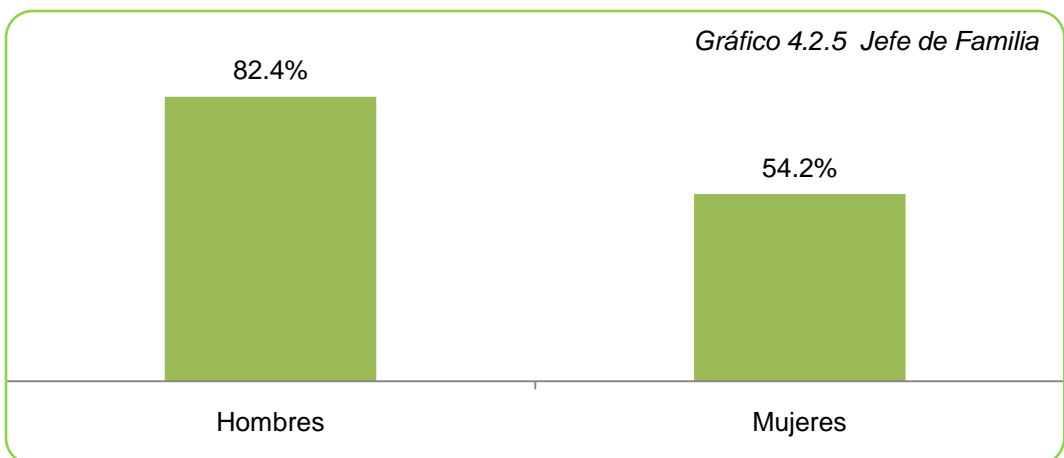
Número de Hijos

El 83.6% cuenta con la dicha de tener hijos, en un promedio de 2 hijos. La mayoría tiene de uno a tres hijos (88.3%).



Jefe de Familia

Los que son jefes de familia (66.2%), el 54.2% son mujeres y 82.4% son hombres.



Nivel Escolar

El nivel escolar que predomina es profesional completa (50.6%), seguido de carrera comercial (12.1%). Los niveles más bajos son primaria incompleta y secundaria incompleta con el 0.3%.

Tabla 4.2.6 Nivel Escolar

	TOTAL	Hombre	Mujer
Primaria Incompleta	-	-	-
Primaria completa	0.3	0.6%	-
Secundaria incompleta	0.3%	0.6%	-
Secundaria completa	1.3%	2.4%	0.4%
Carrera comercial	12.1%	4.1%	18.1%
Carrera técnica	5.5%	9.4%	2.6%
Preparatoria incompleta	3.3%	6.5%	0.9%
Preparatoria completa	6.3%	6.5%	6.2%
Profesional incompleta	9.3%	10.0%	8.8%
Profesional completa	50.6%	47.6%	52.9%
Maestría	10.6%	11.2%	10.1%
Doctorado	0.5%	1.2%	-
No estudió	-	-	-

