

**Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración
Pública del Estado de Jalisco.**



Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Estructura del Diagnóstico

- 1. Introducción.**
- 2. Marco Teórico.**
- 3. Identificación del Problema o hipótesis del trabajo.**
- 4. Objetivos.**
- 5. Marco Metodológico.**
- 6. Capítulo I.** Contexto general de la Administración Pública Estatal desde la perspectiva de Género. (Información documental)
- 7. Capítulo II.** Diagnóstico de Percepción sobre la equidad entre varones y mujeres. (Encuesta)
- 8. Capítulo III.** Entrevistas a profundidad.
- 9. Conclusiones particulares y generales del proyecto.**
- 10. Propuesta de líneas de acción**



1. Introducción.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres como el organismo público descentralizado rector de las políticas de género en el Estado, tiene, entre otros, el objetivo de institucionalizar la perspectiva de género en planes y programas de gobierno a través de acciones encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por un lado, debe generar las condiciones y mecanismos institucionales que permitan construir un clima laboral adecuado para el desarrollo equitativo entre mujeres y hombres al interior de las dependencias de la Administración Pública Estatal y por otro, buscar la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Derivado de lo anterior, resulta fundamental contar con información cuantitativa y cualitativa que nos arroje un diagnóstico sobre la realidad en la administración pública, desde la óptica de la equidad de género

Este documento, contiene las referencias más importantes que nos permiten identificar brechas de desigualdad, que limitan el desarrollo equitativo entre mujeres y hombres, además, este diagnóstico, nos arroja información útil para el diseño de políticas públicas a favor de la equidad, en la administración pública estatal en Jalisco, a partir de este estudio realizado en 7 dependencias estatales; Secretaría de Planeación, Secretaría de Finanzas, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Desarrollo Humano, Contraloría, Secretaría de Administración y el Instituto Jalisciense de las Mujeres.

2. Marco Teórico

Cultura de género ¹

El concepto “género” se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres², La importancia del concepto género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos, toda vez que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente, a lo simbólico.

Esencialmente, la distinción entre sexo y género enfatiza que cualquier cosa que los hombres y las mujeres hagan y todo lo que se espera de ellos, exceptuando las funciones sexualmente definidas (el parto, la lactancia, la fecundación), puede cambiar -y cambia- a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores sociales y culturales.

Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una nueva mirada a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades han generado para las mujeres en nuestro país, desventajas con respecto a los hombres.
- c) Cómo estas desventajas se van construyendo a partir del nacimiento
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

¹ Extracto del documento: Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública editado por el INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) en 2002 paginas 10 -17.

² INMUJERES, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2001. Instituto Nacional de las Mujeres



La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que en gran parte de los países del mundo, entre los que México no es la excepción, las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

Así, este enfoque es una nueva forma de análisis que permite ver cómo un determinado fenómeno o situación afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

Esta diferenciación ha evidenciado las desigualdades que se han constituido en factores que contribuyen a frenar el desarrollo económico, social y cultural de los pueblos, motivo suficiente para que los Estados reconozcan que la equidad entre mujeres y hombres debe ser incluida como objetivo de desarrollo y de sus políticas económicas y sociales.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en nuestro país. En el caso del Estado, éste tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este propósito.

Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos, es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye en una meta a lograr a través de la incorporación de esta perspectiva en la cultura institucional.

Las Instituciones

Las instituciones son sistemas complejos creados para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales. Los elementos constitutivos de estos sistemas e instituciones están en interdependencia, en interacción, lo cual hace que tengan incidencia en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato. A su vez, el entorno "exterior" afecta el devenir de las instituciones.

En las instituciones operan tensiones entre lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo (contexto), lo formal y lo informal, y entre sus subsistemas internos.

Hay diversas maneras de analizar a las instituciones y sobre este tema existe abundante literatura. Para los propósitos de este documento, conviene descomponer el concepto de institución en sus elementos constitutivos, en los cuales se pueden identificar estructuras y procesos marcados por diferencias de género. Al referirse a éstas, se pueden identificar en términos generales cuatro componentes propios de cualquier organización o institución:

ESTRATEGIA: Las metas de la institución y las maneras de lograrlas;

ESTRUCTURA: La división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;

SISTEMAS: Las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);

CULTURA: la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución. Estos componentes pueden ser discutidos y establecidos con mayor o menor formalidad, pero pueden identificarse de una forma u otra en la mayoría de las instituciones.

Por otro lado, aunque ésta es tan sólo una entre una variedad de formas de definir los componentes constitutivos de una institución, esta definición tiene la utilidad de señalar los diferentes niveles en los que se debe buscar el cambio. Si se trata de que la sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres se arraigue en el corazón mismo de una institución, deben incorporarse en forma decidida en todos estos aspectos.

Sin embargo, la mayor parte de los teóricos y estudiosos del tema coinciden en que la transformación debe darse en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa ni escudriña continuamente como a otros aspectos institucionales, tales como la salud financiera de la institución, la eficiencia de sus estructuras y procedimientos o el éxito de sus políticas públicas, sino también porque la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y



es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución. “Aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios, serán inevitablemente superficiales, cosméticos y, finalmente, no tendrán efecto alguno.” (Mac Donald, Mandy, 2000)

La cultura institucional

En este documento, entendemos que la cultura institucional “designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo” (Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro, sin año). Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”. La cultura institucional es, como se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y esto ocurre esencialmente cuando se trata de género, pues se puede encontrar un discurso políticamente correcto pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional (Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, 1995).

El género en las instituciones

La dimensión de género no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones. Éstas siempre están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las



instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan.

Las investigaciones en varios países indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestra tendencias que se expresan así³.

Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.

Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres.

La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.

En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial.

Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.

³ El listado ha sido retomado de: PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, Género y cambio en la cultura organizacional, s.e., Santa Fé de Bogotá, Colombia, 2000; INEGI, Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos, México, 2002; INEGI, Mujeres y hombres, México, 2002; Inmujeres, Las mujeres en la toma de decisiones, México, 2001. Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública

- En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo.
- De los 1,371 millones de horas a la semana que la población en México dedica a los quehaceres domésticos y al cuidado de los niños, 88% corresponde a las mujeres y 12% a los hombres.
- Los hombres que desean pasar más tiempo con sus hijos, se ven encerrados e impedidos por los sistemas y expectativas laborales: De los 39.6 millones de personas que desempeñan actividades económicas, 26.1 millones son hombres y 13.5 millones son mujeres; de los varones, 12.5 millones realizan exclusivamente trabajo extradoméstico.

El enfoque o perspectiva de género en la cultura institucional

Desarrollar políticas de equidad en la acción del Estado, significa permear toda la estructura de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, ya sean estas burocracias del desarrollo como el Banco Mundial, o las agencias de Naciones Unidas, los organismos gubernamentales de cooperación al desarrollo, así como las oficinas públicas de los gobiernos; es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto estas instituciones han cambiado sus propias prácticas?

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.

El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.



Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales.

Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.

Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.



Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

Innovar en las estructuras administrativas y de gestión, sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.

Disponibilidad de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género. Este es un proceso complejo que requiere sumar voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, como personas y como sociedad.

El Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Jalisco, es el resultado de un proceso de investigación, que nos permite identificar el estado actual de la Cultura al interior de 7 dependencias seleccionadas, en relación con la equidad de género.

Los tópicos que se analizaron en cada una de las dependencias sujetas a este diagnóstico, fueron;

1. Escolaridad y capacitación.
2. Ingresos.
3. Roles y puestos laborales.
4. Toma de decisiones.
5. Violencia.
6. Hostigamiento sexual y laboral.
7. Igualdad de oportunidades.
8. Conciliación trabajo y familia.
9. Participación y Representatividad en el Gobierno.

Lograr la transversalidad de la equidad de género en la administración pública, supone en primer lugar un conocimiento de la realidad institucional, para poder identificar el contexto en que trabajan las mujeres y los hombres y el clima laboral en que se desarrollan las relaciones de trabajo.

En este diagnóstico podremos encontrar; la percepción de los y las servidoras públicas en relación a los tópicos propuestos, identificando las imágenes y representaciones sobre su situación laboral en relación a la equidad de género.

Encontraremos la información disponible (proporcionada por cada una de las dependencias) sobre las acciones institucionales que promueven el avance en la equidad de género, especialmente en lo referente a la implantación del Modelo de Equidad de Género (MEG),⁴ en el que se encuentran todas las dependencias de estudio, en distintas fases, algunas que han implantado completamente el MEG y otras que se encuentran en proceso de adopción.

Por último se presenta el resultado de la investigación cualitativa, a partir de la síntesis de las entrevistas realizadas a servidores/as públicos de las 7 dependencias en estudio.

Marco Internacional

Este diagnóstico responde también a una nueva dinámica internacional que busca eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, disminuir las brechas de desigualdad, promocionar los derechos humanos y generar mayores oportunidades de desarrollo para las mujeres, tal y como se estableció en los siguientes tratados y convenciones internacionales;

- 1975, Primera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (México).
- 1979, en La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra las Mujeres, En sus treinta artículos la (CEDAW) contiene principios clave para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como una serie de medidas que los estados parte deben considerar para la elaboración de sus agendas nacionales, encaminadas a eliminar actos discriminatorios que imposibilitan el acceso y oportunidades de las mujeres a sus derechos.

⁴ El MEG Modelo de Equidad de Género son una serie de normas y reglas que buscan conducir a una organización o entidad de gobierno a generar las condiciones necesarias para que se pueda dar una real y verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un clima de respeto y colaboración., esta práctica se certifica, a través del Modelo de Equidad de Género



- 1994, se desarrolló la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Pará), como primer instrumento internacional dirigido a eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género.
- 1995. Plataforma de Acción de Beijing. Crea un programa para la potenciación del papel de la mujer, decisivo para su adelanto en el siglo XXI. La Plataforma de acción identificó doce esferas que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil.
 - La mujer y la pobreza;
 - La educación y la capacitación de la mujer;
 - La mujer y la salud;
 - La violencia contra la mujer;
 - La mujer y los conflictos armados;
 - La mujer y la economía
 - La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones
 - Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;
 - Los derechos humanos de la mujer;
 - La mujer y los medios de comunicación
 - La mujer y el medio ambiente
 - Las niñas

3. Identificación del Problema o hipótesis del trabajo.

Hipótesis de trabajo.

Este Diagnóstico de Cultura Institucional, considera la siguiente hipótesis de trabajo;

“El conocimiento de la cultura institucional en relación a la equidad entre hombres y mujeres, al interior de la administración pública estatal, es el punto de partida para la implementación institucional de la equidad de género, permite avanzar en la disminución de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y facilita la consideración de este enfoque en el diseño de las políticas públicas”.

El clima laboral o cultura institucional desde la óptica de la equidad de género, resulta de fundamental importancia no únicamente para garantizar el pleno desarrollo de mujeres y hombres al interior de las dependencias, sino que está directamente relacionada con la eficiencia y la eficacia de los servidores públicos.

Para este diagnóstico consideramos como cultura institucional, el contexto en el que de forma cotidiana los hombres y las mujeres servidoras y servidores públicos se desempeñan, ejercen su responsabilidad y sus derechos laborales, es el clima en el que, además de la interacción laboral, se crean vínculos positivos o negativos que favorecen o limitan su propio desarrollo personal y profesional, es el resultado del conjunto de prácticas institucionales o de la ausencia de estas, que impactan las relaciones entre mujeres y hombres al interior de la Administración pública, sean entre superiores y subordinados/as o entre iguales jerárquicamente.

4. Objetivos de la Investigación.

Objetivo general:

El objetivo de éste Diagnóstico es contar con un instrumento que sirva para identificar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y aporte información útil para el proceso de elaboración de políticas públicas, encaminadas a la atención de las mujeres en materia de equidad dentro de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Objetivos particulares del estudio

De la investigación documental; conocer el estado que guarda el diseño institucional y los mecanismos y acciones institucionales implementados o en proceso de implementación para favorecer la equidad entre hombres y mujeres.

De la investigación cuantitativa; conocer la percepción de los y las servidoras públicas, respecto de la equidad de género en los tópicos del diagnóstico, para identificar las brechas de desigualdad, a partir de las respuestas diferenciadas por sexo.

De la investigación cualitativa; conocer la opinión de una selección aleatoria de mujeres y hombres, con respecto a los tópicos del diagnóstico, mediante preguntas abiertas, que permiten una expresión más libre de su opinión y la identificación de constantes en cuanto a las brechas de desigualdad y en cuanto a las condiciones institucionales respecto de la equidad entre mujeres y hombres.

Los planteamientos a responder son los siguientes;

1. Conocer la escolaridad promedio de las mujeres que laboran en el gobierno del estado y los procesos de capacitación que han vivido
2. Conocer el nivel de ingreso de las mujeres de acuerdo a los distintos trabajos que desarrollan en comparación con los Ingresos que reciben los hombres por los mismos trabajos

3. Determinar los Roles y puestos laborales que desempeñan las mujeres en promedio en los niveles operativos, mandos medios y directivos
4. Evaluar que tanto participan las mujeres en la toma de decisiones de acuerdo a los niveles y puestos que desempeñar, en comparación con los hombres y las causas
5. Medir los distintos tipos grados de violencia hacia las mujeres que existen en el gobierno del estado.
6. Conocer si existen comportamientos de Hostigamiento sexual y laboral hacia las mujeres y los hombres.
7. Determinar si existe la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Dependencia en cuestión.
8. Existe Conciliación trabajo y familia entre las mujeres y hombres que laboran dentro de la Secretaría.
9. Las Mujeres que trabajan en la Secretaría tienen Participación y Representatividad en el Gobierno.
10. Conocer que porcentaje de servidores/as públicos conocen lo que es Equidad de Género
11. Conocer si los y las servidores/as públicos Viven la Equidad de Género
12. Las y los servidores Públicos tienen claro los beneficios que trae consigo vivir la equidad de genero
13. Se traducen la Equidad de Genero en los programas y proyectos que opera la Dependencia.
14. Se ha logrado la transversalización de la Perspectiva de Genero en la Secretaría o Dependencia en estudio

5. Marco Metodológico

A partir de considerar que son pocos los estudios realizados en este tema y que no existe referencia previa sobre el clima institucional a partir de la equidad de género en la Administración pública, se determinó utilizar tres metodologías diferentes para la recolección y análisis de la información, a continuación se describen cada una:

- 1. Investigación documental;** se diseñó un formato en el cual los responsables asignados por el enlace con el Instituto Jalisciense de las Mujeres, vaciaron la información disponible, que nos permitió comprender el contexto institucional y el perfil de la población a diagnosticar. (formato en el capítulo 1, que contiene el resultado de la investigación documental)
- 2. Investigación cuantitativa;** a través del levantamiento de una encuesta, diseñada, a partir de considerar los distintos niveles de jerarquía y la relación proporcional entre hombres y mujeres, para identificar la percepción de las y los servidores públicos, así como las brechas de desigualdad existentes. Esta encuesta, arroja información desagregada por sexo y se aplicó a una muestra determinada por métodos estadísticos, para ser representativa del universo a encuestar. La descripción de los instrumentos generados y el método de levantamiento de información se especificarán en la primera parte del capítulo 2.
- 3. Investigación cualitativa;** a través de entrevistas a una muestra representativa de hombres y mujeres, a partir del número de servidores(as) públicas que laboran en cada secretaría, por medio de preguntas abiertas y con posibilidad de profundizar en sus comentarios, buscamos identificar la problemática respecto a la cultura institucional en cada dependencia respecto de la equidad entre hombres y mujeres, a partir de los tópicos a diagnosticar. El cuestionario utilizado se presenta en el apartado 3.

Etapas del proyecto

1. Diseño de base de datos, con la información obtenida a través de la investigación documental, las encuestas y las entrevistas.

2. Identificación de las brechas de desigualdad y las áreas de oportunidad en materia de equidad de género en la Administración Pública.
3. Integración de los resultados de las tres investigaciones, en un solo diagnóstico, presentando un panorama general de las 7 dependencias y posteriormente el detalle de cada una de ellas.
4. Elaboración de conclusiones y propuestas de acción.
5. Construcción de Indicadores
6. Entrega del documento final

**Objetivos del proyecto,
Indicadores y armado de la encuesta**

	Objetivo		Indicador		Preguntas
1	Conocer la edad y escolaridad promedio de las mujeres y hombres que laboran en el gobierno del estado y los procesos de capacitación que han vivido	1	Cuota de Género	1	Hombres y Mujeres que laboran en la Secretaría
		2	Edad promedio de las mujeres y hombres	2	En que rango de edad te encuentras
		3	Antigüedad en la Dependencia	3	Antigüedad en la Dependencia
		4	Grado Académico promedio	4	Elige tu grado académico en categoría de pasante
				5	Elige tu grado académico con Título
		5	Nivel desarrollado dentro de la Dependencia	6	Elige el puesto tipo al que perteneces
6	Capacitación recibida	7	Elige el rango de cursos institucionales y/o		

					especializados a los que has asistido en el 2009
2	Conocer el nivel de ingreso de las mujeres de acuerdo a los distintos trabajos que desarrollan en comparación con los Ingresos que reciben los hombres por los mismos trabajos	7	Nivel salarial equiparable a un cargo similar en el sector privado	8	En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?
		8	Nivel salarial justo acorde a la responsabilidad desempeñada	9	¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?
3	Determinar la igualdad de Oportunidades, los Roles y puestos laborales que desempeñan las mujeres en promedio en los niveles operativos, mandos medios y directivos		Desarrollo profesional y mejora salarial	10	En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?
		9	Igualdad de oportunidades	11	En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?
4	Evaluar que tanto participan las mujeres en la toma de decisiones de acuerdo a los niveles y puestos que desempeñar, en comparación con los hombres y las causas	10	Participación de la toma de decisiones	12	¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?
				13	Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?

5	Medir los distintos tipos grados de violencia hacia las mujeres que existen en el gobierno del estado.	11	Violencia contra las mujeres	14	Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?
				15	En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?
				16	En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?
6	Conocer si existen comportamientos de Hostigamiento sexual y laboral hacia las mujeres.	12	Acoso sexual	17	Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?
				18	En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)
		13	Acoso laboral	19	Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?
				20	En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?
7	Determinar si existe la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Dependencia en cuestión.	14	Practica de igualdad de oportunidades	21	En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?

8	Existe Conciliación trabajo y familia entre las mujeres y hombres que laboran dentro de la Secretaría.	15	Facilidades para participar de asuntos familiares	22	Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?
		16	Equilibrio entre la vida familiar y laboral	23	En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?
				24	¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?
9	Servidores Públicos que conocen lo que es Equidad de Género	17	Participación directa en el sistema de Equidad de Género	25	¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género?
	Capacidad de representar a la dependencia en otras instancias	18	Capacidad de representar a la Dependencia ante otras instancias	26	¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de tu dependencia ante otras instancias (público o privado)?
10					
11	Conocer si los servidores públicos Viven la Equidad de Género	19	Conocimiento de la Equidad de Género	27	¿Sabes que es la Equidad de Género?
				28	A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo

		20	Desarrollo de proyectos con Perspectiva de Género	29	En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?
		21	Participación directa para generar un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en la Dependencia	30	¿Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?
		22	Igualdad en el ambiente de trabajo	31	¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?
		23	Importancia de la Política Pública dentro del gobierno de Jalisco	32	¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?
				33	A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?

El tamaño de la muestra

El tipo de muestreo es probabilístico y significa que todas las unidades de muestreo tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionadas lo cual, permite conocer la precisión de los resultados obtenidos., (según Glass y Stanley, 1994)., para obtener el tamaño de la muestra se debe definir cual va a ser el error estándar para obtener a partir de allí la varianza y establecer la fluctuación de \bar{y} con respecto a \bar{Y} , y posteriormente según Hernández y otros (2003, p.309) se aplican los siguientes dos pasos para determinar el tamaño de la muestra tal y como se observa a continuación;

a) $n' = \frac{s^2}{V^2}$ = Tamaño provisional de la muestra

$$*_ = \frac{\text{varianza de la muestra}}{\text{varianza de la población}}$$

b) $n = \frac{n'}{1 + n'/N}$

* Se corrige después con otros datos, ajustándose si se conoce el tamaño de la población.

Bibliografía

Hernández Sampieri, R. y otros. (2003) Metodología de la investigación. McGraw Hill, México. Scheaffer, Richard L. (1987) Elementos de muestreo. Grupo Editorial Iberoamérica, México.

Tabla, cálculo del tamaño de la muestra por Secretaría

Dependencia/Secretaría	población		S	S2	V2	$n' = \frac{s^2}{\sqrt{2}}$	tamaño muestra	
							$n' = \frac{n'}{1 + n'/N}$	% encuestada, de la población seleccionada
Secretaría de Planeación.	mujeres	38 42.70%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	33	
	hombres	51 57.30%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	42	
	Subtotal:	89					75	84.69%
Secretaría de Finanzas.	mujeres	908 61.81%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	196	
	hombres	561 38.19%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	173	
	Subtotal:	1469					370	25.17%
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	mujeres	169 57.88%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	101	
	hombres	123 42.12%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	83	
	Subtotal:	292					183	62.83%
Secretaría de Desarrollo Humano.	mujeres	118 48.96%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	80	
	hombres	123 51.04%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	83	
	Subtotal:	241					163	67.53%
Contraloría del Estado	mujeres	118 44.36%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	80	
	hombres	148 55.64%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	93	
	Subtotal:	266					173	65.15%
Instituto Jalisciense de la Mujer.	mujeres	32 78.05%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	28	
	hombres	9 21.95%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	9	
	Subtotal:	41					37	90.40%
Secretaría de Administración.	mujeres	162 51.27%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	98	
	hombres	154 48.73%	0.0564	0.003181	0.000225	250.666667	95	
	Subtotal:	316					194	61.33%
Total:	2714		24				1195	

Cálculos y formulas por medio de las cuales se determinó la muestra:

Valor promedio de una variable = 1

se = error estándar = 0.015

V^2 = varianza de la población, (se) 2 cuadrado del error estándar = 0.000225

s^2 = varianza de la muestra expresada como la probabilidad de \bar{y}

n' = tamaño de la muestra sin ajustar

p = la probabilidad en porcentaje aproximada o estimada que tiene la población de la característica a estudiar = 0.94

Como se puede observar, en la tabla, la población considera para el cálculo de la muestra, es menor a la plantilla de personal reportada por cada dependencia en el capítulo I, esto se debe a que no se consideraron como parte de la población en estudio, el personal que por sus condiciones de trabajo, horarios y ubicación (foráneos), no impacten significativamente en la conformación de la Cultura Institucional, como el caso de los empleados por honorarios, excepto en el caso de la Contraloría en la que sí se incluyeron, a sugerencia de la misma dependencia, ubicándolos en el puesto tipo de “especializados”

Formulas:

$$s^2 = p(1 - p) = 0.5(1 - 0.5) = 0.25 \qquad n' = \frac{s^2}{V^2} \qquad V = (0.015)^2 = 0.000225$$

$$n' = \frac{0.25}{0.000225} = 1111.11 \qquad n = \frac{n'}{1 + n'/N} = \frac{1111.11}{1 + 1111.11/850} = 481.59$$

6. Capítulo I.

Contexto general de la Administración Pública Estatal desde la perspectiva de Género.

El primer paso del Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Jalisco, es conocer la situación actual al interior de las dependencias seleccionadas; las acciones implementadas y las medidas a favor de la equidad de género que las dependencias han tomado.

Para poder homologar la información, que en muchos casos fue variable, especialmente en la forma de procesar la información, se generó un cuestionario único, mediante el cual se obtuvo la información fundamental con la cual podemos esbozar un panorama claro del contexto institucional con respecto a la equidad de género.

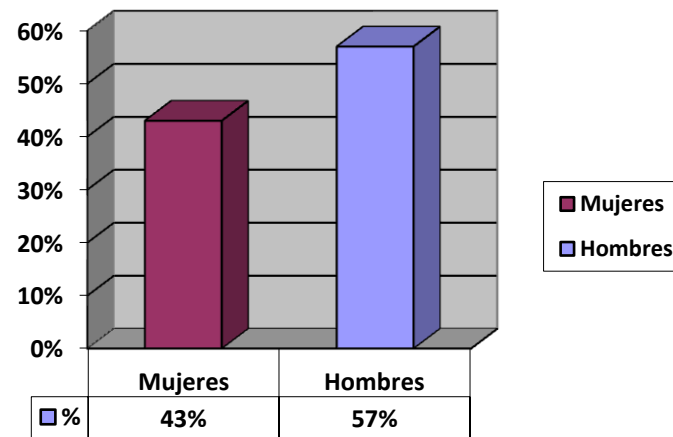
Especialmente en el tema de los ingresos, al considerar la variabilidad del tamaño de las nóminas por dependencia, se eligió ordenar los ingresos de mayor a menor y seleccionar los 100 primeros, para identificar la proporción en que se distribuyen en relación con el sexo del funcionario público.

A continuación se presentan los resultados por secretaría y posteriormente algunas reflexiones sobre los datos proporcionados por cada una y sobre el panorama general de las dependencias seleccionadas para este estudio.

1.1.- Secretaría de Planeación

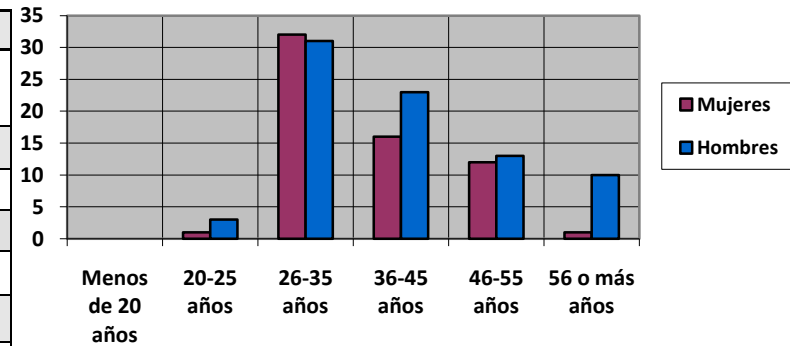
1.1.2.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	62
Hombres	80
Total	142



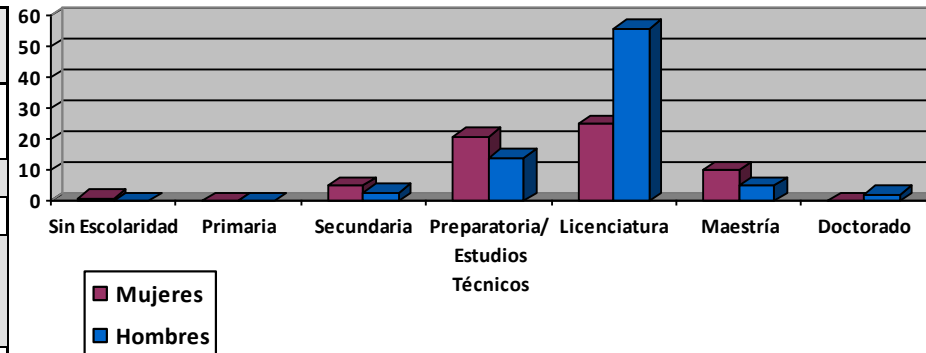
1.1.3.- Distribución por edades

Edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20-25 años	1	3	4
26-35 años	32	31	63
36-45 años	16	23	39
46-55 años	12	13	25
56 o más años	1	10	11
Total	62	80	142



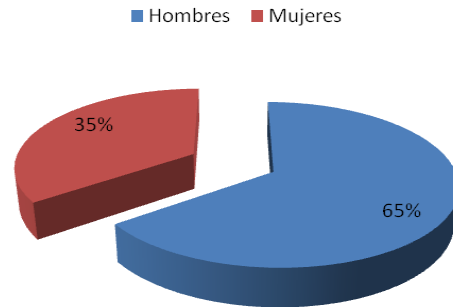
1.1.4.- Nivel de Escolaridad

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	1	0
Primaria	0	0
Secundaria	5	3
Preparatoria/ Estudios Técnicos	21	14
Licenciatura	25	56
Maestría	10	5
Doctorado	0	2
Total	62	80

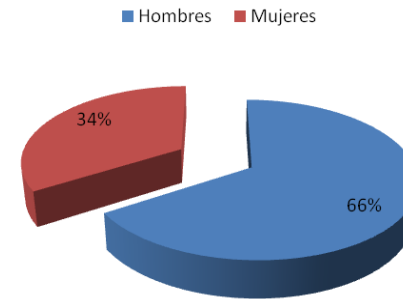


1.1.5.- En la Secretaría de Planeación de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

Comparativo Nómina



Comparativo de sueldos por Género



1.1.6.- En la Secretaría de Planeación del total de la nómina por género le corresponden:

Como podemos observar, la proporción entre los ingresos más altos y el comparativo con la distribución del monto total de la nómina, permanece, si esta misma proporción la comparamos con el total de los servidores públicos divididos por sexo, encontramos una brecha de desigualdad, ya que del total de los servidores públicos 57% son hombres y 43% mujeres, cuando la proporción de los ingresos totales y de los 100 más altos, es de 65-66 a 35-34, prácticamente 9% de desfase.

1.1.7.- Certificación en el Modelo de Equidad de Género


Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación		
Implantado	X	
Sin implantar		

1.1.8.- Capacitación en Equidad de Género


Mencione los cursos y/o talleres en equidad de Género se han impartido al personal, bajo esta temática	Total de Participantes	Total de Mujeres participantes
"Equilibrio entre la vida familiar y laboral"	2	2
"Violencia, liderazgo y participación ciudadana"	1	1

Nota; el corte de la información es de enero a julio del 2009

1.1.9.- La Secretaría de Planeación cuenta con un mecanismo para atender quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral. A continuación se muestra el formato:

		Revisión	1
		Fecha	25-abr-09
		Página	1/2
FORMATO PARA QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
Objetivo	Documentar el seguimiento de quejas de servidores/as Públicos/as por Hostigamiento sexual		
Alcance	A todos los servidores públicos de la Secretaría de Planeación		
Nombre:		Fecha:	
Describir brevemente el motivo de la queja			
FIRMA	REVISÓ	Ver el Procedimiento y Criterios para Hostigamiento sexual	
	Adriana Leticia Vázquez Lamas (Coordinadora del MEG)		

1.1.10.- La Secretaría también cuenta con un mecanismo para atender quejas sobre actos que se consideren discriminatorios y el formato se muestra a continuación:

	Revisión	1
	Fecha	25-abr-09
	Página	1/2
FORMATO PARA PRESENTACIÓN DE DEMANDAS Y SUGERENCIAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
Objetivo	Documentar el seguimiento de demandas y sugerencias sobre la Igualdad de oportunidades presentadas por los Servidores/as Públicos/as	
Alcance	A todos los servidores públicos de la Secretaría de Planeación	
Nombre:		Fecha:
Describir brevemente la necesidad, sugerencia o demanda		
FIRMA	REVISÓ	NOTA: Este formato se entregará al Comité de Equidad de Género para su revisión y validación. Una vez validado se notificará la resolución al interesado. La resolución de dicho Comité es INAPELABLE
	Adriana Leticia Vázquez Lamas (Coordinadora del MEG)	



Rev.0
31-dic-08

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD EN LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN.

SEXO: MUJER HOMBRE ÁREA DE ADSCRIPCIÓN: _____

NOTA: ESTA ENCUESTA ES PARA EVALUAR SI EXISTE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD SOLO EN EL INTERIOR DE LA SECRETARIA DE PLANEACIÓN.

SI O NO	CONDUCTAS O SITUACIONES
	¿En alguna ocasión has sido víctima de algún tipo de discriminación o desigualdad dentro de la SEPLAN?
	¿Has recibido algún tipo de maltrato físico o psicológico por parte de tus compañeros o jefes superiores?
	¿Te has sentido atacado o discriminado por tu sexo, edad, raza, religión, etnia?
	¿Consideras que eres menos importante en tu área de trabajo, solo por ser hombre o mujer?
	¿Te gustaría ser tratado de igual forma que las personas del sexo opuesto al tuyo?
	¿Crees que en la SEPLAN exista la discriminación en contra de las personas?
	¿Consideras que puedes realizar mejor tu trabajo que las personas de tu sexo opuesto?
	¿Actualmente detectas prácticas de hostigamiento laboral?
	¿En caso de ser afirmativa alguna de sus respuestas, mencione de que puesto tipo lo recibió, cuando y en que Unidad Administrativa sucedió? _____ _____ _____

1.1.12.- La Secretaría de Planeación en su Certificado en MEG: 2003 ha realizado acciones concretas (afirmativas y/o a favor del personal) que se han implementado en su dependencia como a continuación se muestran:

Reclutamiento y selección de personal	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Se promociona prioritariamente a las mujeres para lograr en la plantilla de la Secretaría de Planeación el 50% de hombres y 50% en mujeres en la ocupación de plazas mediante un procedimiento documentado.	Se tiene una Comisión para el Reclutamiento, Selección y promoción en escalera (Una persona por cada área de trabajo y una persona del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Planeación)
	Se ocupa la plaza vacante a partir de la descripción del puesto, (Considerar el equilibrio de ocupación de hombre o mujer en una misma nomenclatura) La ocupación de plaza es en estricto sentido al orden siguiente, siempre que se cumpla con el concionante de apego a perfil del puesto: a) Promoción en escalera del personal actual en las Áreas de Trabajo. b) Ingreso de personal externo a la SEPLAN
	Se contrata personal por honorarios asimilables a sueldos y salarios, mediante la presentación de una terna de candidatos (supeditado a la suficiencia presupuestal en el año fiscal y requerimientos de trabajo bajo proyecto).
Capacitación	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal

Se asegura que mujeres y hombres reciban la misma oportunidad en programas de capacitación inherentes al perfil del puesto que ocupan mediante un procedimiento documentado.	Se tiene una Comisión de Capacitación que revisa las agendas para el desarrollo académico y el profesional (mejora las competencias y habilidades)
	Se elaboran agendas anuales para el desarrollo académico y profesional (competencias y habilidades) del personal de la Secretaría
	Se promueve el desarrollo profesional en personal de niveles del 14 hacia abajo (Asistencia a Diplomados, supeditado a temas relacionados con la descripción del puesto).
	Se tiene un programa de capacitación y certificación de las capacidades laborales para el personal (supeditado a descripción del puesto)
	Se tiene un programa de capacitación "especial" como resultado del nuevo conocimiento de personal en un plan de capacitación especializada (impartido por el propio personal)
	Se tiene un programa de compromiso de permanencia de al menos 2 años en la Secretaría como retribución a la formación (Supeditado al desarrollo académico con certificado de maestría en tanto sea pagado por la Secretaría).
Desarrollo profesional	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Se promueve la promoción profesional del	Se tiene una Comisión para el desarrollo

personal de la Secretaría, a través de la evaluación del desempeño de la función descrita en el perfil de puesto mediante un procedimiento documentado	profesional que propone el plan de promoción y el método de evaluación al desempeño
	Se tiene un método para la evaluación al desempeño de hombres y mujeres en la Secretaría
Igualdad de oportunidades y compensación	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Se tienen los medios para denunciar la No igualdad de oportunidades y la discriminación mediante un procedimiento documentado	Se tiene una Comisión de Igualdad de Oportunidades que revisa y analiza la demanda de necesidades de los/as colaboradores/as.
	Se tiene un mismo canal de comunicación interna y externa a la SEPLAN para garantizar la fluidez de la información de actividades, objetivos, metas, etc.
	Se tiene un plan de aprovisionamiento de materiales y suministros como recursos extraordinarios, necesarios para el trabajo
	Se tiene un plan salarial para lograr el equilibrio en la remuneración de hombres y mujeres
Vida familiar y laboral	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Los incentivos y beneficios del personal se incluyen en el Reglamento Interior de la SEPLAN.	Se tiene una Comisión de Vida familiar y Laboral
	Se tiene un método para presentar la demanda de requerimientos y necesidades del personal de la Secretaría de Planeación.

Los lineamientos de apoyo son flexibles y no excesivos a las necesidades del personal, siendo los siguientes:

- Ausentarse por paternidad, tres días inmediatos posteriores al nacimiento de hijos/as y, cuando se presentan situaciones personales y/o familiares urgentes en horario de trabajo
- Aprobación de salida anticipada o entrada posterior en caso de juntas de escuela de hijo/a menores de 12 años, así como festivales y enfermedades, cuando el/la trabajador/a y/o algún familiar directo presenta dolores intensos y repentinos y, para la atención de asuntos de trámites legales, entre otros, supeditado a la política administrativa y/o al análisis del jefe superior jerárquico.
- Otorgar dos días hábiles posteriores al fallecimiento de un familiar directo (espos/a, hijo/a, papás, hermanos).
- Otorgar el día de onomástico del/la colaborador/a
- Otorgar por puntualidad un día cada dos meses (cuando no presenten incidencias, ni tiempos de tolerancia). Supeditado al análisis del jefe superior jerárquico
- Flexibilidad en el establecimiento de horarios de trabajo. Supeditado al análisis del jefe superior jerárquico.
- Criterios para celebrar el día de la madre, padre y día del niño
- Gestión para cubrir licencia por

	maternidad, supeditado a la disponibilidad de recursos.
Clima laboral y salud	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Se tienen planes al interior de cada Área de Trabajo de la SEPLAN que atiende la sustentabilidad del clima laboral.	Se tiene una Comisión de Ambiente laboral y Salud en el Trabajo.
	Se tienen eventos de convivencia en familia para impulsar la armonía y el fortalecimiento de los valores
	Se tienen cursos vivenciales, así como de eventos culturales, artísticos y deportivos para impulsar las relaciones humanas
	Se tiene un plan de apoyo a compañeros en circunstancias especiales.
	Se tiene un plan para la prevención de la salud y casos especiales
Hostigamiento sexual	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Cero tolerancia a los actos de acoso u hostigamiento sexual entre personal de cualquier nivel de la estructura organizacional de la Secretaría mediante un procedimiento documentado	Se tiene una Comisión para revisar los casos de demanda de Hostigamiento o acoso Sexual y se regula mediante un acuerdo de la Alta Dirección.
	Se tiene un código de ética

Sensibilización en equidad de género	
Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
Cero tolerancia a actos de discriminación o abuso en la igualdad de oportunidades de HyM.	Se imparten cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género.
	Se difunde en forma efectiva (carteles, artículos promocionales) las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

1.1.13.- La Secretaría de Planeación en su Certificado MEG: 2003 ha realizado procedimientos internos que se han implementado y/o modificado a partir de su adopción como son:

Implementado	Modificado
Procedimiento para Hostigamiento Sexual	Procedimiento para Hostigamiento Sexual Versión 2
Procedimiento para promover la igualdad de oportunidades	Procedimiento para promover la igualdad de oportunidades Versión 2
Procedimiento para vida familiar y laboral	Procedimiento para vida familiar y laboral Versión 1
Procedimiento de reclutamiento y selección candidato externo y promoción	Procedimiento de reclutamiento y selección candidato externo y promoción Versión 2
Procedimiento para la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales	
Procedimiento de capacitación especializada e institucional	Procedimiento de capacitación especializada e institucional

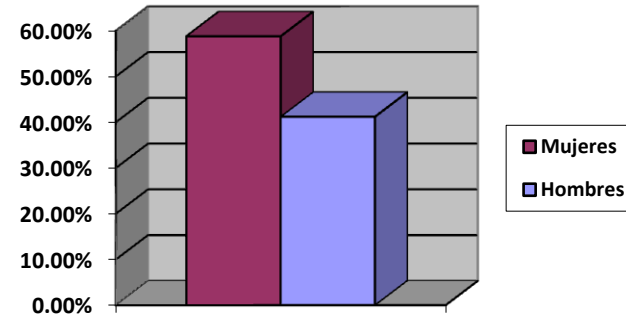


	Versión 1
Procedimiento de Acciones correctivas y preventivas	
Procedimiento de Auditorías del sistema	
Procedimiento de Control de documentos	

1.2.- Secretaría de Finanzas.

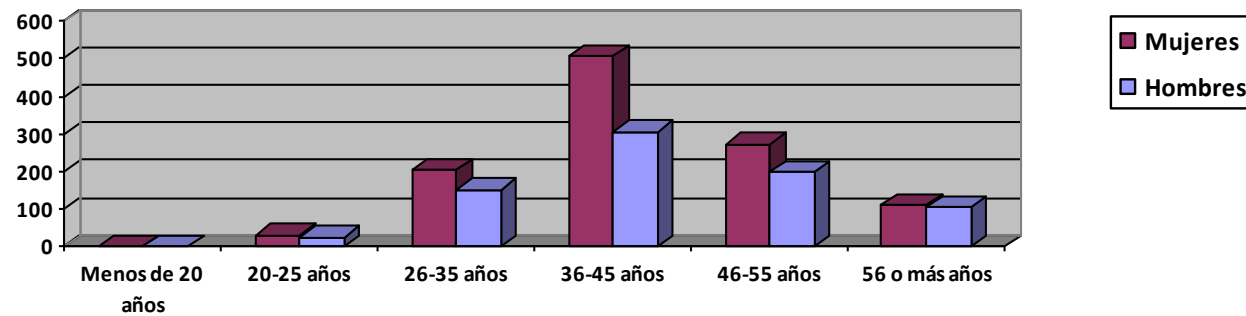
1.2.1.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	1125
Hombres	788
Total	1913



1.2.2.- Distribución por edades

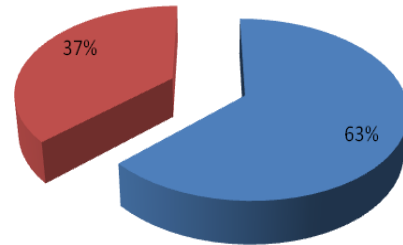
Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	1	0
20-25 años	32	25
26-35 años	205	153
36-45 años	505	306
46-55 años	272	199
56 o más años	110	105
Total	1125	788



1.2.3.- En la Secretaría de Finanzas de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

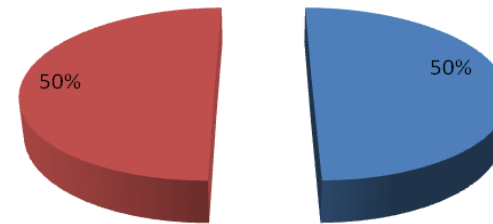
Comparativo de sueldos por Género

■ Hombres ■ Mujeres



Comparativo Nómina

■ Hombres ■ Mujeres



1.2.4.- En la Secretaría de Finanzas del total de la nómina por género le corresponden:

Como podemos observar la proporción que guarda la relación de los 100 sueldos más altos, en comparación con la proporción del total de servidores públicos, presenta una brecha muy grande entre hombres y mujeres.

Al comparar estas brechas con las del total de la nómina, la brecha se disminuye, aun que guarda una desproporción en la relación, pues el 42% del total que son hombres gana el 50% del total de la nómina y del 58% de las mujeres, únicamente corresponden al 37% de los 100 sueldos más altos

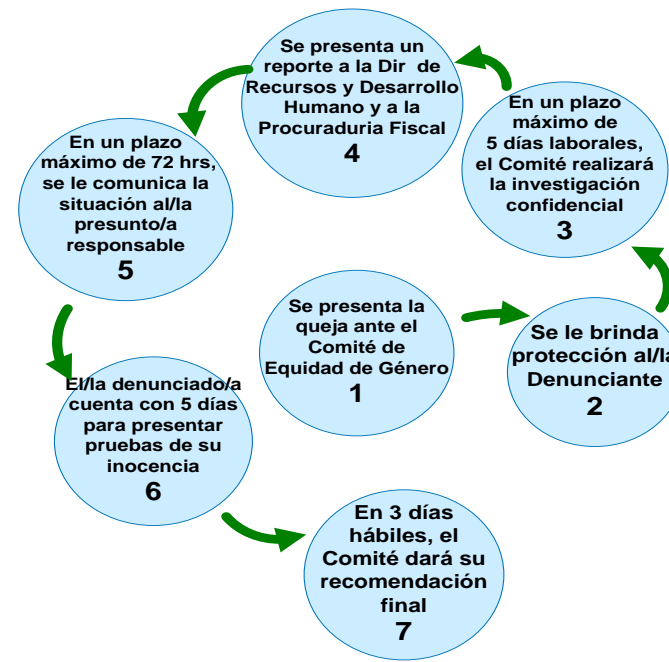
1.2.5.- Certificación en el Modelo de Equidad de Género

Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación		
Implantado	X	
Sin implantar		

1.2.6.- Capacitación en Equidad de Género

Mencione los cursos y/o talleres en equidad de Género se han impartido al personal, bajo esta temática	Total de Participantes	Total de Mujeres participantes	Total de Hombres Participantes
"Taller de Integración"	65 personas	45 mujeres	20 hombres
"Trabajo en Equipo"	69 personas	17 mujeres	52 hombres
"Taller Participativo para Mejora"	57 personas	44 mujeres	13 hombres

1.2.7.- La Secretaría de Finanzas cuenta con un mecanismo para atender quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral, que es el mismo para actos que se consideren discriminatorios, se describe en el siguiente esquema:



En este caso cuando se resuelve que la situación incurre directamente en causal de sanción laboral o administrativa se turna al Despacho para hacer del conocimiento al Secretario, para que éste a su vez ordene el inicio de un procedimiento laboral en contra del denunciado.

1.2.9.- La Secretaría en Finanzas en su Certificado en MEG: 2003 ha realizado acciones concretas (afirmativas y/o a favor del personal) que se han implementado en su dependencia y que a continuación se mencionan:

	Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
2008	Mejoramiento de las Condiciones Generales de Trabajo (Otorgar al personal de la Secretaria en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo un día de descanso de manera trimestral, ganado mediante la puntualidad perfecta en sus registros de asistencia, sin distinción de sexo, niveles o cargos; Así como promover un lenguaje incluyente en su redacción)	Desarrollo Profesional Interno (Promocionar las plazas vacantes en igualdad de oportunidades al interior de la Secretaria, mediante la aplicación del Escalafón)
2009		Capacitación Especializada al personal en temas tanto laborales como de equidad de género Implementación de un Programa de Capacitación Especializada dirigida al desarrollo de las competencias laborales de las y los servidores públicos, sin distingo de sexo, cargo o nivel; Así como dar seguimiento a la incorporación de los temas de género en la Secretaría)

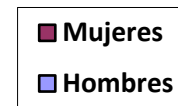
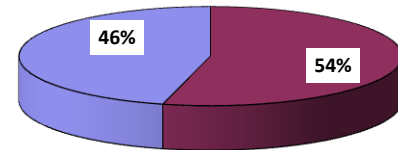
1.2.10.- La Secretaría en su certificado en MEG: 2003 ha realizado procedimientos internos que se han implementado y/modificado a partir de su adopción y son los siguientes:

Implementado	Modificado
	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal
Procedimiento de Discriminación	
Procedimiento de Hostigamiento	

1.3.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

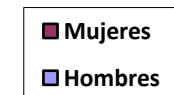
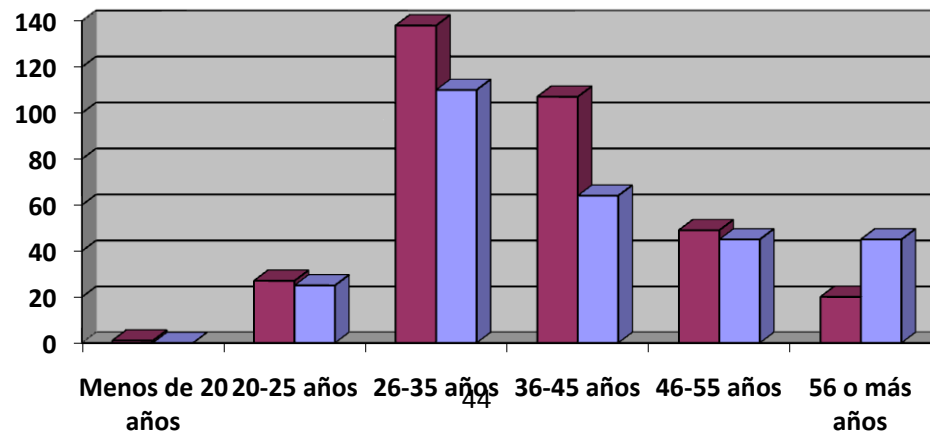
1.3.1.-Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	342
Hombres	289
Total	631



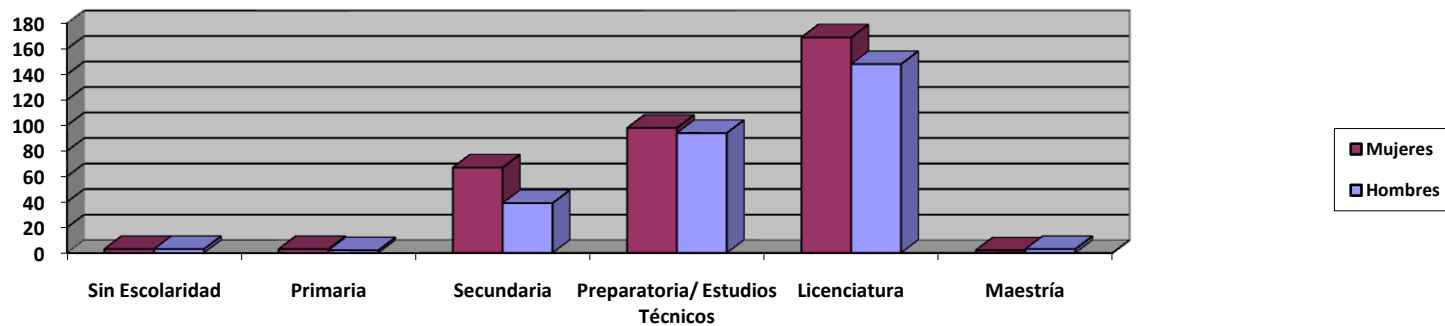
1.3.2.-Distribución por edades

Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	1	0
20-25 años	27	25
26-35 años	138	110
36-45 años	107	64
46-55 años	49	45
56 o más años	20	45
Total	342	289



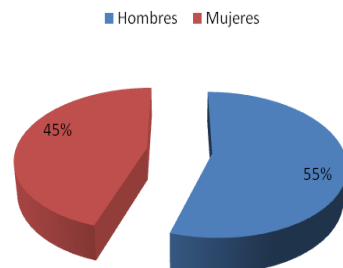
1.3.3.- Nivel de Escolaridad

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	3	3
Primaria	3	2
Secundaria	67	39
Preparatoria/ Estudios Técnicos	98	94
Licenciatura	169	148
Maestría	2	3
Total	342	289



1.3.4.- En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

Comparativo de sueldos por Género



1.3.5.- En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del total de la nómina por género le corresponden:

El 54% del total de funcionarios son mujeres y 46% hombres, de los ingresos más altos, únicamente las mujeres representan el 45%, en cambio la proporción se equilibra al comparar los datos con la distribución por sexo de la nómina completa; 47% hombres y 53% mujeres.