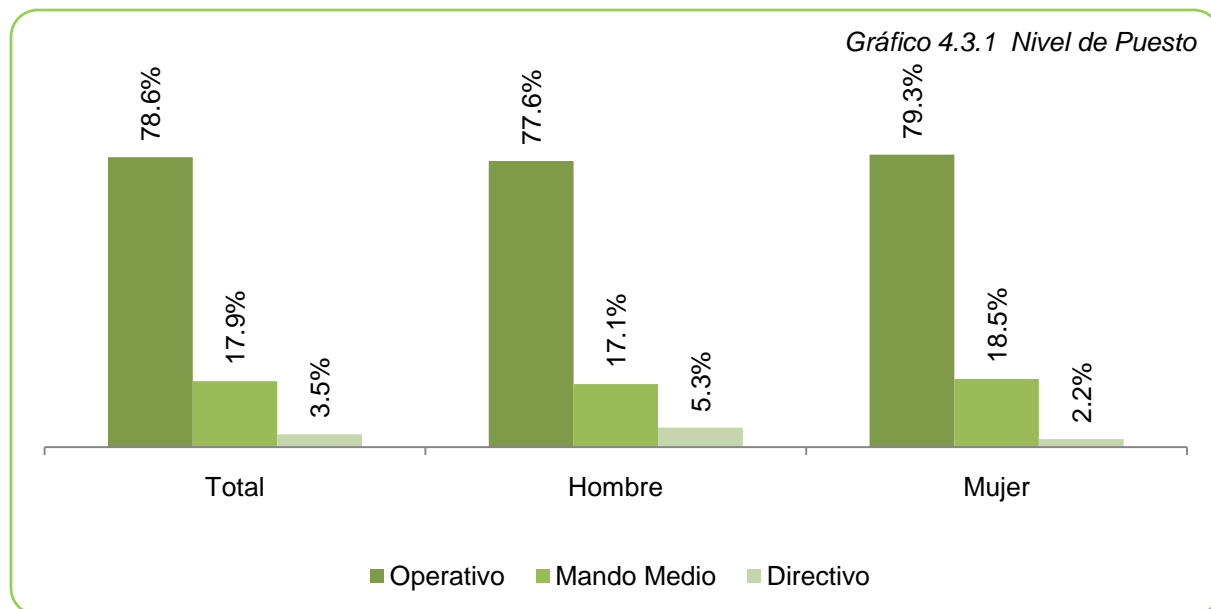
Años en el Sector Público

En promedio, la antigüedad del personal es de 16.3 años. El 37.5% tiene menos de 10 años, mientras el 28.6% tiene en el sector público de 11 a 20 años. El personal que tiene de 21 a 30 años son el 26.7%.

Datos Específicos: Perspectiva de Género

Nivel de Puesto

La aplicación del cuestionario se distribuyó de la siguiente manera:



Prestaciones

El 89.9% cuenta con servicio médico, seguido de guardería (41.8%) y licencia por maternidad (39.3%), además el 27.7% cuentan con caja de ahorro. También se reporta que la mayoría de los empleados cuentan con más de un tipo de prestación (60.0%). Cabe destacar que el 6.3% del personal desconoce si cuenta con alguna prestación.

Tabla 4.3.2 Prestaciones

	TOTAL	Hombre	Mujer
Servicio médico	89.9%	90.6%	89.4%
Guardería	41.8%	24.1%	55.1%
*Licencia por maternidad	39.3%	-	68.7%
Caja de ahorros	27.7%	31.2%	25.1%
**Licencia por paternidad	8.3%	19.4%	-
Servicio de comedor	3.8%	2.9%	4.4%
Transporte	1.8%	3.5%	0.4%
No sabe	6.3%	6.5%	6.2%

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

(*) Sólo se preguntó a mujeres

(**) Sólo se preguntó a hombres

Conocimiento de las Leyes de Género

El 43% conocen las Leyes de Equidad de Género. Específicamente, La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es conocida el 50.6% por los hombres y 48.9% por las mujeres. En el caso de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es más conocida por Las mujeres (52.9%) que por los hombres (47.1%). Por último, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 es más conocida por los hombres (35.9%).

Tabla 4.3.3 Conocimiento de las Leyes de Equidad de Género

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	49.6%	50.6%	48.9%
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	50.4%	47.1%	52.9%
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.	32.0%	35.9%	29.1%

Áreas de Equidad de Género en la Secretaría

En cuanto a conocimiento de un área administrativa para tratar temas de género, el 87.4% mencionó inexistente una área de tal naturaleza; mientras que el 9.3% menciona que si hay un área para tratar los temas de género; siendo es su mayoría hombres (14.1%) y solo el 3.3% desconoce la existencia del área.