Comparativo Nómina

■ Hombres ■ Mujeres



1.3.6.-Certificación en el Modelo de Equidad de Género

Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación	X	
Implantado		
Sin implantar		

1.3.7.-Capacitación en Equidad de Género

Mencione los cursos y/o talleres en equidad de Género se han impartido al personal, bajo esta temática	Total de participantes
Aprendiendo a poner limite a nuestros hijos	18 Asistentes
Evento del Día de la mujer	11 Asistentes.
Madre sola como enfrentarlo	35 asistentes
Conferencias sobre equidad de género	86 participantes
Sensibilización de Género.	305 participantes (183 mujeres y 122 hombres)



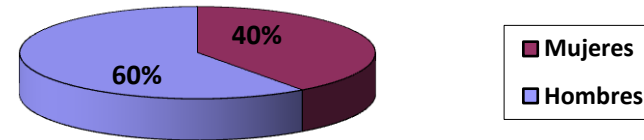
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra en proceso de implantación del Modelo de Equidad de Género, por lo que no cuenta aún con mecanismos específicos para atender quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral y tampoco cuenta con ningún módulo o procedimiento específico para atender quejas sobre actos que se consideren discriminatorios.

Las acciones en favor del personal y los procedimientos internos, para favorecer la equidad de género, no se han adoptado institucionalmente, pero se tiene programado contar con ellos al término de la certificación en el MEG.

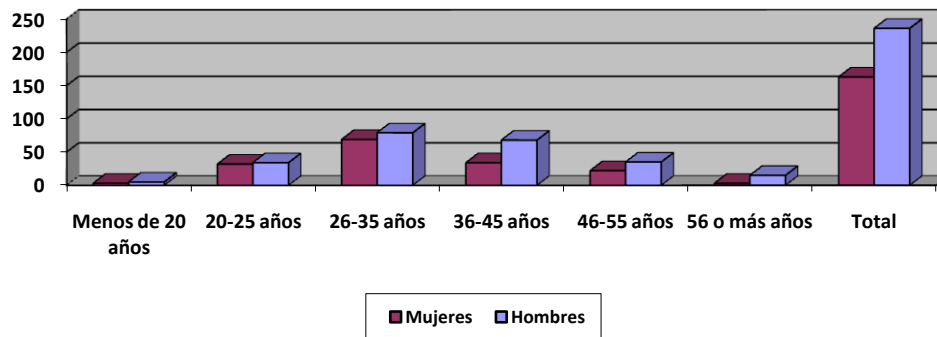
1.4.- Secretaría de Desarrollo Humano.

1.4.1.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	163
Hombres	236
Total	399



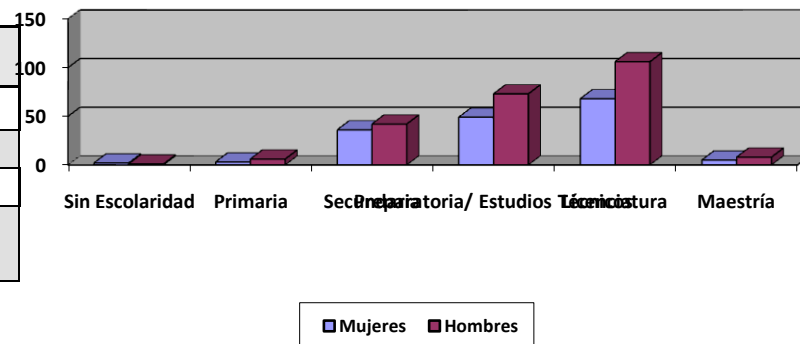
1.4.2.- Distribución por edades



Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	3	5
20-25 años	32	34
26-35 años	69	79
36-45 años	34	68
46-55 años	22	35
56 o más años	3	15
Total	163	236

1.4.3.- Nivel de Escolaridad

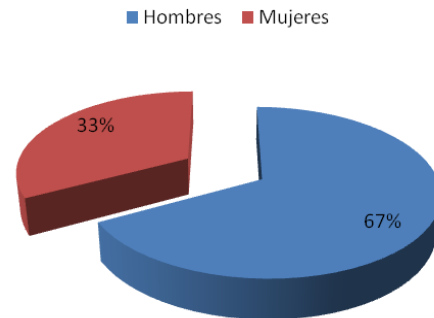
Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	2	1
Primaria	3	6
Secundaria	36	42
Preparatoria/ Estudios Técnicos	49	73



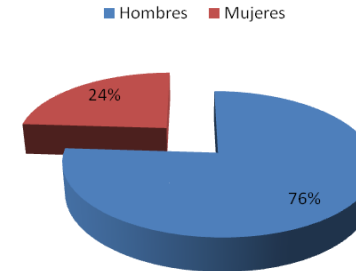
Licenciatura	68	106
Maestría	5	8
Total	163	236

1.4.4.- En la Secretaría de Desarrollo Humano de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

Comparativo Nómina



Comparativo de Sueldos por Género



1.4.5.- En la Secretaría de Desarrollo Humano del total de la nómina por género le corresponden:

40% del total, son servidoras públicas y únicamente representan el 24% de los sueldos más altos, la proporción en la distribución total de la nómina, presenta una brecha menor; 67% hombres y 33% mujeres

1.4.6.- Certificación en el Modelo de Equidad de Género

Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación	X	
Implantado		
Sin implantar		



1.4.7.- Capacitación en Equidad de Género

En el rubro de capacitación únicamente se desarrollo durante el 2009, un solo taller denominado; Curso Taller Sensibilización en perspectiva de Género; hombres y Mujeres ¿Qué tan diferentes somos?

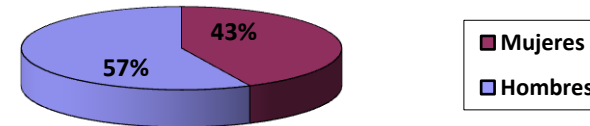
La Secretaría de Desarrollo Humano, se encuentra en proceso de implantación del Modelo de Equidad de Género, por lo que no cuenta aún con mecanismos específicos para atender quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral y tampoco cuenta con ningún módulo o procedimiento específico, para atender quejas sobre actos que se consideren discriminatorios.

Las acciones en favor del personal y los procedimientos internos, para favorecer la equidad de género, no se han adoptado institucionalmente, pero se tiene programado contar con ellos al término de la certificación en el MEG.

1.5.- Contraloría del Estado

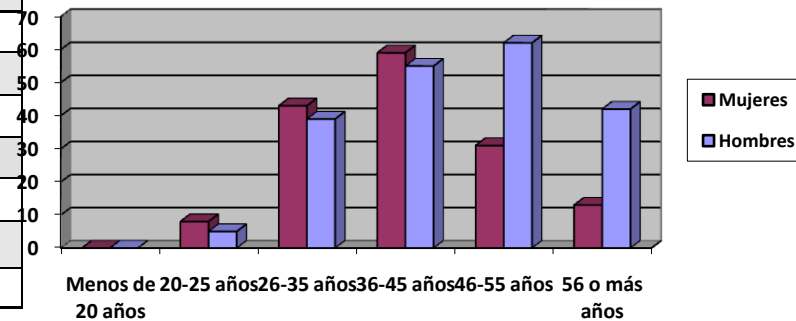
1.5.1.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	154
Hombres	203
Total	357



1.5.2.- Distribución por edades

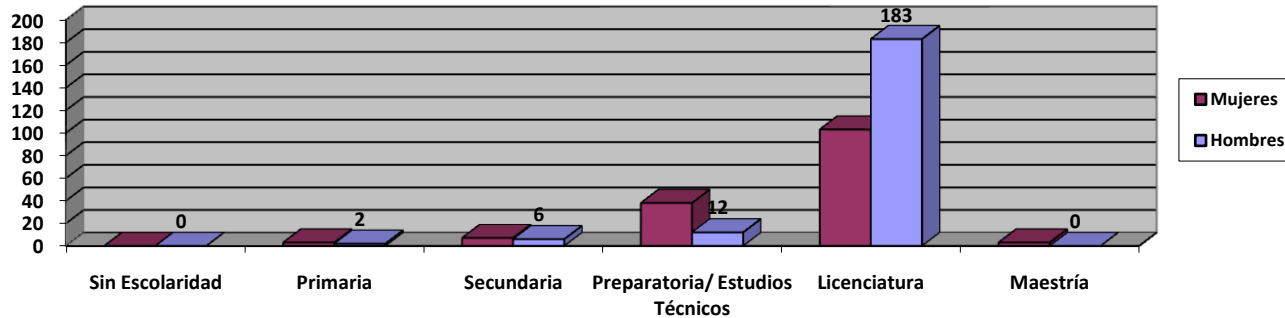
Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0	0
20-25 años	8	5
26-35 años	43	39
36-45 años	59	55
46-55 años	31	62
56 o más años	13	42
Total	154	203



1.5.3.- Nivel de Escolaridad

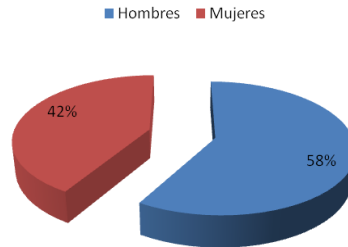
Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	0	0
Primaria	3	2
Secundaria	7	6
Preparatoria/ Estudios	38	12

Técnicos		
Licenciatura	103	183
Maestría	3	0
Total	154	203

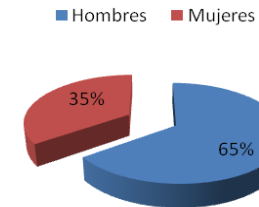


1.5.4.- En la Contraloría, de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

Comparativo Nómina



Comparativo de sueldos por Género



1.5.5.- En la Contraloría del total de la nómina por género le corresponden:

La relación entre la proporción entre hombres y mujeres en el total de los servidores públicos y los sueldos más altos presenta una brecha importante, el 43% del total son mujeres y representan el 35% de los sueldos más altos, al analizar la nómina completa, le brecha disminuye, de 57% que son hombres, reciben el 58% del total del ingreso.

1.5.5.- Certificación en el Modelo de Equidad de Género

Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación		
Implantado	X	
Sin implantar		

1.5.6.- Capacitación en Equidad de Género

Mencione los cursos y/o talleres en equidad de Género se han impartido al personal, bajo esta temática	Total de participantes	Total de Mujeres participantes	Total de Hombres participantes
Introducción a los conceptos básicos de equidad de Género	280	112	168
Taller de sensibilización con perspectiva de género	305	143	162

1.5.7.- La Contraloría cuenta con los mecanismos para atender y resolver quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral y para atender quejas sobre actos que se consideren discriminatorios.

Estos procedimientos han sido implantados a partir de la implantación le Modelo de Equidad de Género, no fue proporcionado el procedimiento específico que se sigue para la atención y resolución de estas quejas.

1.5.8.- La Contraloría en su Certificado en MEG: 2003 realizó las siguientes acciones concretas (afirmativas y/o a favor del personal) que se han implementado en su dependencia:

	Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
2008	Compromiso de paternidad	Disminución del índice de hostigamiento sexual
2009		Concientización sobre la discriminación y el hostigamiento sexual para el personal de la Contraloría Servicios médicos y educativos como beneficio para el personal.

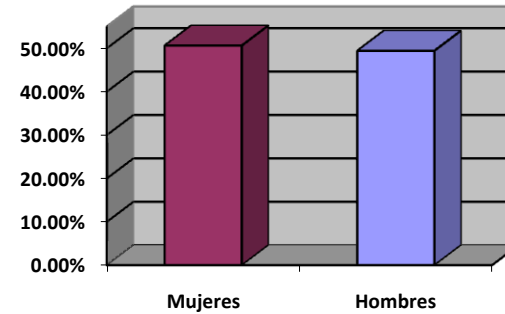
1.5.9.- La contraloría en su Certificado en MEG: 2003 realizó los procedimientos internos que se han implementado y/modificado a partir de su adopción.

Implementado	Modificado
Procedimiento para resolver actos que se consideren discriminatorios o de desigualdad. Procedimiento para sancionar situaciones de hostigamiento sexual	
Procedimiento de control de documentos	

1.6.- Secretaría de Administración

1.6.1.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	225
Hombres	220
Total	445



1.6.2.- Distribución por edades

Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	1	1
20-25 años	9	1
26-35 años	60	55
36-45 años	103	86
46-55 años	38	46
56 o más años	14	31
Total	225	220

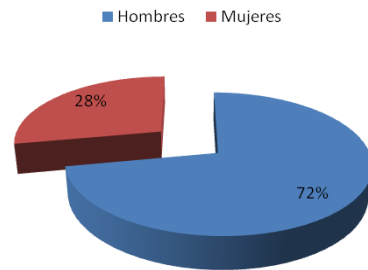
1.6.3.- Nivel de Escolaridad

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	----	----
Primaria	3	7
Secundaria	13	21
Preparatoria/ Estudios Técnicos	20	18
Licenciatura	81	91
Maestría	6	5
Total	123	142

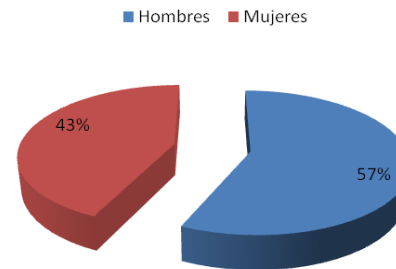
*180 Sin información.

1.6.4.- En la Secretaría de Administración de los 100 sueldos más altos por género corresponden:

Comparativo de sueldos por Género



Comparativo Nómina



1.6.5.- En la Secretaría de Administración del total de la nómina por género le corresponden:

La brecha de desigualdad entre los hombres y las mujeres en relación con el ingreso, de acuerdo a la proporción del total de servidores públicos, es muy amplia; las mujeres representan el 55.5% del total de servidoras(es) públicos en la secretaría y únicamente reciben el 28% del total de los sueldos más altos.

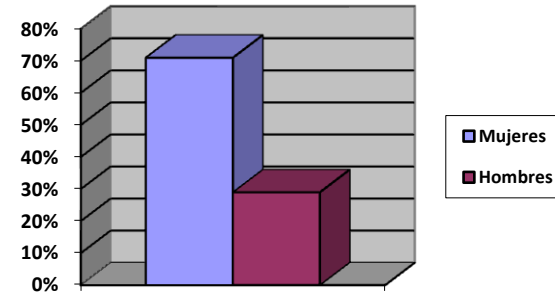
Al comparar los datos con la nómina completa la brecha disminuye, las mujeres reciben el 43% del total de los ingresos y los hombres el 57%

La Secretaría de Administración, se encuentra en proceso de Certificación en el Modelo de Equidad de Género, por lo que no cuenta aún con capacitación en género y dentro de sus procesos administrativos y de personal todavía no se encuentran implantados institucionalmente aquellos para atender el acoso laboral y el hostigamiento sexual.

1.7.- Instituto Jalisciense de las Mujeres

1.7.1.- Total de Mujeres y Hombres en la dependencia

Sexo	Total
Mujeres	27
Hombres	11
Total	38



1.7.2.- Distribución por edades

Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0	0
20-25 años	1	0
26-35 años	12	5
36-45 años	9	5
46-55 años	3	0
56 o más años	2	1
Total	27	11

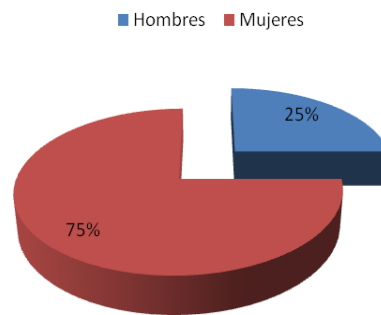
1.7.3.- Nivel de Escolaridad

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres
Sin Escolaridad	0	0
Primaria	0	1
Secundaria	0	1
Preparatoria/ Estudios Técnicos	5	
Licenciatura	22	7
Maestría	0	2
Total	27	11

1.7.4.- En el Instituto de la Mujer del total de los sueldos por género corresponden:

La relación proporcional entre el total de funcionarios por género y la distribución total de los recursos de la nómina, presenta una ligera brecha, pues las mujeres representan el 71% de los funcionarios del Instituto y reciben el 75% de la nómina, situación comprensible por la naturaleza de la propia dependencia.

Comparativo Nómina



1.7.5.- Certificación en el Modelo de Equidad de Género

Estatus	SI	NO
En proceso de Implantación		
Implantado	X	
Sin implantar		

1.7.6.- El Instituto Jalisciense de las Mujeres, desarrolló los siguientes eventos de capacitación durante el 2009

	Cursos y/o talleres en equidad de Género, violencia liderazgo, etc. se han impartido al personal	Total de participantes	Total de Mujeres	Total de Hombres
1	Liderazgo Comunicación y Participación Ciudadana	5	2	3
2	Alineación en la Norma Técnica de Competencia labora y certificación en impartición de cursos presenciales en género.	3	2	1
3	Masculinidades	9	6	3
4	Violencia, liderazgo y Participación ciudadana	5	2	3
5	Evaluación y Seguimiento	6	6	0
6	Un sentido de Vida sin Violencia	5	3	2
7	Introducción y Sensibilización con Perspectiva de Género	9	7	2
	Totales:	42	28	14

Fuente: Coordinación de Capacitación. Instituto Jalisciense de las Mujeres,2009

1.7.7.- El Instituto cuenta con mecanismos para atender quejas sobre hostigamiento sexual o acoso laboral y a continuación se describe en qué consiste:

El **Comité de Equidad de Género** es el encargado de llevar a cabo las medidas previstas en el presente documento; dicho comité representa el mecanismo cercano y directo que tendrá nuestro personal para solucionar los casos de hostigamiento, por lo cual desde su constitución, cuenta con el apoyo la Presidenta del IJM. El pronunciamiento oficial contra el hostigamiento sexual en la institución es concreto y claro:



“El Instituto Jalisciense de las Mujeres está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es un comportamiento inaceptable que contradice las políticas de equidad e igualdad de trato y oportunidades y los derechos de las y los trabajadores de recibir un trato justo y respetuoso, por lo cual el IJM previene y prohíbe toda conducta de hostigamiento sexual”.

El personal deberá notificar a cualquier integrante del Comité de Equidad de Género sobre actos de hostigamiento sexual que cometan personas contratadas por la dependencia o entidad, sin importar jerarquía, edad, sexo o antigüedad.

En el caso de que el hostigamiento provenga de personas externas, como visitantes o proveedores, el personal también lo reportará al Comité y cualquiera de sus integrantes podrá solicitar que rectifique su conducta porque en la institución se mantiene una política que prohíbe esos actos. También se podrá prohibir la entrada al (la) visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual.

Es necesario sustentar cualquier acusación con los datos más precisos posibles, y para ello se recomiendan algunas medidas: Nunca estar a solas con la persona hostigadora, Dejar la puerta abierta si es indispensable mantener contacto con ella, Guardar regalos, tarjetas, mensajes, fotografías o cualquier otro elemento de prueba, Procurar apoyarse con testigos(as) al dar a conocer el caso al Comité. El Comité debe dar seguimiento a los casos hasta que se concluya con la sanción prevista.

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco el Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Con la definición anterior podemos caracterizarla en manifestaciones como: Perseguir sin descanso, acosar, importunar, molestar.

Con la finalidad determinar las acciones correctivas a la problemática que se presente en la institución, definimos niveles de hostigamiento.

- **LEVE:** Carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden; Piropos o comentarios no deseados acerca de las personas que laboran en la organización; Miradas morbosas o gestos sugestivos hacia las personas que laboran en la institución; o Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa. **MODERADO:** No verbal, sin contacto físico; miradas, gestos lascivos, muecas.
- **MEDIO FUERTE VERBAL:** Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- **FUERTE, CON CONTACTO FÍSICO:** Manoseos, sujetar o acorralar
- **MUY FUERTE:** Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Es pertinente mencionar que ningún tipo de Hostigamiento sea leve o muy fuerte es aceptado por la Presidencia del IJM, ni por las y los miembros del Equipo de Trabajo.

La queja podrá interponerse de tres formas (verbal, escrita y telefónica) y se presenta ante el coordinador(a) del Comité de Equidad y Género del IJM. No se puede obligar a la víctima a interponer una denuncia o queja si la persona encargada del proceso es el presunto (a) hostigador(a). Dentro de las 24 horas de recibida la queja se debe iniciar su erradicación, mediante las medidas cautelares con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final, se debe brindar protección a la víctima, si el caso lo requiere de acuerdo a los niveles de hostigamiento anteriormente señalados, se realizará la investigación de los hechos con carácter confidencial y se da seguimiento al caso rindiendo un informe por escrito sobre el particular.

Este informe deberá entregarse al Jurídico y al área de Recursos Humanos de la institución y deberá estar firmado por quien o quienes realizaron la investigación, así como por el resto del Comité.

El Comité traslada la queja al inculpado(a) quién presenta pruebas de descargo que serán puestas en conocimiento del quejoso(a) para que pueda alegar lo que a su interés legal convenga dentro del período de Investigación. Presentados los alegatos, el Comité emite una recomendación que será entregada a la Presidencia.

Para determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual en el empleo, el o la investigadora considerará lo siguiente: La totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual

sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimiento sexuales, conforme lo establece la Encuesta de Hostigamiento Sexual. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual abusó de su poder jerárquico. Durante la investigación no podrá interrogarse a la persona denunciante sobre su conducta sexual anterior a la queja. Mientras transcurre esta etapa de investigación de hechos, la persona denunciante podrá ser comisionada a otra área, sin que se dé mayor información del caso a las y los demás trabajadores. Esta medida preventiva sólo se aplicará a solicitud directa de la persona hostigada y tendrá que ser atendida de inmediato.

Después de examinar el informe de la investigación, el Comité evaluará si procede la aplicación de medidas disciplinarias y se procede a: Convocar a reunión al denunciante y se le informarán y entregarán por escrito los resultados. Convocar a reunión al denunciado, en horario vespertino (el mismo día). Se le informarán los resultados, con la sanción correspondiente.

Se informará de los resultados al jefe (a) inmediato (a) superior, pero si éste es el presunto responsable, se recurrirá al siguiente superior jerárquico. La o el jefe inmediato de la persona demandada (o en su caso el siguiente superior jerárquico), y/o el representante del área de Recursos Humanos será la persona encargada de aplicar la sanción correspondiente y el escrito de ésta se archivará en el expediente de la persona denunciada.

Si la persona denunciada no está de acuerdo con el dictamen, tendrá derecho de réplica el mismo día de la reunión a la cual se le citó para informarle los resultados de la investigación. Ofrecerá los elementos necesarios en su defensa, en una reunión que tendrá como propósito determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y se sostiene la medida disciplinaria.

El Comité sesionará después de recibir dichos elementos de prueba y, a más tardar en dos días, rectificará o ratificará la sanción. Si el Comité considera que los hechos permiten sostener la medida disciplinaria, comunicará por escrito su decisión a la persona denunciada.

El Comité también comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, advirtiéndole de su derecho a presentar su caso por la vía penal. El área jurídica asesorará a la persona denunciante al respecto. Los dictámenes finales del Comité serán inapelables. Una vez emitida la recomendación por parte del Comité de Equidad de Género, y recibida por la Presidencia del IJM, ésta cuenta con cinco días hábiles para emitir la resolución debidamente motivada que ponga fin al procedimiento. La resolución podrá ser en tres sentidos:

- No ocurrió Hostigamiento.
- Los investigados no son concluyentes.
- Hubo Hostigamiento.

En caso de encontrarse culpable al inculpado(a) de Hostigamiento Sexual se aplicarán las sanciones de acuerdo al siguiente criterio:

- Hostigamiento Leve: Apercibimiento. Recibir ayuda profesional para cambiar de actitud.
- Hostigamiento Moderado: Amonestación y condicionamiento a cambio de coordinación.
- Hostigamiento Fuerte Verbal: Cambio de coordinación condicionado a suspensión temporal.
- Hostigamiento Fuerte con Contacto Físico: Suspensión Temporal.
- Hostigamiento Muy Fuerte: Despido.

Quejas con información falsa. Cualquier trabajador/ que interponga una queja falsa por hostigamiento sexual contra alguna persona externa o empleada, independientemente de su jerarquía, incurrirá en una violación al Código de Ética y al Artículo 47, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo. Cualquier trabajador o trabajadora que provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las y los trabajadores que tomen parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja, mantendrán el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. Se aplicará una sanción por la divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas sobre hostigamiento sexual. El compromiso de confidencialidad no deberá interpretarse

como limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una queja o para ser testigo en la investigación de una queja.

Protección de las personas que presentan una queja Las siguientes medidas serán provisionales con el propósito de proteger a la persona que presenta la queja de posibles actos de represalia: Cuando el o la jefa superior directa sea la persona hostigadora, el Comité (o algún o alguna integrante del mismo) reportará el caso a otra persona de jerarquía superior, ya sea de la misma área o fuera de ella.

Al tener conocimiento del caso, la persona con jerarquía superior de quien presenta la queja podrá tomar medidas preventivas a solicitud de la persona hostigada, sin difundir la situación. Una de las medidas podrá ser que esta última no tenga que relacionarse a solas con quien la hostiga, dándose siempre una relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.

Esta medida provisional o cualquier otra que en las circunstancias particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de hecha la queja; serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente. Estas medidas provisionales no constituyen una sanción contra nadie.

Protección de testigos(as) Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una queja de hostigamiento sexual en el empleo, deberá ser informada de los siguientes derechos durante la investigación. Su participación en la investigación no constará en su expediente personal. Podrá presentar una queja si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de superiores o compañeros(as) de trabajo debido a su participación en la investigación.

Se cuenta con un Plazo Máximo de quince días hábiles para resolver en definitiva cualquier queja que sea presentada.

1.7.8.- Así mismo el Instituto de la Mujer también cuenta con un mecanismo para atender quejas sobre actos que se consideren discriminatorios y consiste en lo siguiente:

El **Comité de Equidad de Género** es el encargado de llevar a cabo las medidas previstas en el procedimiento para resolver Actos que se consideren Discriminatorios, ya que representa el mecanismo cercano y directo de nuestro personal, dicho comité esta obligado a recibir quejas con motivo de actos que se consideren discriminatorios, proporcionar el formato para el levantamiento de la queja, informar de manera discreta Coordinador/a de la persona denunciante, sobre algún caso que ocurra, investigar el o los casos que se presenten.

La investigación de las quejas se lleva a cabo con los principios de: Confidencialidad, Objetividad, Imparcialidad, Regularidad y Oportunidad para salvar los derechos de las partes, la queja se presenta de manera directa por el/la afectado(a) cabe mencionar que se puede presentar una denuncia a nombre de otra persona, pero para que proceda está, deberá ser forzosamente ratificada por la persona afectada (víctima) por discriminación, la presentación se podrá hacer bajo tres modalidades (verbal, escrita y/o telefónica), una vez presentada la queja se debe informar a los demás integrantes del Comité de Equidad y Género, y a la/el encargada/o de Recursos Humanos por escrito ó vía e-mail de la recepción de la denuncia, la denuncia es registrada con un número asignado por la/el Coordinadora/a de Equidad de Género, el Comité tiene la facultad de dictar medidas cautelares, para evitar perjuicios de imposible reparación, con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la persona denunciante. Estas medidas se ajustarán a criterios de objetividad y necesidad.

El Comité de Equidad de Género realizará la investigación de los hechos, da seguimiento al caso y rendirá un informe por escrito sobre el particular entregándose al Jurídico y al área de Recursos Humanos la investigación en donde se establezcan los hechos, pruebas y recomendación este documento es privado, confidencial y únicamente existe un ejemplar, está prohibido fotocopiarlo ó reproducirlo en cualquier forma, en caso de que sea electrónico también debe quedar bajo la responsabilidad de un miembro del Comité.

En caso de que el incidente se considere como fuerte le informan a la Presidencia del IJM para resolver en definitiva. En caso de que el incidente se considere leve ó moderado resuelven directamente lo procedente El/La Coordinador/a de Equidad de Género y Responsable de Recursos Humanos.

Con la finalidad determinar las acciones correctivas a la problemática que se presente en la institución, definimos niveles de discriminación: leve, moderado y fuerte, es pertinente mencionar que ningún tipo de discriminación

sea leve o fuerte es aceptado por la Presidencia del IJM, ni por las y los integrantes del Equipo de Trabajo, en caso de encontrarse culpable al/la denunciado(a) de Discriminación se aplicarán las sanciones de acuerdo al siguiente criterio:

Discriminación Leve: Apercibimiento. Recibir ayuda profesional, para cambiar de actitud.

Discriminación Moderada Amonestación por escrito con copia al expediente, aunado a un cambio de actitud mediante la recepción de ayuda profesional.

Discriminación Fuerte: Suspensión sin goce de sueldo. Corrección de la Discriminación y en su caso sensibilización a la persona que efectuó la discriminación. En caso de reincidir en la práctica de discriminación, se procederá a la sanción administrativa correspondiente. Si la denuncia resulta improcedente se habla con el (la) denunciante y se le explica la razón por la que es improcedente su denuncia y en caso de que se requiera se le invita a que requiera ayuda profesional.

Se cuenta con un plazo Máximo de quince días hábiles para resolver en definitiva cualquier queja que sea presentada.

1.7.9.- Por medio de la Certificación en el MEG: 2003 del Instituto de la Mujer ha realizado acciones concretas (afirmativas y/o a favor del personal) que se han implementado en su dependencia como:

	Acciones Afirmativas	Acciones a favor del personal
2008-2009	Permiso de Paternidad de 5 días	Conformación del Área de Recursos Humanos Desarrollar una estrategia de mejoramiento de los espacios físicos del IJM
2009-2010	Aun por definir se aplico diagnostico para derivarlas	Aun por definir se aplico diagnostico para derivarlas

1.7.10.- El instituto de la Mujer en su Certificado en MEG: 2003 menciona los procedimientos internos que se han implementado y/modificado a partir de su adopción.

Implementado	Modificado
1. Elaboración y Control de Documentos 2.Reclutamiento y Selección 3.Atención de actos que se consideren discriminatorios 4. Atención de situaciones de hostigamiento sexual 5.Detección de Necesidades de Capacitación 6.Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género 7. Evaluación del Desempeño	

Capítulo II

Diagnóstico de Percepción sobre la equidad entre varones y mujeres.

Metodología para el levantamiento de la información:

A partir de considerar el tamaño de la población a encuestar, el poco tiempo del que disponen los servidores públicos objetos de este estudio y las propias agendas institucionales de cada dependencia, se determinó no realizar una encuesta por los métodos tradicionales (uno a uno), se eligió el método de encuestas grupales, mediante Turning Point.

El Turning Point, es un sistema integrado por un software que permite; almacenar, procesar, ordenar y visualizar datos, recibidos por medio de un Hardware (mandos individuales) y enviados por varias personas al mismo tiempo, generando distintos tipos de reportes, dependiendo del interés y el objetivo con que se realice el levantamiento de esos datos.

Proceso de levantamiento:

1. En coordinación con la Coordinación de Planeación, Evaluación y Seguimiento del Instituto Jalisciense de las Mujeres que es la instancia coordinadora de este proyecto, la consultora responsable de la elaboración de este documento, convocó y realizó una reunión de presentación del proyecto con un enlace, designado previamente, por dependencia, reunión en la que se les explico la metodología y las necesidades de colaboración.
2. En coordinación con cada enlace, se agendaron los días, horarios y grupos a encuestar.
3. Los días señalados, se reunieron los grupos de servidoras/es públicos a encuestar, al inicio de cada sesión, se les informaba sobre la realización de este diagnóstico, sus objetivos y la metodología para contestar la encuesta.
4. A los asistentes a cada sesión, se les mostraba la siguiente presentación, dando tiempo de responder, por medio de los mandos individuales, en cada pregunta planteada:

Ejemplo de instrumento de levantamiento (1 grupo):

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

08.Oct.09

Sexo

- Mujer
- Hombre

Sexo	Porcentaje
Mujer	58%
Hombre	42%

En que rango de edad te encuentras

- De 18 a 28
- De 29 a 38
- De 39 a 48
- De 49 a 58
- De 59 a 68
- Más de 69

Rango de edad	Porcentaje
De 18 a 28	25%
De 29 a 38	25%
De 39 a 48	25%
De 49 a 58	15%
De 59 a 68	10%
Más de 69	0%

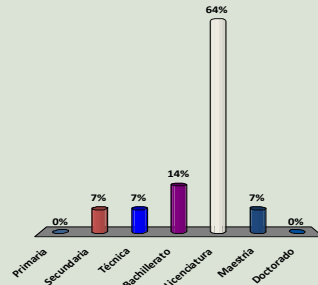
Antigüedad en la Dependencia

- A partir de esta Administración
- Desde la Administración inmediata anterior
- Administraciones anteriores

Categoría de antigüedad	Porcentaje
A partir de esta Administración	30%
Desde la Administración inmediata anterior	10%
Administraciones anteriores	60%

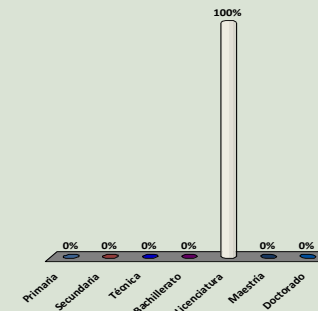
Elige tu grado académico en categoría de pasante

1. Primaria
2. Secundaria
3. Técnica
4. Bachillerato
5. Licenciatura
6. Maestría
7. Doctorado



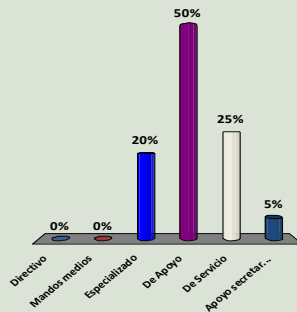
Elige tu grado académico con Título

1. Primaria
2. Secundaria
3. Técnica
4. Bachillerato
5. Licenciatura
6. Maestría
7. Doctorado



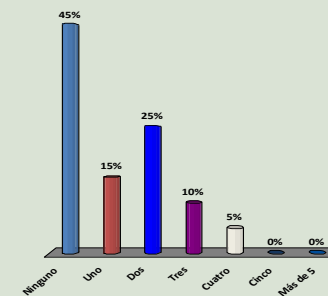
Elige el puesto tipo al que perteneces

1. Directivo
2. Mandos medios
3. Especializado
4. De Apoyo
5. De Servicio
6. Apoyo secretarial



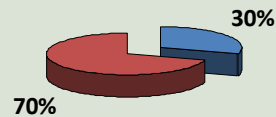
Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009

1. Ninguno
2. Uno
3. Dos
4. Tres
5. Cuatro
6. Cinco
7. Más de 5



En referencia al nivel salarial del sector privado
¿consideras que tu ingreso es justo?

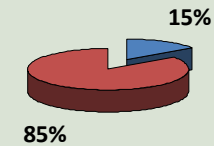
1. Si
2. No



Si No

¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?

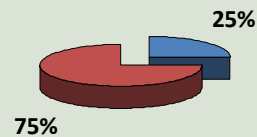
1. Si
2. No



Si No

En los últimos 5 años,
¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?

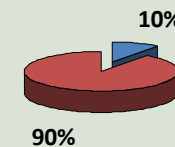
1. Si
2. No



Si No

En tu Dependencia,
¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?

1. Si
2. No



Si No

¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?

1. Si
2. No

Respuesta	Porcentaje
Si	50%
No	50%

Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?

1. Por falta de comunicación
2. Por favoritismo hacia otros
3. Porque no hay planeación
4. Porque no está dentro de mis funciones
5. Por imposición de mi jefe

Razón	Porcentaje
Por falta de comunicación	0%
Por favoritismo hacia otros	30%
Porque no hay planeación	0%
Porque no está dentro de mis funciones	10%
Por imposición de mi jefe	60%

VIOLENCIA

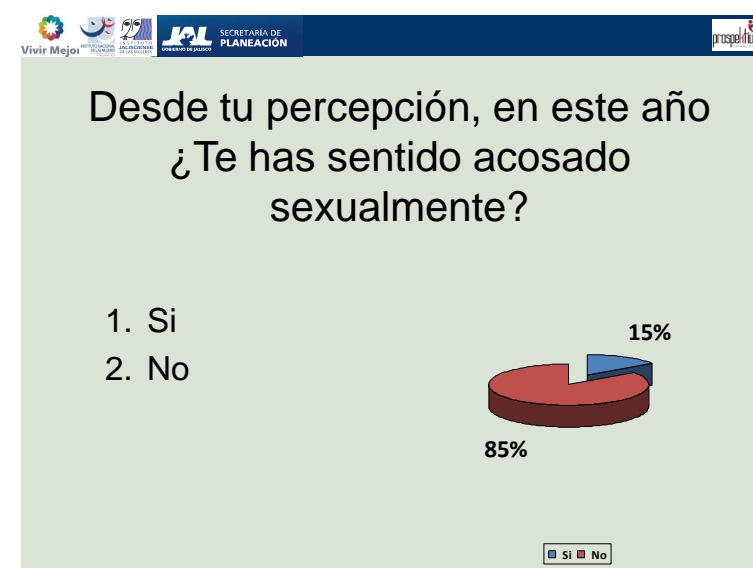
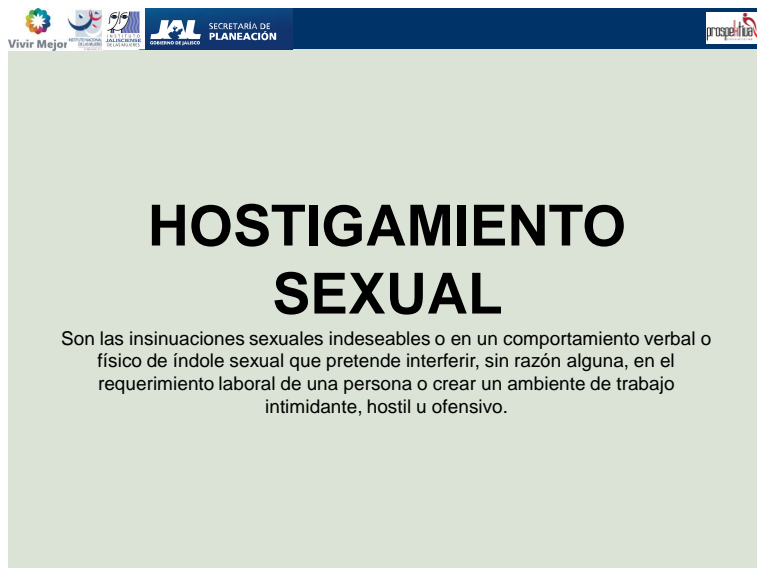
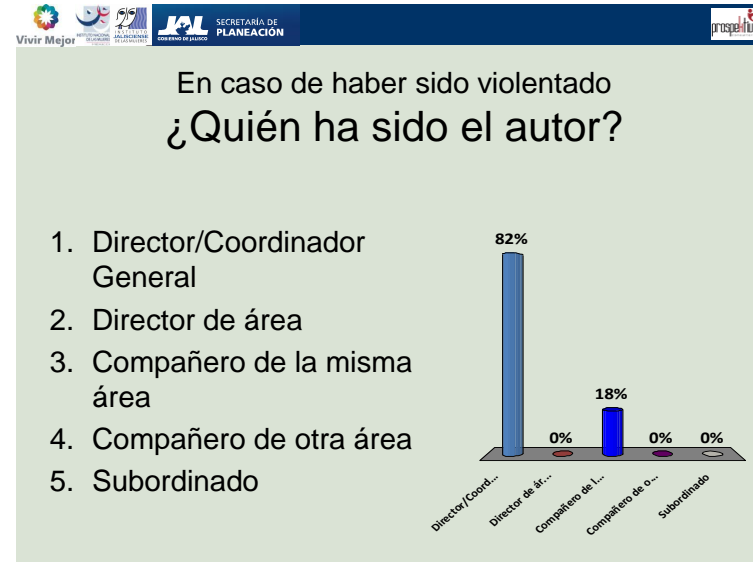
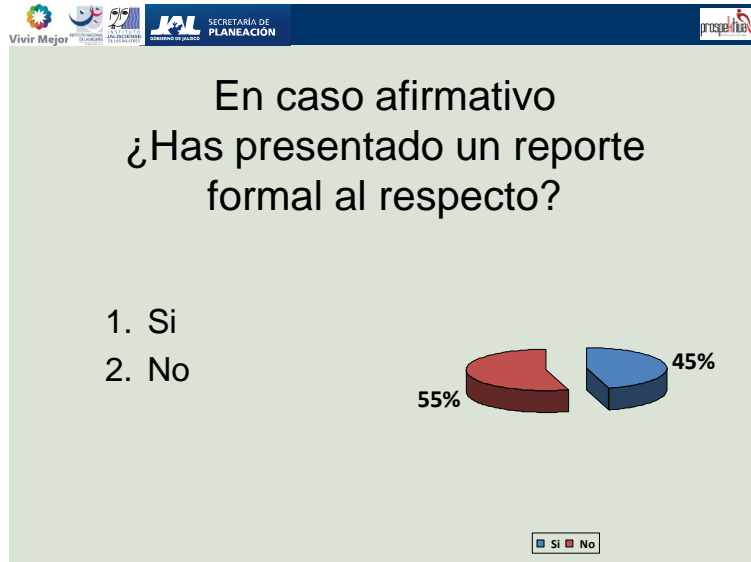
Es un **comportamiento deliberado** que puede provocar daños físicos o psíquicos al prójimo.

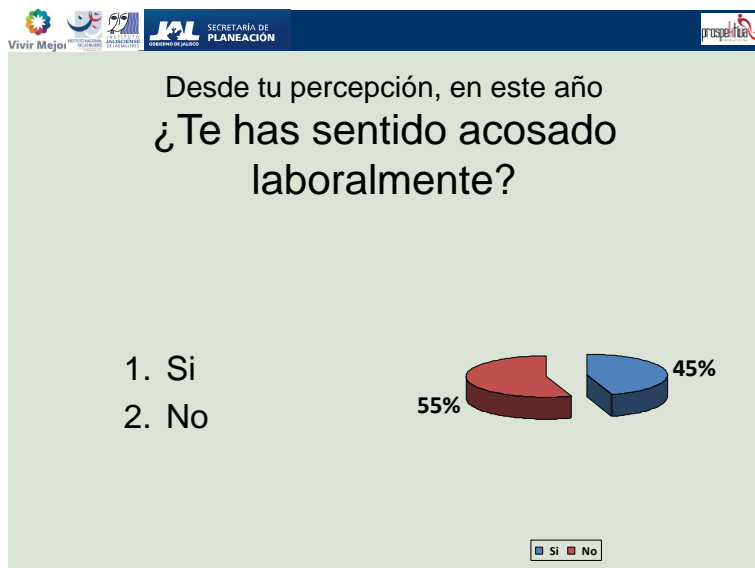
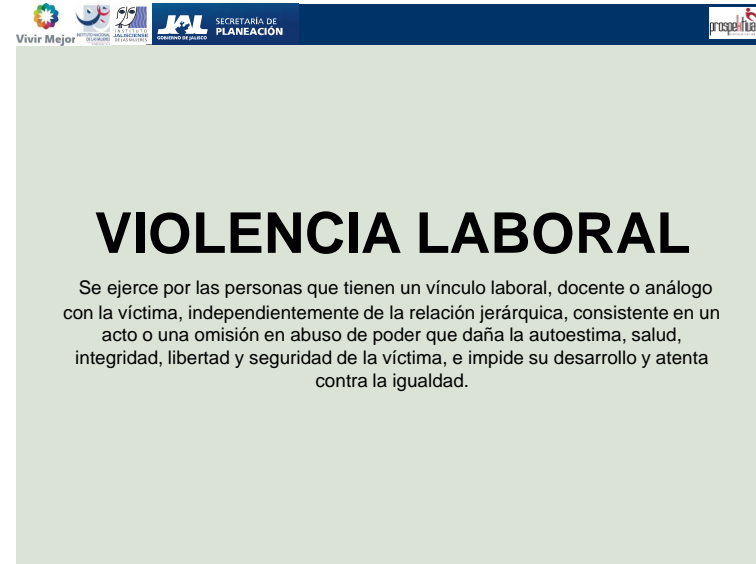
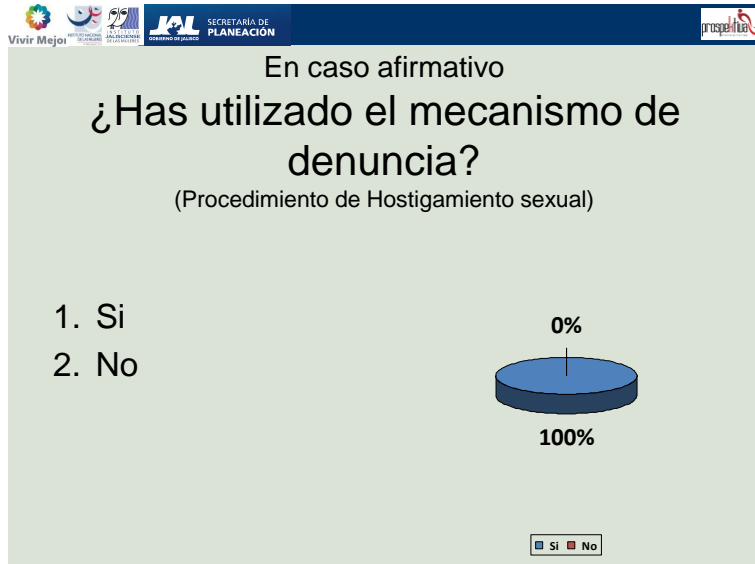
Durante el 2009

¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?

1. Física
2. Verbal
3. Psicológica
4. Sexual
5. No he sido violentado

Aspecto	Porcentaje
Física	0%
Verbal	25%
Psicológica	30%
Sexual	0%
No he sido violentado	45%



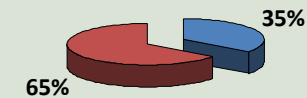


IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acciones que permiten en los Servidores Públicos, la capacitación, promoción, atención de asuntos personales, participación y la oportunidad de presentar necesidades de forma equitativa.

En esta Administración,
¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?

1. Si
2. No



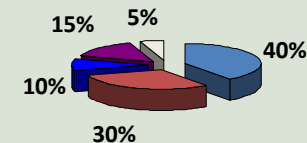
■ Si ■ No

VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Acciones de flexibilidad que permiten cubrir las necesidades familiares, sin afectar el resultado de las funciones laborales.