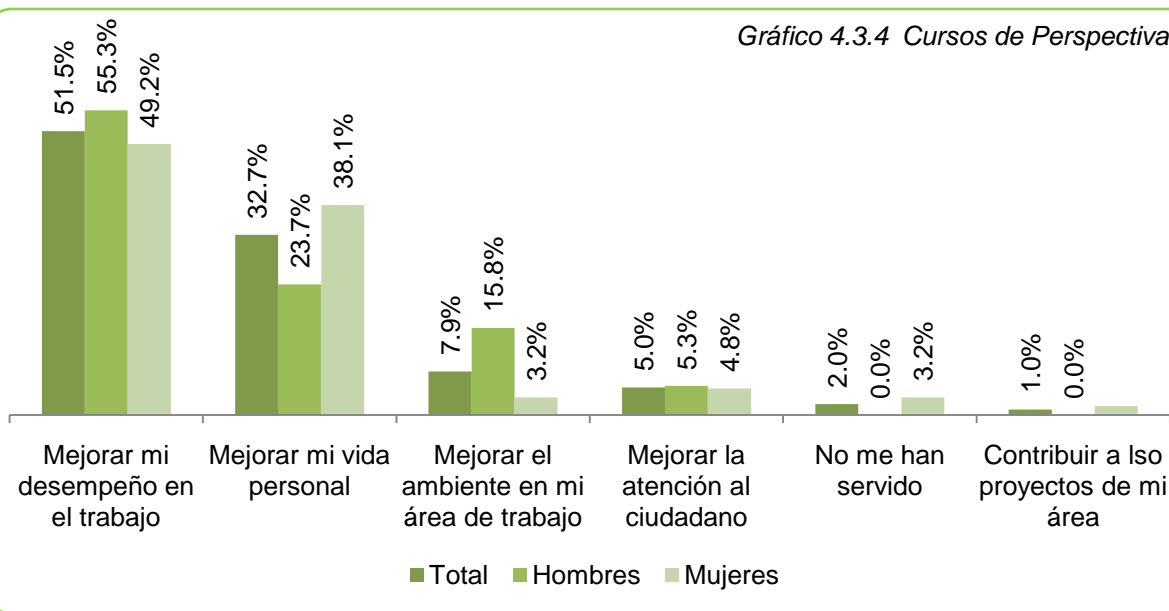
En total, el 25.4% ha recibido cursos sobre perspectiva de género, aunque la participación de las mujeres y hombres es muy parecida en estos talleres, ellas tienen el porcentaje más alto de participación con 27.8%. Si comparamos los datos anteriores con el interés de capacitarse en perspectiva de género (85.9%), faltarían más cursos y/o talleres que cubra al total de empleados.

Tabla 4.3.4 Áreas de Equidad de Género en la Secretaría

	TOTAL	Hombre	Mujer
Conocimiento de un área administrativa para tratar temas de género.	9.3%	14.1%	5.7%
Ha recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género.	25.4%	22.4%	27.8%
Tiene interés en capacitarse en perspectiva de género.	85.9%	83.5%	87.7%

Los cursos y talleres sobre perspectiva de género, según los encuestados que han recibido algún curso (25.4%), ha mejorado su desempeño en el trabajo (51.5%), su vida personal (32.7%), el ambiente de trabajo en su área (7.9%) y sólo el 2.0% manifiesta que no le ha sido de utilidad.