Sobre asuntos familiares,
¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?

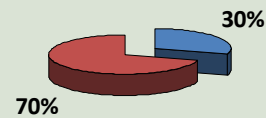
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Casi nunca
5. Nunca



■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces
■ Casi nunca ■ Nunca

En este año,
¿Consideras que tu entorno laboral
te ha permitido tener un equilibrio
en tu vida familiar y laboral?

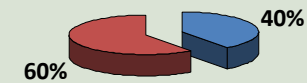
1. Si
2. No



Si No

¿Consideras que se deben generar
estrategias para incluir a tu familia
en tu ambiente laboral, mediante
convivios?

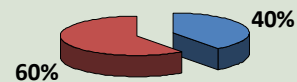
1. Si
2. No



Si No

¿Participas de forma activa en
nuestro proyecto del Sistema de
Equidad de Género ?

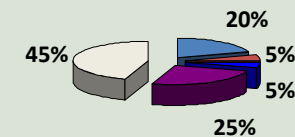
1. Si
2. No



Si No

¿Con que frecuencia representas
algún proyecto de trabajo de la
Seplan ante otras instancias
(público o privado)?

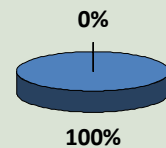
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Casi nunca
5. Nunca



Siempre Casi Sector 3 Sector 4 Sector 5

¿Sabes que es la Equidad de Género?

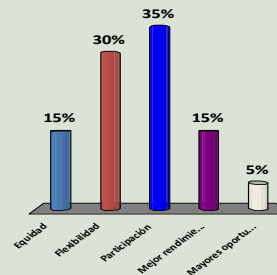
1. Si
2. No



■ Si ■ No

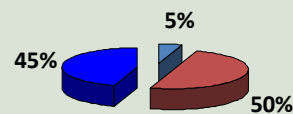
A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo

1. Equidad
2. Flexibilidad
3. Participación
4. Mejor rendimiento
5. Mayores oportunidades



En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?

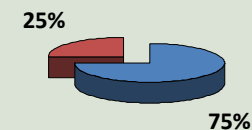
1. Sí, Implantado
2. Sí, en proceso de implantación
3. No.



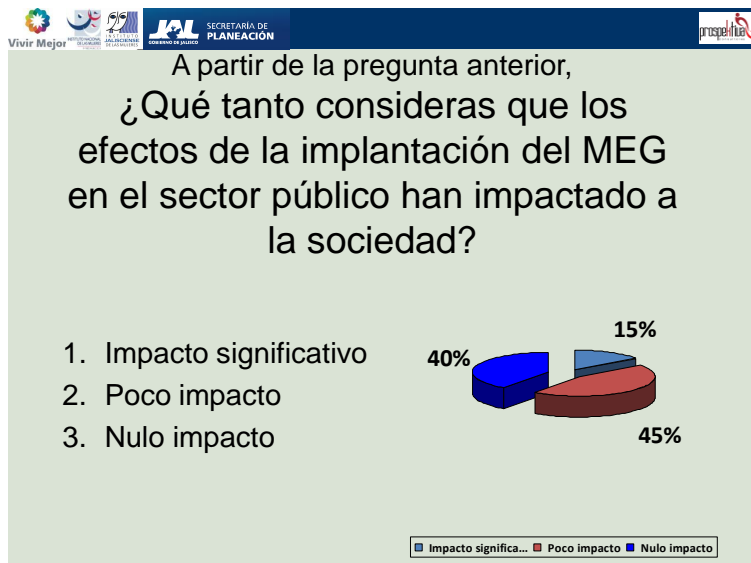
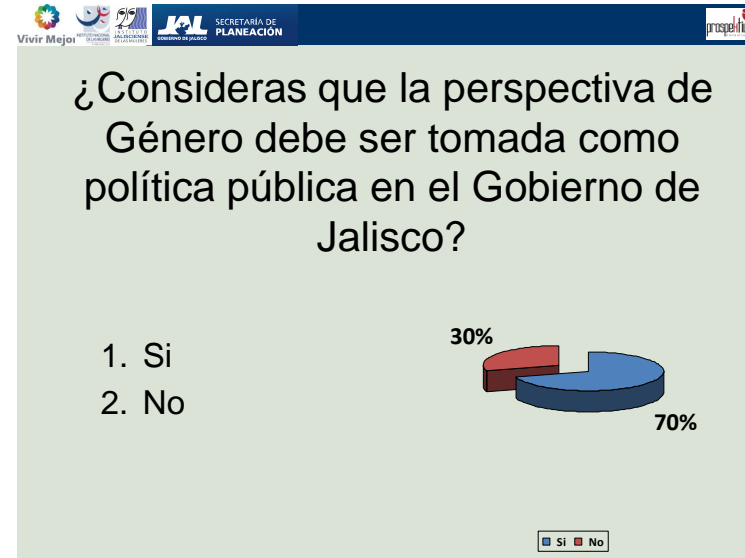
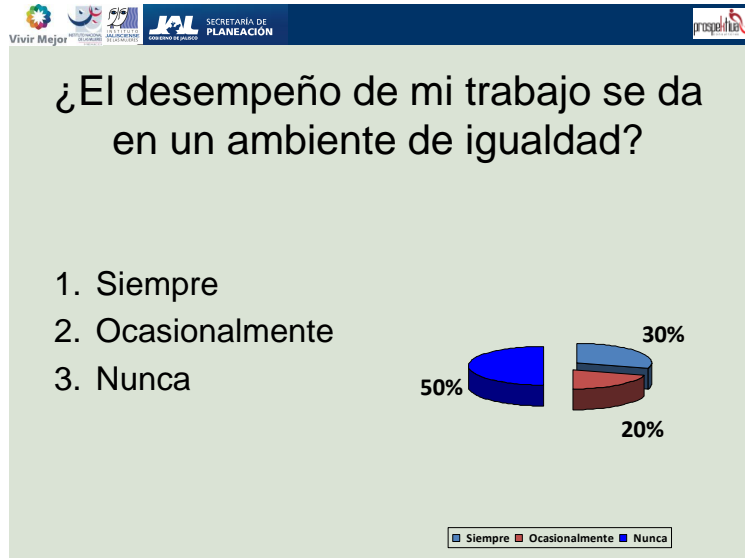
■ Sí, Implantado ■ Sí, en proceso de... ■ No

Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?

1. Si
2. No



■ Si ■ No



5. Una vez que se hicieron los levantamientos en los 49 grupos a los que se encuestó de las 7 dependencias designadas para este Diagnóstico, se elaboraron las bases de datos de cada grupo y los concentrados generales por Dependencia (Anexo), que nos permitieron obtener los tabuladores y las gráficas que ilustran la percepción de los encuestados.

Limitaciones del método:

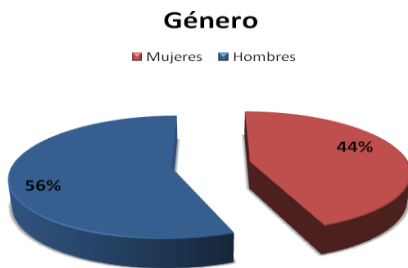
Durante el levantamiento de los datos, nos encontramos con una constante, al ser una encuesta grupal, los errores al responder fueron frecuentes, ya sea por no presionar el botón adecuado del mando, por no comprender bien la pregunta o porque algún participante no contestaba alguna respuesta, en todos los casos, se repetía la pregunta, hasta no tener errores.

Esta situación se corregía en la presentación del resultado en pantalla, pero al generar los reportes, cruzando las respuestas con los datos demográficos de los participantes, se generaron repeticiones en los datos, mismos que fueron eliminados al generar los tabuladores finales, de los cuales se desprenden las gráficas que a continuación se presentan, por Dependencia.

II.1.- Secretaría de Planeación

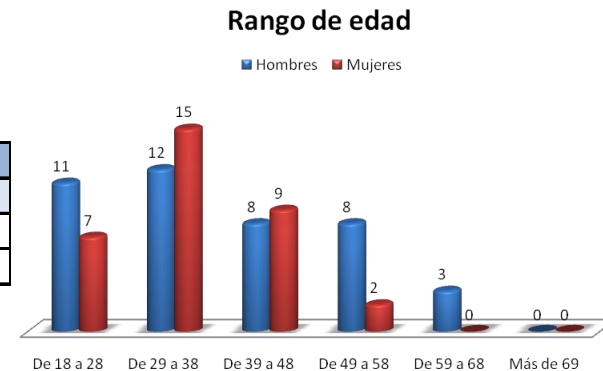
A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Secretaría de Planeación, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.

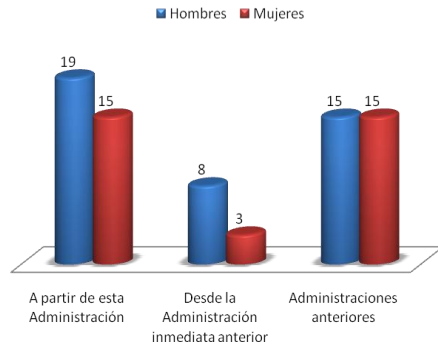


	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	33	33
Hombres	42	0	42

	De 18 a 28	De 29 a 38	De 39 a 48	De 49 a 58	De 59 a 68	Más de 69	Total
2.) En que rango de edad te encuentras							
Mujeres	7	15	9	2	0	0	33
Hombres	11	12	8	8	3	0	42

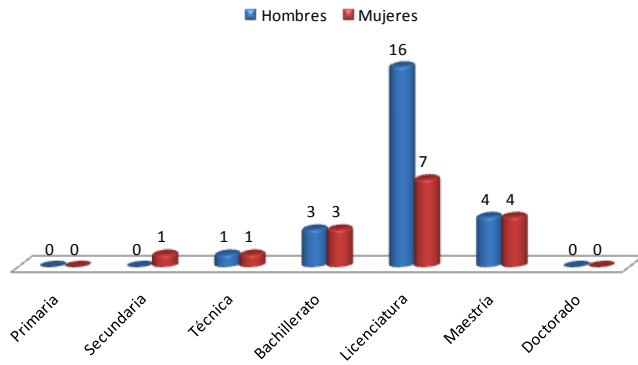


Antigüedad en la dependencia

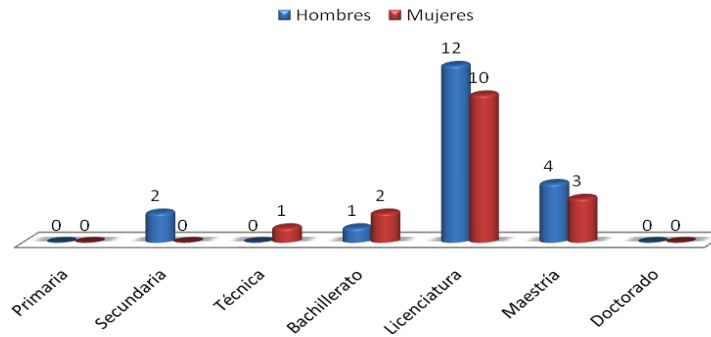


	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	15	3	15	33
Hombres	19	8	15	42

Grado de estudios, pasante



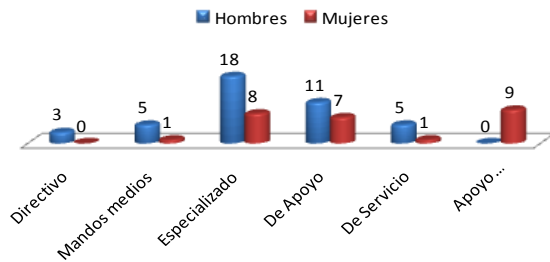
Grado de estudios, titulada/o



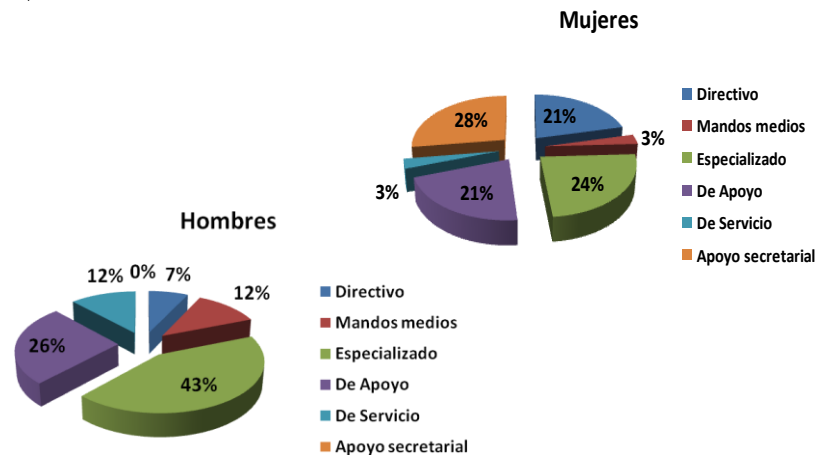
	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante								
Mujeres	0	1	1	3	7	4	0	16
Hombres	0	0	1	3	16	4	0	24

	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
5.) Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	0	0	1	2	10	3	0	16
Hombres	0	2	0	1	12	4	0	19

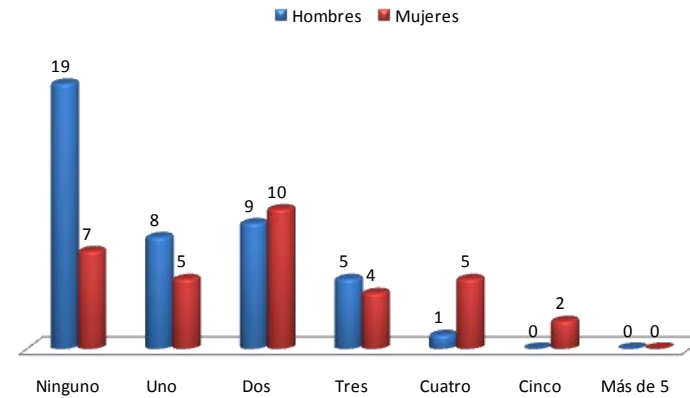
Númeo de encuestados/as, por rango y sexo.



	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Directivo	3	7	10
Mandos medios	5	1	6
Especializado	18	8	26
De Apoyo	11	7	18
De Servicio	5	1	6
Apoyo secretarial	0	9	9

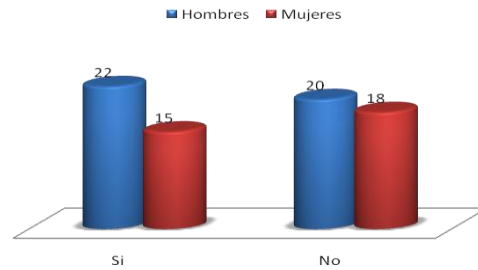


Número de cursos asistidos



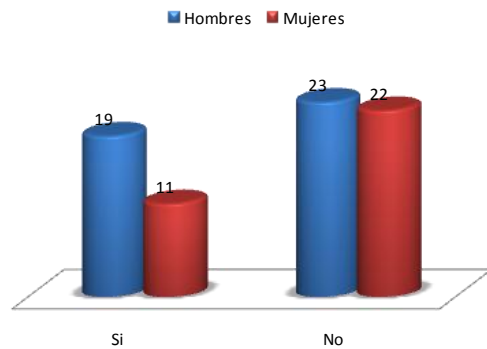
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	7	5	10	4	5	2	0	33
Hombres	19	8	9	5	1	0	0	42

**En relación al sector privado....
¿tu salario es justo?**



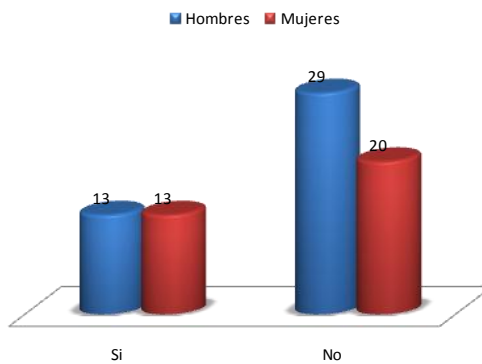
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	15	18	33
Hombres	22	20	42

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



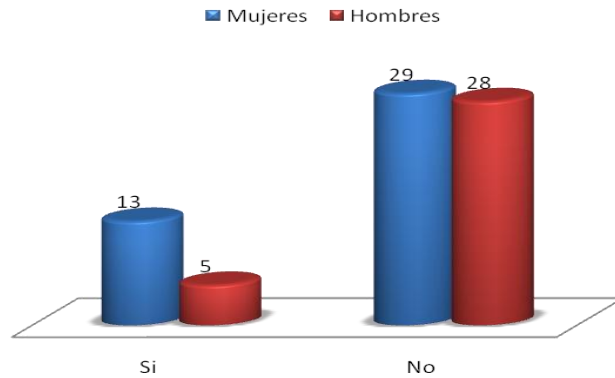
	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	11	22	33
Hombres	19	23	42

¿Has sido promovida/o?



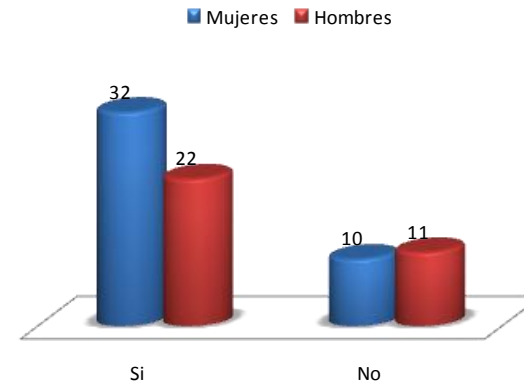
	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	13	20	33
Hombres	13	29	42

¿El acceso a un puesto superior, se da en igualdad?



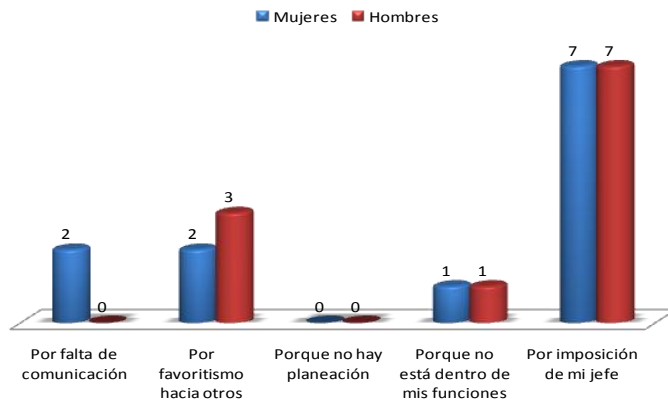
	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	13	29	42
Hombres	5	28	33

¿Tu jefa/e te permite participar?



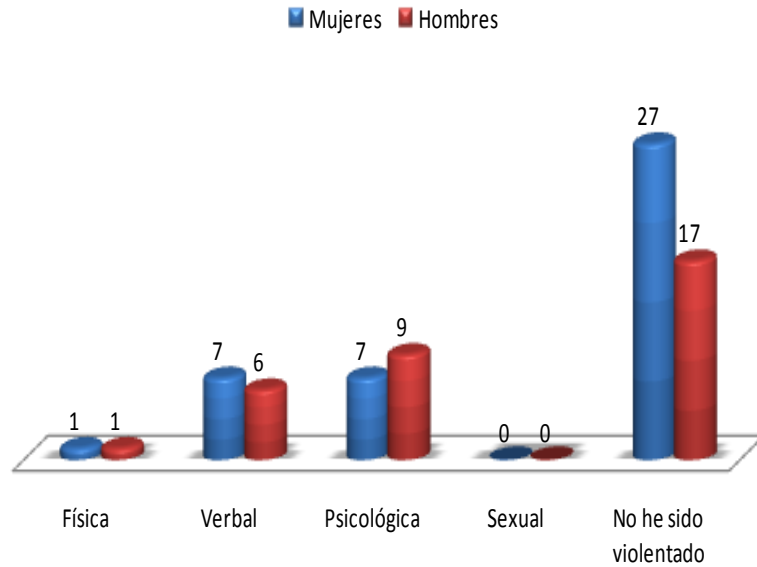
	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	32	10	42
Hombres	22	11	33

¿Cual es la causa de que no participes?

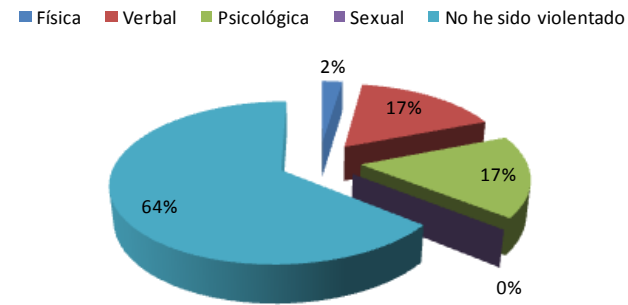


	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	2	2	0	1	7	12
Hombres	0	3	0	1	7	11

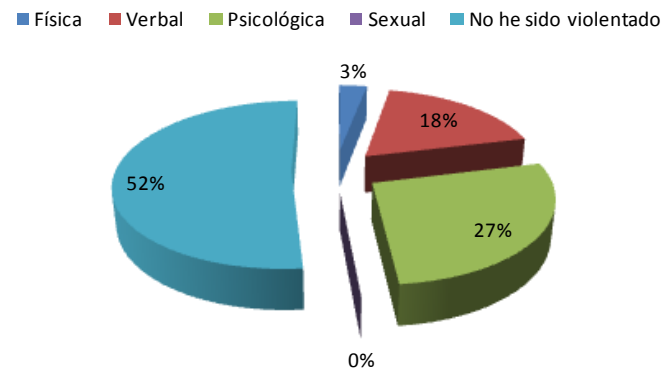
¿En el 2009, has sido víctima de violencia...?



Mujeres

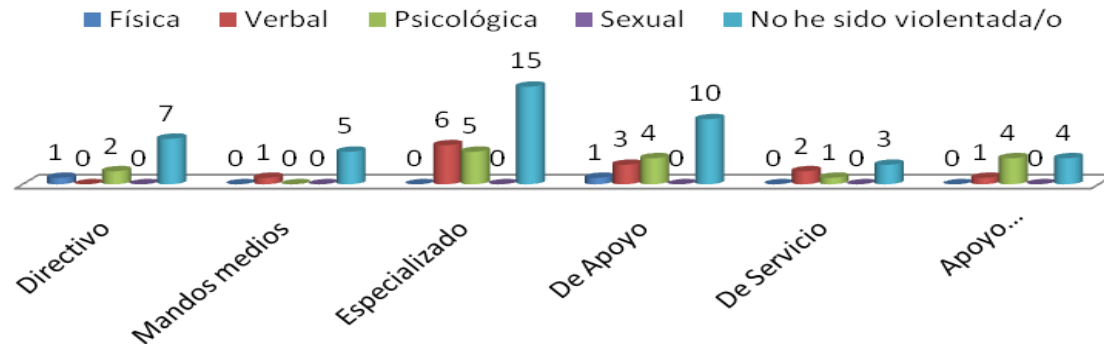


Hombres

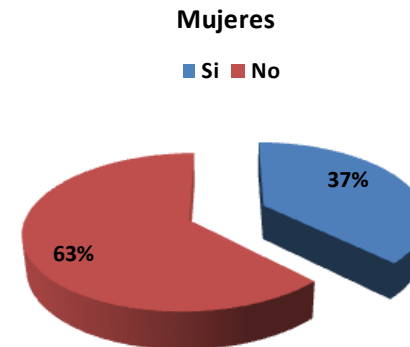
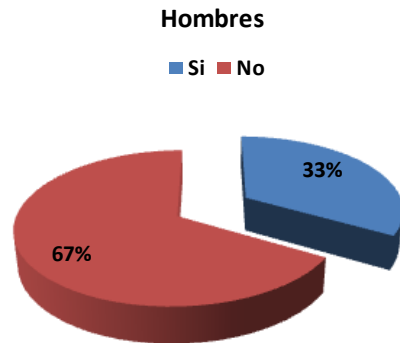


	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	1	7	7	0	27	42
Hombres	1	6	9	0	17	33

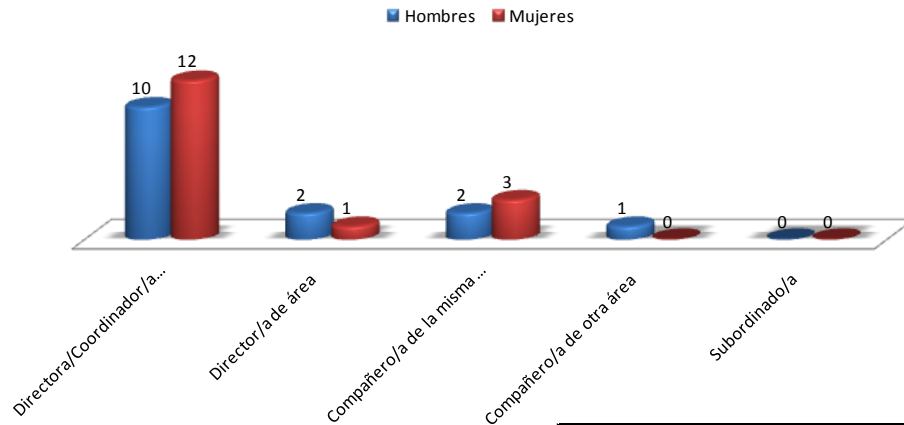
Tipo de violencia percibida por jerarquía



15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?	Si	No	Total
Mujeres	6	10	16
Hombres	5	10	15

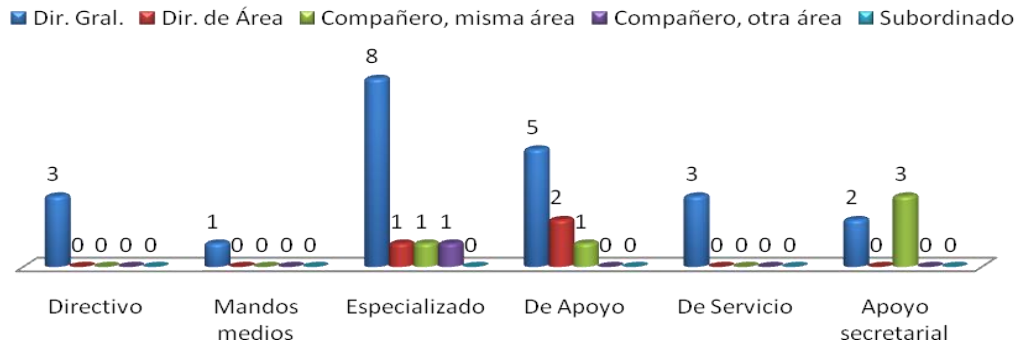


¿Quien ha sido el autor/a?

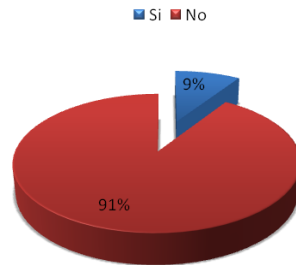


	Directora/Coordinador/a General	Director/a de área	Compañero/a de la misma área	Compañero/a de otra área	Subordinado/a	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	12	1	3	0	0	16
Hombres	10	2	2	1	0	15

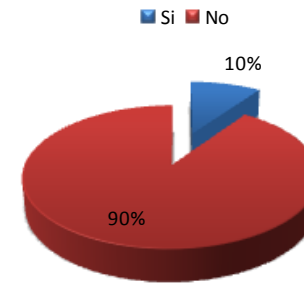
Autor/a de la agresión por jerarquía



**Te has sentido acosada sexualmente:
Mujeres**



**Te has sentido acosado sexualmente:
Hombres**

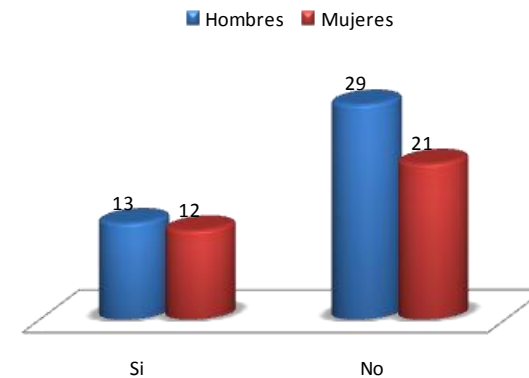


	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	3	30	33
Hombres	4	38	42

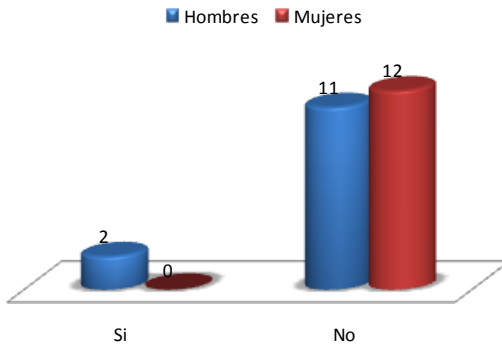
	Si	No	Total
18.) En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)			
Mujeres	0	2	2
Hombres	1	2	3

	Si	No	Total
19.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Mujeres	12	21	33
Hombres	13	29	42

¿Te has sentido acosada/o laboralmente?

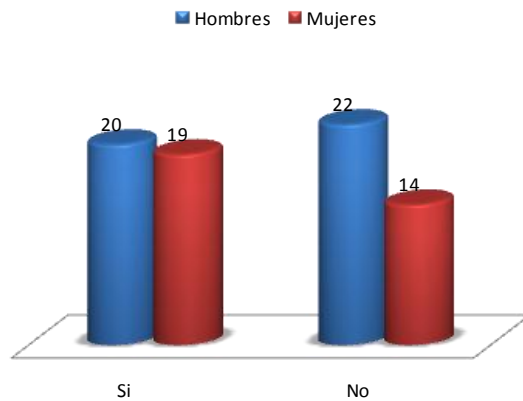


¿Has presentado un reporte formal?



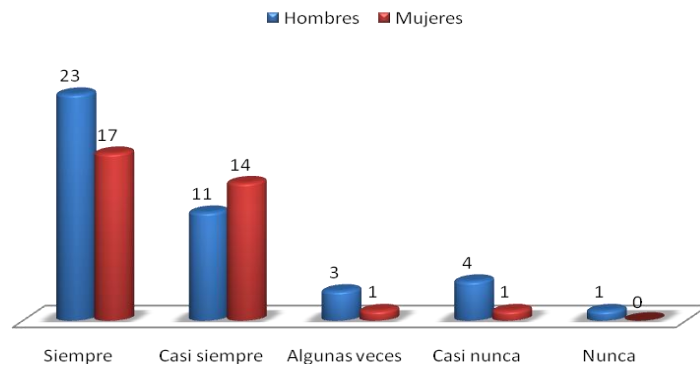
	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	0	12	12
Hombres	2	11	13

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?



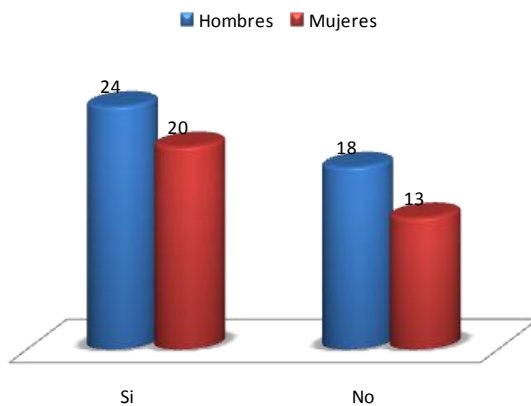
	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	19	14	33
Hombres	20	22	42

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



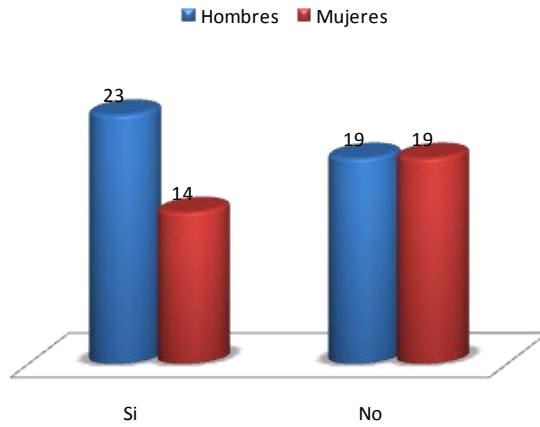
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	17	14	1	1	0	33
Hombres	23	11	3	4	1	42

¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?



	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	20	13	33
Hombres	24	18	42

¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?



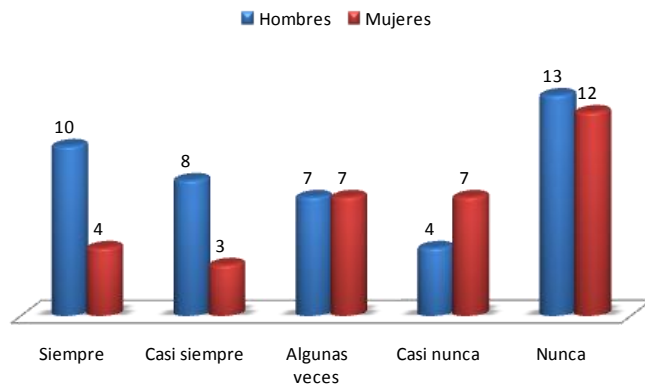
	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	14	19	33
Hombres	23	19	42

¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



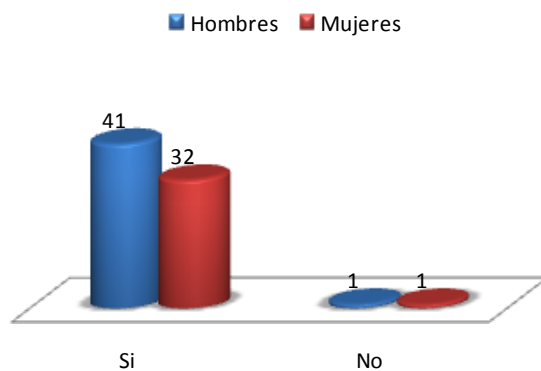
	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Mujeres	9	24	33
Hombres	25	17	42

Con que frecuencia representas a tu dependencia?



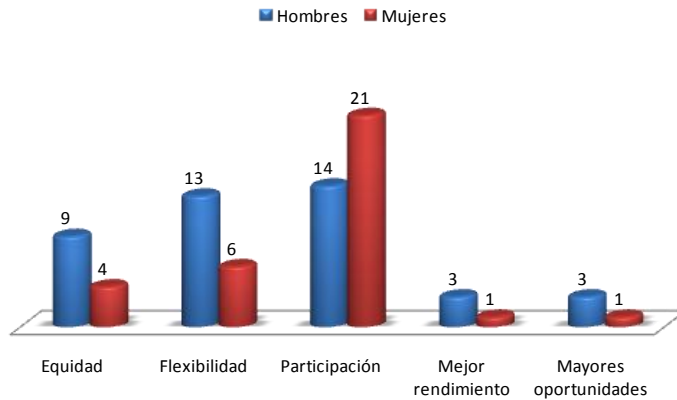
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	4	3	7	7	12	33
Hombres	10	8	7	4	13	42

¿Sabes qué es la equidad de género?



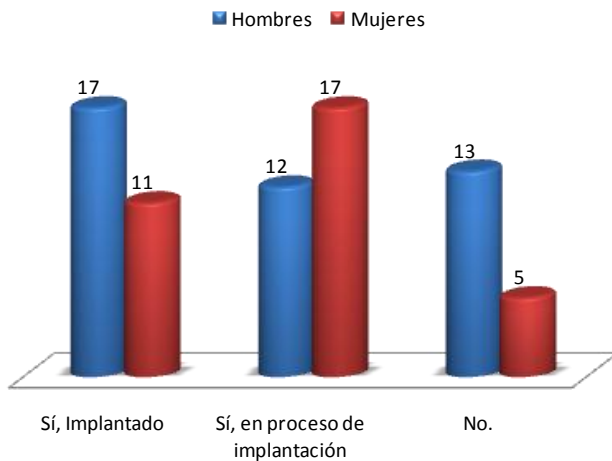
	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	32	1	33
Hombres	41	1	42

¿A partir de la implantación del MEG, cual ha sido el efecto más representativo?



	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	4	6	21	1	1	33
Hombres	9	13	14	3	3	42

¿Tu dependencia cuenta con proyecto de Équidad de Género?

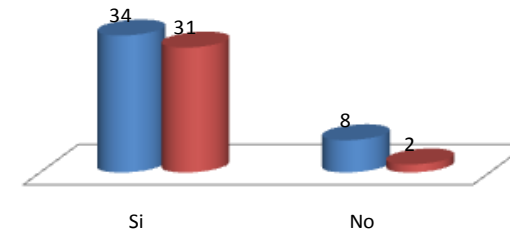


	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	11	17	5	33
Hombres	17	12	13	42

	Si	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	31	2	33
Hombres	34	8	42

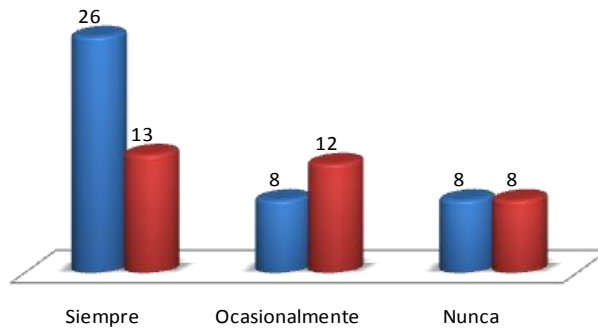
¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario

■ Hombres ■ Mujeres



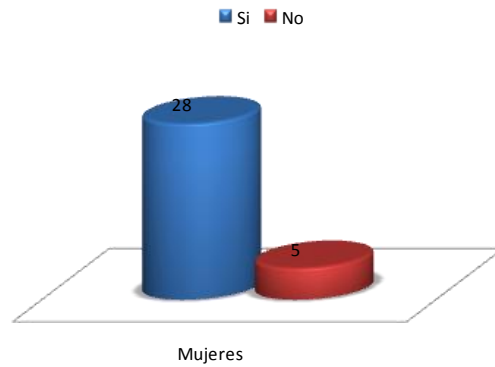
¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?

■ Hombres ■ Mujeres



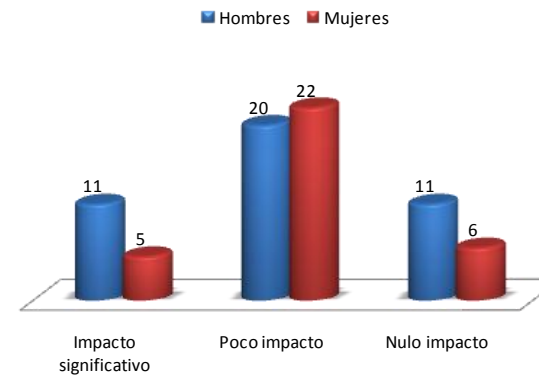
	Siempre	Ocasionalment e	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	13	12	8	33
Hombres	26	8	8	42

¿La perspectiva de género debe ser política pública?



	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	28	5	33
Hombres	35	7	42

¿Cual ha sido el impacto de la implantación del MEG, en la sociedad?



	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	5	22	6	33
Hombres	11	20	11	42

Resumen de indicadores, Secretaría de Planeación

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Secretaría de Planeación, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 56% masculino y 44% femenino, del cual mayoritariamente es joven, el 60% se encuentra en el rango de los dos primeros deciles, de 18 a 28 y de 29 a 38 años, prácticamente en la misma proporción, entre hombres y mujeres.
- En relación al nivel de estudios, observamos que es la secretaría que presenta proporcionalmente mayor nivel de estudios, pues un 20%, ha realizado estudios de maestría, de los cuales 7 mujeres de 32 y 8 hombres de 43, están este caso, proporcionalmente a la población, son las mujeres las que tienen mayor grado de estudios, prácticamente la mitad titulados y la otra en calidad de pasantes, aunque también detectamos que un 30% no ha obtenido su título, de estas personas, la relación es proporcional entre hombres y mujeres.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, un dato significativo, del total de hombres en la dependencia, el 7% ocupan puestos directivos, mientras que el 21% del total de mujeres, ocupan estos mismos puestos, en cuanto a los mandos medios, se invierte la relación, pues el 12% de los hombres ocupan estos puestos y las mujeres, apenas el 3%.
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres, en la misma proporción encontramos una opinión dividida, al 50% de quienes consideran injusto su ingreso.
- Existe un percepción de 2 a 1, en cuanto a que el acceso a los puestos superiores, no es equitativo, frente a los que piensan que es justo, encontrando que mayoritariamente son los varones quienes comparten esta opinión.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 64% de los hombres y el 52% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 17% de los hombres afirma que ha sido víctima de violencia psicológica y verbal en el mismo porcentaje. El 27% de las mujeres afirma haber sufrido

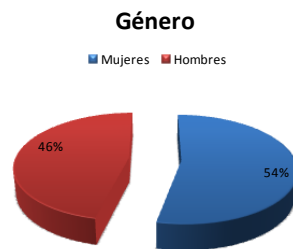
violencia psicológica y el 18% violencia verbal, el 2% de varones y el 3% de mujeres declara haber sufrido violencia física y en ningún caso, se afirma la violencia sexual.

- De los casos anteriores, únicamente el 37% de los hombres ha presentado un reporte formal y un 33% de las mujeres.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor/a de esa violencia, el 66% de los hombres y el 75% de las mujeres, ubica al agresor/a en el rango de Director/a General.
- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, las menciones aparecen, 10% los hombres y 9% de las mujeres, señalan haber sufrido acoso sexual. (7 personas), de las cuales solo 1, presentó denuncia formal.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; prácticamente una tercera parte de los encuestados y en igualdad de proporción entre hombres y mujeres ha percibido acoso laboral (25 personas), de las cuales únicamente 2 personas presentaron reporte formal.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 42% de los hombres y el 39% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 45% de los hombres y el 57% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración Pública, ha tenido en la sociedad, el 73% de los hombres y el 84% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

II.2.- Secretaría de Finanzas

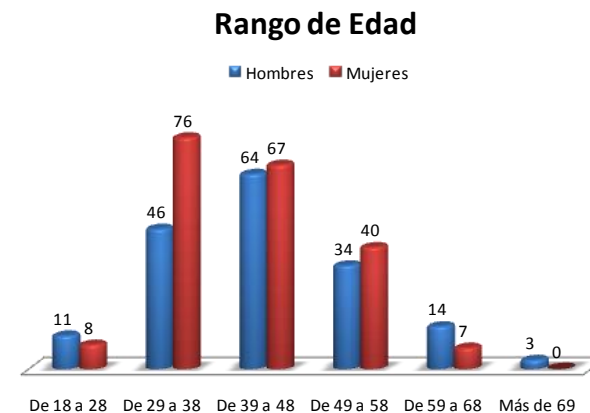
A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Secretaría de Finanzas, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan

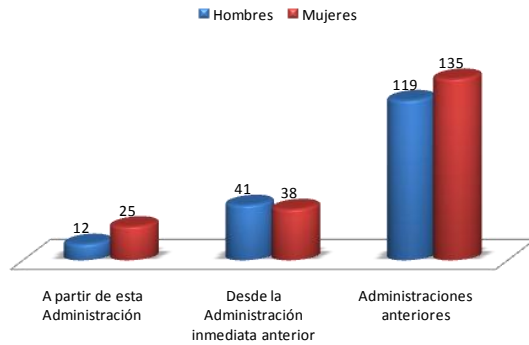


	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	198	198
Hombres	172	0	172

	De 18 a 28	De 29 a 38	De 39 a 48	De 49 a 58	De 59 a 68	Más de 69	Total
2.) En que rango de edad te encuentras							
Mujeres	8	76	67	40	7	0	198
Hombres	11	46	64	34	14	3	172



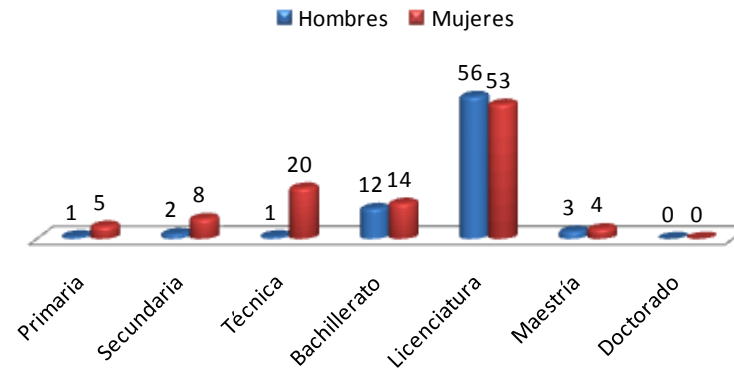
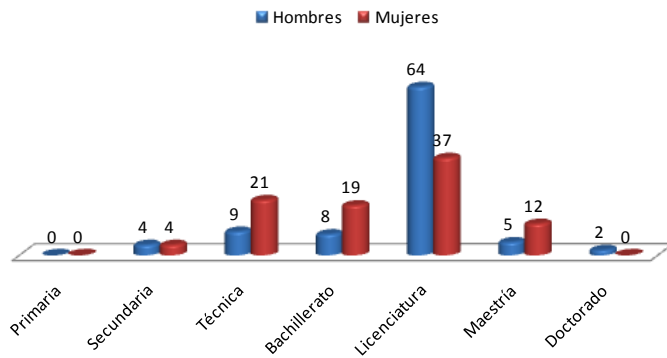
Antigüedad de la dependencia



	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	25	38	135	198
Hombres	12	41	119	172

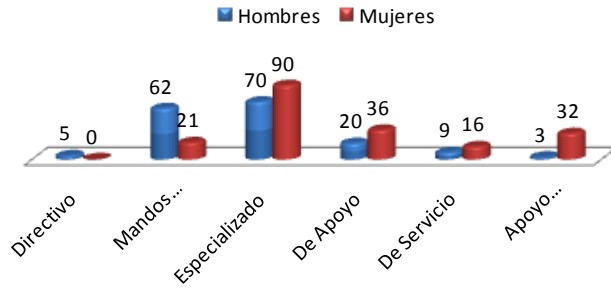
Grado de Estudios, titulada/o

Grado de Estudios, Pasante



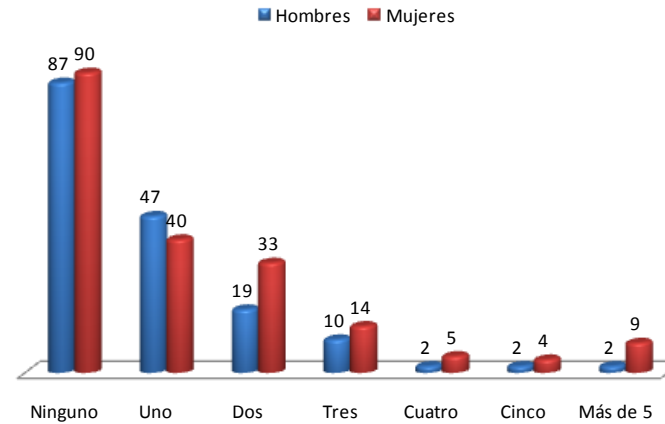
	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante								
Mujeres	0	4	21	19	37	12	0	93
Hombres	0	4	9	8	64	5	2	92
5.) Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	5	8	20	14	53	4	0	104
Hombres	1	2	1	12	56	3	0	75

Numero de encuestados/as por rango y sexo



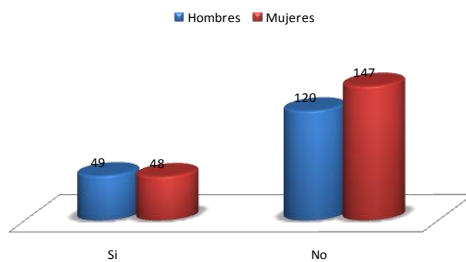
	Directivo	Mandos medios	Especializado	De Apoyo	De Servicio	Apoyo secretarial	Total
6.) Elige el puesto tipo al que perteneces							
Mujeres	0	21	90	36	16	32	198
Hombres	5	62	70	20	9	3	172

Número de cursos Asistidos



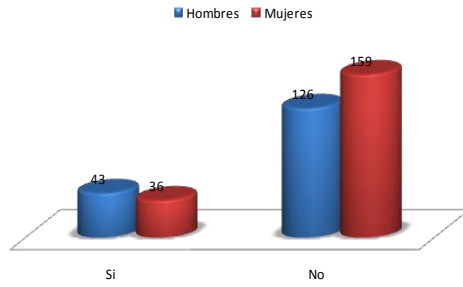
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	90	40	33	14	5	4	9	198
Hombres	87	47	19	10	2	2	2	172

En relación al sector privado..... ¿tu salario es justo?