Gráfico 4.3.4 Cursos de Perspectiva



Víctimas de Hostigamiento

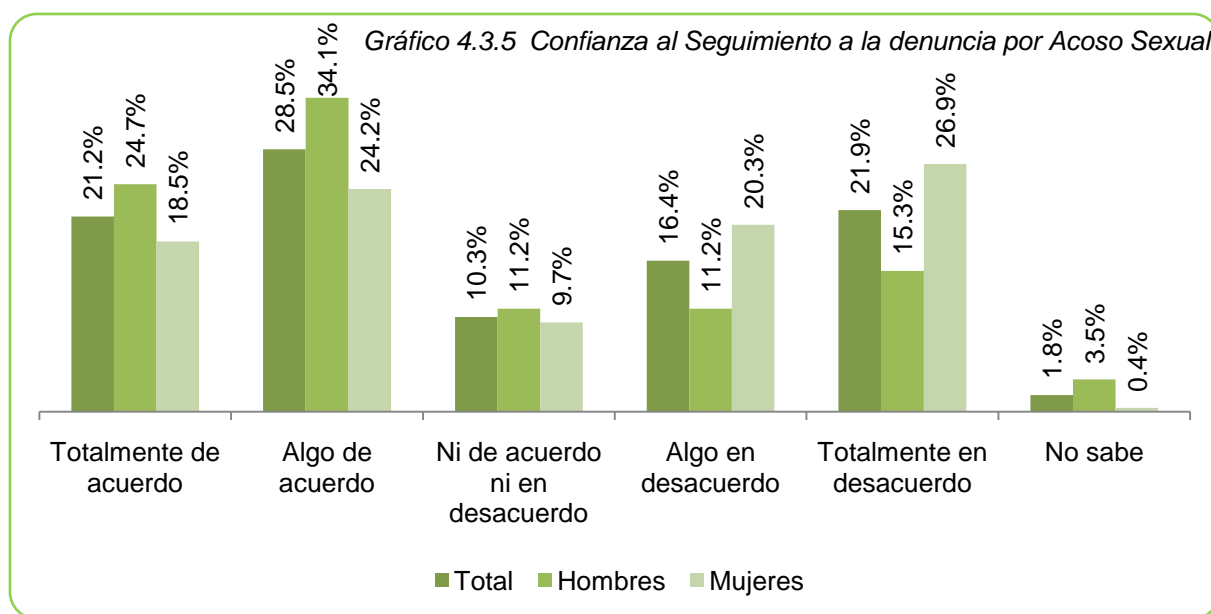
En cuanto a hostigamiento 23 personas sufrieron acoso sexual siendo más alto en el caso de las mujeres (87.0%). De estas 23 personas, sólo dos denunciaron ante las autoridades, y solo una quedó satisfecha con la respuesta dada por la institución competente. Además cabe destacar que de los tres hombres que mencionaron ser víctimas de hostigamiento o acoso sexual ninguno denunció el hecho ante las autoridades.

Tabla 4.3.5 Víctimas de Hostigamiento

	TOTAL	Hombre	Mujer
Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.	5.8%	1.8%	8.8%
Denunció su caso ante las autoridades competentes.	8.7%	-	10.0%
Quedó satisfecho (a) con la respuesta dada por la institución competente.	50.0%%	-	50.0%

Datos con base al total de encuestas

La confianza en que, si se pusiera una denuncia por acoso sexual y se le diera un seguimiento adecuado por parte de las autoridades, es del 21.2% en total, 24.7% en hombres y 18.5% en mujeres. Como dato relevante tenemos que la desconfianza al seguimiento de una denuncia por acoso sexual es mayor en las mujeres con un 26.9%.



Clima Laboral

Tabla 4.7 Clima Laboral

Factores							Promedio total	Hombres	Mujeres
	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe			
En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	48.6%	21.7%	11.6%	8.1%	9.3%	0.8%	2.12	1.90	2.29
En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	68.3%	17.9%	4.8%	2.8%	5.5%	0.8%	1.64	1.46	1.77
En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	60.7%	19.1%	8.1%	4.8%	7.1%	0.3%	1.80	1.64	1.92
En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	29.2%	14.6%	21.7%	12.3%	20.4%	1.8%	2.91	2.56	3.17
En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	58.9%	20.9%	8.1%	5.8%	5.8%	0.5%	1.82	1.68	1.92
Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	52.4%	22.4%	6.5%	7.8%	10.3%	0.5%	2.04	1.99	2.08

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

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

Comunicación Masiva

Tabla 4.8 Comunicación Masiva

Factores							Promedio total	Hombres	Mujeres
	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe			
En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	42.8%	19.1%	19.1%	7.1%	9.3%	2.5%	2.36	2.34	2.38
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.	45.1%	18.6%	18.6%	6.8%	9.1%	1.8%	2.27	2.00	2.47
En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	46.6%	20.4%	16.4%	5.3%	10.3%	1.0%	2.18	1.86	2.43
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	62.0%	21.2%	5.5%	5.0%	4.8%	1.5%	1.79	1.68	1.87
Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	59.2%	22.4%	10.1%	4.0%	3.5%	0.8%	1.75	1.68	1.80

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



Selección del Personal

Tabla 4.9 Selección de Personal

Factores							Promedio total	Hombres	Mujeres
	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe			
En mi institución solo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	5.0%	9.1%	9.8%	11.3%	62.7%	2.0%	4.30	4.47	4.17
En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal	30.2%	15.9%	19.1%	10.3%	23.7%	0.8%	2.86	2.68	2.99
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.	43.6%	15.4%	8.1%	7.6%	24.7%	0.8%	2.59	2.26	2.83
En mi institución el ingreso del personal, responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	45.6%	21.4%	14.4%	6.8%	10.6%	1.3%	2.23	2.15	2.29