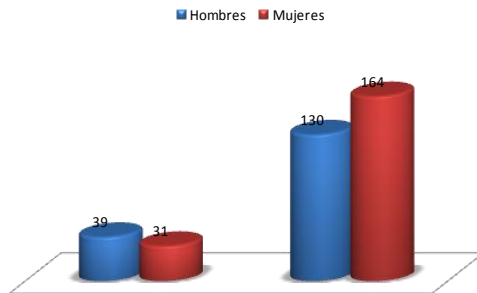
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	48	147	198
Hombres	49	120	172

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



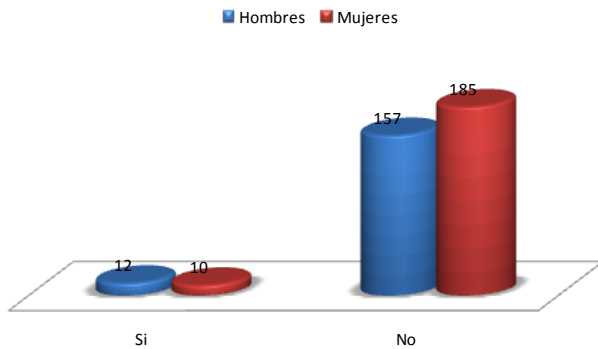
	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	36	159	198
Hombres	43	126	172

¿Ha sido promovida /o?

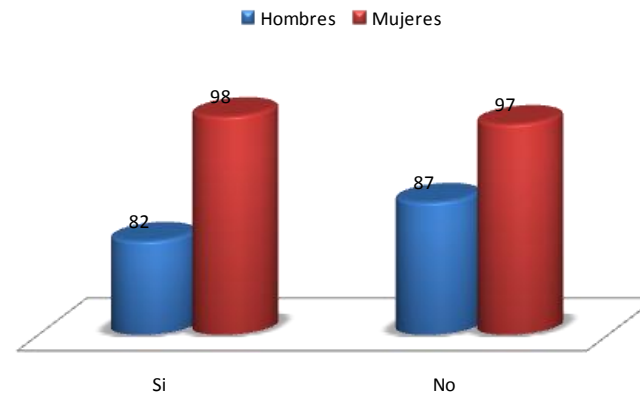


	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	31	164	198
Hombres	39	130	172

¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad?



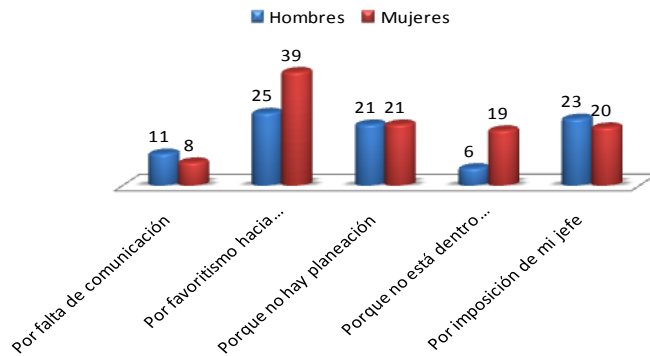
¿Tu jefa/e te permite participar?



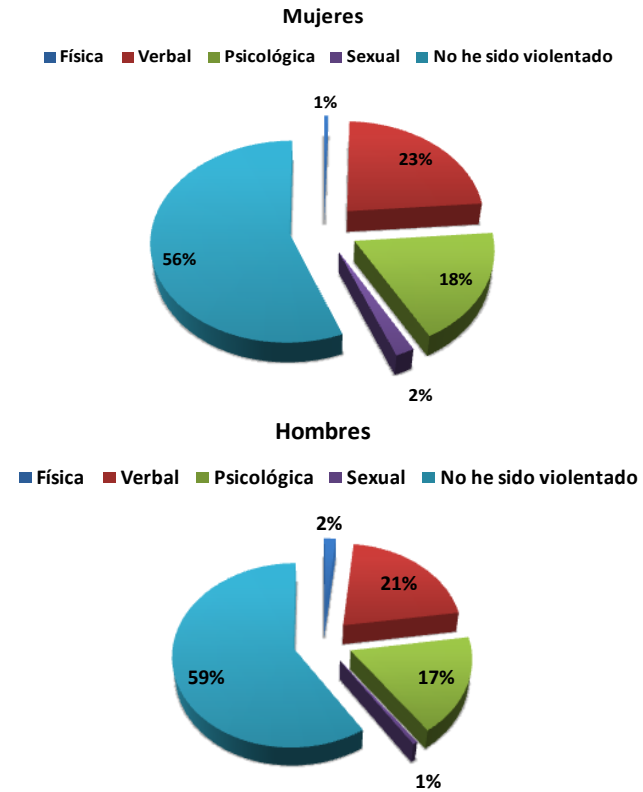
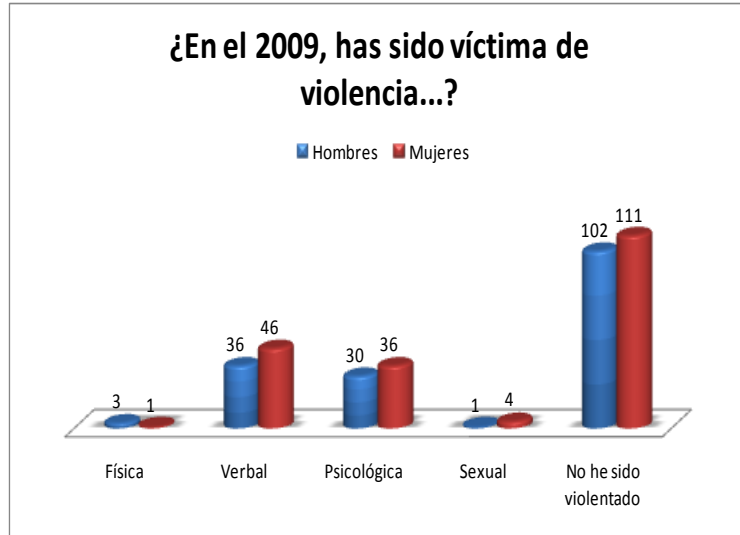
	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	10	185	198
Hombres	12	157	172

	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	98	97	198
Hombres	82	87	172

¿Cual es la causa por la que no participas?

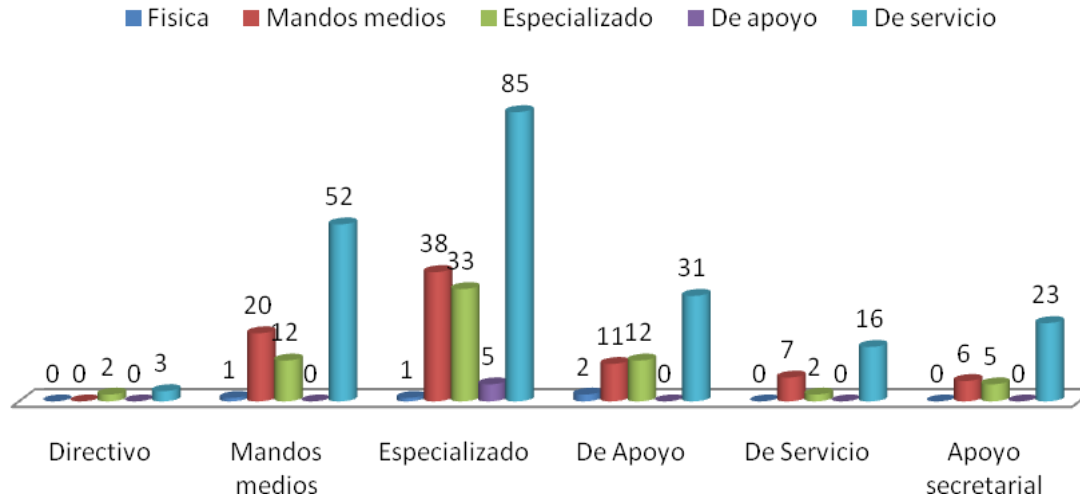


	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	8	39	21	19	20	116
Hombres	11	25	21	6	23	96



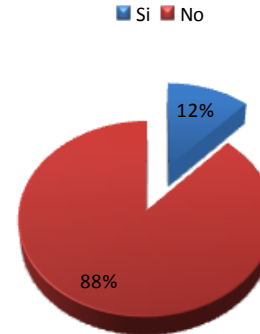
	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	1	46	36	4	111	198
Hombres	3	36	30	1	102	172

Tipo de violencia percibida, por jerarquía

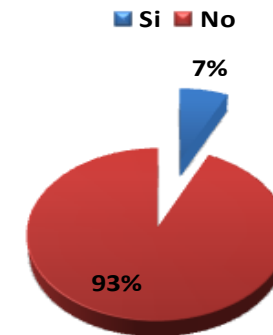


	Si	No	Total
15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	10	75	85
Hombres	5	68	73

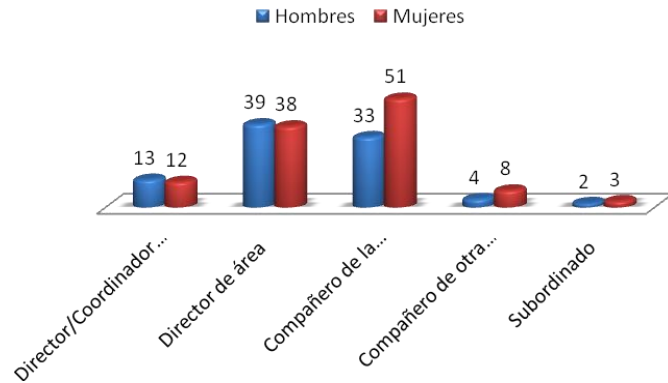
Mujeres



Masculino



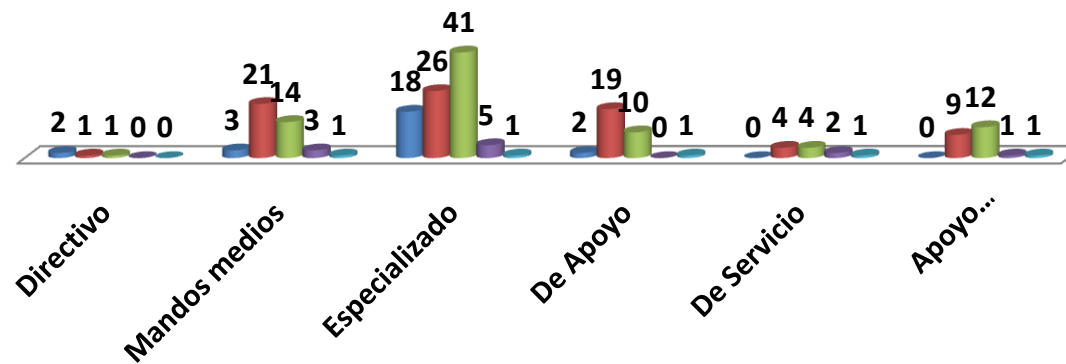
¿Quién ha sido el autor/a?



	Director/Coordinador General	Director de área	Compañero de la misma área	Compañero de otra área	Subordinado	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	12	38	51	8	3	112
Hombres	13	39	33	4	2	91

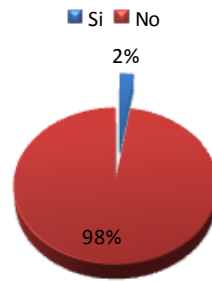
Autor/a de la agresión por jerarquía

Legend: Dir. Gral. (Blue), Dir. Area (Red), Compañero, misma área (Green), Compañero, otra área (Purple), Subordinado (Light Blue)



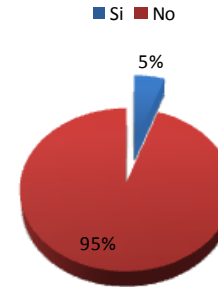
Te has sentido acosada sexualmente?

Mujeres



¿Te has sentido acosado sexualmente?

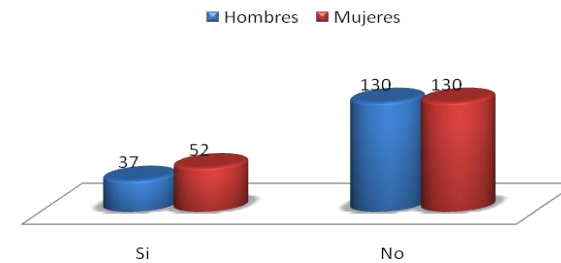
Hombres



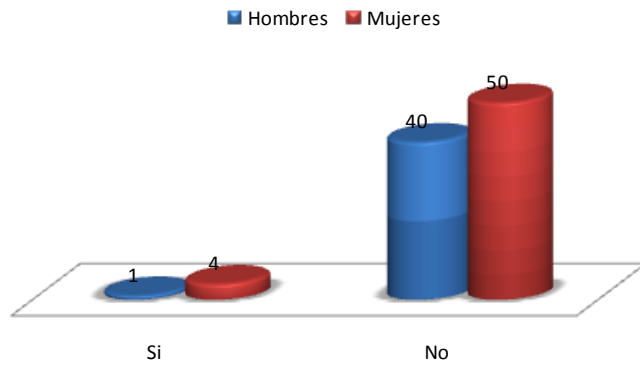
	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	4	156	160
Hombres	8	145	153

	Si	No	Total
19.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Masculino	37	130	167
Femenino	52	130	182

¿Te has sentido acosada/o laboralmente

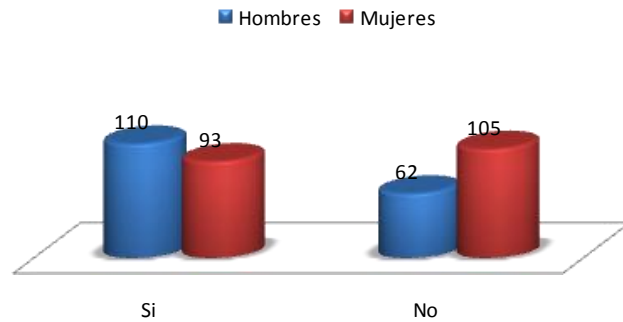


¿Has presentado un reporte formal?



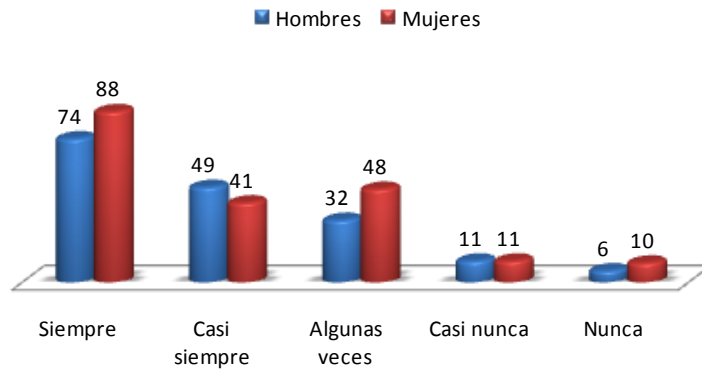
	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	4	50	54
Hombres	1	40	41

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?



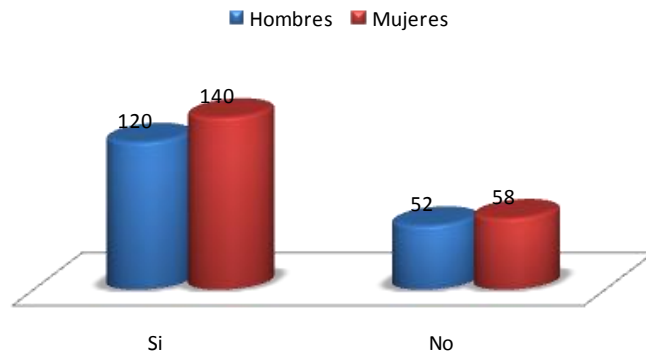
	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	93	105	198
Hombres	110	62	172

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



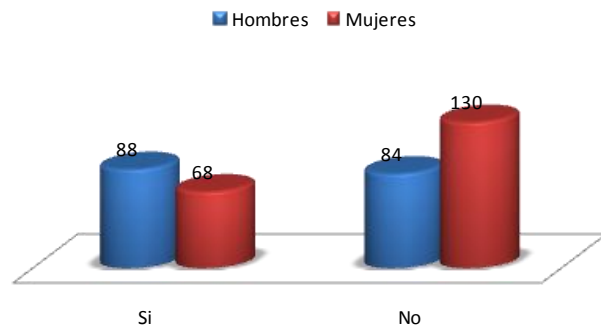
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	88	41	48	11	10	198
Hombres	74	49	32	11	6	172

¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?



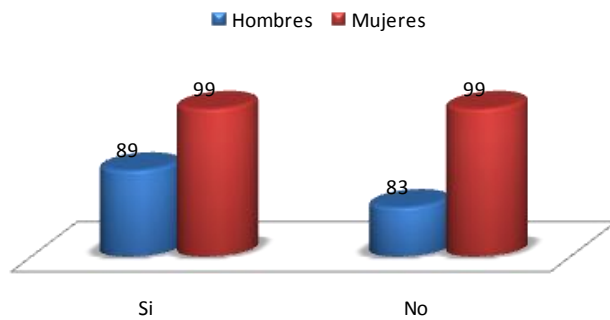
	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	140	58	198
Hombres	120	52	172

¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?



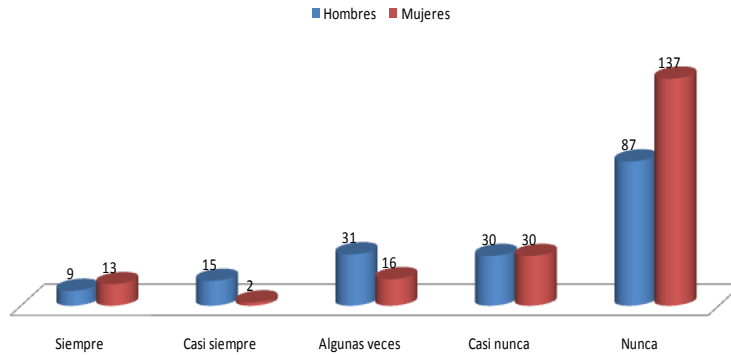
	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	68	130	198
Hombres	88	84	172

¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



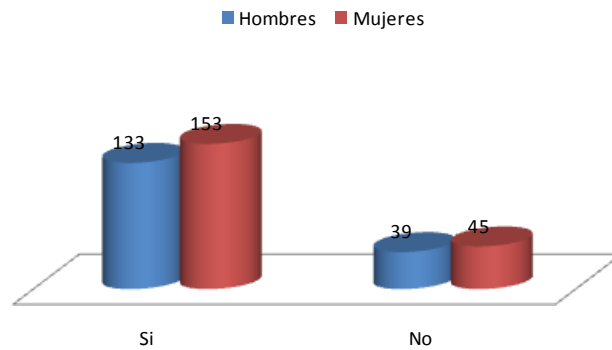
	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Masculino	89	83	172
Femenino	99	99	198

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?



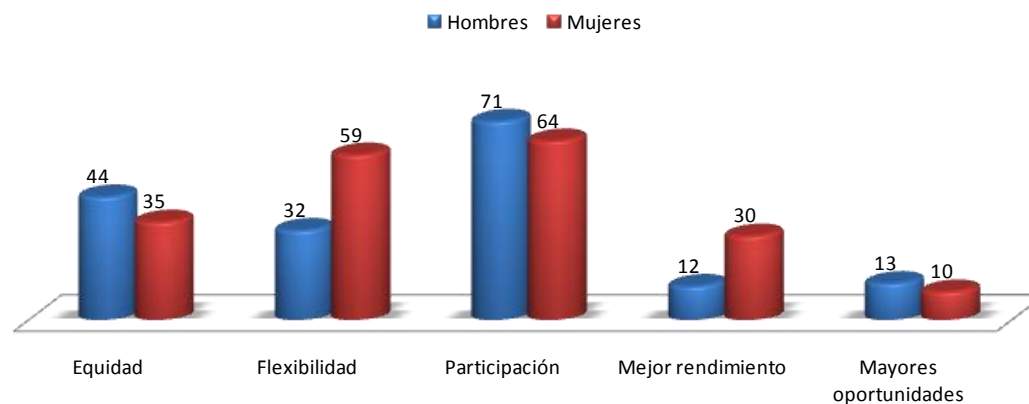
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	13	2	16	30	137	198
Hombres	9	15	31	30	87	172

¿Sabes que es la equidad de género?



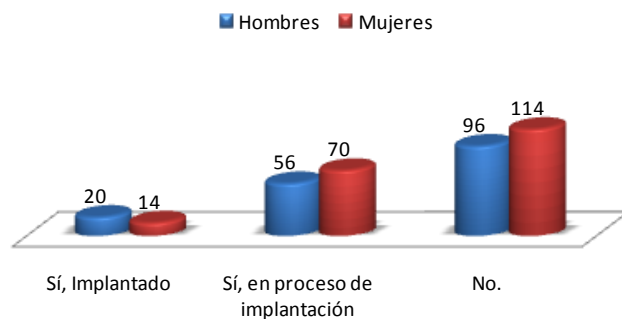
	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	153	45	198
Hombres	133	39	172

¿A partir de la implementación del MEG, cual ha sido el efecto mas representativo?



	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	35	59	64	30	10	198
Hombres	44	32	71	12	13	172

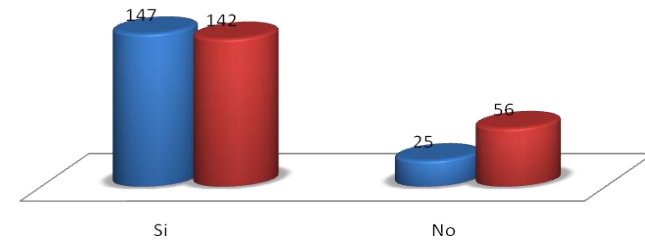
¿Tu dependencia cuenta con proyecto de equidad de género?



	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	14	70	114	198
Hombres	20	56	96	172

¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?

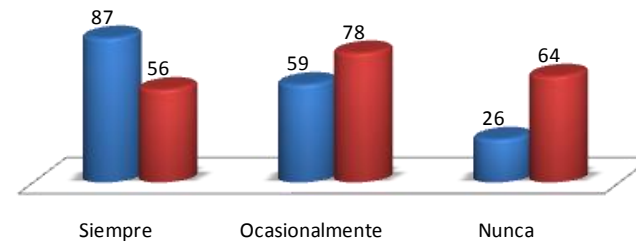
■ Hombres ■ Mujeres



	Si	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	142	56	198
Hombres	147	25	172

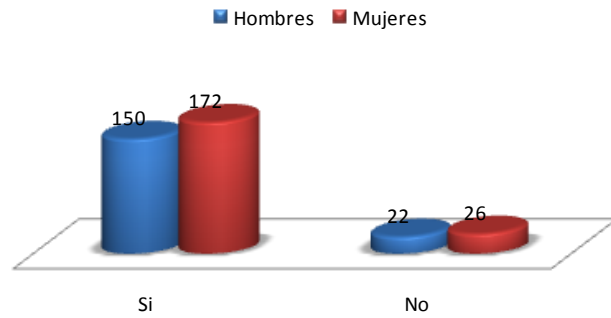
¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?

■ Hombres ■ Mujeres



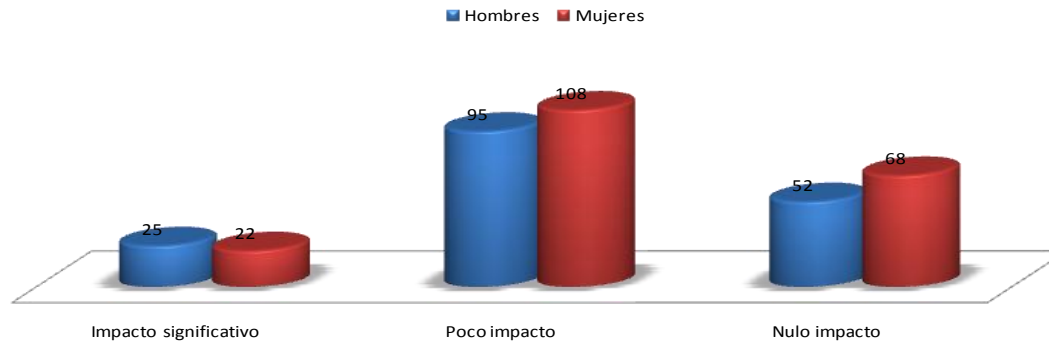
	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	56	78	64	198
Hombres	87	59	26	172

La perspectiva de género debe ser política pública?



	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	172	26	198
Hombres	150	22	172

¿Cual ha sido el impacto de la implementación del MEG en la sociedad?



	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	22	108	68	198
Hombres	25	95	52	172

Resumen de indicadores, Secretaría de Finanzas

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Secretaría de Finanzas, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 54% masculino y 46% femenino.
- En relación al nivel de estudios, observamos que esta secretaría que presenta un número elevado de personas, con estudios de maestría, en calidad de pasantes y titulados (24 personas), destacando que son las mujeres en una relación 2 a 1, las que poseen estos estudios (16 mujeres por 8 hombres), pero en proporción a la población estudiada, únicamente representan el 6%, la mayoría de los encuestados, se encuentran en la categoría de licenciatura, sin mucha diferencia entre hombres y mujeres.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, una brecha significativa, del total de hombres en la dependencia, el 18% ocupan puestos directivos y mandos medios, mientras que únicamente el 5% del total de mujeres, ocupan puestos de mando medio
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, encontramos una inconformidad generalizada entre hombres y mujeres, el 72% considera injusto su salario, del total de hombres el 69% y el 74% de las mujeres, comparten esta opinión.
- Existe una percepción del 91% de los hombres y del 93% de las mujeres de que el acceso a los puestos superiores, no es equitativo y a partir de las capacidades.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 59% de los hombres y el 56% de las mujeres, afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 21% de los hombres afirma que ha sido víctima de violencia verbal y el 17% de psicológica. El 18%% de las mujeres afirma haber sufrido violencia psicológica y el 23% violencia verbal, el 2% de hombres y el 1% de mujeres declara haber sufrido violencia física y en 1% de varones y 2% de mujeres se afirma la violencia sexual.
- De los casos anteriores, únicamente el 12% de los hombres ha presentado un reporte formal y un 7% de las mujeres.



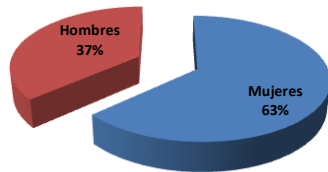
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor de esa violencia, el 47% de los hombres y el 60%% de las mujeres, ubica al agresor/a en algún compañero/a de la misma área.
- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, las menciones son del total de los que respondieron a esta pregunta; 5% de los hombres y 2% de mujeres, los y las que refieren haber sufrido violencia, de las cuales solo 2 hombres presentaron denuncia formal.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 22% de los hombres y el 28% de las mujeres que respondieron, señalan haber sufrido acoso laboral, de las cuales únicamente el 2% de los hombres y el 7% de mujeres, presentaron reporte formal.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 30% de los hombres y el 29% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 48% de los varones y el 65% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 30% de los varones y el 34% de las mujeres afirman que ha tenido nulo impacto.

II.3.- Secretaría del Trabajo y Previsión social

A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Secretaría del Trabajo y previsión social, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.

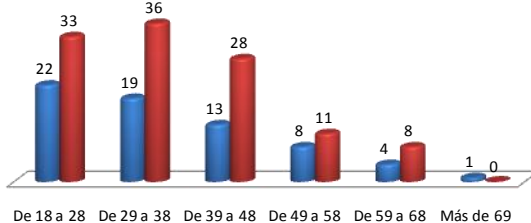
Género



	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	116	116
Hombres	67	0	67

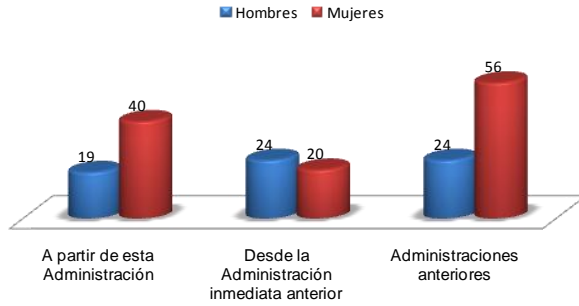
Rango de Edad

■ Hombres ■ Mujeres



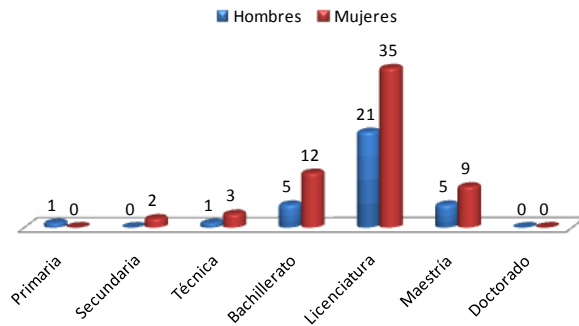
	De 18 a 28	De 29 a 38	De 39 a 48	De 49 a 58	De 59 a 68	Más de 69	Total
2.) En que rango de edad te encuentras							
Mujeres	33	36	28	11	8	0	116
Hombres	22	19	13	8	4	1	67

Antigüedad de la dependencia

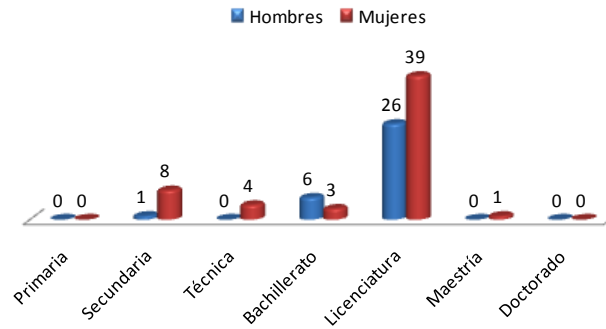


	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	40	20	56	116
Hombres	19	24	24	67

Grado de Estudios, Pasantes



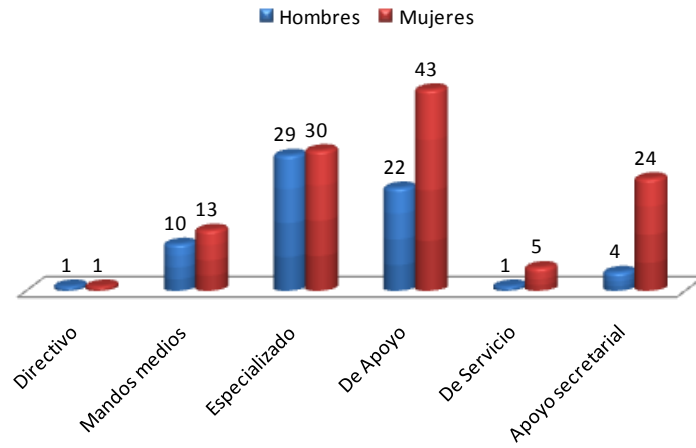
Grado de estudios tituladas/os



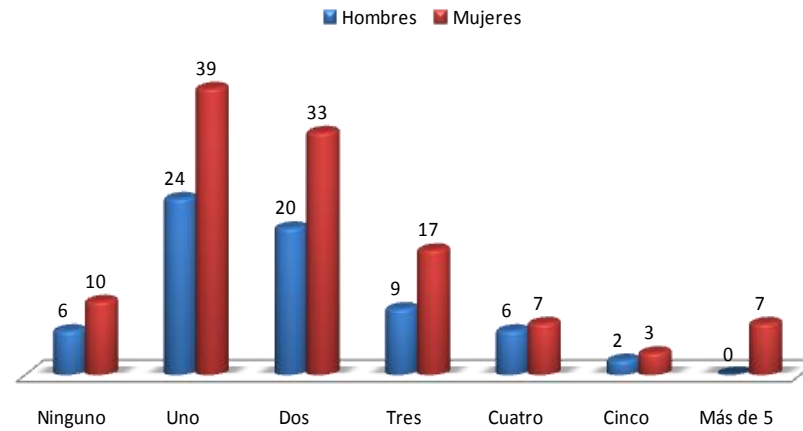
	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante								
Mujeres	0	2	3	12	35	9	0	61
Hombres	1	0	1	5	21	5	0	33

	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
5.) Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	0	8	4	3	39	1	0	55
Hombres	0	1	0	6	26	0	0	33

Número de encuestados/as, por rango y sexo

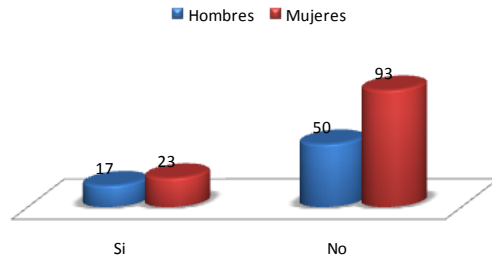


Número de cursos Asistidos



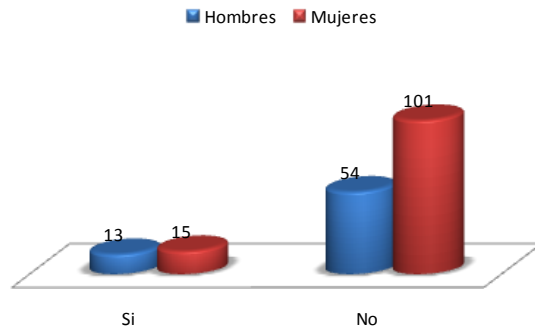
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	10	39	33	17	7	3	7	116
Hombres	6	24	20	9	6	2	0	67

En relación al sector privado..... ¿tu salario es justo?



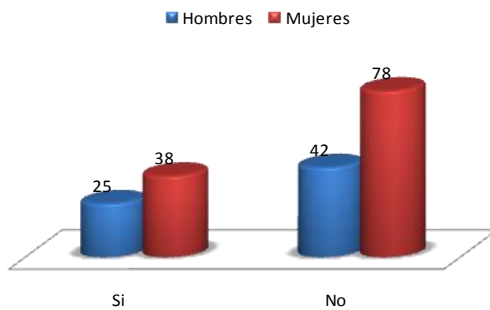
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	23	93	116
Hombres	17	50	67

¿Tu salario es acorde a tus necesidades?



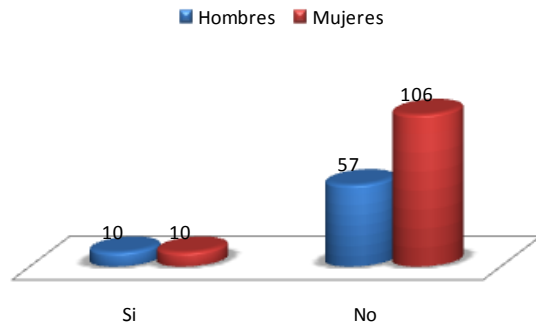
	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	15	101	116
Hombres	13	54	67

¿Has sido promovida/o?



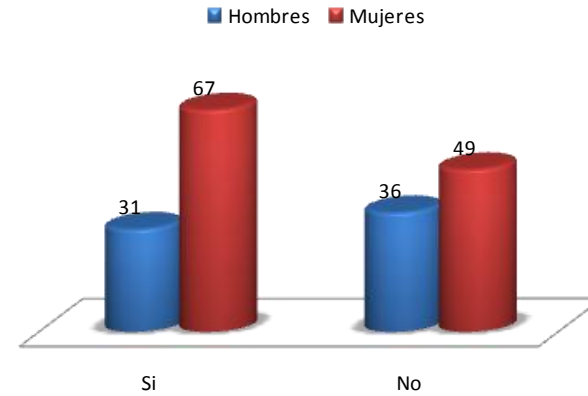
	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	38	78	116
Hombres	25	42	67

¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad?



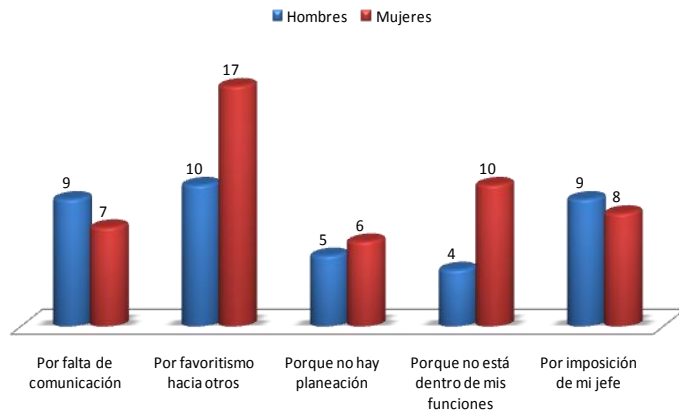
	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	10	106	116
Hombres	10	57	67

¿Tu jefa/e te permite participar?



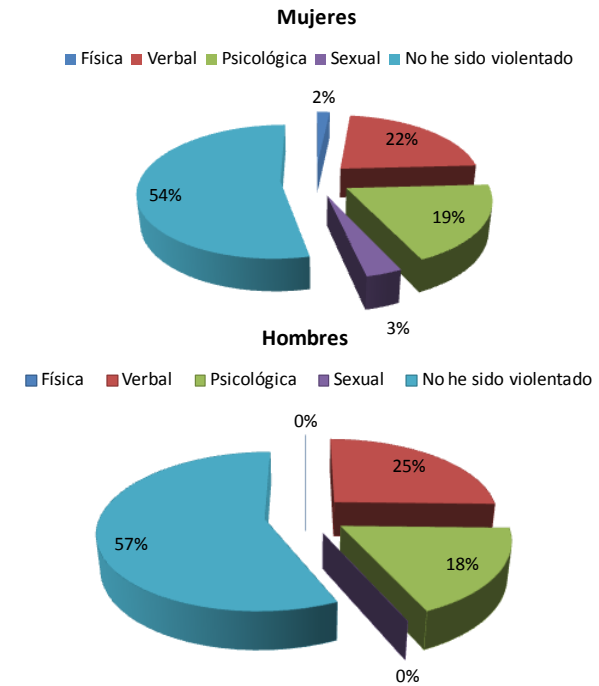
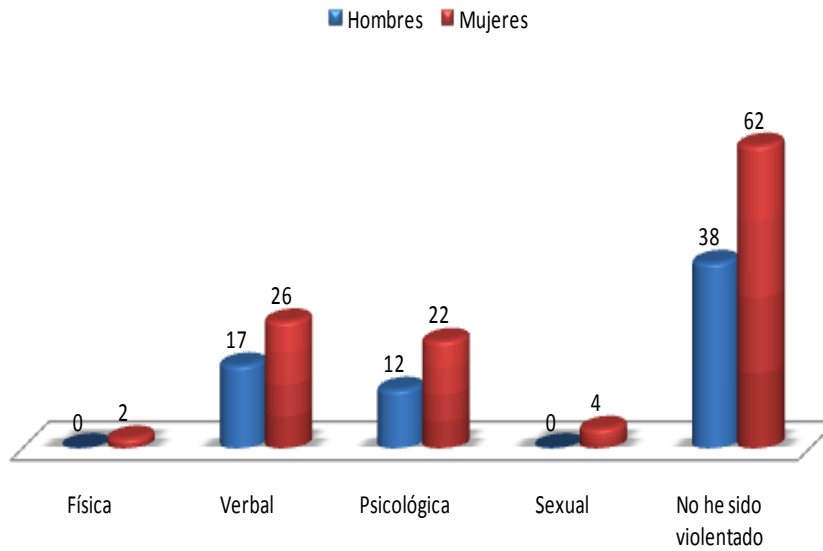
	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	67	49	116
Hombres	31	36	67

¿Cual es la causa por la que no participas?



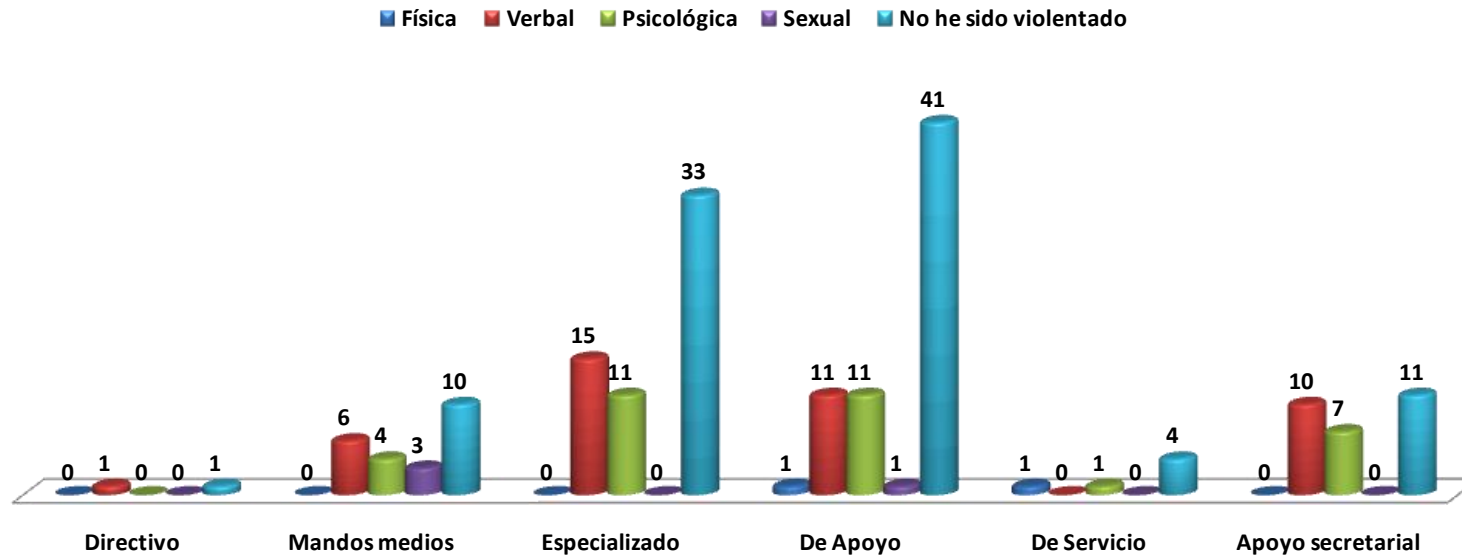
	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	7	17	6	10	8	48
Hombres	9	10	5	4	9	37

¿En el 2009, has sido víctima de violencia...?

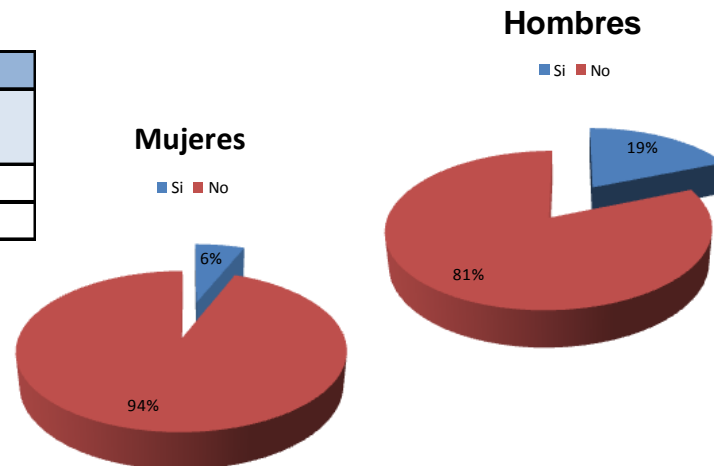


	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	2	26	22	4	62	116
Hombres	0	17	12	0	38	67

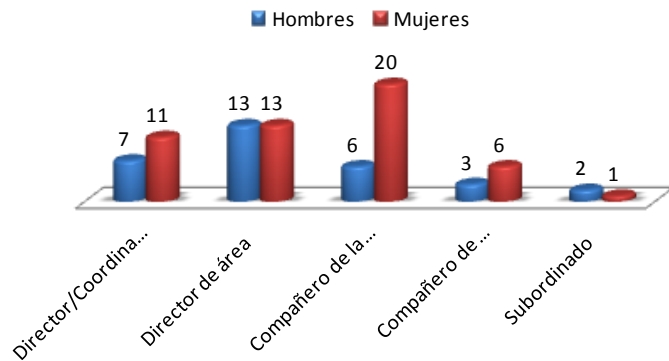
Tipo de violencia percibida por jerarquía



	Si	No	Total
15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	3	47	50
Hombres	6	26	32

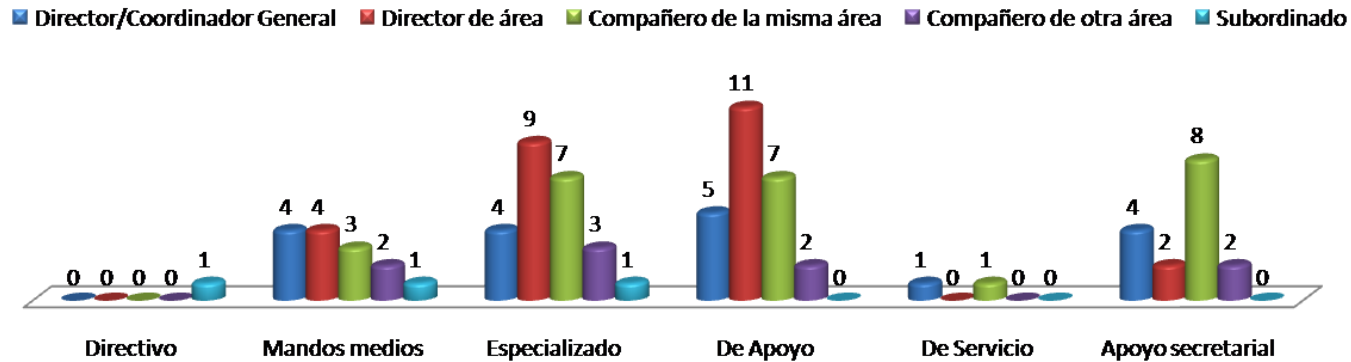


¿Quién ha sido el autor?



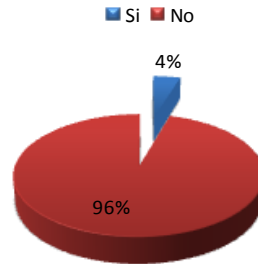
	Director/Coordinador General	Director de área	Compañero de la misma área	Compañero de otra área	Subordinado	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	11	13	20	6	1	51
Hombres	7	13	6	3	2	31

Autor/a de la agresión, por jerarquía



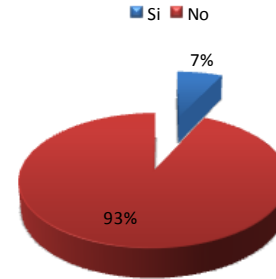
¿Te has sentido acosado sexualmente?

Hombres



¿Te has sentido acosada sexualmente?

Mujeres



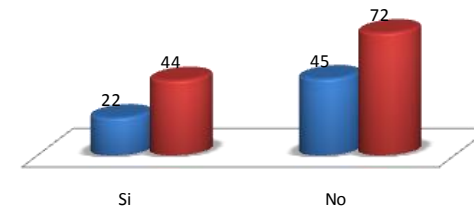
	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	8	108	116
Hombres	3	64	67

	Si	No	Total
18.) En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)			
Mujeres	1	8	9
Hombres	0	3	3

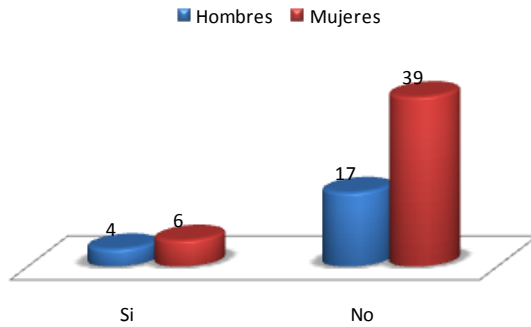
	Si	No	Total
19.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Mujeres	44	72	116
Hombres	22	45	67

¿Te has sentido acosada/o laboralmente?

■ Hombres ■ Mujeres

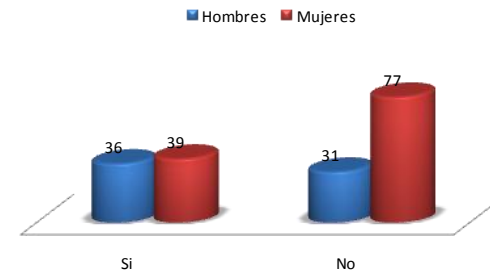


¿Has presentado un reporte formal?



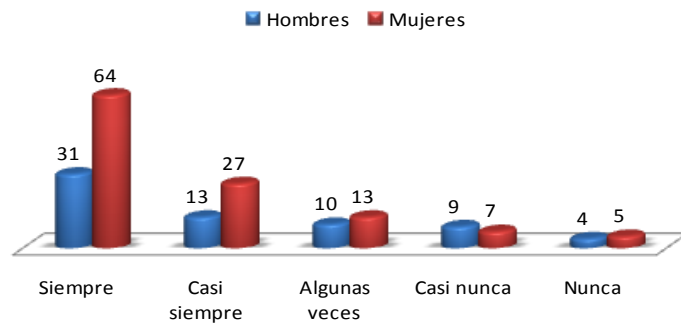
	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	6	39	45
Hombres	4	17	21

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?



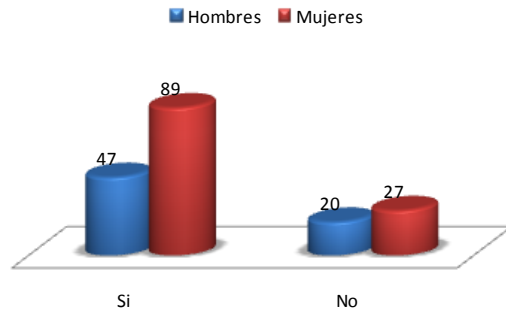
	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	39	77	116
Hombres	36	31	67

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



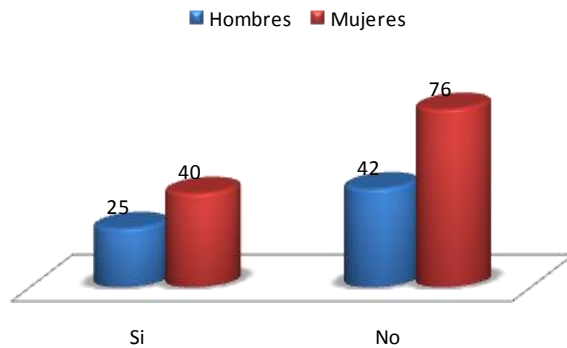
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	64	27	13	7	5	116
Hombres	31	13	10	9	4	67

¿Se te ha permitido un equilibrio familiar y laboral?



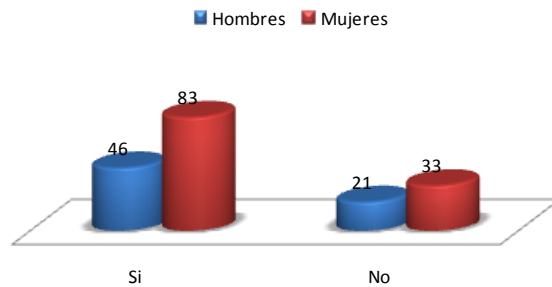
	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Masculino	47	20	67
Femenino	89	27	116

¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?



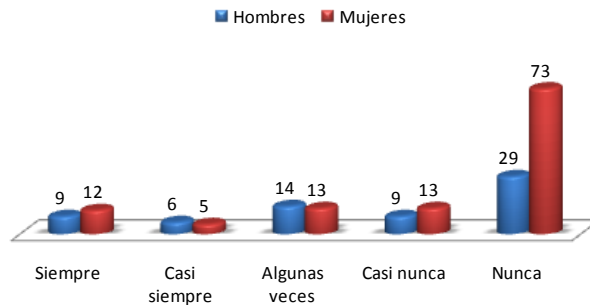
	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	40	76	116
Hombres	25	42	67

¿Participas activamente en el modelo de equidad de género?



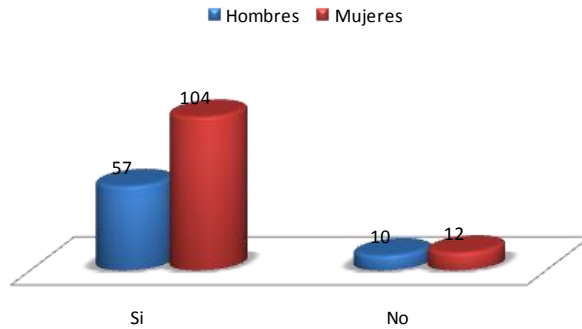
	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Mujeres	83	33	116
Hombres	46	21	67

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?



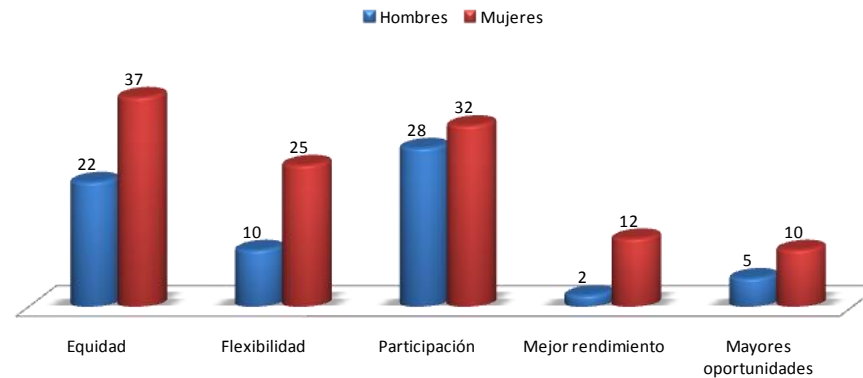
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	12	5	13	13	73	116
Hombres	9	6	14	9	29	67

¿Sabes que es la equidad de género?



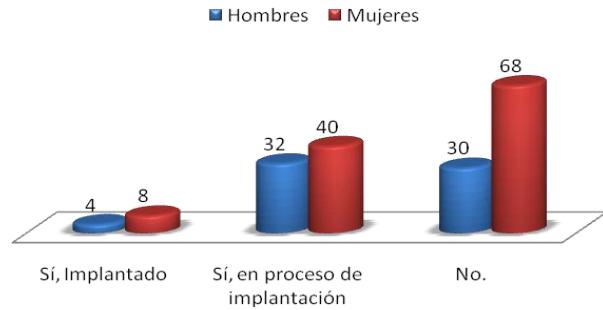
	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	104	12	116
Hombres	57	10	67

A partir de la implementación del MEG ¿cual ha sido el efecto mas representativo?



	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	37	25	32	12	10	116
Hombres	22	10	28	2	5	67

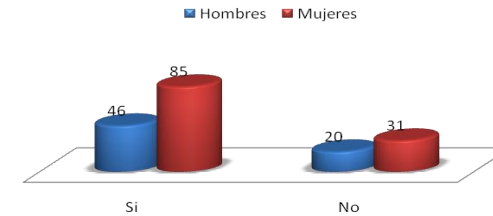
¿Tu dependencia cuenta con modelo de equidad de género?



	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	8	40	68	116
Hombres	4	32	30	66

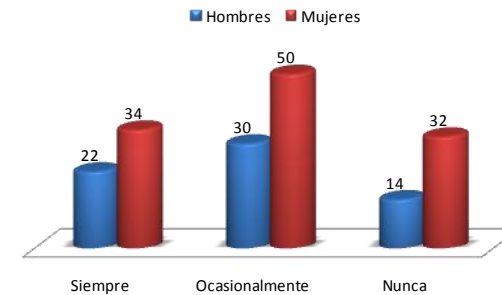
	Sí	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	85	31	116
Hombres	46	20	66

¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?



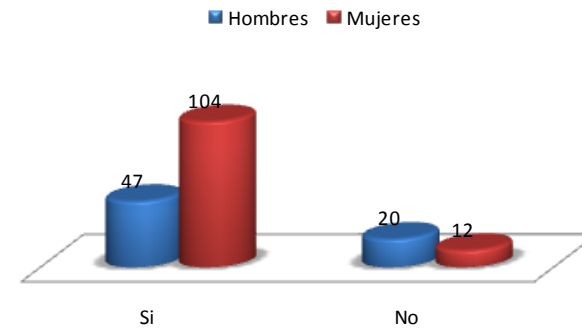
¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?

	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	34	50	32	116
Hombres	22	30	14	66



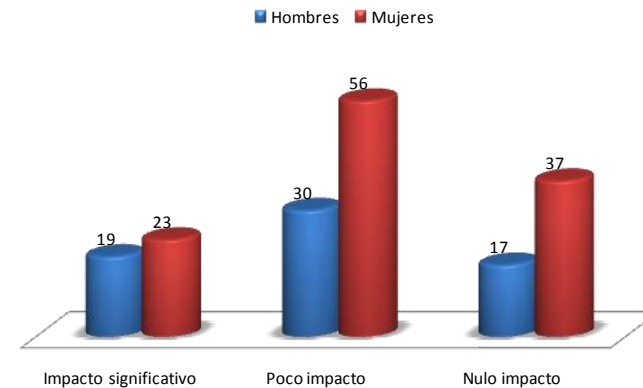
	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	104	12	116
Hombres	47	20	67

¿La perspectiva de género debe ser política pública?



¿Cual ha sido el impacto del MEG en la sociedad?

	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	23	56	37	116
Hombres	19	30	17	66



Resumen de indicadores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 37% masculino y 63% femenino, del cual mayoritariamente es joven, el 60% se encuentra en el rango de los dos primeros deciles, de 18 a 28 y de 29 a 38 años.
- En relación al nivel de estudios, observamos que el 25% de la población se encuentra por debajo del grado de estudios de licenciatura, lo que representa que el 75% de la población total de la secretaría cuenta con personas en los rangos de licenciatura, maestría o doctorado.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, un dato significativo, del total de varones en la dependencia, el 16% ocupan puestos directivos y mandos medios, mientras que el 12% del total de mujeres, ocupan estos mismos puestos.
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, el 19% de las mujeres y el 25% de los varones, consideran que su salario es justo; sin embargo el 78% de la población total de la secretaría consideran injusto su ingreso.
- En cuanto al acceso a los puestos superiores, el 85% de los varones y el 91% de las mujeres consideran que no es equitativo.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 57% de los varones y el 54% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 18% de los varones afirma que ha sido víctima de violencia psicológica y verbal en el 25%. El 19% de las mujeres declara haber sufrido violencia psicológica y el 22% violencia verbal, 2% de las mujeres afirman haber sufrido violencia física y el 3% de las mujeres afirma la violencia sexual; en ninguno de los dos anteriores ámbitos, los hombres han sufrido violencia.
- De los casos anteriores, únicamente el 12% de los hombres ha presentado un reporte formal y un 9% de las mujeres.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, el 31% de la población total identifica al autor de la agresión dentro del rango de Director/a de área, mientras que el 39% ubica al agresor dentro de sus mismos compañeros de área.

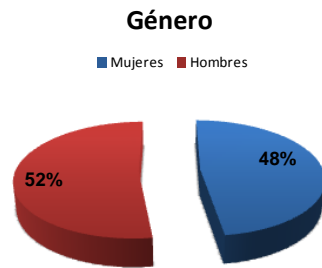


- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, el 7% de las mujeres manifiesta que si ha sido víctima de acoso sexual y el 4% de los hombres. Del dato anterior, solo 1 mujer presentó denuncia formal.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 37% de las mujeres y el 32% de los hombres ha percibido acoso laboral (66 personas), de las cuales únicamente 10 personas presentaron reporte formal.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 29% de los hombres y el 23% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 67% de los hombres y el 65% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 71% de los hombres y el 80% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

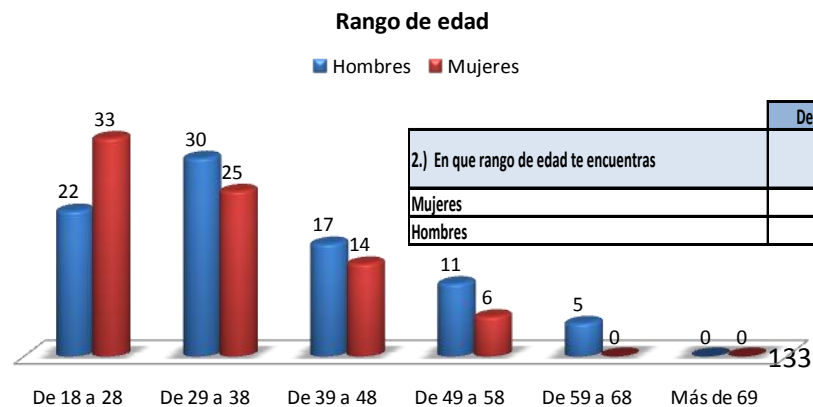
II.4.- Secretaría de Desarrollo Humano

A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Secretaría de Desarrollo Humano, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

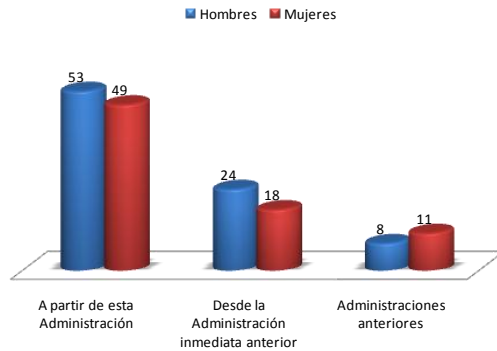
Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.



	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	78	78
Hombres	85	0	85

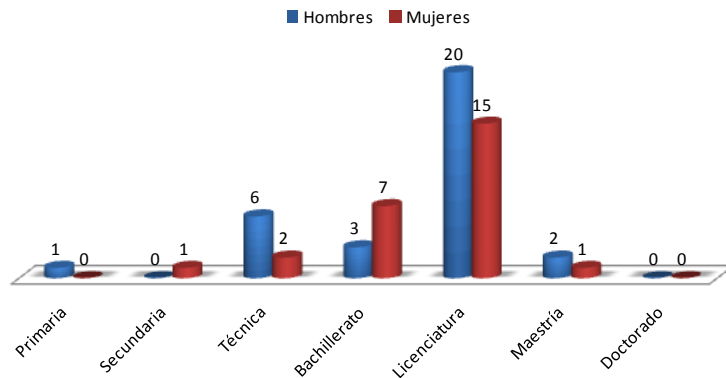


Antigüedad en la dependencia

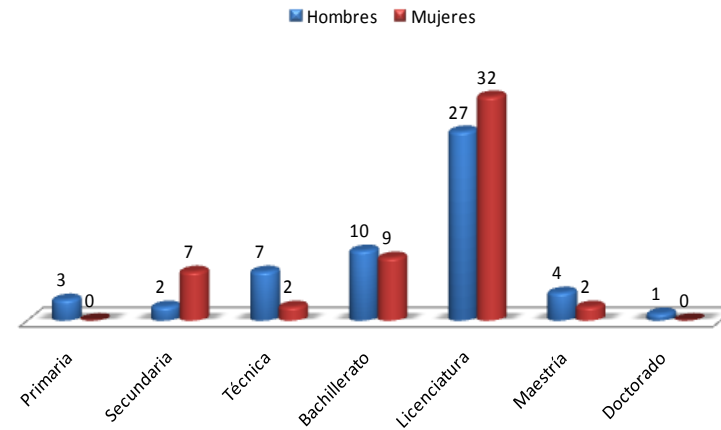


	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	49	18	11	78
Hombres	53	24	8	85

Grado de Estudios, Tituladas/os



Grado de estudios, Pasante

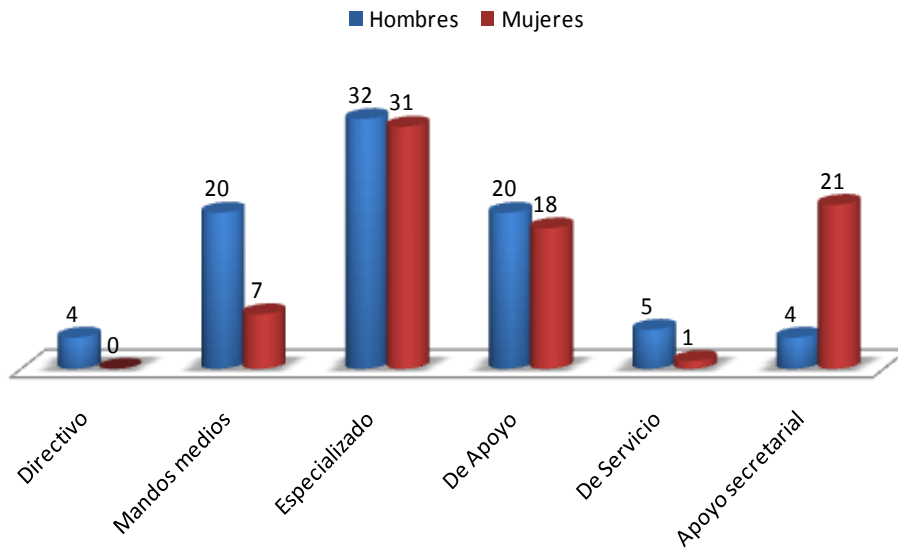


	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante								
Masculino	3	2	7	10	27	4	1	54
Femenino	0	7	2	9	32	2	0	52

	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
5.) Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	0	1	2	7	15	1	0	26
Hombres	1	0	6	3	20	2	0	32

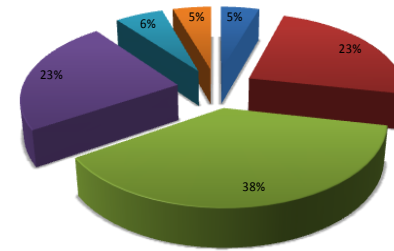
	Directivo	Mandos medios	Especializado	De Apoyo	De Servicio	Apoyo secretarial	Total
6.) Elige el puesto tipo al que perteneces							
Mujeres	0	7	31	18	1	21	78
Hombres	4	20	32	20	5	4	85

Numero de encuestados /as por rango y sexo



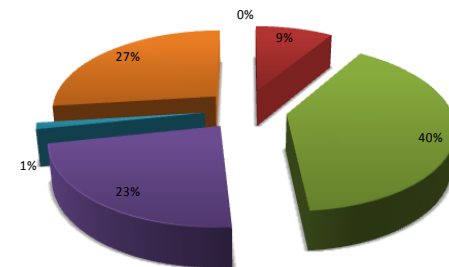
Puesto tipo por género, Hombres

■ Directivo ■ Mandos medios ■ Especializado ■ De Apoyo ■ De Servicio ■ Apoyo secretarial



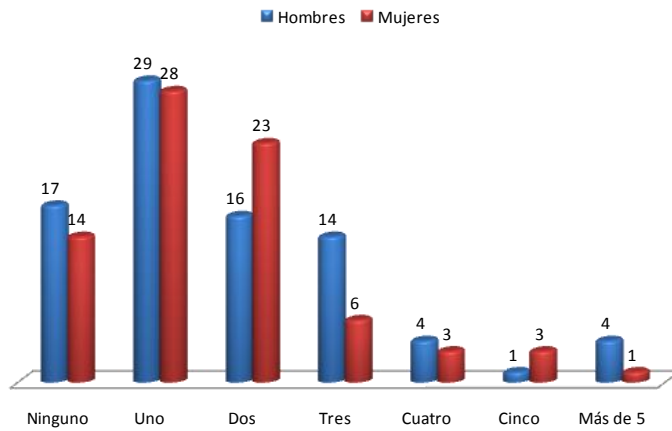
Puesto tipo por género, Mujeres

■ Directivo ■ Mandos medios ■ Especializado ■ De Apoyo ■ De Servicio ■ Apoyo secretarial

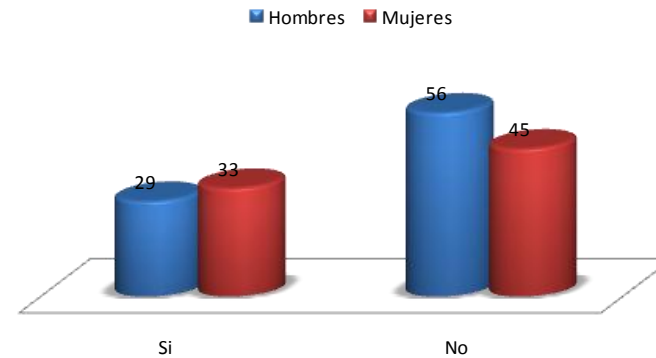


	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	14	28	23	6	3	3	1	78
Hombres	17	29	16	14	4	1	4	85

Número de Cursos Asistidos

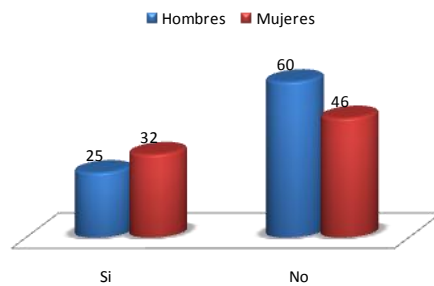


En relación al sector privado..... ¿tu salario es justo?



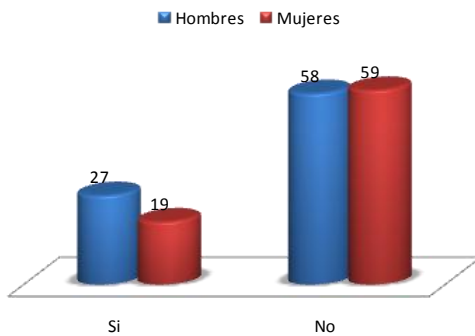
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	33	45	78
Hombres	29	56	85

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



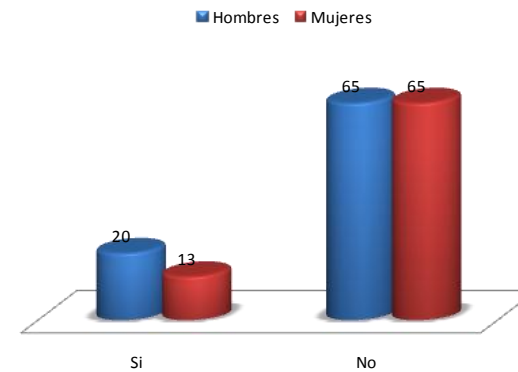
	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	32	46	78
Hombres	25	60	85

¿Ha sido promovida /o?



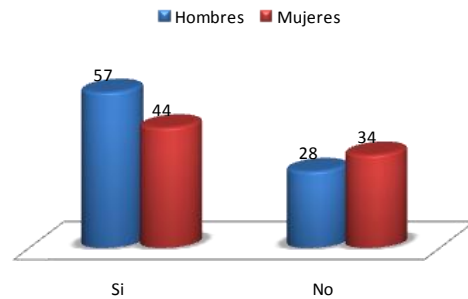
	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	19	59	78
Hombres	27	58	85

¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad?



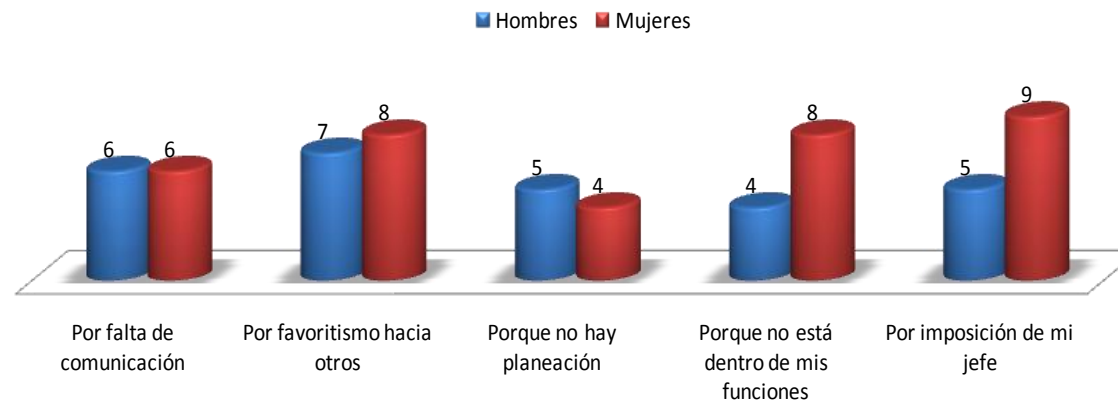
	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	13	65	78
Hombres	20	65	85

¿Tu jefa/e te permite participar?



	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	44	34	78
Hombres	57	28	85

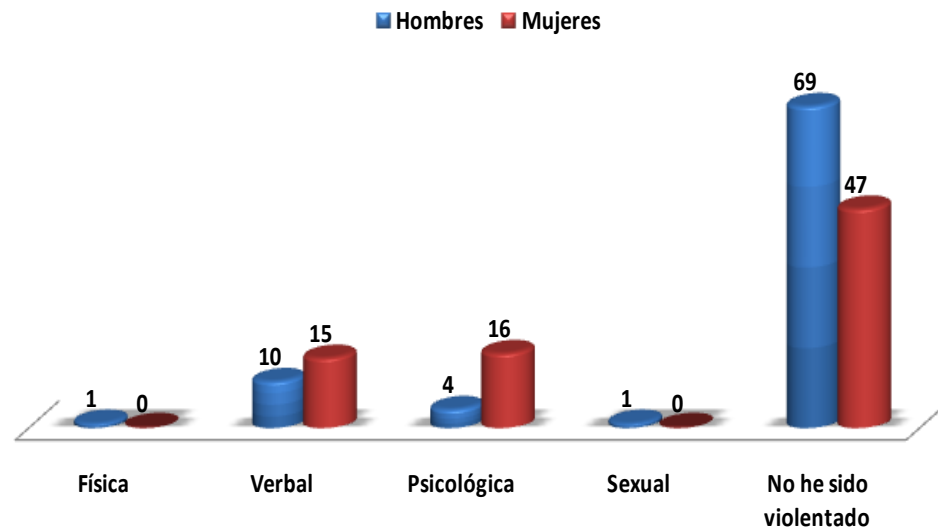
¿Cuál es la causa de que no participas?



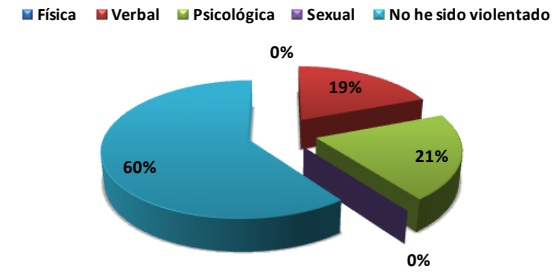
	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	6	8	4	8	9	35
Hombres	6	7	5	4	5	27

	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	0	15	16	0	47	78
Hombres	1	10	4	1	69	85

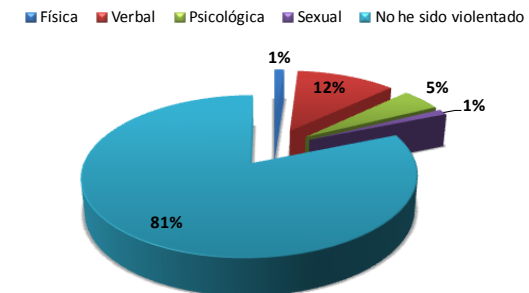
¿En el 2009, has sido víctima de violencia...?



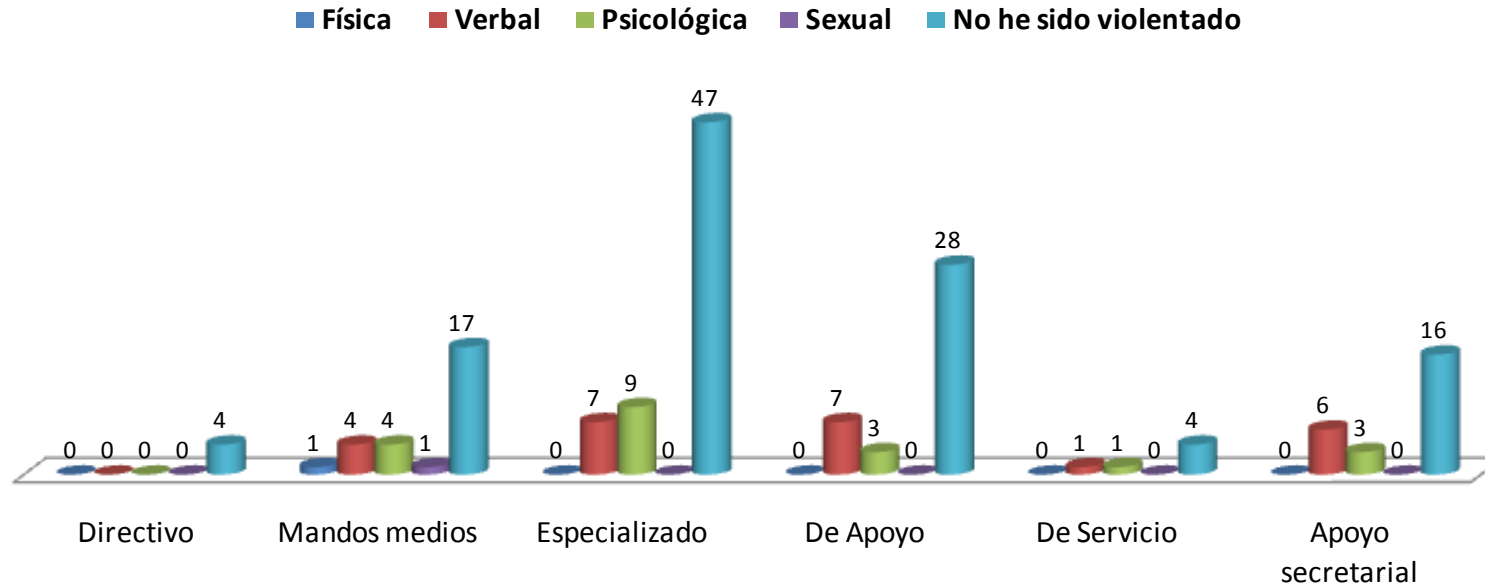
Mujeres



Hombres

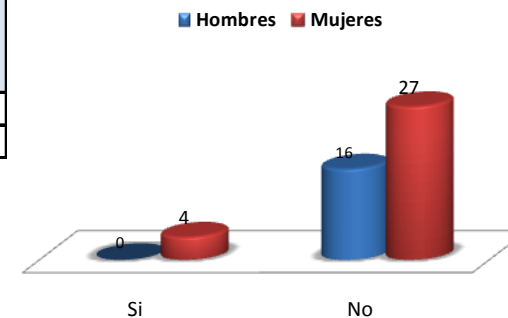


Tipo de violencia percibida, por jerarquía

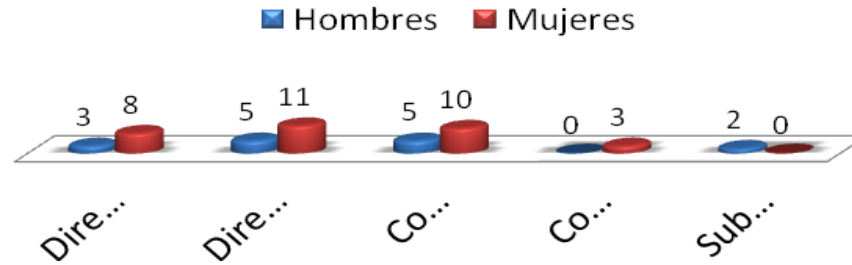


	Si	No	Total
15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	4	27	31
Hombres	0	16	16

¿Has presentado un reporte final?

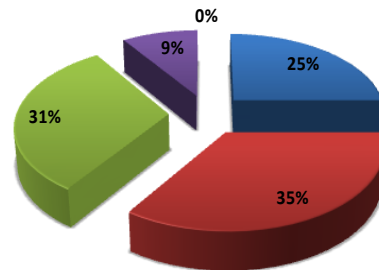
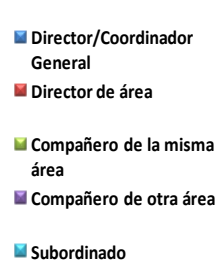


¿Quién a sido el autor/a?

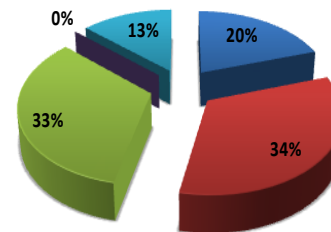
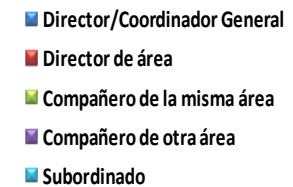


	Director/Coordinador General	Director de área	Compañero de la misma área	Compañero de otra área	Subordinado	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	8	11	10	3	0	32
Hombres	3	5	5	0	2	15

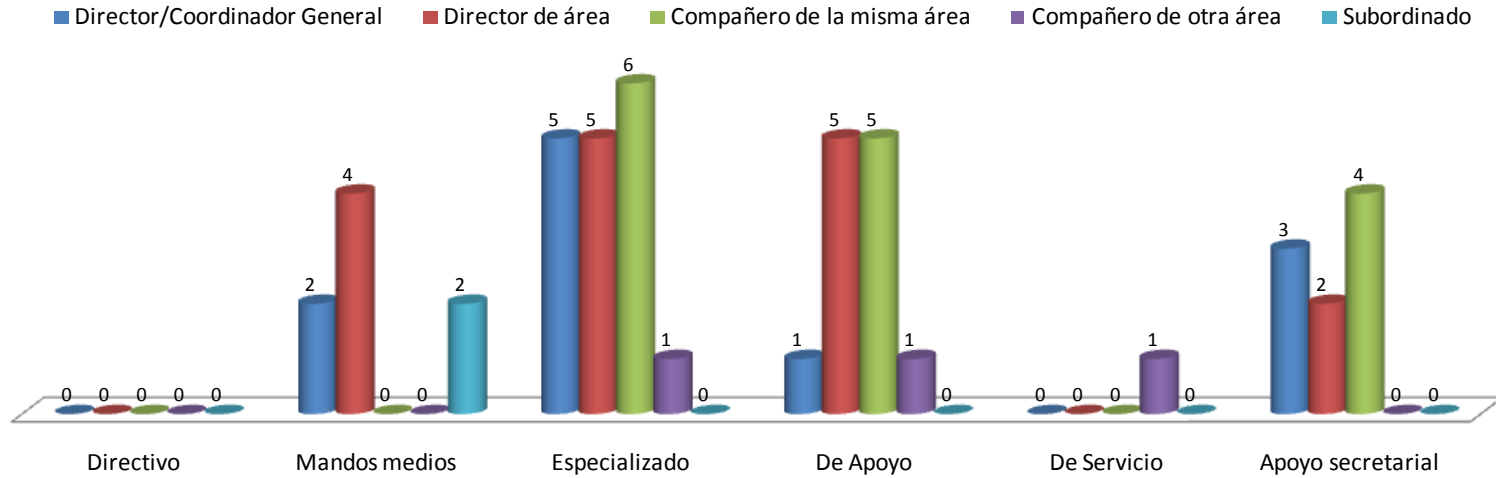
Autor/a de la agresión percibida, por género y jerarquía, Mujeres



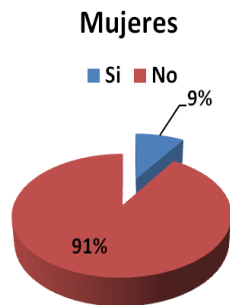
Autor/a de la agresión percibida, por género y jerarquía, Hombres.



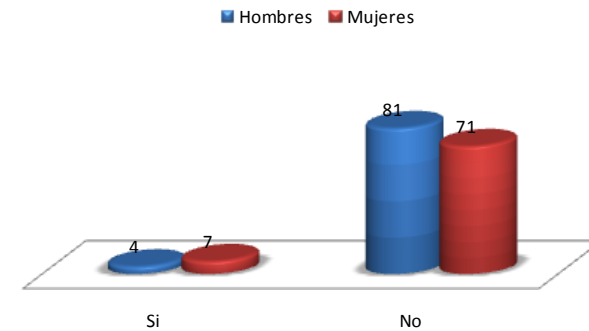
Tipo de violencia percibida, por Jerarquía



	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	7	71	78
Hombres	4	81	85

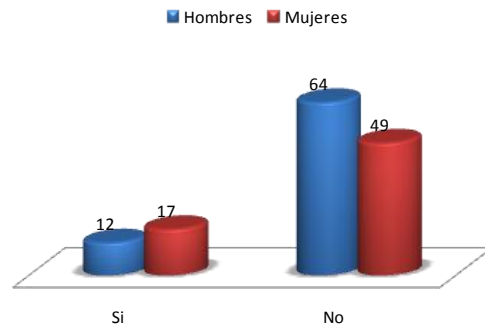


¿Te has sentido acosada/o sexualmente



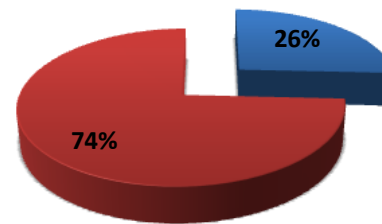
	Si	No	Total
18.) En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)			
Mujeres	2	21	23
Hombres	1	14	15

¿Te has sentido acosado laboralmente?



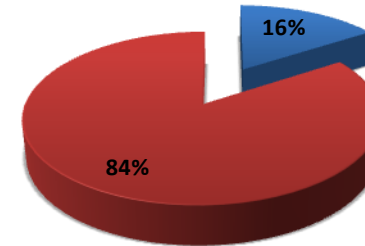
Mujeres

■ Si ■ No



Hombres

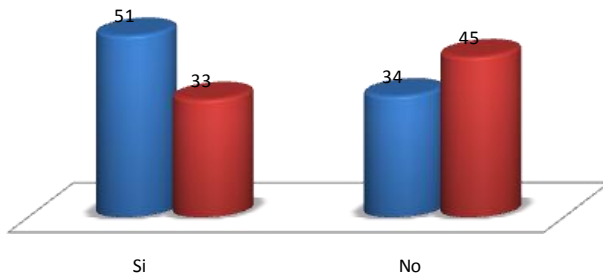
■ Si ■ No



	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	2	13	15
Hombres	1	14	15

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?

■ Hombres ■ Mujeres



	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	33	45	78
Hombres	51	34	85

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?

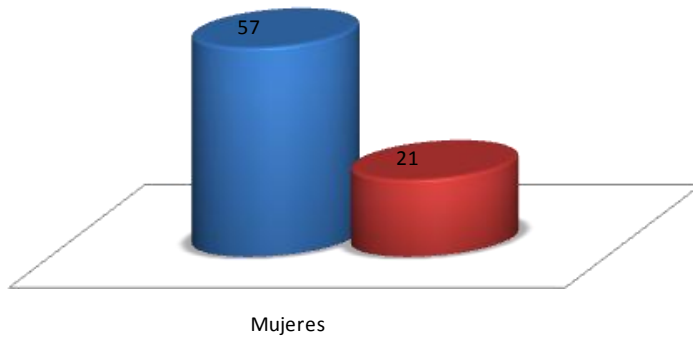
■ Hombres ■ Mujeres



	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	39	18	13	5	3	78
Hombres	50	16	12	5	2	85

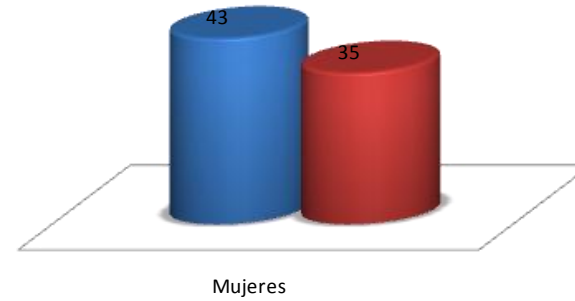
¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?

■ Si ■ No



¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?

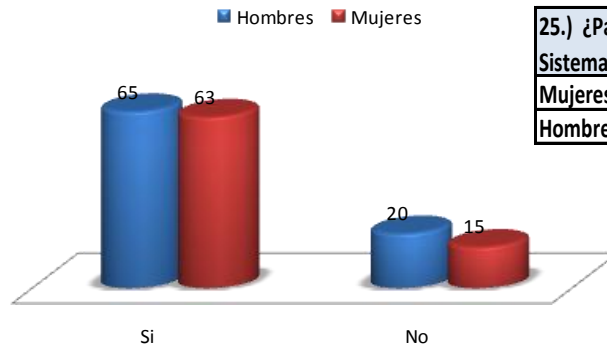
■ Si ■ No



	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	57	21	78
Hombres	65	20	85

	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	43	35	78
Hombres	45	40	85

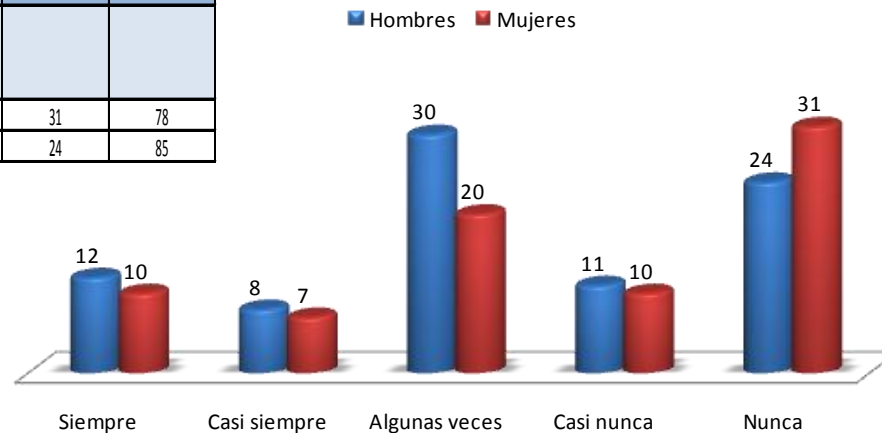
¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



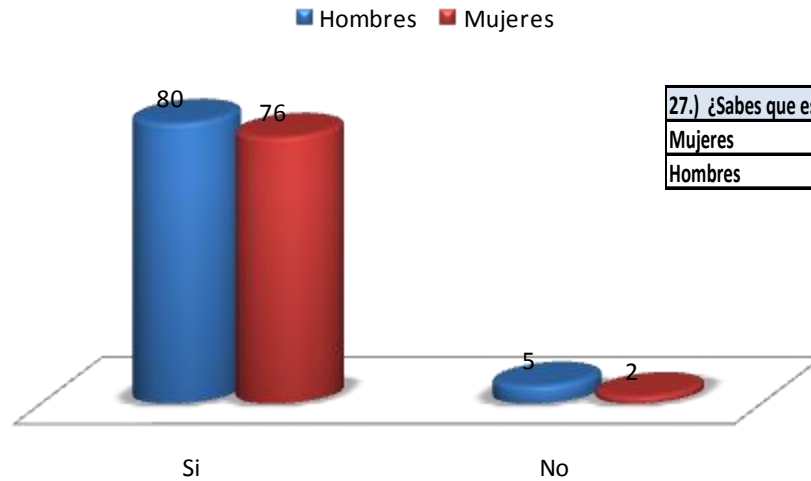
	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Mujeres	63	15	78
Hombres	65	20	85

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	10	7	20	10	31	78
Hombres	12	8	30	11	24	85

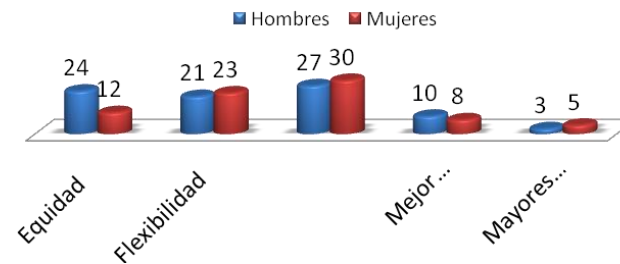


¿Sabes que es la equidad de género?



	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	76	2	78
Hombres	80	5	85

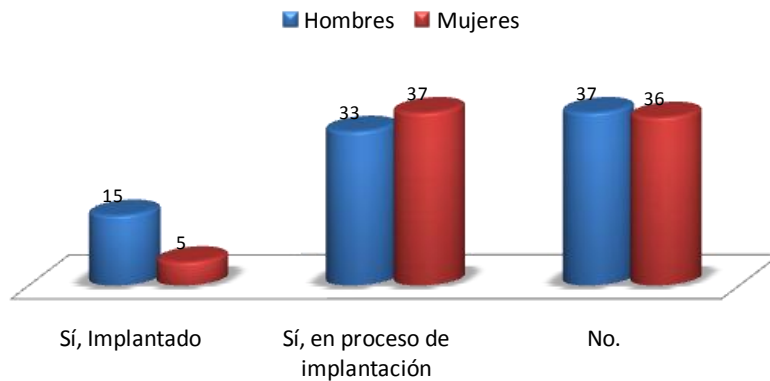
¿A partir de la implantación del MEG, cual ha sido el efecto más representativo?



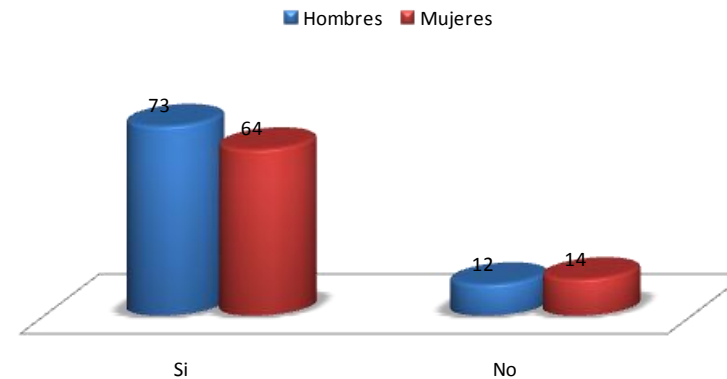
	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	12	23	30	8	5	78
Hombres	24	21	27	10	3	85

	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	5	37	36	78
Hombres	15	33	37	85

¿Tu dependencia cuenta con proyecto de equidad de género?

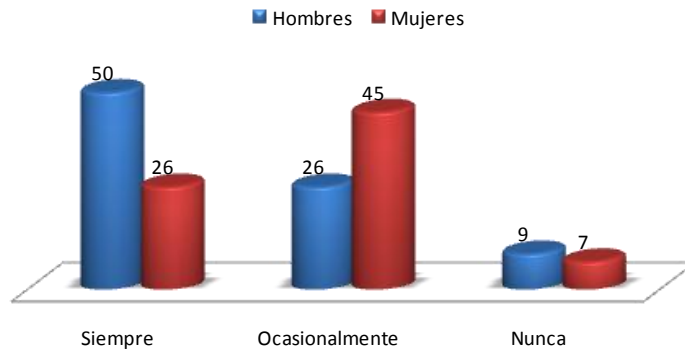


¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?



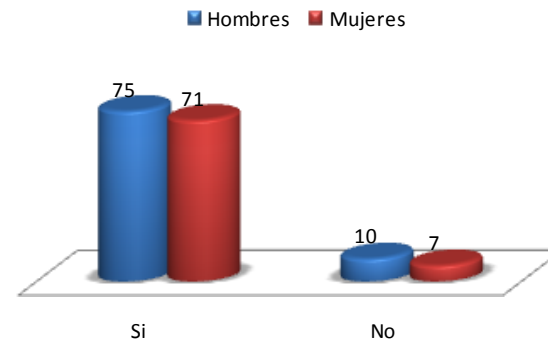
	Si	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	64	14	78
Hombres	73	12	85

¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?



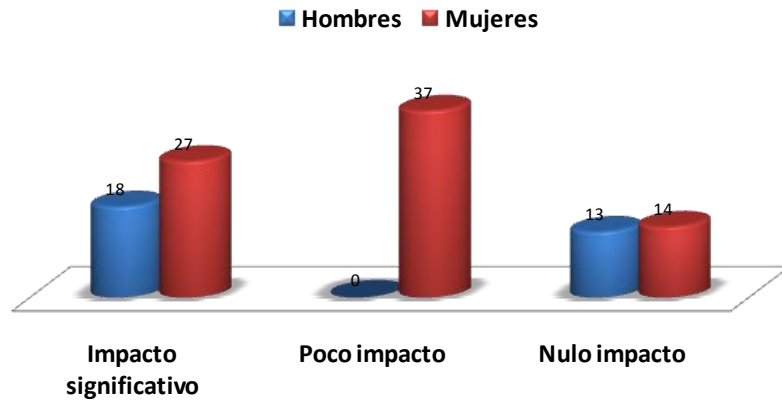
	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	26	45	7	78
Hombres	50	26	9	85

¿La perspectiva de género debe ser política pública



	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	71	7	78
Hombres	75	10	85

¿Cual ha sido el impacto de la implantación del MEG, en la sociedad?