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



Promoción

Tabla 4.10 Promoción

Factores	Categorías de acuerdo						Promedio total	Hombres	Mujeres
	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe			
En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores	61.7%	16.9%	6.0%	4.8%	10.1%	0.5%	1.88	1.86	1.89
Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	22.2%	14.9%	11.1%	13.6%	37.3%	1.0%	3.35	3.04	3.58
En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promovido.	25.7%	13.6%	14.9%	8.3%	35.8%	1.8%	3.25	2.97	3.47
En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	31.7%	21.2%	15.4%	6.8%	23.2%	1.8%	2.79	2.92	2.70
En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	34.5%	21.4%	15.4%	12.6%	15.9%	0.3%	2.55	2.31	2.74
En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	46.1%	20.2%	13.1%	7.6%	12.3%	0.8%	2.24	2.10	2.35
Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores	89.2%	5.3%	2.8%	0.3%	1.8%	0.8%	1.25	1.31	1.20
En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	34.0%	14.6%	23.2%	7.6%	18.6%	2.0%	2.74	2.46	2.96

Salarios y Prestaciones

Tabla 4.11 Salarios y Prestaciones

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.	51.1%	12.8%	10.8%	9.6%	14.6%	1.0%	2.30	2.34	2.27
En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	32.2%	8.3%	18.6%	4.3%	31.2%	5.3%	3.26	2.68	3.69
En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a hombres y mujeres.	62.5%	17.1%	6.5%	6.0%	7.3%	0.5%	1.82	1.74	1.88

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



Capacitación

Tabla 4.12 Capacitación

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	40.3%	17.6%	11.8%	9.8%	18.9%	1.5%	2.58	2.50	2.65
En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	47.9%	15.9%	10.3%	7.6%	16.4%	2.0%	2.41	2.16	2.59
Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	25.9%	17.1%	17.4%	9.3%	29.0%	1.3%	3.06	2.82	3.24
Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	28.0%	22.7%	16.9%	13.6%	18.4%	0.5%	2.75	2.51	2.93
En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	42.3%	22.9%	14.4%	7.1%	12.6%	0.8%	2.29	2.23	2.34

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



Permisos y Autorizaciones

Tabla 4.13 Permisos y Autorizaciones

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	63.5%	19.9%	6.5%	5.5%	4.3%	0.3%	1.69	1.65	1.72
En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	26.2%	21.2%	13.4%	10.3%	28.0%	1.0%	2.99	2.90	3.05
En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	85.1%	8.3%	2.0%	1.3%	1.8%	1.5%	1.35	1.52	1.22
Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	72.5%	17.1%	6.0%	1.0%	2.0%	1.3%	1.50	1.38	1.60
En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	69.5%	16.1%	7.6%	2.3%	2.5%	2.0%	1.64	1.65	1.64
En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	15.6%	15.6%	10.8%	13.6%	43.1%	1.3%	3.60	3.45	3.72
En mi institución solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	5.5%	9.6%	11.3%	10.8%	62.0%	0.8%	4.19	4.11	4.25
En horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.	65.7%	16.9%	5.3%	4.5%	7.3%	0.3%	1.72	1.64	1.79

Hostigamiento y Acoso Sexual

Tabla 4.14 Hostigamiento y Acoso Sexual

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	23.4%	9.3%	18.4%	10.3%	35.5%	3.0%	3.43	3.06	3.71
En mi institución existen mecanismo para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	23.4%	11.6%	21.7%	7.6%	32.0%	3.8%	3.36	2.85	3.74
Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual	80.4%	5.3%	8.6%	1.8%	3.3%	0.8%	1.47	1.47	1.47
En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres	6.5%	9.8%	15.9%	10.1%	56.7%	1.0%	4.07	4.06	4.07

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



CONCLUSIONES



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



Conclusiones

Una de las características del universo en estudio es su alto porcentaje de preparación académica al contar con profesional completa. El patrón en cuanto al rubro de “jefa o jefe de familia” revelan un crecimiento sostenido de la jefatura de hogar femenina (54.2% de las mujeres entrevistadas). A pesar de la evolución de las proporciones de jefaturas femeninas que brindan los resultados, debido a la manera en que los entrevistados eligen o definen el rol de jefe o jefa, no es posible dimensionar de manera fidedigna la magnitud real del fenómeno. Algunos elementos importantes que reflejan esta tendencia se incorporan en la presente discusión, destacando que la identificación de una mujer como jefa de hogar ocurre básicamente si no hay una figura masculina en el hogar (ya sea un cónyuge u otro familiar), independientemente, en la mayoría de los casos, de quién de ellos desarrolle las actividades económicas fuera del hogar y/o obtenga mayor ingreso. Esta situación no se da en sentido inverso: cuando existe un varón proveedor, la norma es que éste sea reconocido como jefe, más allá del rol de la mujer a cargo de múltiples decisiones importantes en el hogar. Otra característica muy peculiar de este universo recae en la “antigüedad del personal” ya que la cantidad más alta en años de antigüedad laboral es de 10, la cual recae específicamente en las mujeres (12.9%) sin embargo del universo de hombres su mayor antigüedad laboral es de 10,15 y 18 años en la misma proporción porcentual (5.3%). .



**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



En el estudio se refleja una clara y efectiva equidad de oportunidades en cuanto a los niveles de puesto en mandos medios y operativos tanto de mujeres como de hombres; sin embargo, tratándose de los puestos de mayor nivel jerárquico es decir directivos hay el doble de hombres que de mujeres en dicho nivel.

Aun y cuando se tiene un amplio conocimiento por parte de mujeres y hombres de La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres así como de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Los resultados reflejan que el 68% de los empleado manifiesta no tener conocimiento de la propia existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 , así mismo se refleja la falta de un Área existente para tratar los temas en cuanto a Equidad de género se refiere y el bajo grado de énfasis en el rubro de capacitación de cursos y/o talleres dentro de la Secretaría de Educación y Cultura, El interés por parte de los empleados en cuanto a su participación en los cursos capacitación bajo la temática de equidad de género es altamente significativa ya que quienes han recibido cursos y/o talleres de tal naturaleza manifiesta que mejora su desempeño laboral y vida personal.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



En cuanto a hostigamiento y acoso sexual los resultados generales nos muestran una clara inexistencia de dicho factor, sin embargo al segregar el género nos demuestra que casi un 9% de las mujeres han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, así mismo manifiestan no haber denunciado su caso ante las autoridades y/o mecanismos competentes por el hecho de miedo a las represalias; esto radica principalmente a la falta de conocimiento en cuanto a si existen o no mecanismos internos para denunciar ya que el 32% menciona la inexistencia y por la contra 23.4% menciona la existencia de los mismos, esto indica claramente la importancia de tener un Área específica para tratar asuntos de género. Así mismo el grado de confianza por parte de las mujeres en cuanto al seguimiento adecuado de la denuncia si existiese acoso sexual, no es muy favorable ya que el 26.9% menciona no tener plena confianza.

La mayoría de los encuestados se sienten en un clima laboral favorable a la igualdad entre mujeres y hombres; respetando la autoridad independientemente de que sus jefes sean mujeres u hombres. Están de acuerdo de que la asignación de cargas de trabajo y responsabilidades son las mismas entre hombres y mujeres del mismo nivel jerárquico.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



RECOMENDACIONES



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



Recomendaciones

Fomentar la Igualdad de género como eje transversal en los distintos ámbitos (acceso al empleo, Promoción Profesional, Formación, Acoso Sexual). Para ello es necesario evidenciar la asociación existente entre la discriminación y las barreras que enfrentan hombres y/o mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos. A partir del conocimiento sobre esta vinculación, impulsar programas inherentes de las propias instituciones públicas.