	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	27	37	14	78
Hombres	18	54	13	85

Resumen de indicadores, Secretaría de Desarrollo Humano

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Secretaría de Desarrollo Humano, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 52% masculino y 48% femenino, del cual mayoritariamente es joven, el 67% se encuentra en el rango de los dos primeros deciles, de 18 a 28 y de 29 a 38 años. 74% de mujeres y 61% de varones.
- En relación al nivel de estudios, observamos que el 57% de los que respondieron esta pregunta se encuentran en la categoría de licenciatura en calidad de pasante o titulado, únicamente el 5%, tiene estudios de posgrado (titulados o pasantes), destacando que el 60% de las mujeres tienen estudios de licenciatura, con sin título y el 47 de los hombres se encuentra en este caso.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, una brecha significativa, del total de hombres en la dependencia, el 28% ocupan puestos directivos y mandos medios, mientras que el 8% del total de mujeres, ocupan los puestos de mandos medios.
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, el 65% de los hombres y el 57% de las mujeres, opinan que su salario es injusto en relación con el sector privado.
- El 76% de los hombres y el 83% de las mujeres opinan que el acceso a los puestos superiores, no es equitativo.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 81% de los hombres y el 60% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 5% de los hombres declara que ha sido víctima de violencia psicológica y el 12% verbal. El 21% de las mujeres declara haber sufrido violencia psicológica y el 19% violencia verbal, el 1% de hombres declara haber sufrido violencia física y el 1% declara haber sufrido violencia sexual.
- De los casos anteriores, ningún hombre a presentado un reporte formal y un 12%% de las mujeres si ha presentado reporte formal.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor de esa violencia, el 20% de los hombres y el 25% de las mujeres, ubica al agresor/a en el rango superior,

Director General, el mayor porcentaje 34% de los hombres y el 35% de las mujeres, ubican a su agresor en el rango de Director de área.

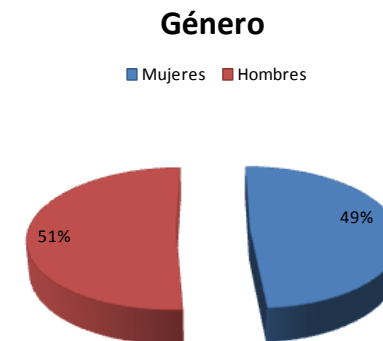
- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, las menciones aparecen, 5% los hombres y 9% de las mujeres, señalan haber sufrido acoso sexual. (11 personas), de las cuales solo 3 personas, presentaron denuncia formal, 2 mujeres y un hombre.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 15% de los hombres y el 25% de las mujeres, señalan haber sido víctimas de acoso laboral (29 personas), de las cuales únicamente 3 presentaron reporte formal, 2 mujeres y 1 hombre.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 23% de los hombres y el 26% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 47% de los hombres y el 44% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 73% de los hombres y el 65% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

II.5.- Contraloría del Estado

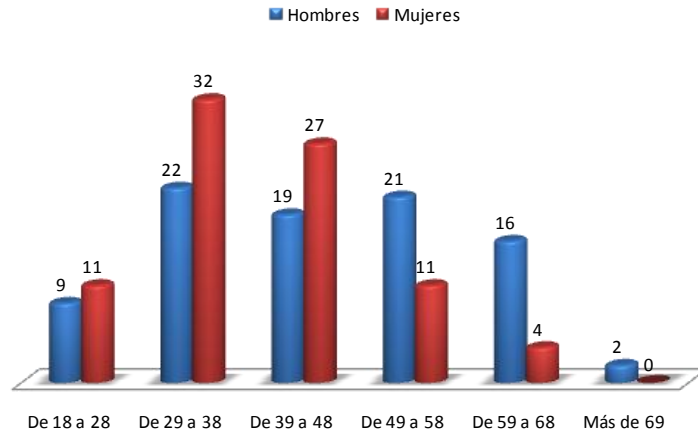
A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Contraloría del Estado, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.

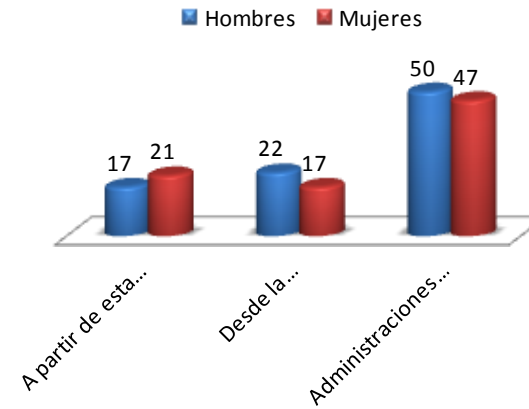
	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	85	85
Hombres	89	0	89
De 18 a 285	9	11	20
De 29 a 385	22	32	54
De 39 a 485	19	27	46
De 49 a 585	21	11	32
De 59 a 685	16	4	20
Más de 695	2	0	2
A partir de esta Administración	17	21	38
Desde la Administración inmediata anterior	22	17	39
Administraciones anteriores	50	47	97
Directivo	1	0	1
Mandos medios	10	10	20
Especializado	73	53	126
De Apoyo	3	2	5
De Servicio	2	5	7
Apoyo secretarial	0	15	15



Rango de Edad



Antigüedad de la dependencia

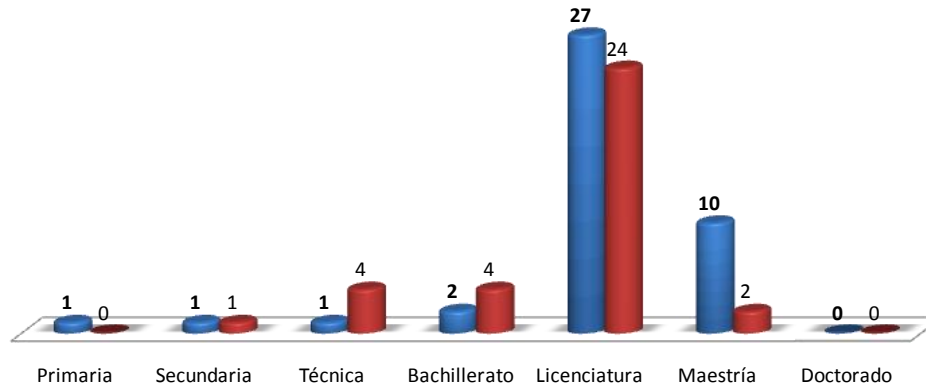


	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	21	17	47	85
Hombres	17	22	50	89

	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante								
Mujeres	0	1	4	4	24	2	0	35
Hombres	1	1	1	2	27	10	0	42

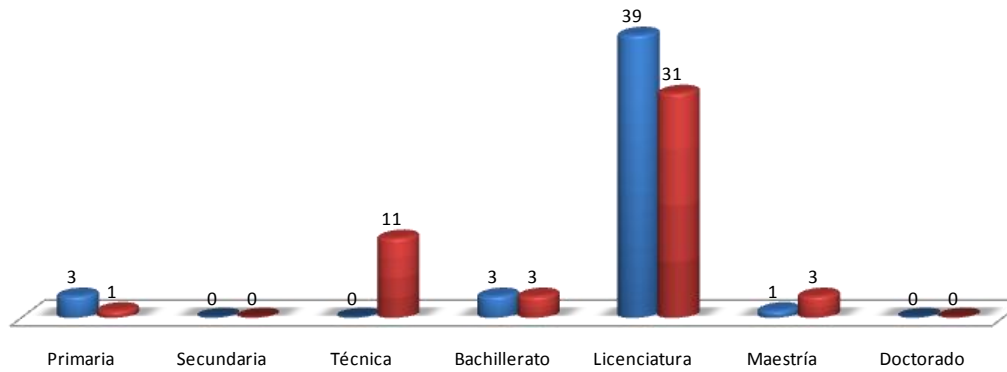
Grado de estudios, Pasante

■ Hombres ■ Mujeres



Grado de Estudios, Tituladas/os

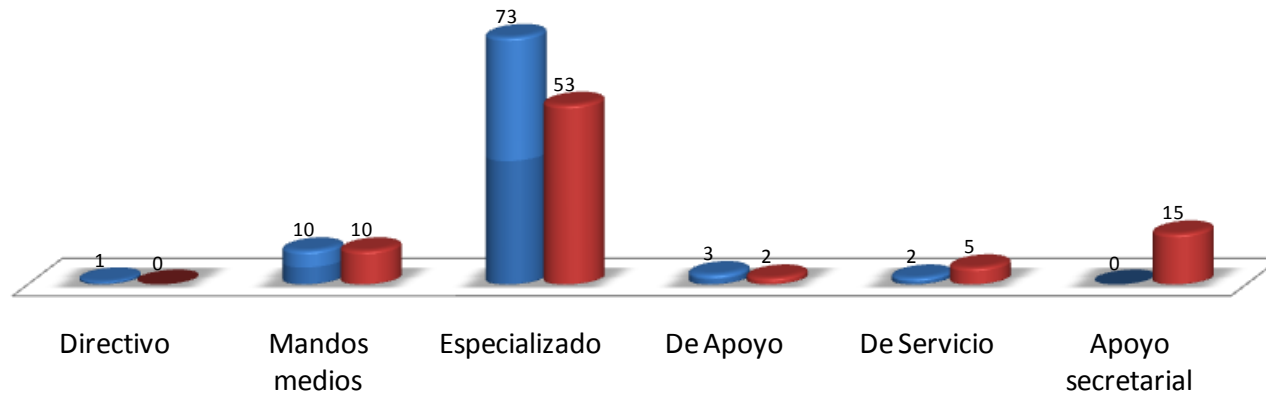
■ Hombres ■ Mujeres



	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
5.) Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	1	0	11	3	31	3	0	49
Hombres	3	0	0	3	39	1	0	46

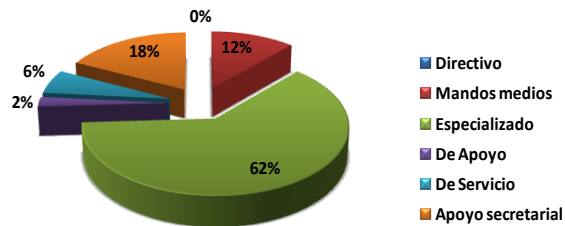
Numero de encuestados/as por rango y sexo

■ Hombres ■ Mujeres

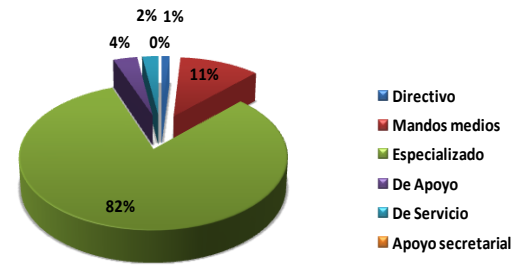


	Directivo	Mandos medios	Especializado	De Apoyo	De Servicio	Apoyo secretarial	Total
6.) Elige el puesto tipo al que perteneces							
Mujeres	0	10	53	2	5	15	85
Hombres	1	10	73	3	2	0	89

Puesto tipo por género, Mujeres

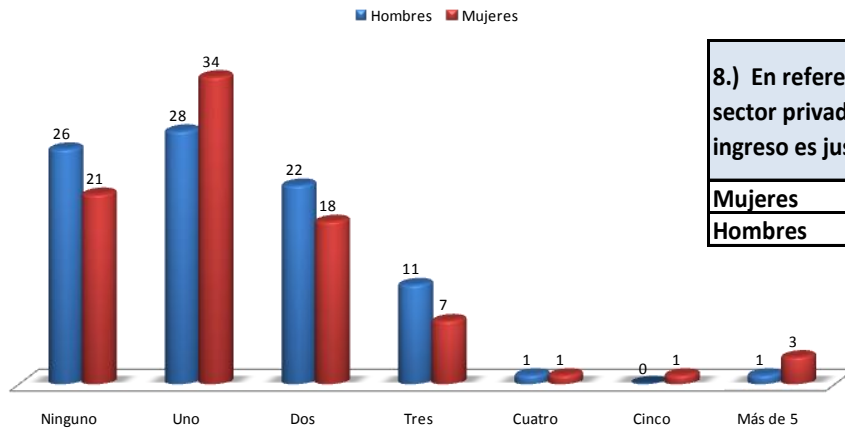


Puesto tipo por género, Hombres



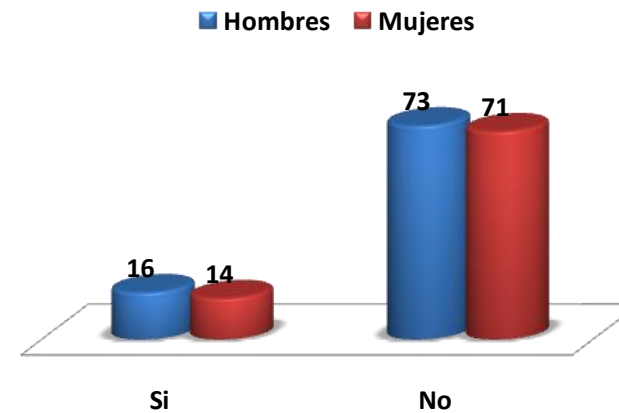
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	21	34	18	7	1	1	3	85
Hombres	26	28	22	11	1	0	1	89

Número de cursos Asistidos



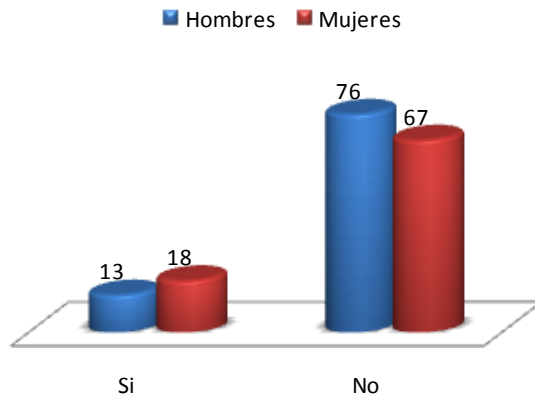
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	14	71	85
Hombres	16	73	89

En relación al sector privado..... ¿tu salario es justo?

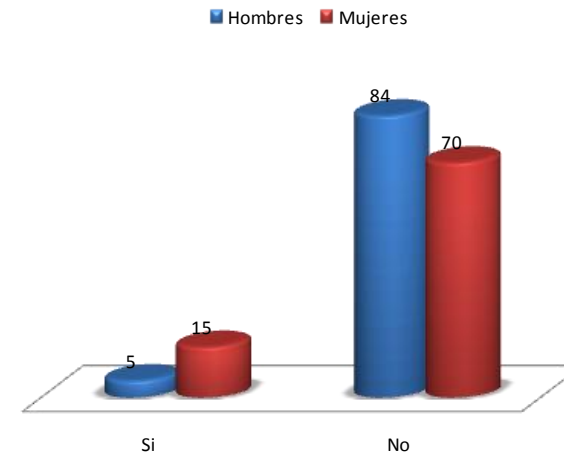


	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	18	67	85
Hombres	13	76	89

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



¿Has sido promovida/o?

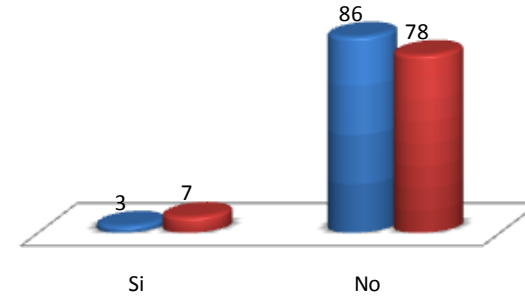


	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	15	70	85
Hombres	5	84	89

	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	7	78	85
Hombres	3	86	89

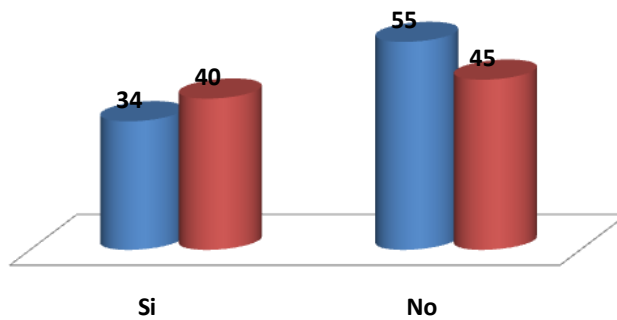
¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad?

■ Hombres ■ Mujeres



¿Tu jefe te permite participar?

■ Hombres ■ Mujeres

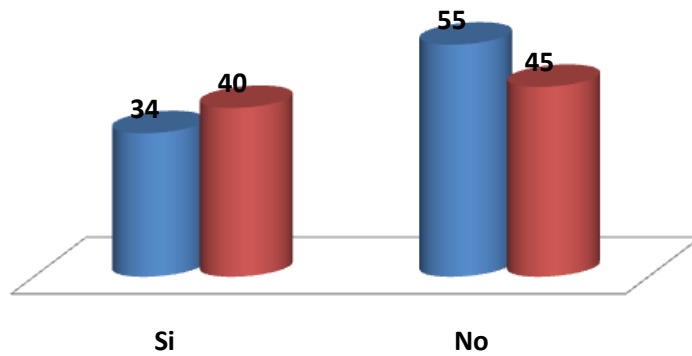


	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	40	45	85
Hombres	34	55	89

	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	8	9	13	4	13	47
Hombres	3	13	16	5	16	53

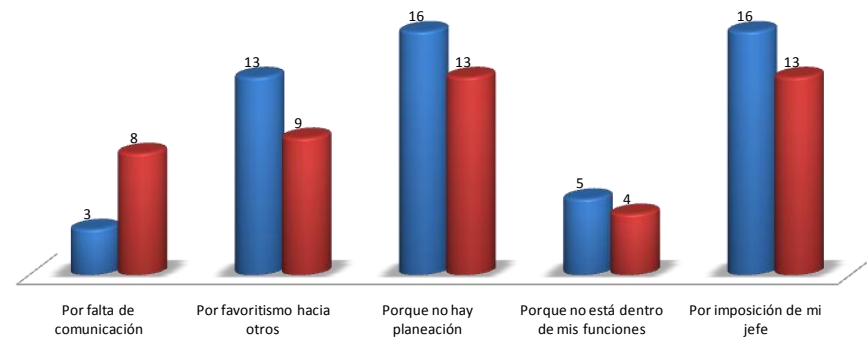
¿Tu jefe te permite participar?

■ Hombres ■ Mujeres

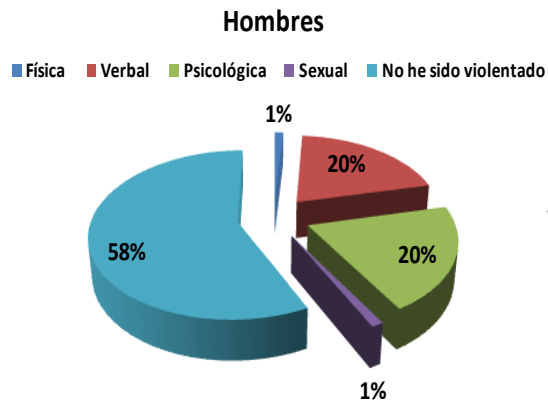
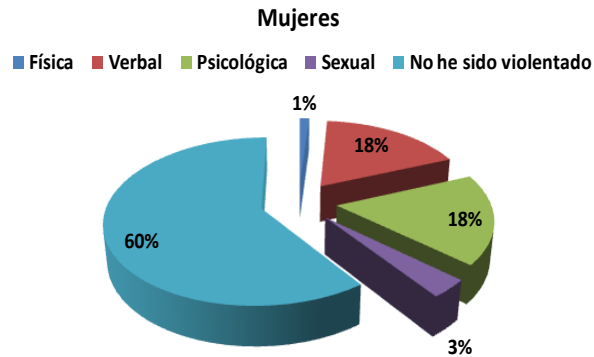


¿Cual es la causa de que no participas?

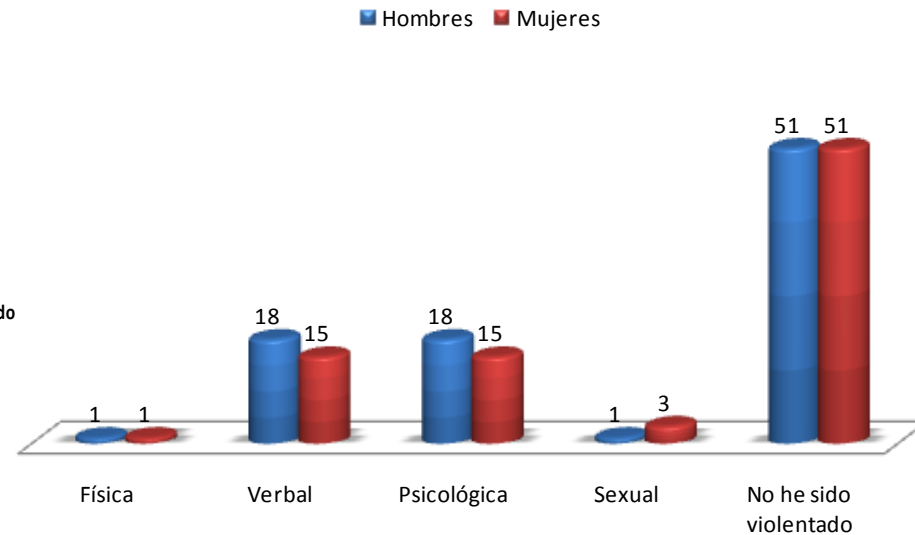
■ Hombres ■ Mujeres



	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	1	15	15	3	51	85
Hombres	1	18	18	1	51	89

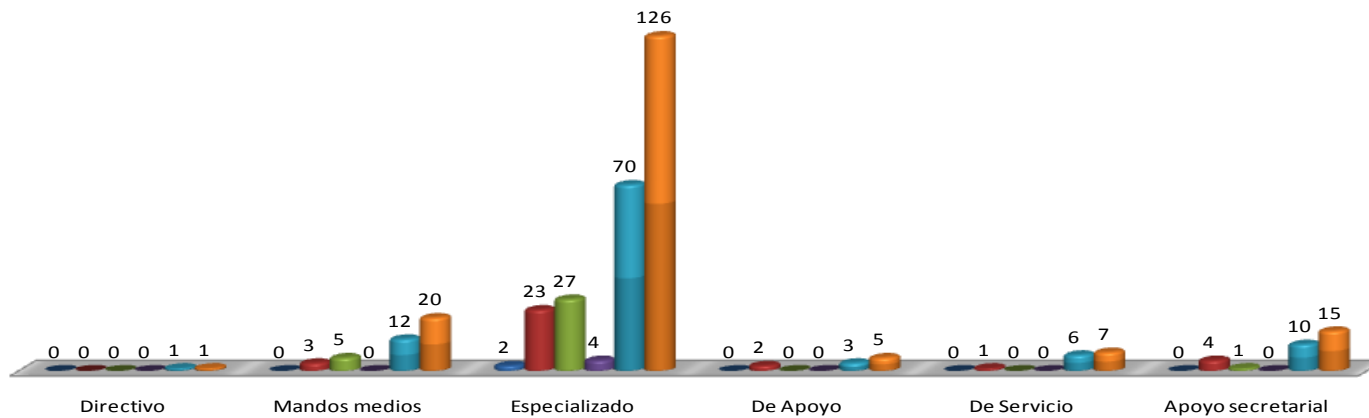


¿En el 2009, has sido víctima de violencia...?



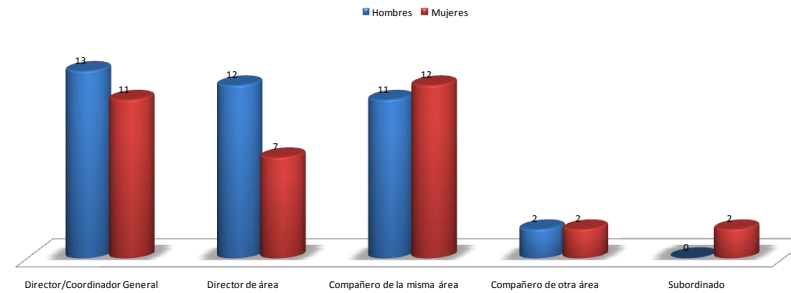
Típo de violencia percibida por jerarquía

■ Física ■ Verbal ■ Psicológica ■ Sexual ■ No he sido violentado ■ Total



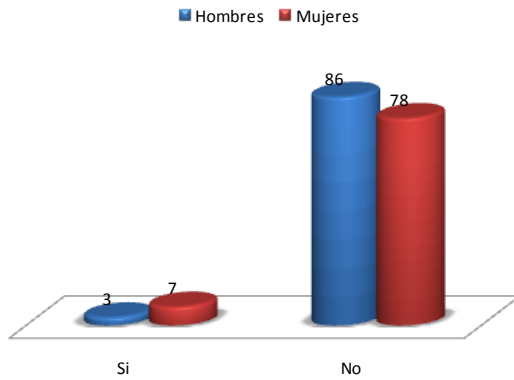
	Si	No	Total
15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	3	31	34
Hombres	3	35	38

¿Quién ha sido el autor /a?

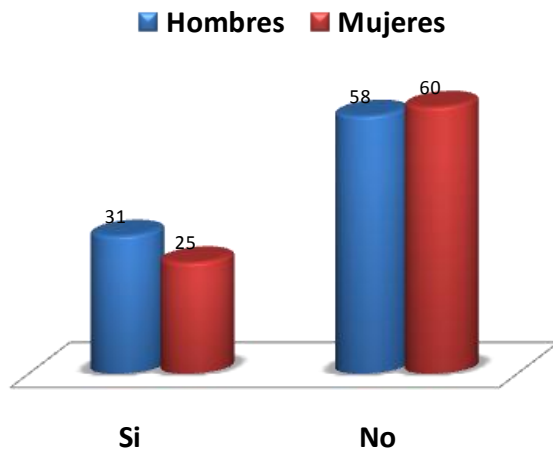


	Director/Coordinador General	Director de área	Compañero de la misma área	Compañero de otra área	Subordinado	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	11	7	12	2	2	34
Hombres	13	12	11	2	0	38

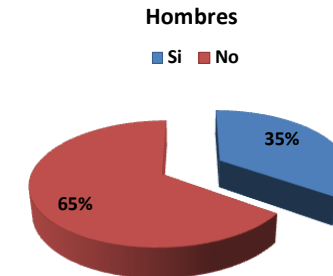
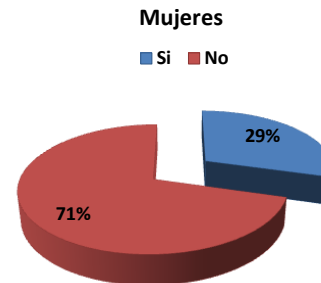
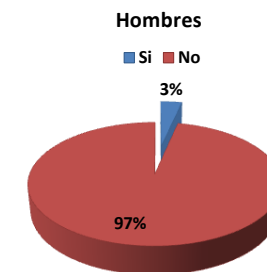
¿Te has sentido acosada /o sexualmente?



¿Te has sentido acosada /o laboralmente?



	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	7	78	85
Hombres	3	86	89

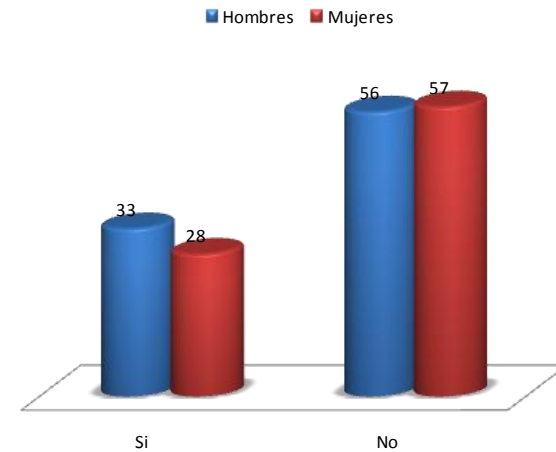


	Si	No	Total
19.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Mujeres	25	60	85
Hombres	31	58	89

	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	3	22	25
Hombres	0	31	31

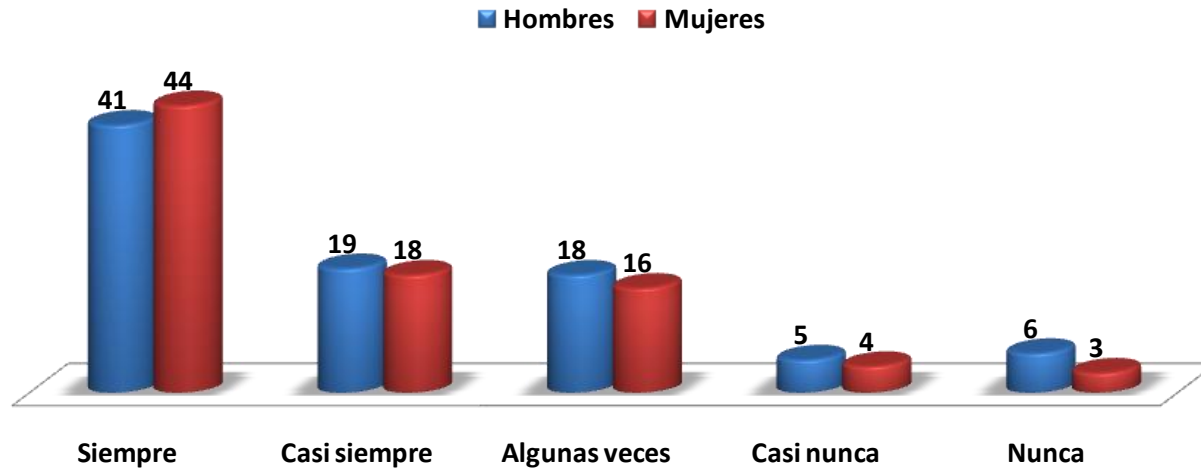
	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	28	57	85
Hombres	33	56	89

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?

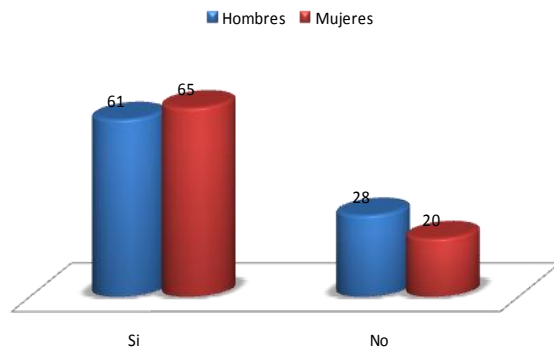


	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	44	18	16	4	3	85
Hombres	41	19	18	5	6	89

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



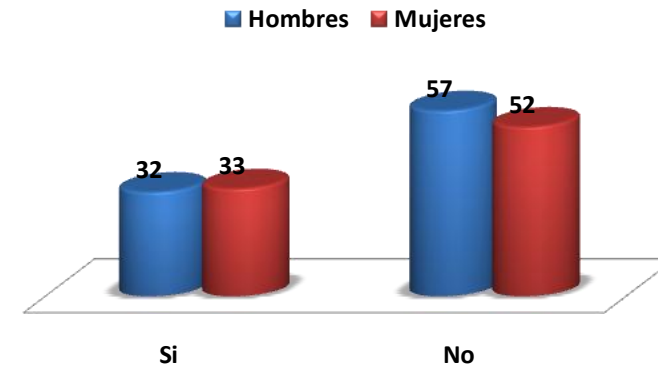
¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?



	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	65	20	85
Hombres	61	28	89

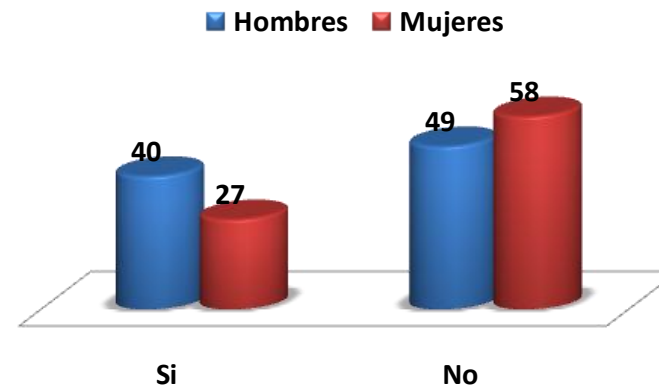
	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	33	52	85
Hombres	32	57	89

¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?



	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género?			
Mujeres	27	58	85
Hombres	40	49	89

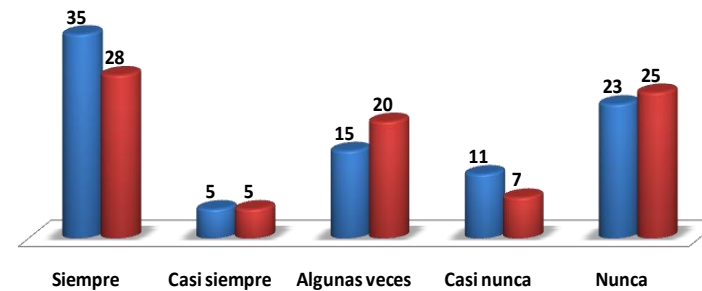
¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	28	5	20	7	25	85
Hombres	35	5	15	11	23	89

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?

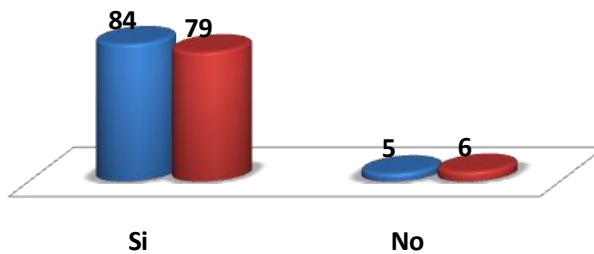
■ Hombres ■ Mujeres



	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	79	6	85
Hombres	84	5	89

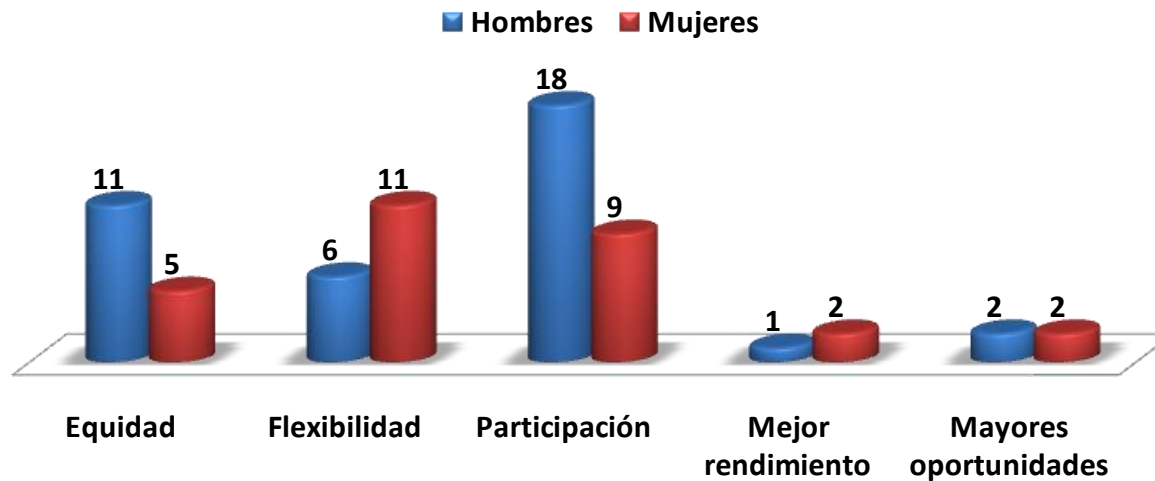
¿Sabes que es la equidad de género?

■ Hombres ■ Mujeres



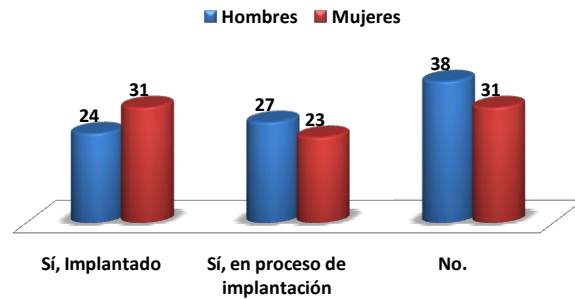
	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	5	11	9	2	2	56
Hombres	11	6	18	1	2	51

A partir de la implementación del MEG, cual ha sido el efecto más representativo?

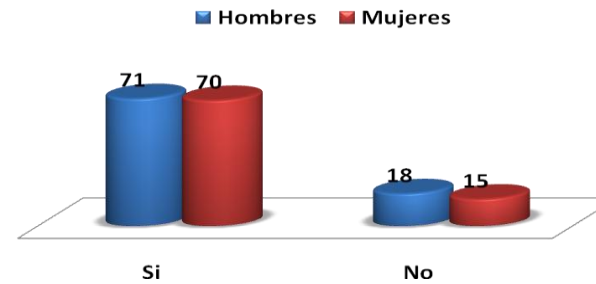


	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	31	23	31	85
Hombres	24	27	38	89

¿Tu dependencia cuenta con proyecto de equidad de género?



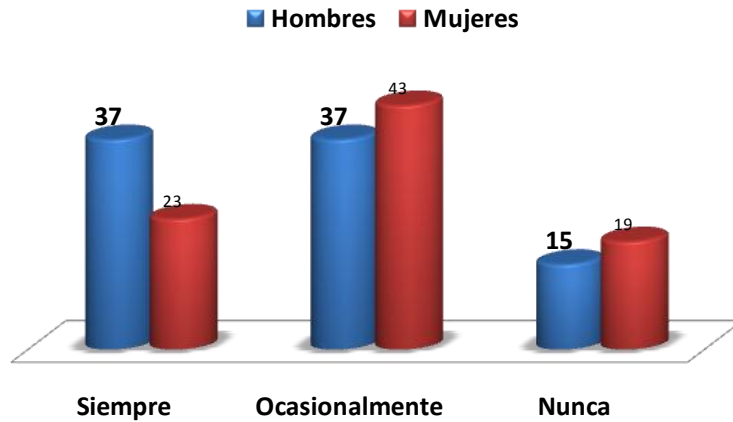
¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?



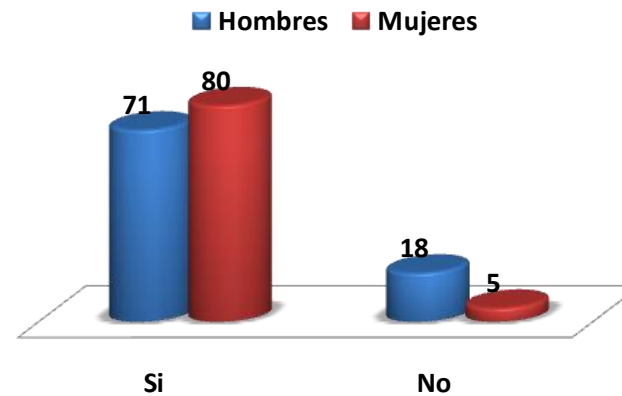
	Si	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	70	15	85
Hombres	71	18	89

	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	23	43	19	85
Hombres	37	37	15	89

Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?

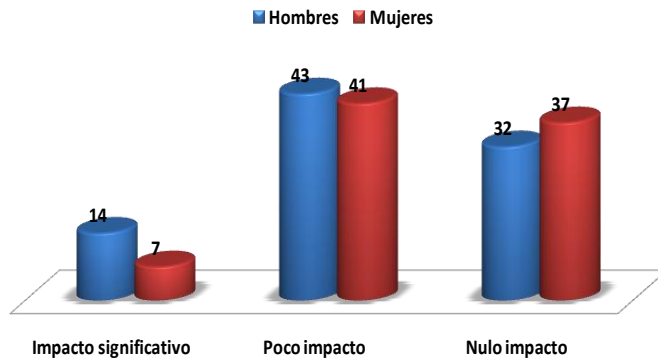


¿La perspectiva de género debe ser política pública?



	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	80	5	85
Hombres	71	18	89

¿Cual ha sido el impacto de la implementación del MEG, en la sociedad?



	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	7	41	37	85
Hombres	14	43	32	89

Resumen de indicadores, Secretaría de Contraloría

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Contraloría del Estado, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 51% masculino y 49% femenino.
- En relación al nivel de estudios, observamos que el 70% de los que respondieron esta pregunta se encuentran en la categoría de licenciatura en calidad de pasante o titulado, el 9%, tiene estudios de posgrado (titulados o pasantes), destacando que el 65% de las mujeres tienen estudios de licenciatura, con o sin título y el 75% de los hombres se encuentra en este caso.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, una datos significativo, del total de varones en la dependencia, el 12% ocupan puestos directivos y mandos medios y el 11% del total de mujeres, ocupan los puestos mismos puestos
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, el 82% de los hombres y el 83% de las mujeres, opinan que su salario es injusto en relación con el sector privado.
- El 96% de los hombres y el 91% de las mujeres opinan que el acceso a los puestos superiores, no es equitativo.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 58% de los hombres y el 60% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 20% de los hombres declara que ha sido víctima de violencia psicológica y el 20% verbal. El 18% de las mujeres declara haber sufrido violencia psicológica y el 18% violencia verbal, el 1% de hombres declara haber sufrido violencia física y el 1% declara haber sufrido violencia sexual, en el caso de las mujeres, el 1% declara haber sufrido violencia física y el 3% sexual.
- De los casos anteriores únicamente 6 personas, el 8%, presentaron un reporte formal.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor/a de esa violencia, el 34% de los varones y el 32% de las mujeres, ubica al agresor/a en el rango superior, Director/a General, el 28% de los hombres y el 35% de las mujeres lo ubican en un compañero de la misma área.

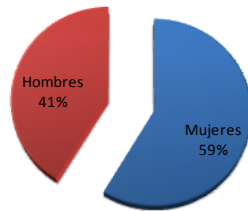
- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, el 3% los hombres y 8% de las mujeres, señalan haber sufrido acoso sexual. (10 personas), de las cuales ninguna presentó denuncia formal.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 35% de los hombres y el 29% de las mujeres, señalan haber sido víctimas de acoso laboral (56 personas), de las cuales únicamente 3 mujeres presentaron reporte formal.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 31% de los hombres y el 23% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 64% de los hombres y el 61% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 35% de los hombres y el 43% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

II.6.- Secretaría de Administración

A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional en la Secretaría de Administración, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.

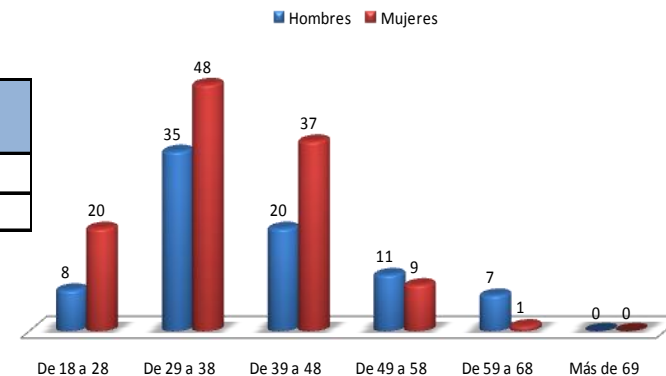
Género



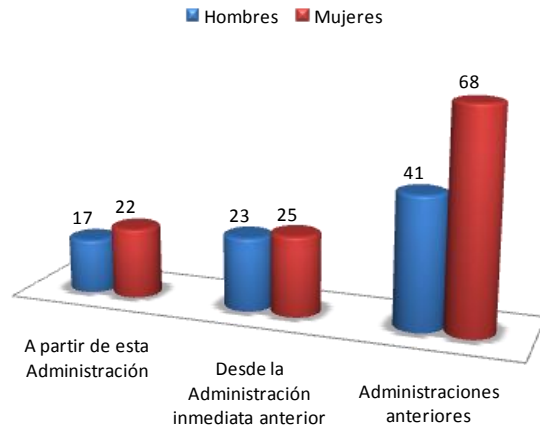
	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Mujeres	0	115	115
Hombres	81	0	81

2.) En que rango de edad te encuentras	De 18 a 28	De 29 a 38	De 39 a 48	De 49 a 58	De 59 a 68	Más de 69	Total
Mujeres	20	48	37	9	1	0	115
Hombres	8	35	20	11	7	0	81

Rango de edad

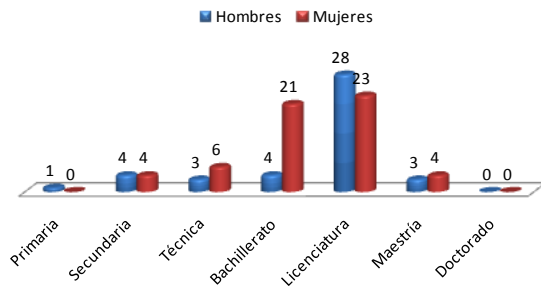


Antigüedad en la dependencia

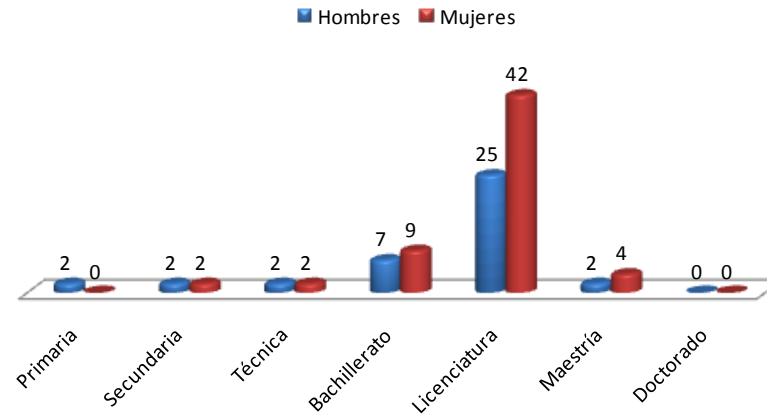


	A partir de esta Administración	Desde la Administración inmediata anterior	Administraciones anteriores	Total
3.) Antigüedad en la Dependencia				
Mujeres	22	25	68	115
Hombres	17	23	41	81

Grado de estudios, Pasantes



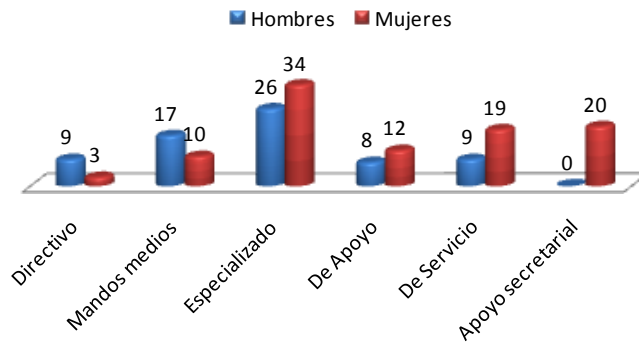
Grado de estudios, Tituladas/os



4.) Elige tu grado académico en categoría de pasante	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
Mujeres	0	4	6	21	23	4	0	58
Hombres	1	4	3	4	28	3	0	43

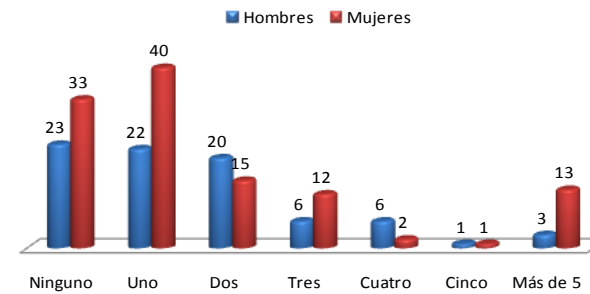
5.) Elige tu grado académico con Título	Primaria	Secundaria	Técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
Mujeres	0	2	2	9	42	4	0	59
Hombres	2	2	2	7	25	2	0	40

Numero de encuestados/as por rango y sexo



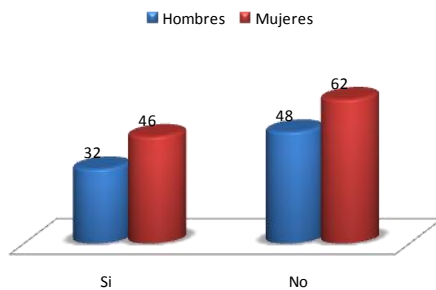
	Masculino	Femenino	Total
1.) Género			
Directivo	9	3	12
Mandos medios	19	13	32
Especializado	32	46	78
De Apoyo	10	19	29
De Servicio	11	11	21
Apoyo secretarial	0	24	24

Número de cursos asistidos



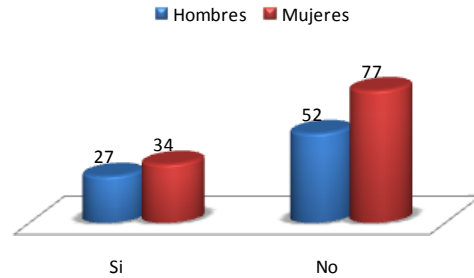
	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de 5	Total
7.) Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	33	40	15	12	2	1	13	102
Hombres	23	22	20	6	6	1	3	79

En relación al sector privado.... ¿tu salario es justo?