Una estrategia de integración de la perspectiva de género en un contexto particular bien puede comenzar con actividades específicamente relacionadas con la categoría sociológica, la de Jefe o Jefa del hogar, tiene como particularidad el tener una definición al menos ambigua con las mujeres y proseguir luego con acciones centradas más explícitamente en la reducción de las desigualdades entre las mujeres y los hombres

La eliminación de los estereotipos sexistas pasa necesariamente por la **sensibilización**, por ello se recomienda adoptar e Impulsar medidas y estrategias de sensibilización para con el personal sobre la igualdad de género, así mismo un mayor involucramiento de todas y cada una de las instituciones públicas en esta problemática. Respecto de las acciones de divulgación y cambio cultural, debe procurarse la participación multisectorial, el recurso a conocimientos especializados en materia de igualdad, y a que garanticen la presencia de representantes de organismos e institutos de investigación especializados en la materia.



Avanzando hacia la igualdad de Género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Tres Líneas Estratégicas de Acción



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución



Tres Líneas Estratégicas de Acción

El proyecto se articula en torno a tres ejes principales o líneas estratégicas de Acción:

Línea Estratégica 1. Fortalecimiento de las instituciones para su incidencia en las creación de Agendas locales para el programa de capacitación.

Línea Estratégica 2. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el diseño e implementación de cursos y/o talleres especializados en género.

Línea Estratégica 3. Creación de Áreas específicas en la institución para tratar los temas de género, asegurando la existencia de vías formales y puntuales así mismo, que se garantice el seguimiento a los casos presentados ante denuncias y demás situaciones.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Generales

Creación de grupos multidisciplinarios subrepresentados, capacitados y acompañados para la generación de capacidades y nuevos liderazgos en materia de equidad de género. con la finalidad de contribuir a la mejora de su situación laboral, en su vida personal y atención a la ciudadanía.

Realización, junto con organismos especializados en género y con la institución, de diagnósticos, visiones estratégicas y propuestas sobre temas críticos para promover y fomentar una cultura de equidad de género, respeto de opinión, participación equitativa y trabajo en equipo.

Crear vías de comunicación formales y puntuales para la denuncia de inequidades de género, así mismo, que se garantice el seguimiento a los casos presentados ante denuncias y demás situaciones.



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Actividades: Línea Estratégica 1

Impulsar la elaboración de una Agenda, que recoja las necesidades e intereses identificados por las instituciones , departamento y otros actores claves.

Actividades: Línea Estratégica 2

Promover el establecimiento de alianzas estratégicas con actores claves de la institución, organizaciones de mujeres, academia, líderes , organizaciones sociales e instituciones públicas .

Facilitar y coordinar procesos de capacitación de equidad de género.

Facilitar talleres de sensibilización y capacitación en igualdad de género así como la planificación con enfoque multisectorial.

Promover espacios de encuentro entre las instituciones y las autoridades locales



Actividades: Línea Estratégica 3

Contar con un mecanismo para denunciar la discriminación por género en la selección de personal.

Dar a conocer los mecanismo para la selección del personal y/o promociones profesionales de trabajo, esto con la finalidad de no dejar fuera y sin oportunidad a personas que realmente tienen la preparación y experiencia necesaria para cumplir con los requisitos del puesto.

Estos mecanismos serán cuidando el anonimato de las personas, de igual manera esta denuncia deberá ser validada bajo un fundamento real y comprobable, cuidando que no se haya caído en denuncias falsas o complots. Podrán ser llevados a cabo directamente con entrevista o cita con la persona pertinente o asignada o mediante algún buzón de denuncias.

Contar con un mecanismo de registro en el cual se tenga la evidencia del o los motivos por el cual los candidatos potenciales entrevistados no fueron contratados. Esto podrá ser aprovechado también para saber la eficiencia del reclutador.

La institución deberá de realizar sus procesos de reclutamiento y de ocupación de vacantes conforme a requisitos claros y precisos que son dados a conocer desde el principio y que se aplican sin distinción de género.

La institución dentro de las descripciones y perfiles de puestos, organigramas o catálogos deberá de evitar expresiones que induzcan a asociar su ocupación con algún género

Dar a conocer mediante un programa de capacitación estos mecanismos al personal actual y que hayan sido reclutados recientemente.