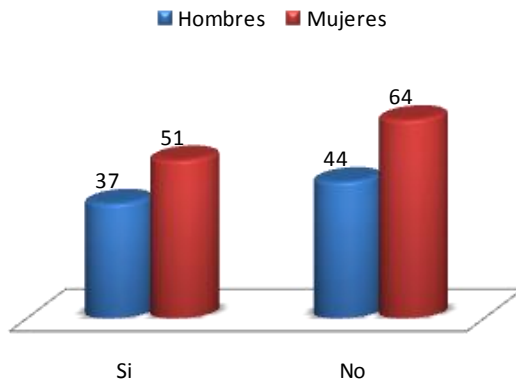
	Si	No	Total
8.) En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	46	62	106
Hombres	32	48	78

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



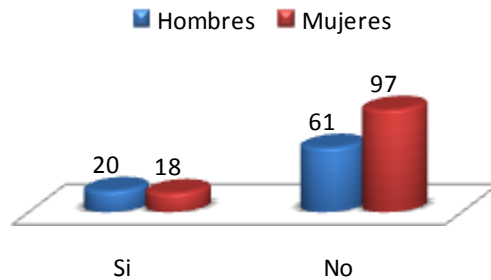
	Si	No	Total
9.) ¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	34	77	109
Hombres	27	52	79

¿Ha sido promovida/o?



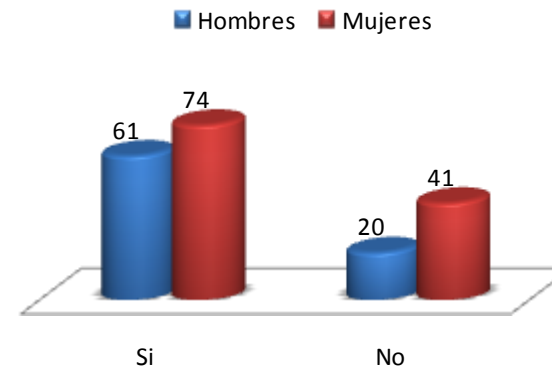
	Si	No	Total
10.) En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Masculino	37	44	81
Femenino	51	64	115

¿El acceso a un puesto superior, se da en igualdad?



	Si	No	Total
11.) En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	18	97	115
Hombres	20	61	81

¿Tu jefa/e te permite participar?



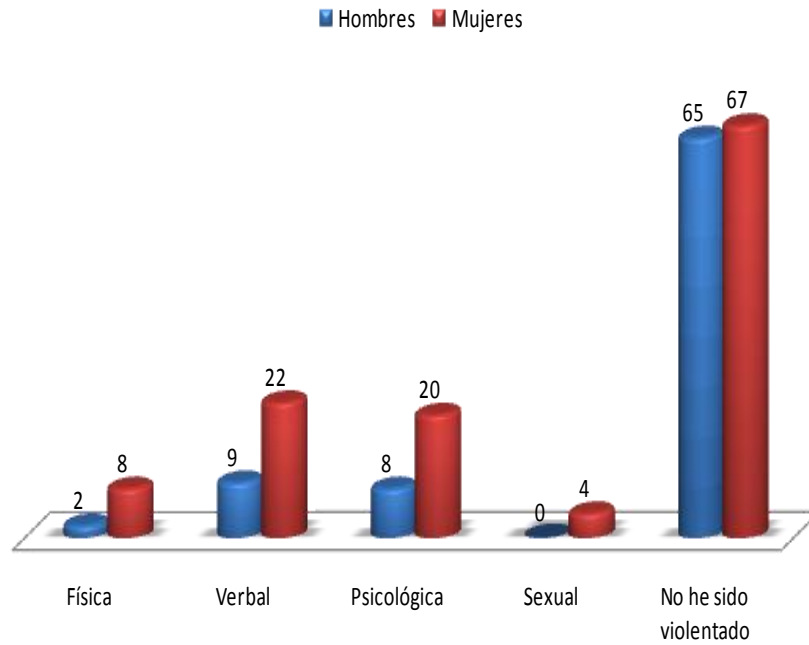
	Si	No	Total
12.) ¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	74	41	115
Hombres	61	20	81

¿Cual es la causa de que no participes?

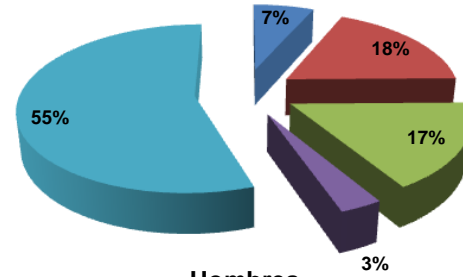


	Por falta de comunicación	Por favoritismo hacia otros	Porque no hay planeación	Porque no está dentro de mis funciones	Por imposición de mi jefe	Total
13.) Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	9	18	20	8	7	32
Hombres	6	7	6	5	3	19

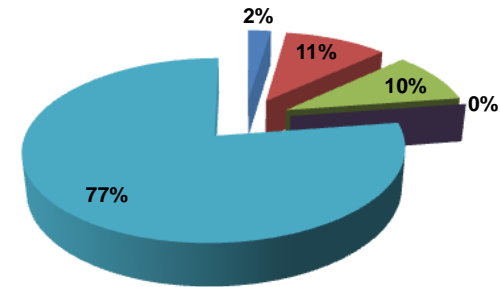
¿En el 2009, has sido víctima de violencia...?



Mujeres
■ Física ■ Verbal ■ Psicológica ■ Sexual ■ No he sido violentado

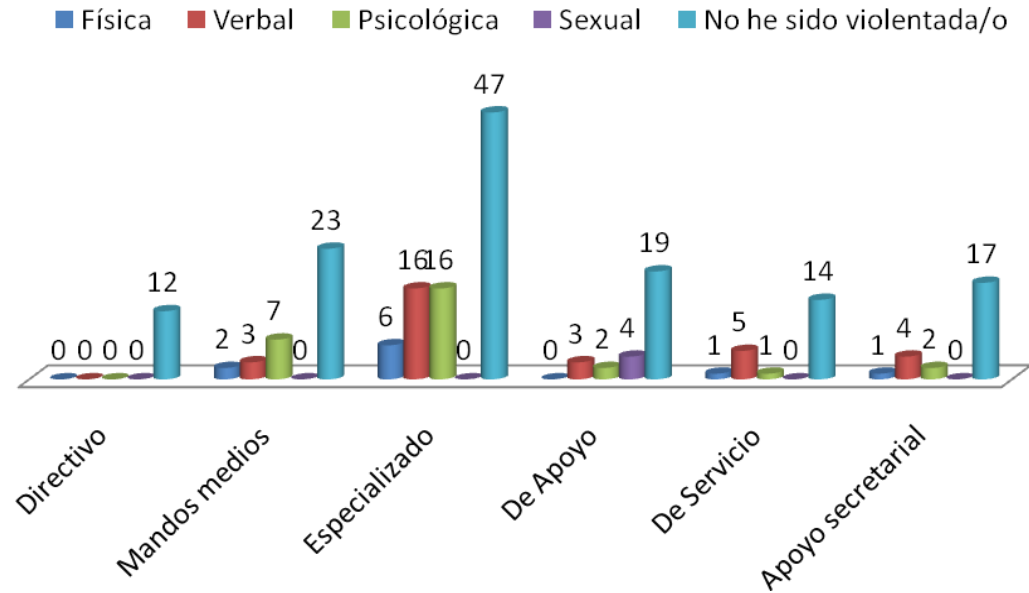


Hombres
■ Física ■ Verbal ■ Psicológica ■ Sexual ■ No he sido violentado

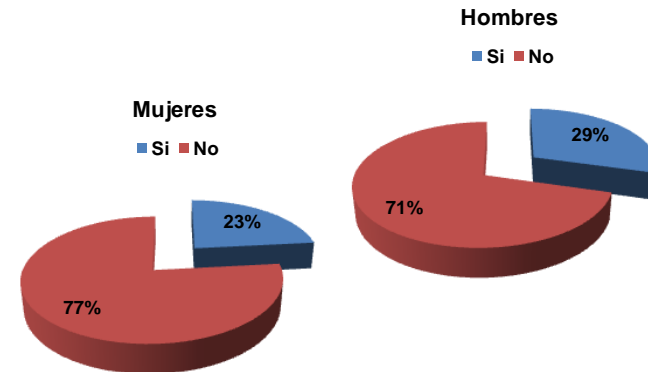


	Física	Verbal	Psicológica	Sexual	No he sido violentado	Total
14.) Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	8	22	20	4	67	105
Hombres	2	9	8	0	65	78

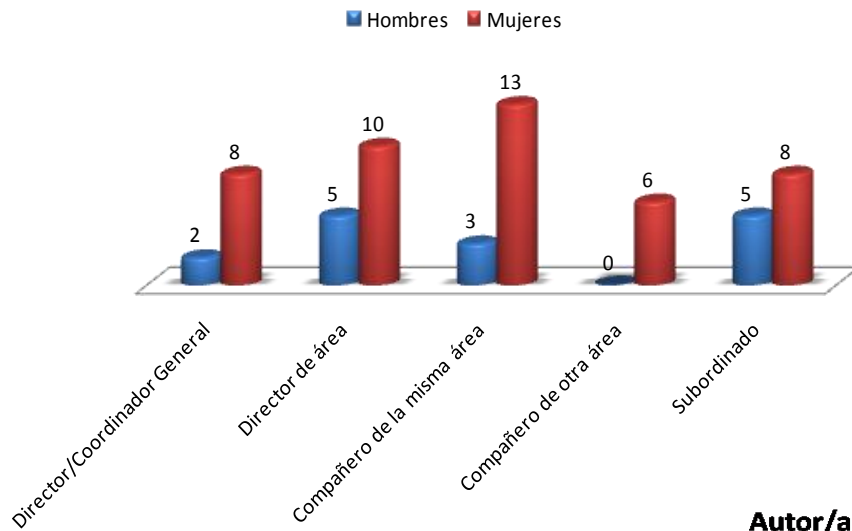
Tipo de violencia percibida, por Jerarquía



	Si	No	Total
15.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	7	23	30
Hombres	5	12	16

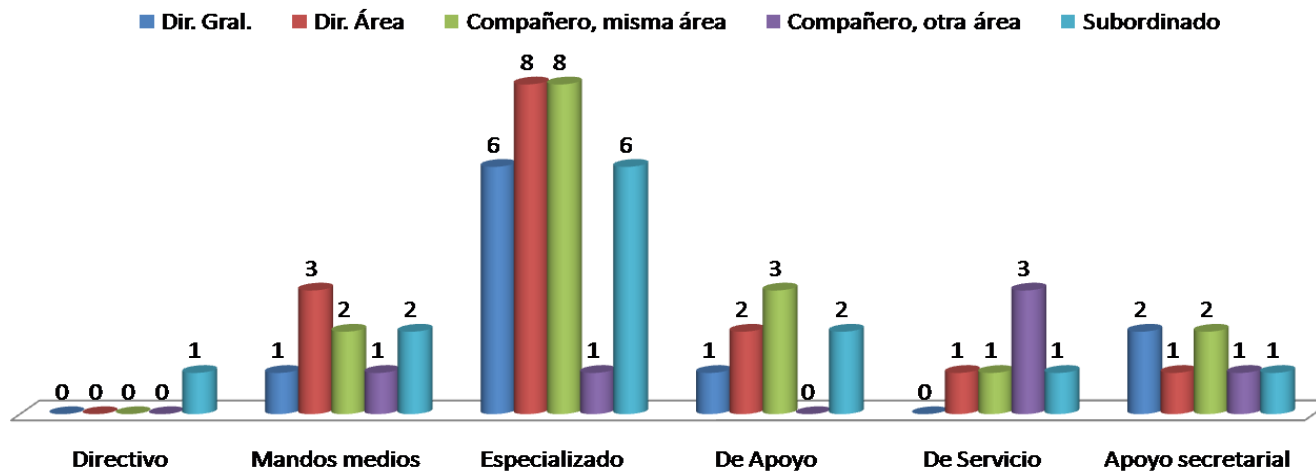


¿Quién ha sido el autor/a?



	Director/Coordinador General	Director de área	Compañero de la misma área	Compañero de otra área	Subordinado	Total
16.) En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?						
Mujeres	8	10	13	6	8	41
Hombres	2	5	3	0	5	15

Autor/a de la agresión, por jerarquía



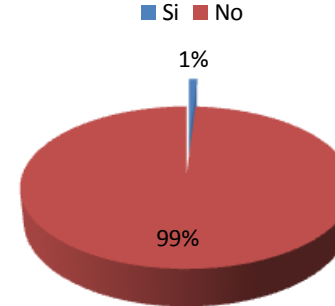
¿Te has sentido acosado sexualmente?;

Masculino



¿Te has sentido acosada sexualmente?;

Femenino

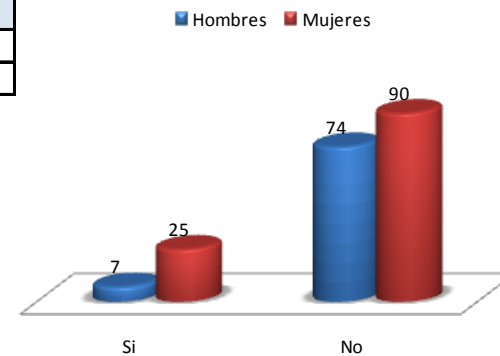


	Si	No	Total
17.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?			
Mujeres	1	100	101
Hombres	2	76	78

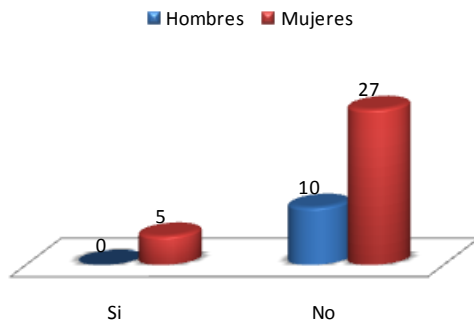
	Si	No	Total
18.) En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)			
Mujeres	1	10	10
Hombres	0	2	3

	Si	No	Total
19.) Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Mujeres	25	90	115
Hombres	7	74	81

¿Te has sentido acosada/o laboralmente?

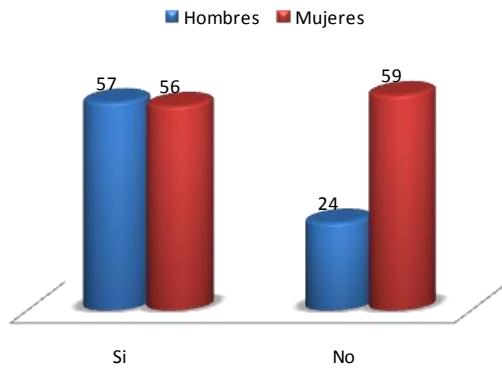


¿Has presentado un reporte formal?



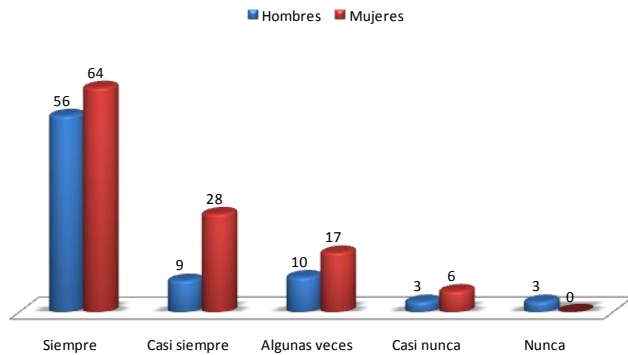
	Si	No	Total
20.) En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	5	27	32
Hombres	0	10	10

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?



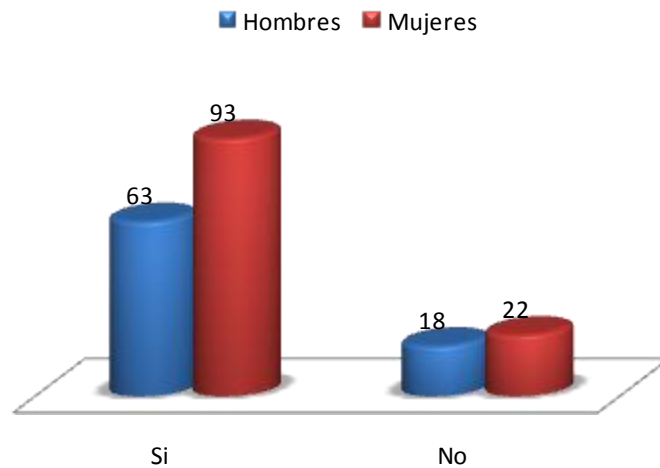
	Si	No	Total
21.) En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	56	59	115
Hombres	57	24	81

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



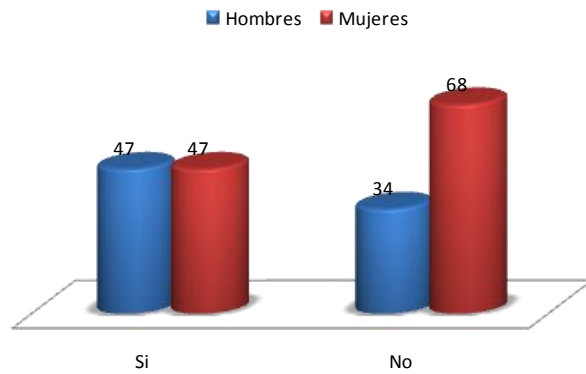
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
22.) Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	64	28	17	6	0	115
Hombres	56	9	10	3	3	81

¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?



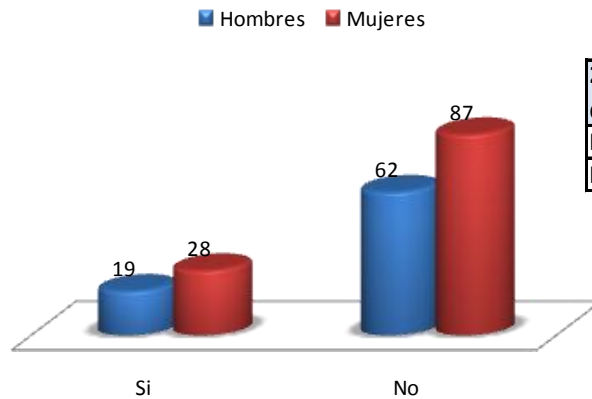
	Si	No	Total
23.) En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	93	22	115
Hombres	63	18	81

¿Se debe incluir a la familia, mediante convivios?



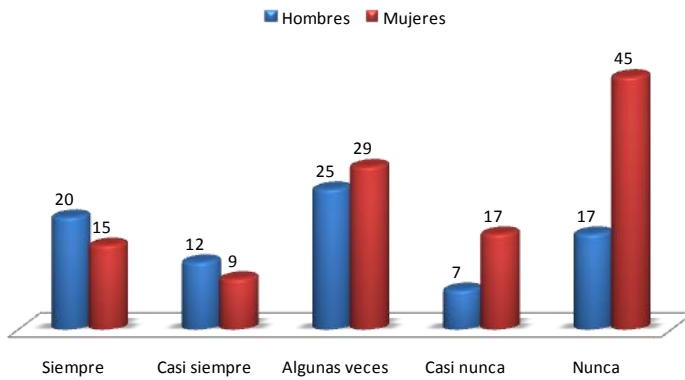
	Si	No	Total
24.) ¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	47	68	115
Hombres	47	34	81

¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



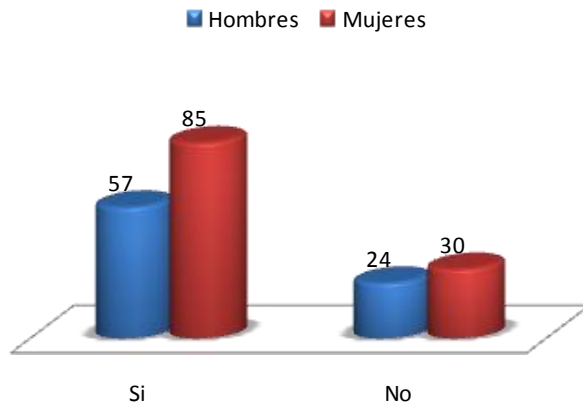
	Si	No	Total
25.) ¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Mujeres	28	87	115
Hombres	19	62	81

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?



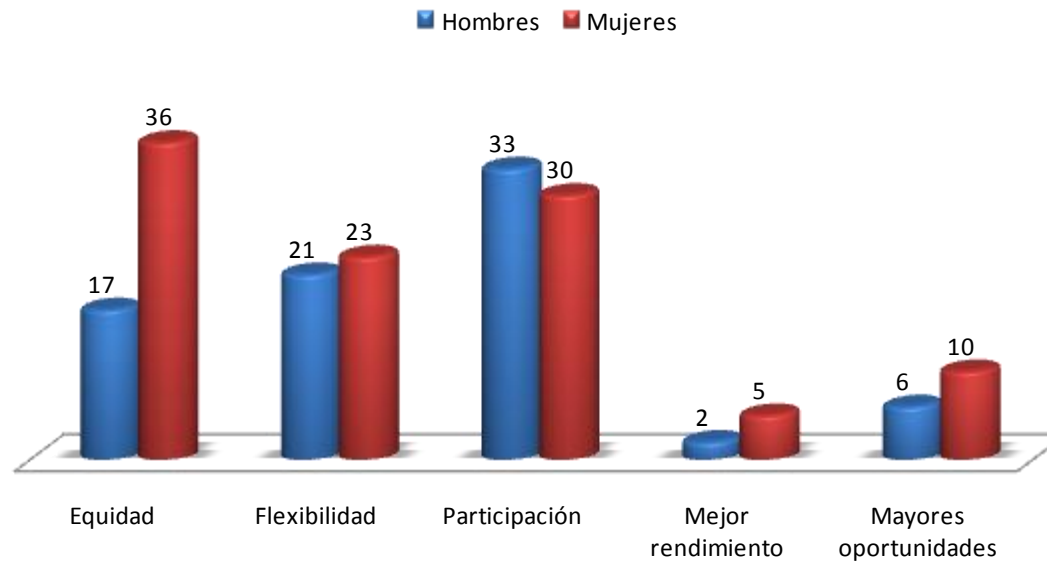
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
26.) ¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de la Secretaría ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	15	9	29	17	45	115
Hombres	20	12	25	7	17	81

¿Sabes que es la equidad de género?



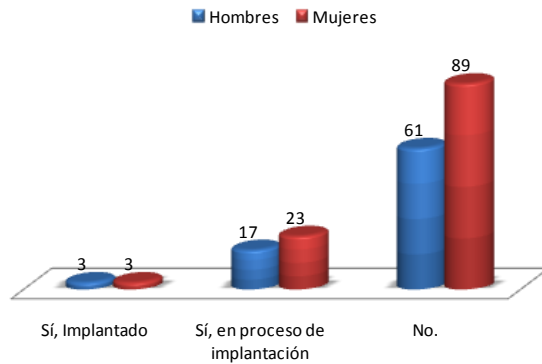
	Si	No	Total
27.) ¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	85	30	115
Hombres	57	24	81

¿A partir de la implantación del MEG, cual ha sido el efecto más representativo?



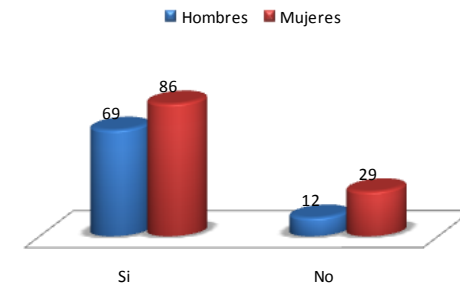
	Equidad	Flexibilidad	Participación	Mejor rendimiento	Mayores oportunidades	Total
28.) A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	36	23	30	5	10	104
Hombres	17	21	33	2	6	79

¿Tu dependencia cuenta con Proyecto de Equidad de Género?



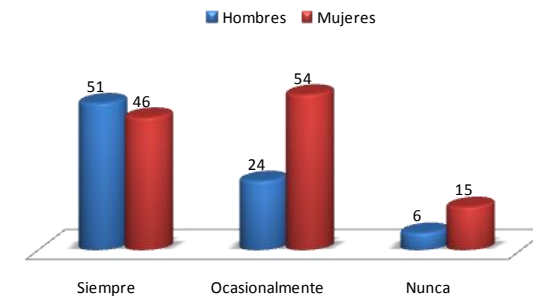
	Sí, Implantado	Sí, en proceso de implantación	No.	Total
29.) En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	3	23	89	115
Hombres	3	17	61	81

¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?



	Si	No	Total
30.) Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	86	29	115
Hombres	69	12	81

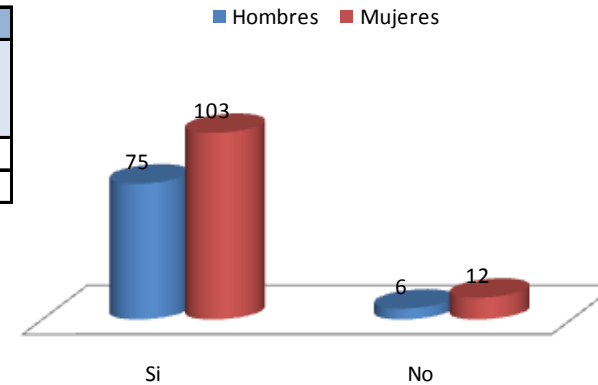
¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?



	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Total
31.) ¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	46	54	15	115
Hombres	51	24	6	81

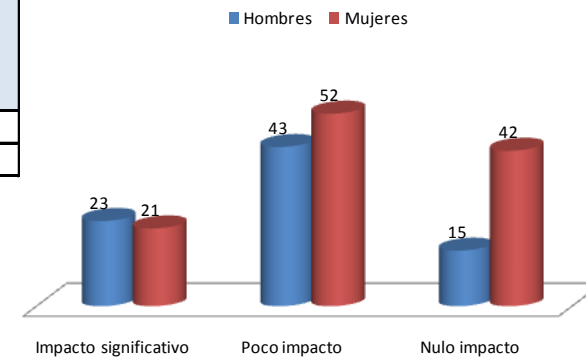
¿La Perspectiva de Género debe ser política pública?

	Si	No	Total
32.) ¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	103	12	115
Hombres	75	6	81



	Impacto significativo	Poco impacto	Nulo impacto	Total
33.) A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	21	52	42	115
Hombres	23	43	15	81

¿Cual ha sido el impacto de la implantación del MEG, en la sociedad?



Resumen de indicadores, Secretaría de Administración

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en la Secretaría de Administración, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 41% masculino y 59% femenino.
- En relación al nivel de estudios, observamos que el 59% de los que respondieron esta pregunta se encuentran en la categoría de licenciatura en calidad de pasante o titulado, únicamente el 6%, tiene estudios de posgrado (titulados o pasantes), destacando que el 55% de las mujeres tienen estudios de licenciatura, con sin título y el 63% de los hombres se encuentra en este caso.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, una brecha significativa, del total de hombres en la dependencia, el 33% ocupan puestos directivos y mandos medios, mientras que apenas el 13% del total de mujeres, ocupan los mismos puestos.
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, el 61% de los hombres y el 58% de las mujeres, opinan que su salario es injusto en relación con el sector privado.
- El 75% de los hombres y el 84% de las mujeres opinan que el acceso a los puestos superiores, no es equitativo.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 77% de los hombres y el 55% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 10% de los hombres afirma que ha sido víctima de violencia psicológica y el 11% verbal. El 17% de las mujeres afirma haber sufrido violencia psicológica y el 18% violencia verbal, el 2% de hombres afirma haber sufrido violencia física, sin menciones sobre violencia sexual. El 3% de las mujeres afirma haber sufrido violencia sexual y el 7% violencia física.
- De los casos anteriores, un 23% de las mujeres presentó reporte formal y 29% de los hombres.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor/a de esa violencia, el 33% de los varones y el 24% de las mujeres, ubica al agresor/a en el rango de Director/a de área, el 33% de las mujeres, ubican al agresor/a, en al rango de compañero/a de la misma área.

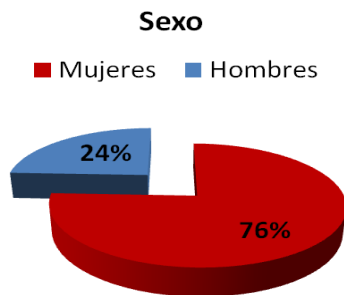


- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, las menciones disminuyen en el caso de las mujeres, pues pasan del 3% en la pregunta genérica al 0.9% y aparecen en el caso de los hombres con un 2.5% de las menciones, de estas menciones, únicamente se registró una denuncia formal, por parte de una mujer.
- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 8.6% de los hombres y el 21% de las mujeres, señalan haber sido víctimas de acoso laboral (32 personas), de las cuales únicamente 5 mujeres presentaron reporte formal.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 22% de los hombres y el 19% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 41% de los hombres y el 59% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 71% de los hombres y el 81% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

II.7.- Instituto Jalisciense de las mujeres

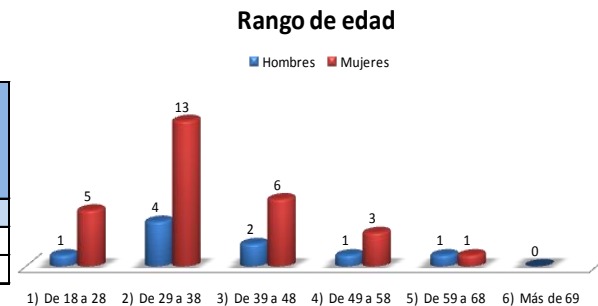
A continuación se presentan los tabuladores, con la información desagregada por sexo (los tabuladores completos se presentan en el Anexo) y las graficas a partir de los números totales, ya que nos permiten ilustrar de mejor manera, las características y la percepción de los encuestados, e identificar el sentir de los servidores públicos, con respecto del Clima Institucional del Instituto Jalisciense de las mujeres, a partir de los indicadores planteados: escolaridad y capacitación, ingresos, roles y puestos laborales, toma de decisiones, violencia, hostigamiento sexual y laboral, igualdad de oportunidades, conciliación trabajo y familia, participación y representatividad.

Estos gráficos, ilustran por si mismos la situación que guardan las dependencias, en la percepción de los servidores públicos, aún así, al final del apartado se presentan algunas observaciones, con la intención de destacar los hallazgos más importantes que los datos nos aportan.

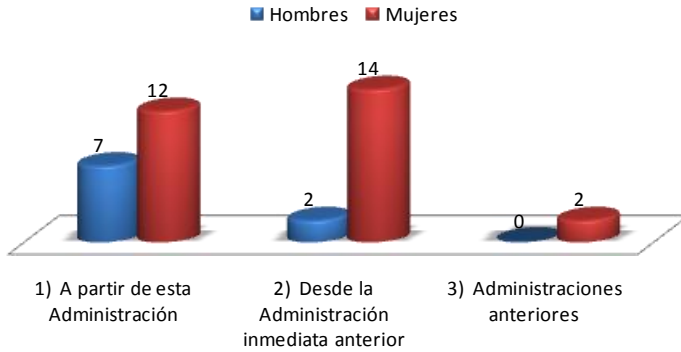


	Hombres	Mujeres	TOTAL
Sexo			
Mujeres	0	28	28
Hombres	9	0	9

	1) De 18 a 28	2) De 29 a 38	3) De 39 a 48	4) De 49 a 58	5) De 59 a 68	6) Más de 69	TOTAL
En que rango de edad te encuentras							
Mujeres	5	13	6	3	1		28
Hombres	1	4	2	1	1	0	9

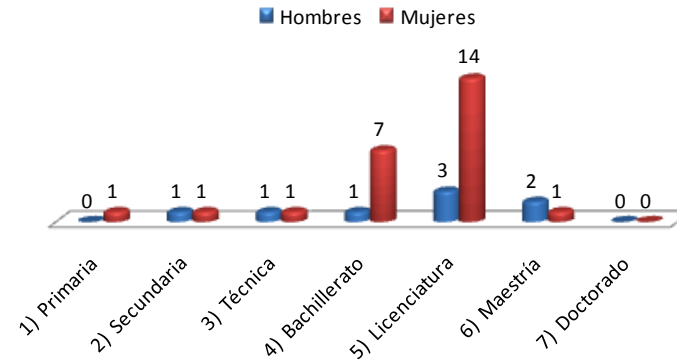


Antigüedad de la dependencia

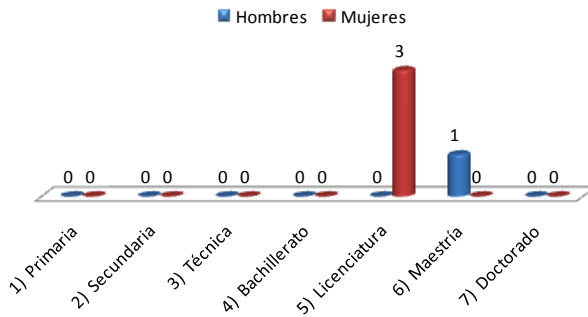


Antigüedad en la Dependencia	1) A partir de esta Administración	2) Desde la Administración inmediata anterior	3) Administraciones anteriores	TOTAL
Mujeres	12	14	2	28
Hombres	7	2	0	9

Grado de estudios, Tituladas/os



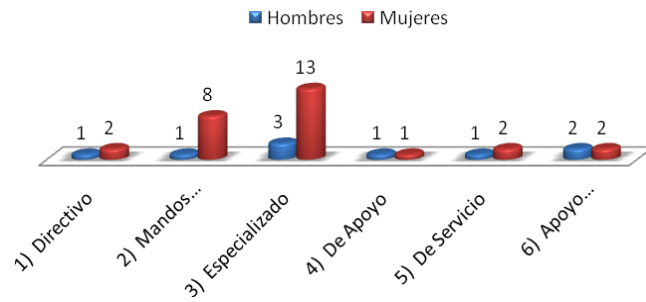
Grado de estudios, Pasante



Elige tu grado académico en categoría de pasante	1) Primaria	2) Secundaria	3) Técnica	4) Bachillerato	5) Licenciatura	6) Maestría	7) Doctorado	TOTAL
Mujeres	0	0	0	0	3	0	0	3
Hombres	0	0	0	0	0	1	0	1

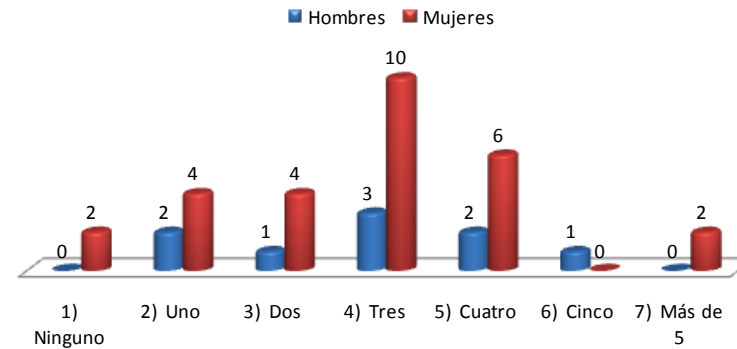
	1) Primaria	2) Secundaria	3) Técnica	4) Bachillerato	5) Licenciatura	6) Maestría	7) Doctorado	TOTAL
Elige tu grado académico con Título								
Mujeres	1	1	1	7	14	1	0	25
Hombres	0	1	1	1	3	2	0	8

Numero de encuestados/as por rango y sexo



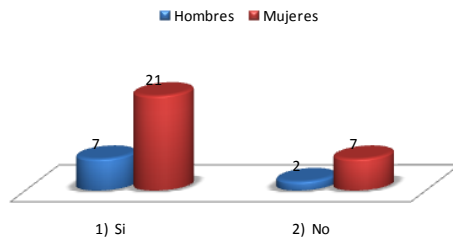
	1) Masculino	2) Femenino	TOTAL
Género			
Directivo	1	2	3
Mandos medios	1	8	9
Especializado	3	13	16
De Apoyo	1	1	2
De Servicio	1	2	3
Apoyo secretarial	2	2	4

Número de cursos asistidos



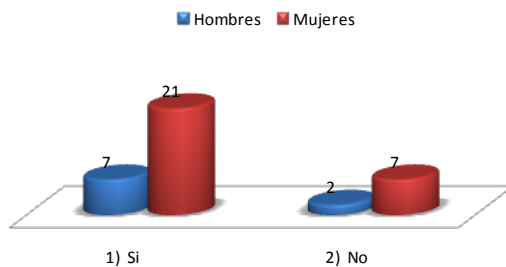
	1) Ninguno	2) Uno	3) Dos	4) Tres	5) Cuatro	6) Cinco	7) Más de 5	TOTAL
Elige el rango de cursos institucionales y/o especializados a los que has asistido en el 2009								
Mujeres	2	4	4	10	6	0	2	28
Hombres	0	2	1	3	2	1	0	9

En relación al sector privado.....¿tu salario es justo?



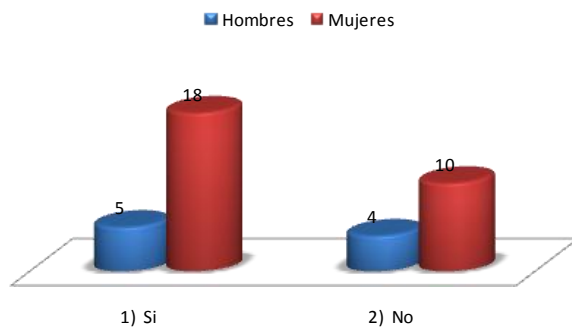
	1) Si	2) No	TOTAL
En referencia al nivel salarial del sector privado ¿consideras que tu ingreso es justo?			
Mujeres	21	7	28
Hombres	7	2	9

¿Tu salario es acorde a tus responsabilidades?



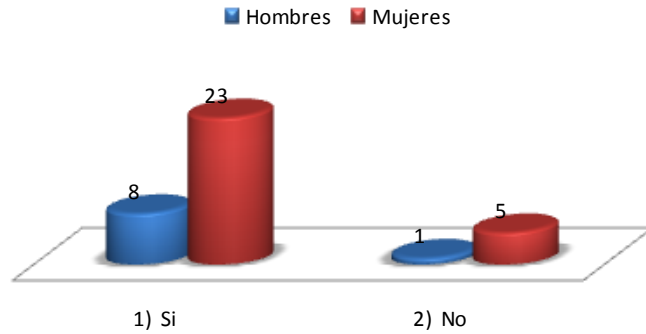
	1) Si	2) No	TOTAL
¿Consideras que tu salario es acorde a la responsabilidad de tu puesto?			
Mujeres	21	7	28
Hombres	7	2	9

¿Has sido promovida/o?



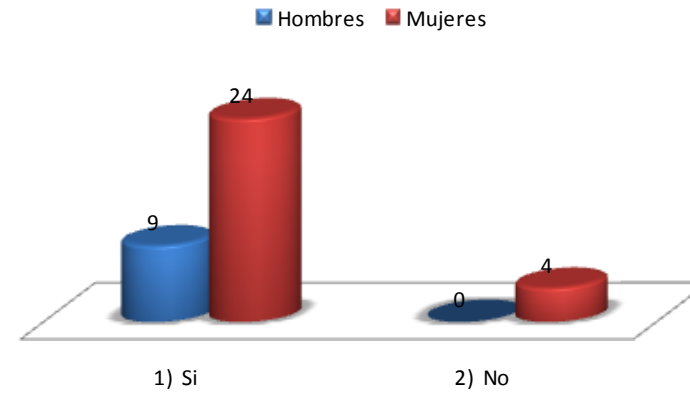
	1) Si	2) No	TOTAL
En los últimos 5 años, ¿Has sido sujeto/a de alguna promoción o mejora de salario?			
Mujeres	18	10	28
Hombres	5	4	9

¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad?



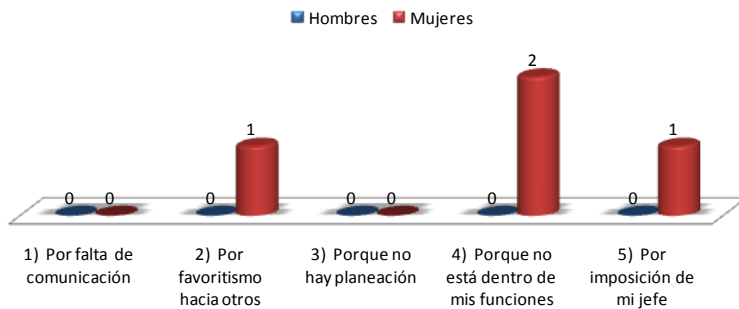
	1) Si	2) No	TOTAL
En tu Dependencia, ¿El acceso a un puesto superior se da en igualdad de oportunidades cuando se tiene un nivel equivalente de competencias?			
Mujeres	23	5	28
Hombres	8	1	9

¿Tu jefa/e te permite participar?



	1) Si	2) No	TOTAL
¿Tu jefe te permite participar en la toma de decisiones con respecto al puesto que ocupas?			
Mujeres	24	4	28
Hombres	9	0	9

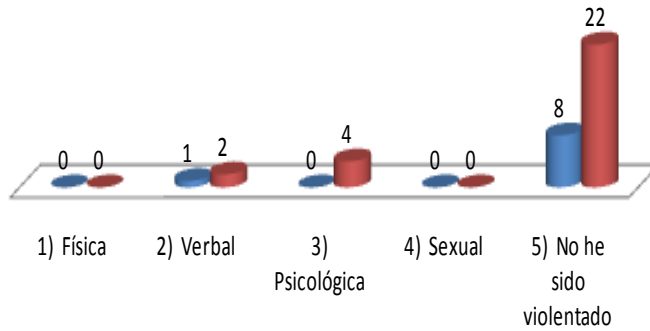
¿Cual es la causa de que no participas?



	1) Por falta de comunicación	2) Por favoritismo hacia otros	3) Porque no hay planeación	4) Porque no está dentro de mis funciones	5) Por imposición de mi jefe	TOTAL
Con respecto a la pregunta anterior ¿Cuál consideras que pudiera ser la razón de que NO participes?						
Mujeres	0	1	0	2	1	4
Hombres	0	0	0	0	0	0

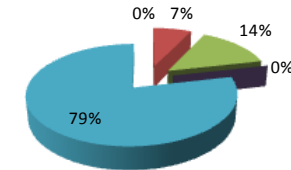
En el 2009, ¿has sido víctima de violencia...?

■ Hombres ■ Mujeres



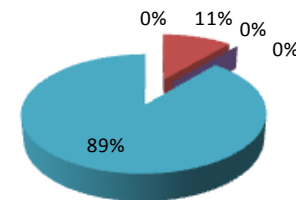
Mujeres

■ 1) Física ■ 2) Verbal
 ■ 3) Psicológica ■ 4) Sexual
 ■ 5) No he sido violentado



Hombres

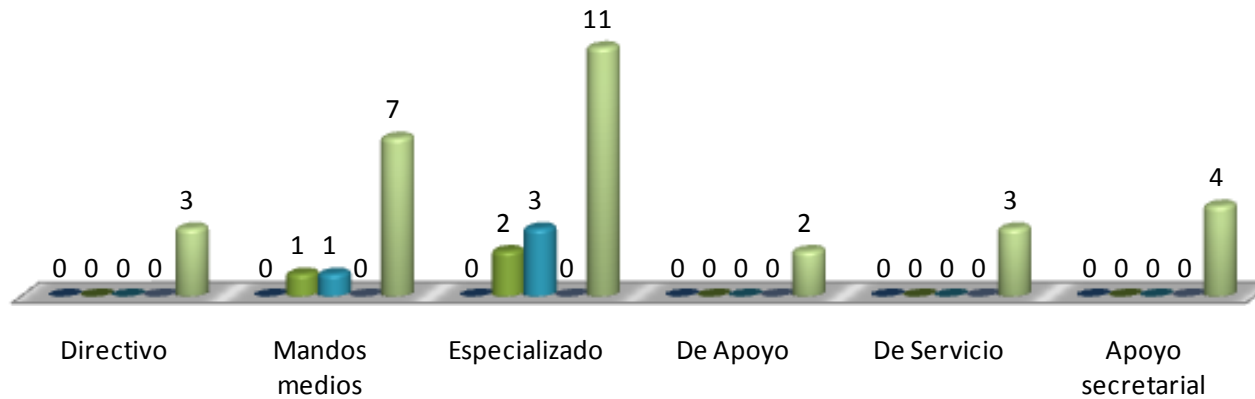
■ 1) Física ■ 2) Verbal
 ■ 3) Psicológica ■ 4) Sexual
 ■ 5) No he sido violentado



	1) Física	2) Verbal	3) Psicológica	4) Sexual	5) No he sido violentado	TOTAL
Durante el 2009 ¿Has sido víctima de violencia en alguno de los siguientes aspectos?						
Mujeres	0	2	4	0	22	28
Hombres	0	1	0	0	8	9

Tipo de violencia percibida, por jerarquía

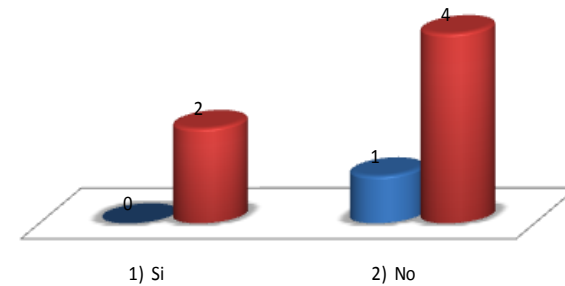
■ 1) Física ■ 2) Verbal ■ 3) Psicológica ■ 4) Sexual ■ 5) No he sido violentado



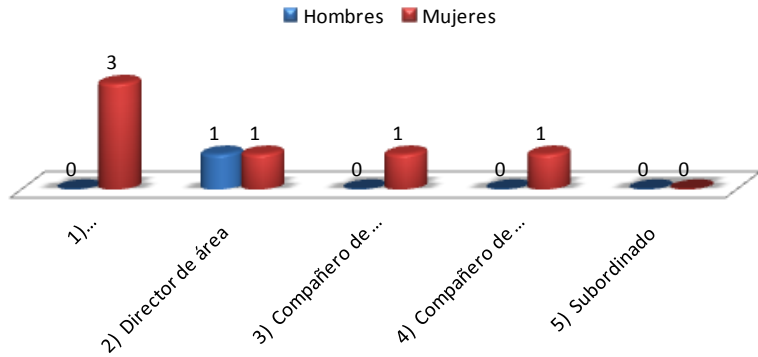
	1) Si	2) No	TOTAL
En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal al respecto?			
Mujeres	2	4	6
Hombres	0	1	1

¿Has presentado un reporte formal?

■ Hombres ■ Mujeres

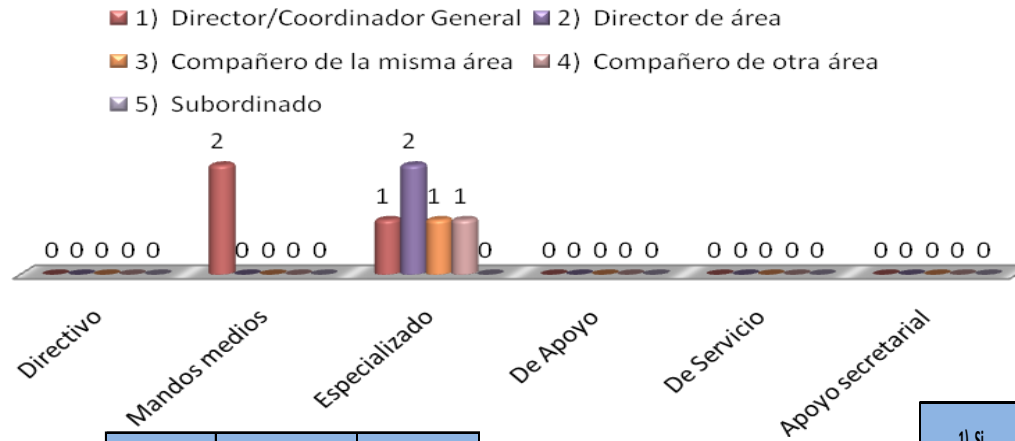


¿Quién ha sido el autor/ a?



En caso de haber sido violentado ¿Quién ha sido el autor?	1) Director/Coordinador General	2) Director de área	3) Compañero de la misma área	4) Compañero de otra área	5) Subordinado	TOTAL
Mujeres	3	1	1	1	0	6
Hombres	0	1	0	0	0	1

Autor de la agresión, por jerarquía

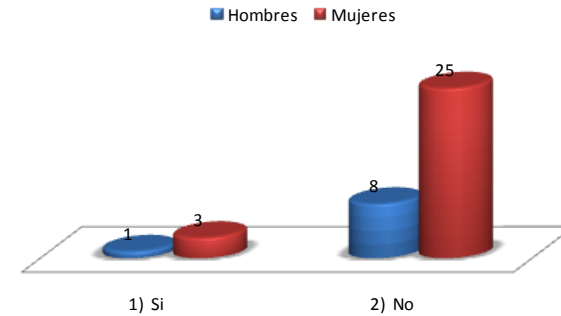


Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado sexualmente?	1) Si	2) No	TOTAL
Mujeres	0	28	28
Hombres	0	9	9
De 18 a 28	0	6	6

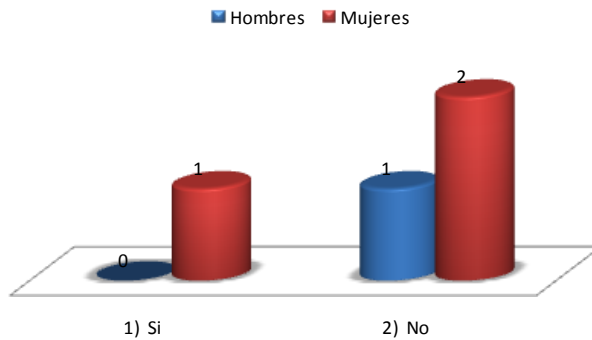
En caso afirmativo ¿Has utilizado el mecanismo de denuncia? (Procedimiento de Hostigamiento sexual)	1) Si	2) No	TOTAL
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0

	1) Si	2) No	TOTAL
Desde tu percepción, en este año ¿Te has sentido acosado laboralmente?			
Mujeres	3	25	28
Hombres	1	8	9

¿Has sido acosada/o laboralmente?

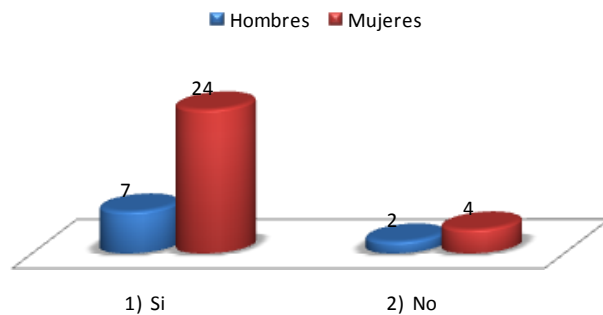


¿Has presentado un reporte formal?



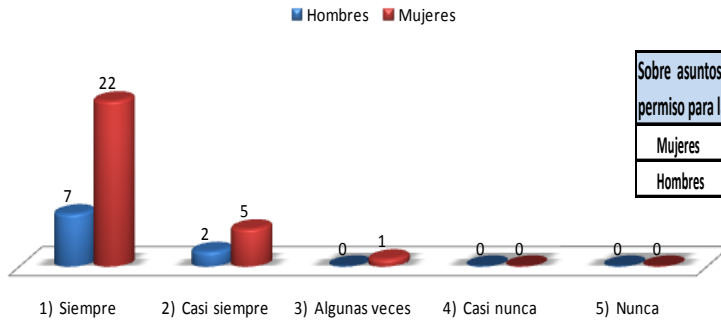
	1) Si	2) No	TOTAL
En caso afirmativo ¿Has presentado un reporte formal?			
Mujeres	1	2	3
Hombres	0	1	1

¿Se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?



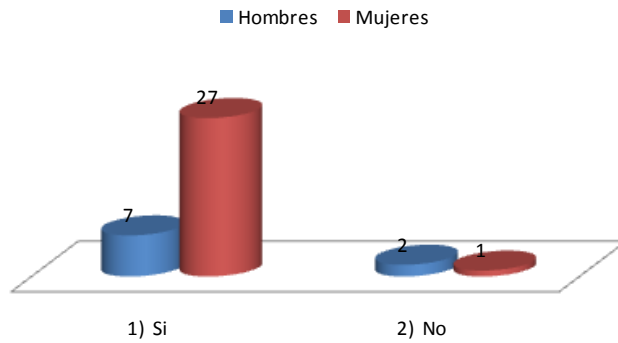
	1) Si	2) No	TOTAL
En esta Administración, ¿Consideras que en hombres y mujeres se fomenta y practica la igualdad de oportunidades?			
Mujeres	24	4	28
Hombres	7	2	9

¿Se te facilita la atención de asuntos familiares?



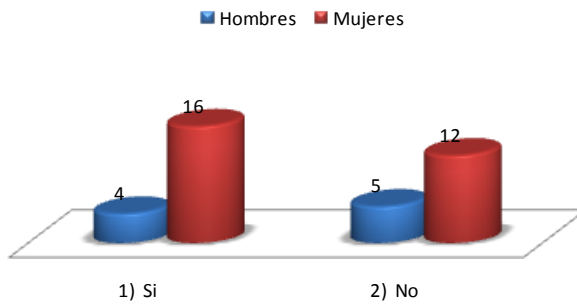
	1) Siempre	2) Casi siempre	3) Algunas veces	4) Casi nunca	5) Nunca	TOTAL
Sobre asuntos familiares, ¿En qué rango se te ha facilitado el permiso para la atención de estas necesidades?						
Mujeres	22	5	1	0	0	28
Hombres	7	2	0	0	0	9

¿Se te ha permitido un equilibrio laboral y familiar?



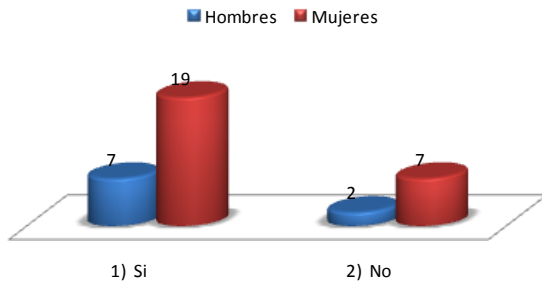
	1) Si	2) No	TOTAL
En este año, ¿Consideras que tu entorno laboral te ha permitido tener un equilibrio en tu vida familiar y laboral?			
Mujeres	27	1	28
Hombres	7	2	9

¿Se debe incluir a la familia mediante convivios?



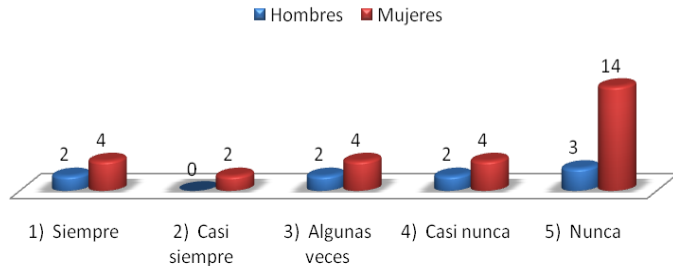
	1) Si	2) No	TOTAL
¿Consideras que se deben generar estrategias para incluir a tu familia en tu ambiente laboral, mediante convivios?			
Mujeres	16	12	28
Hombres	4	5	9

¿Participas activamente en el sistema de equidad de género?



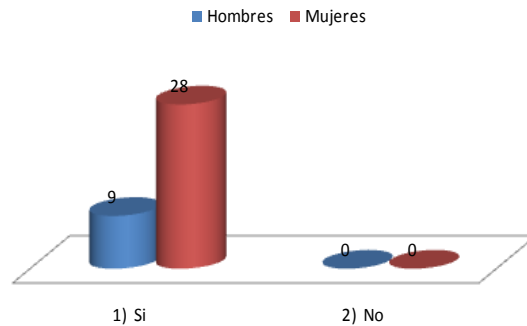
	1) Si	2) No	TOTAL
¿Participas de forma activa en nuestro proyecto del Sistema de Equidad de Género ?			
Mujeres	19	7	28
Hombres	7	2	9

¿Con que frecuencia representas a tu dependencia?



	1) Siempre	2) Casi siempre	3) Algunas veces	4) Casi nunca	5) Nunca	TOTAL
¿Con que frecuencia representas algún proyecto de trabajo de tu dependencia ante otras instancias (público o privado)?						
Mujeres	4	2	4	4	14	28
Hombres	2	0	2	2	3	9

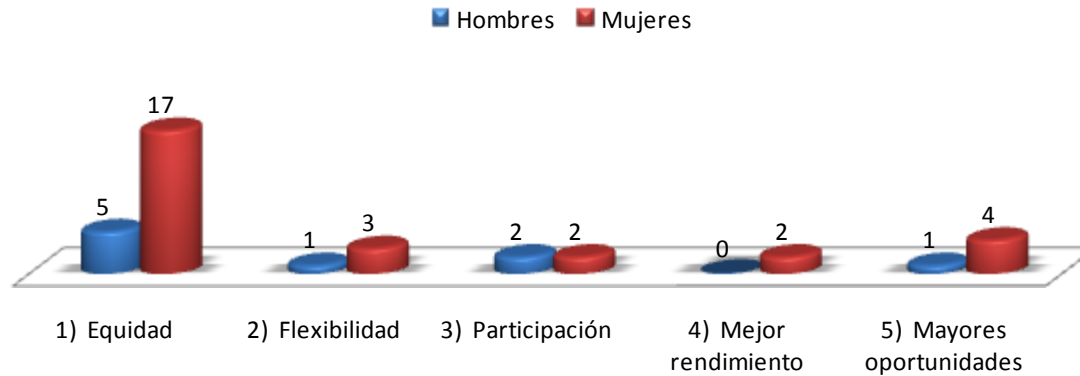
¿Sabes que es la equidad de género?



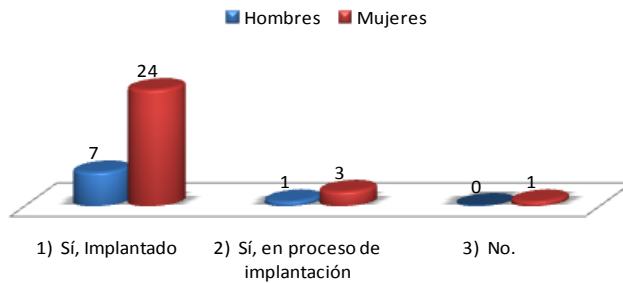
	1) Si	2) No	TOTAL
¿Sabes que es la Equidad de Género?			
Mujeres	28	0	28
Hombres	9	0	9

	1) Equidad	2) Flexibilidad	3) Participación	4) Mejor rendimiento	5) Mayores oportunidades	TOTAL
A partir de la implantación del MEG, elige el efecto más representativo que has visto reflejado en tu área de trabajo						
Mujeres	17	3	2	2	4	28
Hombres	5	1	2	0	1	9

A partir de la implementación del MEG, ¿cual ha sido el efecto mas representativo?

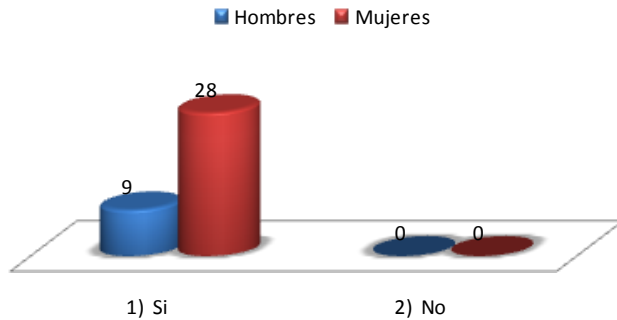


¿Tu dependencia cuenta con proyecto de equidad de género?



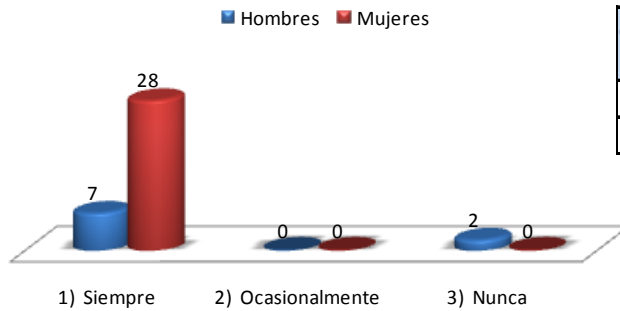
	1) Sí, Implantado	2) Sí, en proceso de implantación	3) No.	TOTAL
En tu Dependencia, ¿Se cuenta con un Proyecto que tenga perspectiva de Género?				
Mujeres	24	3	1	28
Hombres	7	1	0	9

¿Mis acciones permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario?



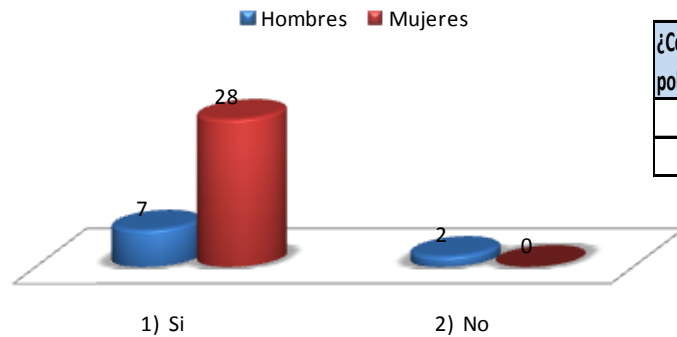
	1) Si	2) No	TOTAL
¿Mis acciones diarias permiten un ambiente dinámico, incluyente e igualitario en mi Dependencia?			
Mujeres	28	0	28
Hombres	9	0	9

¿Mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?



	1) Siempre	2) Ocasionalmente	3) Nunca	TOTAL
¿El desempeño de mi trabajo se da en un ambiente de igualdad?				
Mujeres	28	0	0	28
Hombres	7	0	2	9

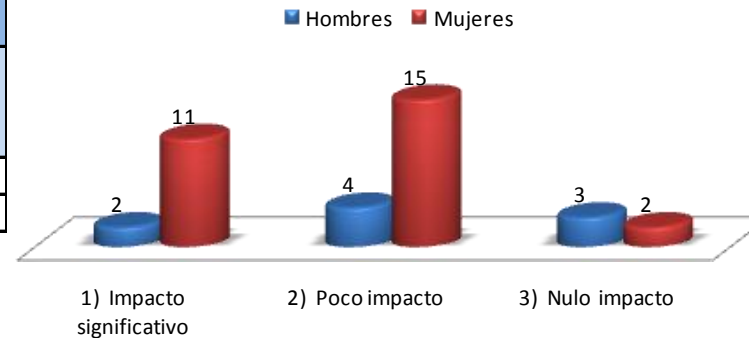
¿La perspectiva de género debe ser política pública?



	1) Si	2) No	TOTAL
¿Consideras que la perspectiva de Género debe ser tomada como política pública en el Gobierno de Jalisco?			
Mujeres	28	0	28
Hombres	7	2	9

¿Cual ha sido el impacto de la implementación del MEG, en la sociedad?

	1) Impacto significativo	2) Poco impacto	3) Nulo impacto	TOTAL
A partir de la pregunta anterior, ¿Qué tanto consideras que los efectos de la implantación del MEG en el sector público han impactado a la sociedad?				
Mujeres	11	15	2	28
Hombres	2	4	3	9



Resumen de indicadores, Instituto Jalisciense de las Mujeres

A continuación se presenta un resumen de la información obtenida con el estudio cuantitativo realizado en el Instituto Jalisciense de las mujeres, los hallazgos que revelan las respuestas de los encuestados/as y las observaciones que se desprenden, en función del objetivo de este estudio.

- La proporción por género de la población seleccionada para este estudio, es de; 24% masculino y 76% femenino, del cual mayoritariamente es joven, el 60% se encuentra en el rango de los dos primeros deciles, de 18 a 28 y de 29 a 38 años, de los cuales el 64% de la población corresponde a mujeres.
- El 51% del personal, ingresó a la dependencia en esta administración, frente al 48% que ingreso en las anteriores administraciones.
- En relación al nivel de estudios, observamos que el 10% de la población total se encuentra en el nivel de, pasante, mientras que el 89% se encuentran dentro del rango de estudios concluidos en calidad de titulados; sobresale en el grado de estudios de licenciatura que el 56% de las personas que cuentan con licenciatura y título son mujeres.
- En cuanto a la relación género – jerarquía, encontramos, un dato significativo, del total de los puestos directivos y mandos medios, el 16% son ocupado por varones y el restante 84% los ocupan mujeres,
- En cuanto a la percepción justa o injusta del salario, el 75% de las mujeres y 77% de los hombres consideran que su salario es justo; mientras que 25% del resto de las mujeres y el 22% de los hombres consideran injusto su salario.
- En cuanto al acceso a los puestos superiores, el 82% de las mujeres y el 88% de los hombres opinan que si es equitativo, el 16% de la población total opinan que no se da en igualdad.
- En cuanto a la percepción de la violencia, el 89% de los hombres y el 79% de las mujeres afirman no haberla sufrido, de quienes afirman haberla percibido, el 11% de los hombres afirma que ha sido víctima de violencia verbal. El 14% de las mujeres afirma haber sufrido violencia psicológica y el 7% violencia verbal, y en ningún caso, se afirma la violencia sexual.
- De los casos anteriores, únicamente el 33% de las mujeres ha presentado un reporte formal.
- Al pedir a quienes han percibido violencia de cualquier tipo, que identificaran el rango del autor de esa violencia, el 50% de las mujeres, ubica al agresor/a en el rango de Director/a General.
- Al diferenciar violencia, de acoso sexual, las menciones aparecen que tanto en hombres como en mujeres no han sufrido este tipo de violencia.



- En el caso del acoso laboral, las menciones son mayores; el 10% de las mujeres y el 11% de los hombres manifiestan que han sido acosados laboralmente, es decir, 3 mujeres y 1 hombre; mientras que el 89% del resto de las mujeres no han manifestado este tipo de violencia. Al preguntar si han presentado un reporte formal, solo 1 mujer presentó dicho reporte.
- En cuanto a la conciliación vida y trabajo, encontramos que el 22% de los hombres y el 3.5% de las mujeres, perciben que su trabajo, no les permite un equilibrio familiar y laboral y al preguntar si se deben incluir estrategias para vincular a la familia a su ambiente laboral, el 55% de los hombres y el 42% de las mujeres, afirman que no.
- En cuanto al impacto que la implantación del MEG en la Administración pública, ha tenido en la sociedad, el 77% de los hombres y el 60% de las mujeres afirman que ha tenido nulo o poco impacto.

Capítulo III. Investigación cualitativa, Entrevistas a profundidad.

En este tercer capítulo se presentarán los resultados que fueron arrojados en cada una de las 7 dependencias así como una conclusión general por cada Secretaría.

Esta investigación se realizó en las siguientes Secretarías:

- Secretaría de Planeación, con una muestra de 5 mujeres y 6 hombres
- Secretaría de Finanzas, con una muestra de 30 mujeres y 27 hombres
- Secretaría del Trabajo, con una muestra de 17 mujeres y 16 hombres
- Secretaría de Desarrollo Humano con muestra de 7 mujeres y 7 hombres
- Contraloría del Estado del Jalisco con una muestra de 10 mujeres y 11 hombres
- Instituto Jalisciense de la Mujer con una muestra de 3 mujeres y 1 hombre.
- Secretaría de Administración con una muestra de 14 mujeres y 14 hombres.

La selección de la muestra fue aleatoria y tomando de diferentes puestos jerárquicos de cada dependencia lo cual nos permite visualizar desde diferentes ángulos la percepción subjetiva en cuanto al conocimiento y vivencia de equidad de género en cada una de las dependencias.

La metodología para realizar dicha investigación fue a través de entrevistas personalizadas en su lugar de trabajo, donde personal especializado acudido a cada dependencia con una grabadora digital con el fin de capturar toda la información emitida por los entrevistados y buscando una mayor fidelidad y menor sesgo de información al momento de crear una síntesis de dicha entrevista.

El instrumento de recolección fue un cuestionario con las siguientes preguntas abiertas:

- | |
|---|
| 1. ¿En su dependencia se capacita por igual a hombres y mujeres? |
| 2. ¿Considera que existe equidad entre hombres y mujeres en cuanto a los trabajos desarrollados y sus salarios, en su |

Dependencia?
3. ¿Considera que existe equidad entre hombres y mujeres respecto a los roles y puestos que desempeñan a nivel directivo?
4. ¿Cual considera que sea la participación de las mujeres respecto de la toma de decisiones en su dependencia?
5. ¿Cree usted que hay violencia hacia la mujer y de ser así, cuáles serían las causas?
6. ¿Cree usted que, en su dependencia existe violencia sexual y laboral hacia las mujeres?
7. ¿Considera que en su Dependencia se facilitan oportunidades para el convivio familiar?
8. ¿Las mujeres participan ante otras instancias en su dependencia?
9. ¿Conoce usted lo que es la equidad de género?
10. ¿Cree que en su dependencia se vive la equidad de género y cuáles han sido sus logros y que propone?

La duración de la aplicación del instrumento fue aproximadamente de 20 a 30 minutos en donde se pudo capturar la percepción individual acerca de cómo viven ellos y perciben la equidad de género en su dependencia.

III.1.- SECRETARIA DE PLANEACION

Tamaño de muestra: 5 mujeres y 6 hombres

Hombre, 43 años, 12 años trabajando

En el tema de capacitación considera que a todos se les capacita por igual ya que no se hace distinción entre hombres y mujeres.

El manifiesta que no ay igualdad en cuanto oportunidades ya que nos dice que hay quienes hacen labores que le corresponden al jefe y el no lo hace, por otra parte nos cuenta que existen personas más preparadas y que podrían desempeñar mejor el trabajo y no se les da la oportunidad.

En el tema de toma de decisiones nos comenta que en algunas ocasiones los hombres y las mujeres si toman decisiones por igual.

El nos comenta en el tema de hostigamiento sexual y laboral que no se ha dado ningún caso en la Secretaria de Planeación ni de violencia en sus distintos tipos.

En el tema de oportunidades nos comenta que recursos humanos desconoce las capacidades que tiene el personal ya sea hombre o mujer haciendo que no se les tome en cuenta para ocupar otros puestos más altos.

En cuanto al área familiar nos comenta que si se convive con la familia y que los horarios son flexibles teniendo un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Manifiesta que en cuanto a representatividad de la secretaria si se da de una manera equitativa ya que tanto hombres como mujeres salen fuera a representarla.

Por otra parte el nos comenta que la equidad existe en cuanto se le da la oportunidad al empleado de acuerdo a sus conocimientos y su preparación.



Propone que el desarrollo y promoción en la secretaria debería ser tomando en cuanto preparación y conocimientos personales.

Mujer, 39 años, 18 años trabajando

La siguiente entrevistada nos dice que en el área de capacitación si existe igualdad ya que se convoca por igual a hombres y mujeres.

Ella nos comenta que en cuanto a los trabajos son remunerados de igual manera ya que se toma en cuenta el puesto no si es hombre o mujer y que la equidad de género se ha visto reflejada en que ha empezado a haber mando en mujeres y que lo hacen muy bien solo que en los puestos directivos si ay diferencia ya que son hombres y no se les ha permito a las mujeres acceder.

En el tema de violencia, hostigamiento y acoso considera ella que ya no hay ese tipo de problemáticas ya que las mujeres ya conocen sus derechos y no se dejan tan fácilmente y en la dependencia se respeta mucho a la mujer.

En cuanto a las oportunidades ella nos dice que son iguales entre hombres y mujeres, ya que se ven las capacidades y no su sexo.

Por otra parte ella nos comenta que la secretaria promueve y fomenta la convivencia familiar y también que ella convive con sus compañeros haciendo un ambiente de trabajo más respetuoso y agradable.

Ella nos comenta que la representatividad en el hombre es mayor pero que aunque es menor en la mujer si existe igualdad ya que ambas partes representan a la secretaria.

Al preguntarle que era la equidad de género ella nos contesto que ella no conocía nada del tema.

Para concluir ella nos dice que en la actualidad las mujeres tienen mayores oportunidades para sobresalir y ocupar puestos de mando y poder demostrar sus capacidades y ver que son iguales hombres y mujeres.

Mujer, 38 años, 19 años trabajando

Ella nos manifiesta en esta entrevista que si se capacita por igual a nivel general pero que en cuanto a especialidades si se hace un poco distinción ya que considera que se les da más prioridad a los hombres.

En el área de equidad de puestos dice que si existe equidad en los puestos pero que no en los salarios ya que si existen hombres y mujeres en los mismos cargos pero se les paga diferente.

Por otra parte en la toma de decisiones nos dice que en el nivel directivo participan por igual hombres y mujer y que se toman en cuenta por medio de encuestas por lo que si existe la equidad.

En el área de hostigamiento y violencia no le ha tocado escuchar nada, solo verbalmente a veces y ella se siente agraviada con este tipo de conductas

En cuanto a las oportunidades comenta que apenas con este director si hay y nos comenta que el cierre de año es pesado y que se tiene que participar de forma equitativa tanto hombres como mujeres para disminuir la carga de trabajo.,

En el tema de representatividad entre otras instancias nos manifiesta que si es pareja ya que tanto hombres como mujeres representan la secretaria de igual manera e incluso a ella le ha tocado ir a otras dependencias a representarla.

Ella nos comenta que entiende por equidad esas oportunidades iguales tanto para hombres como mujeres y donde el nuevo director trata de homologarlos con el fin de tener mayor igualdad en desarrollo profesional.

Mujer, 40 años, 20 años trabajando

Esta mujer de la Secretaria de Planeación nos manifiesta que si se capacita por igual a hombres y mujeres ya que las capacitaciones son para todos sin importar sexo ni puesto.

En el tema de equidad en puestos ella nos comenta que solo en algunos casos en los trabajos hay equidad y en otros no, ya que los hombres van en ventaja en un 70% recalcando que los hombres son los que tienen mejores cargos.

Violencia, no en mi área, según como se porte uno. Hostigamiento no he escuchado algo así.

En cuanto a la toma de decisiones nos comenta que en esta secretaria a las mujeres si se toman en cuenta algunas veces para tomar decisiones

Ella nos comenta que en estos tiempos los hombres y mujeres tienen iguales oportunidades favoreciendo a la equidad de género en la dependencia.

En el tema de convivencia familiar ella nos dice que si existe la convivencia pero que también depende del trabajo y el cargo ya que hay cargos que tienen más trabajo y no se logra tanto la convivencia con la familias pero en su caso ella si goza con esa convivencia familiar.

En su caso nos comenta que la representatividad si se da por igual entre hombres y mujeres ya que su jefa es mujer y ella participa activamente en ocasiones fuera de la secretaria.

Ella nos contesta que la equidad es la igualdad en la participación, en los salarios y en los trabajos, proponiendo que exista más participación tanto en hombres como en mujeres pero sin favoritismos y que se vea a la persona de acuerdo a sus capacidades.

Mujer, 32 años, 9 años trabajando

En el tema de capacitación ella nos comenta que si existe igualdad en la capacitación general ya que se brinda por igual a hombre y a mujeres pero difiere en la capacitación especial ya que es solo para los hombres.

En lo que respecta a los salarios ella nos comenta que se lleva por niveles y que no existe tanta equidad entre hombres y mujeres ya que los altos mandos son de hombres, hay pocas mujeres;

Por otra parte nos comenta que en cuanto a toma de decisiones generales no se pregunta ni a hombres ni a mujeres ya que eso les corresponde a los jefes.

Ella nos comenta que en su dependencia no existe la violencia física, ni psicológica, ni hostigamiento lo único que ha visto son piropos.

En el tema de igualdad de puestos nos dice que no existe la equidad ya que a pesar de que hay mujeres muy preparadas no pueden acceder a ese tipo de puestos

En esta parte de la entrevista ella nos dice que está en una dirección en la cual hay mucho trabajo y que incluso los sábados va ya que es una secretaria especial.

En el área de representatividad ella nos comenta que no existe igualdad ya que los hombres son los que salen a representarla y muy poco las mujeres.

Ella nos comenta que no conoce mucho o muy a fondo sobre la equidad de género pero que si ha visto cambios en la Secretaria de Planeación y empezando por ella que nos dice que es de las pocas que ha ido subiendo de niveles pero que son muy pocas las que lo logran.

Hombre, 38 años, 18 años trabajando

El siguiente entrevistado es un hombre de la Secretaria de Planeación y no comenta que a lo que se refiere a capacitación si existe igualdad ya que se capacita laboralmente por igual sin hacer a un lado a hombres ni a mujeres.

En cuanto a los salarios el nos comenta que mas que distinción por sexo son disparejos en cuanto a las funciones que se desempeña ya que hay puestos que hacen menos y reciben mejor salario pero en cuanto a hombres y mujeres si se les dan a los dos igualdad de oportunidades aunque en los mandos altos se les da un poco mas oportunidad a los hombres que a las mujeres.

Por otra parte nos manifiesta que las mujeres si son muy tomadas en cuenta en cuanto a tomar decisiones incluso hay varias directoras donde se ve que si hay equidad de género.

El nos comenta que no le ha tocado ver violencia ni acoso pero que él cree que si puede haber en otras áreas.

En cuanto oportunidades si ve que hay igualdad ya que se les brinda la misma oportunidad a hombres y a mujeres tomando en cuenta sus aptitudes.

En la convivencia familiar nos dice que si existe ya que su horario les da la oportunidad de tener un equilibrio en su vida familiar y laboral.

Por otra parte el nos comenta que en cuanto a representatividad si ay equidad ya que se toma por igual a hombres y mujeres incluso un poco a las mujeres ya que ellas tiene un poco mas de tacto para tratar a las personas

Respecto a la equidad de género él nos dice que conoce poco pero que de lo que conoce implica una gran lucha constante para lograr esa equidad y propone que las mujeres tomen puestos importantes para lograr un mejor desarrollo y progreso en la sociedad.

Hombre, 46 años, 18 años trabajando

El entrevistado nos comenta que a capacitación tiene variantes ya que en algunos trabajos no los pueden tomar las mujeres ya que los temas son específicos a puestos o cargos de hombres por lo que no hay equidad.

En cuanto a los puestos el nos dice que no existe la equidad ya que la responsabilidad en ciertos cargos los tienen que tomar los hombres y eso hace que las mujeres no puedan acceder y en cuanto al nivel directivo si hay equidad en general en la participación en toma de decisiones ya que participan de igual manera hombres y mujeres aunque se puede percibir que hay mayor toma de decisiones en niveles inferiores.

En esta secretaria nos manifiesta que no se dan situaciones de violencia ni hostigamiento en ninguno de sus tipos el ambiente de trabajo se da de manera equitativa y de respeto.

En cuanto a las oportunidades de hombres y mujeres si se dan ya que no se hace diferencia en su sexo si no que se fijan en las capacidades.

Por otra parte en el tema de convivencia familiar el nos comenta que por lo general es bueno solo que a veces no se puede por que se tienen más horas para trabajar ya que le da mayor prioridad a terminar su trabajo pero por lo general sale a las 5:00 PM por lo que casi siempre si le permite convivir con su familia

En el tema de representatividad el nos comenta que si existe ya que tanto hombres como mujeres van a representar a la secretaria a otras instancias.

Por lo que este hombre concluye que si existe equidad en la dependencia y que los cambios han sido muy visibles favoreciendo a las mujeres y a los hombres por igual.

Hombre, 30 años de edad, 8 años de antigüedad,

El nos comenta que en cuestión a la participación de hombres y mujeres dentro de la dependencia se percibe un incremento en relación años anteriores ya que cada vez se va logrando mayor representatividad por parte de las mujeres alcanzando puestos directivos.

Por otra parte el nos comenta que la percepción económica está determinada a un tabulador que va en relación al puesto que desempeña por lo que las percepciones son indistintas e inalterables según el género llegando a una equidad de género sin ponderar mas a uno que a otro.

El nos dice que a pesar de que si hay equidad esta la otra cara de la moneda donde nos dice que esta misma cuestión genera hostigamiento y violencia laboral, en la que influye el favoritismo, así mismo el ambiente de equidad de género es una falacia, pues en la práctica el favoritismo hacia las mujeres no contribuye a una equidad de género.

En cuanto a la convivencia familiar nos dice que no hay convivencia familiar y que no hay un buen ambiente de trabajo pero que reconoce que dentro de los logros obtenidos esta la certificación en el modelo de equidad de género.

Mujer, 46 años de edad, 3 años 6 meses

Ella nos comenta que en lo referente a la capacitación es un campo en el que se está avanzando ya que anteriormente solo se impartía a grupos de personas escogidas y hoy en día es igual para todos hombres y mujeres por igual.

En el tema de oportunidades ella nos manifiesta que en cuanto a la equidad en la ocupación de puestos, y la percepción de salarios e igualdad de oportunidades, menciona que ya están determinados por tabulador y es parejo para hombres y mujeres y se asigna a la persona según sus capacidades y experiencia indistintamente del su sexo, sin embargo la diferencia no está en lo que perciben pero si en el trabajo que desempeñan, por cantidad e importancia.

La representatividad es mayor de hombres ya que ellos son los que salen a representar a la secretaria y por otra parte en la toma de decisiones él ve que sobre todo en altos mandos, al ser hombres la mayoría son estos los que toman las decisiones y las mujeres quedan fuera.

En relación a la violencia, laboral y hostigamiento sexual, de manera oficial no se da pero en radio pasillo el lenguaje sexista es muy frecuente al igual que la violencia laboral por querer acceder a mejores puestos o beneficiar a las amistades no dando oportunidades por igual.

Los logros hacia adentro de la dependencia es festejar el nacimiento de un bebe a los papas, pues la percepción del ambiente de equidad de género cambia el beneficio de todas y todos los servidores.

Sin embargo las actividades de convivencia familiar no se deberían limitar a conocer el trabajo sino a promover la unidad y el desarrollo de las mismas.

Hombre 37 años de edad, 16 años de antigüedad

El nos manifiesta que en el tema de capacitaciones, es igual ya que se les brinda a mujeres y hombres así como la participación, ocupación laboral y remuneración económica por el trabajo realizado tomando en cuenta a los hombres y a las mujeres.

El nos dice que se percibe un ambiente de equidad de género y fomento por parte de la dependencia para que esta se realice, sin embargo en la toma de decisiones el porcentaje de participación de las mujeres en relación a los hombres es menor, ya que se toma más en cuenta la opinión de los jefes.

En cuanto a las manifestaciones de violencia en sus distintas formas menciona no existir en la dependencia, y en cuanto al lenguaje sexista nos comenta tal cual que, “en lo personal no me afecta, si se habla en masculino o singular se entiende que se habla de todos...para mí no es necesario separar en hombres y mujeres, se entiende que es igual”

En cuanto al tema de convivencia familiar dice que hace falta ya que no se realizan muchas actividades que lo propicien pero que en cuanto a los horarios son buenos ya que facilitan el poder convivir con su familia por las tarde.

Por otra parte nos comenta que los logros en materia de equidad se notan en el reconocimiento del trabajo que la mujer realiza, y que no hay tratos preferenciales.

Hombre 32 años de edad, 10 años de antigüedad

Comenta que a pesar de que no hay manipulación de los salarios la oportunidad de acceder a un mejor puesto y por ende a un mejor salario no es equitativo pues influyen los favoritismos y no se ve igualdad en hombres y mujeres,

En el tema de la toma de decisiones él nos dice que la participación de las mujeres y la fomentación de la convivencia, tienen mucho que ver con la dirección que se trate, es decir que esto se puede vivir a nivel de una dirección pero no así hacia el resto de la secretaria.

El nos dice que sobre la violencia y el hostigamiento laboral se da de manera frecuente pero es indistinto hacia ahombres y mujeres ya que todos están en continua convivencia.

La representatividad de las mujeres es mayor en puestos secretariales, pero de mandos medios hacia arriba la representatividad disminuye ya que esos puestos son ocupados mayor mente por los hombres.

Por otra parte el nos dice que la convivencia y logros en materia de equidad de género es una imposición ya que no se tomo en cuenta al personal para realzar la propuesta y desarrollarlo, debería realizarse de manera incluyente, con la participación de los y las servidoras y no solo por cumplir para pararse el cuello y sobresalir.

Mujer, 30 años de edad, con más de 2 años de antigüedad

Esta mujer en esta entrevista nos comenta que si se vive la equidad de género en todos los sentido. En lo que refiere al tema de capacitación nos comenta que se convoca de igual manera a todos sin importar cargos y sexo.

Ella nos dice que el trabajo es parejo ya que se puede acceder de igual manera al puesto ya sean hombres y mujeres por lo que su salario es igual dependiendo el puesto que ocupen. Por otra parte nos comenta que en lo que refiere a la representatividad si se ve un poco cargada hacia los hombres ya que por los puestos que ocupan las mujeres ellas no pueden representarla tanto como ellos.

En cuanto a la toma de decisiones nos comenta que las mujeres participan de igual manera que los hombres ya que en su secretaria se vive la equidad de género

En el tema de violencia, hostigamiento y acoso ella nos dice que no le ha tocado ver nada de esto ya que cree que se debe a que ya las mujeres saben sus derechos y pueden denunciar aparte de que el ambiente laboral es respeto e igualdad.

Mujer 34 años de edad, 13 años de antigüedad

En la entrevista realizada ella nos comenta que respecto a la capacitación si se da en un ambiente de igualdad ya que no hay discriminación por sexos ni por rangos.

Ella nos comenta que en cuanto a roles y ocupación de puestos si hay equidad ya que se han abierto espacios para las mujeres sin embargo los puestos a nivel directivo siempre han sido ocupados por hombres como el de secretario de planeación o coordinador de planeación sin embargo si ay equidad en cuanto a salarios ya que estos corresponden al puesto que pertenece.

Por otra parte si se toma en cuenta a las mujeres para la toma de decisiones pero aún hay más hombres que mujeres en puestos altos. En cuanto a convivencia familiar ella nos dice que no realiza actividades de fomento a la convivencia familiar solo respeta tus horarios, Ella nos dice que la violencia si se da en cuestión labora ya que si bien el sistema de ingresos por niveles pone candados a los abusos también genera un ambiente de hostigamiento, discriminación y favoritismo el cual es indistinto para hombres como para mujeres.

Por otra parte ella nos comenta que la participación de las mujeres se ve limitada por los roles domésticos así como la edad reproductiva de la mujer que en el gobierno del estado brinda pocas opciones para que las mujeres puedan tener espacios para dejar a sus hijos como guarderías, esto influye al momento de la contratación pues consideran que un hombre no pedirá permisos ni incapacidad, por su paternidad a diferencia de la mujeres.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

En las entrevistas pudimos encontrar que la mayoría de los trabajadores de la dependencia coinciden en que existe igualdad de oportunidades en hombres y mujeres para desempeñar cualquier puesto y esto es en base a las capacidades personales y preparación independientemente del sexo. Mas sin embargo en los puestos ocupados en la secretaria las mujeres mencionan que no existe mucha oportunidad de representatividad ya que están ocupados estos puestos por un 60% hombres y un 40% mujeres.

Los hombres mayoritariamente comentan que ya se están abriendo más las puertas en el trabajo para las mujeres pero que en el momento de tomar decisiones laborarles aun están muy relegadas pero se les toma en cuenta. Sin embargo las mujeres opinan lo contrario, para ellas aún falta mucho para que las oportunidades sean equitativas.

La representatividad de la mujer está presente del mando medio para abajo más no en los mandos medios y altos por lo que en las decisiones y actividades directivas aun no hay igualdad de participación para la mujer.



En cuanto a la capacitación laboral los hombres comentan que es igual tanto para hombres como para mujeres, en cambio las mujeres dicen que si existe la tendencia de capacitar mas a los hombres.

En el tema de violencia tanto como para hombres como para mujeres no se ha vivido en la dependencia solo algunos hombres y mujeres comentan que se vive el lenguaje sexista aun pero esto puede ser por la falta de costumbre al usar el vocabulario incluyente al que aun no están acostumbrados mas es sin ninguna intención de agredir a nadie.

La visión en general en el tema de convivencia familiar en la dependencia comentan que si se vive de una buena manera, ya que se realizan actividades en las que se incluye a las familias de los funcionarios/as.

La mayoría de los servidores y servidoras encuestados dicen que saben poco del tema de equidad pero que con la implantación del modelo de Equidad de Género han ampliado su conocimiento en el tema y poco a poco se van notando los resultados, pero aun hay huecos en el tema.

Las propuestas que dan las entrevistas son: que exista mayor oportunidad tanto para hombres como para mujeres sin que exista favoritismo para acceder a los puestos superiores de acuerdo al sexo.

Fomentar la entrada de la mujer a cargos directivos para el desarrollo de las mujeres y de la misma dependencia.

Tomar en cuenta a todo el personal para la realización de programas nuevos y proyectos que beneficien al personal.

III.2.- SECRETARIA DE FINANZAS

Muestra 30 mujeres y 27 hombres.

Hombre, 40 años, 21 años antigüedad

El nos comenta que la participación es por igual en cursos de capacitación. Y que considera que en cuanto trabajos y salarios. Son equitativos.

También nos dice que se tiene la misma capacidad para puestos directivos tanto en hombres como en mujeres se toma mucho en cuenta a la mujer en la toma de decisiones. Aunque no sea de su mismo puesto.

Por otra parte no ha visto ninguna clase de violencia u hostigamiento de ningún tipo hacia la mujer. Porque existe el respeto dentro de la secretaria, las oportunidades son iguales para ambos

Por otra parte considera que si hay la oportunidad de convivir con la familia por los horarios que se que asignan y más que nada que son flexibles.

Con esto conlleva a que le agrada que si existe equidad en representatividad de la secretaria. Sin embargo no sabe que es equidad de género.

Hombre, 44 años, 12 años antigüedad

El nos comenta que se ha abierto la oportunidad para todos a excepción del personal de intendencia. Por otra parte a partir del inicio de los programas de equidad se han abierto las oportunidades a las mujeres aun en los niveles directivos, y más que nada que los salarios son establecidos. A partir del nombramiento de la directora general,

La segunda de a bordo a la participación de la mujer en toma de decisiones ha crecido hoy en día en la secretaria no existe y no se da la violencia u hostigamiento laboral o sexual, porque anteriormente se daban casos con personal de segundo nivel.

Nos comenta que las oportunidades tienen un trasfondo político y los horarios ya están definidos por lo que las oportunidades de convivencia familiar son más fáciles por los horarios que se asignan a cada persona

La parte de la representatividad considera que todavía falta trabajar en ella por parte del gobierno estatal. Equidad=igualdad en trato, en participaciones entre hombres y mujeres y se empieza a dar la equidad falta más apertura de parte de los secretarios y el propio gobernador.

Mujer, 42 años, 19.5 años antigüedad

Ella nos comentó que la capacitación es por igual de acuerdo al puesto y al nivel dentro de la secretaria más o menos siente la equidad en los puestos y salarios.

Ella no se supo expresar pero considera que no hay equidad en niveles directivos. Dentro de la secretaria, considera regular la participación de la mujer en la toma de decisiones ya que en la mujer entra más el corazón que la cabeza.

En el tema de violencia y hostigamiento sexual y laboral si existe pues todavía no ha desaparecido el “que me das para darte”. Generalizando si existe igualdad de oportunidades. Y es regular las oportunidades de convivencia familiar ya que se antepone más las necesidades laborales que familiares dependiendo del puesto. Siempre van más hombres que mujeres representando a la secretaria. Para ella la equidad=igualdad en el trato, mismo respeto, mismos valores humanos. Por lo tanto ella propone se valore más el trabajo no tomando solo en cuenta el género.

Mujer, 54 años, 25 años antigüedad

La entrevistada nos comenta que la capacitación es general para hombres y mujeres no es parejo en cuestión de puestos ya que teniendo la misma responsabilidad y el mismo sueldo hay quienes trabajan menos.

Por lo tanto a nivel directivo no sabe pero cree que no hay diferencias. Si se toma en cuenta a la mujer en cuanto a toma de decisiones aunque no sea del área laboral de donde se encuentra

En el tema de la violencia y hostigamiento no existe dentro de la secretaria no ve que exista diferencias en cuanto a oportunidades. Más bien existe dentro de ellas y más que en posadas y reuniones no piden que asista solo el servidor, pueden llevar a la familia. Si se participa por igual en otras instancias. No supo que es equidad de género.

Mujer, 38 años. 2.5 años antigüedad

Ella nos comento que por instrucciones del secretario se tiene que buscar equidad para las capacitaciones. A pesar de haber igualdad se puede trabajar más para las plazas operativas, se trabaja en base a niveles por lo que el sueldo es el mismo.

Por esto a nivel directivo fluctúa ya que a veces hay más directores hombres y a veces más mujeres pero no con esto quiere decir que no haya equidad, la participación de la mujer es nutrida aunque a veces tiene que ver con los puestos.

En cuanto al tema de violencia no se ha detectado violencia, o al menos problemas pequeños se arreglan en lo particular, existe un ambiente de respeto, y por otra parte el hostigamiento sexual o laboral no se ha detectado, y en un caso si hubo un uno que se denunció y se llevo a cabo el procedimiento adecuado.

Para ella si existe igualdad en oportunidades ya que ambos se capacitan por igual. Se están promoviendo actividades tanto culturales como deportivas buscando la convivencia. Existen áreas que se dedican a representar al secretario y la oportunidad es por igual. Equidad=igualdad entre hombres y mujeres buscando el respeto, igualdad de oportunidades, de subir de nivel. Para ello existe un comité de equidad de género para recibir todo tipo de quejas, solo un solo caso se ha detectado y ha servido como ejemplo para todos.

Mujer, 40 años, 20 años antigüedad

Ella nos comenta que de acuerdo a la necesidad de capacitación sin importar el género se da esta capacitación o este curso para que halle más equidad

En los puestos nos comenta que son iguales y en sueldos y todo mundo tiene las mismas oportunidades dentro de la secretaria si hay equidad aunque a nivel directivo la mayoría son hombres y pocas directoras. De acuerdo a los niveles la toma de decisión es por igual.

En cuanto al tema de violencia y hostigamiento sexual o laboral no se ha dado cuenta pero por su parte la mayoría tiene ah darse cuenta y en ese momento poder denunciar.

Ella nos comenta que para las oportunidades son iguales para ambos géneros, la secretaria si hace eventos para convivencias familiares cuando no se dan horarios flexibles, la participación ante otras instancias es siempre y cuando sea la persona indicada. Equidad= igualdad de oportunidades para todos. Propone se le de seguimiento a la certificación que ya tiene la secretaria.

Mujer, 42 años, 2 años antigüedad

Nos comento que la oportunidad de capacitación es por igual. Aunque algunas veces si existe equidad, algunos trabajan más de lo que reciben.

Dan igual oportunidad para hombres y mujeres que estén en su área hay más mujeres y todas tienen voz y voto. Ella tuvo un problema y se inconformo, pero no se ha dado cuenta que exista ni violencia ni hostigamiento de ningún tipo.

La secretaria hace cada año se hace dos torneos por año y es familiar así que conviven con sus familiares. En su área no le ha tocado ver si existe la representatividad de la mujer. Para ella la equidad= igualdad en oportunidades de trabajo en general. Por ello si se vive la equidad en la secretaría ya existen directoras de área, directora general cosa que antes no se veía.

Mujer, 49 años, 28.6 años antigüedad

Ella nos comento que la capacitación es por igual, pero si interesa se asiste. No existe equidad en cuanto a trabajos y sueldos porque es diferente la prioridad el amiguismo, sobre todo en la gente nueva.

Ella cree que debe de haber equidad a nivel directivo. Son pocas las mujeres en puestos altos, poca la participación pero si saben hacerlo.

Por otra parte no existe violencia ni hostigamiento de ningún tipo, los seres humanos merecen respeto, y más que nada que debe de haber igualdad en este tiempo, pero no la hay, no es mucha la oportunidad de convivir, pero permisos especiales sí.

Nos comenta que el secretario y directores si no pueden ir a algunos eventos piden que asista alguna compañera en su representación.

Para ella la equidad= igualdad de ambos en toma de decisiones, respeto, ayuda, ser mejores cada día. Si hay logros en cuanto equidad, la mujer participa mas, siempre y cuando quiera.

Mujer, 30 años, 6 años antigüedad

Ella nos dijo que la capacitación es por igual hombres y mujeres y en trabajos y salarios para todos por igual, nos comenta que la excepción de trabajos pesados. Cualquier puesto directivo ambos lo pueden desempeñar.

Nos comento que su participación ante su jefa se toma en cuenta, por otra parte cree que no existe ningún tipo de violencia ni hostigamiento dentro de la secretaria la igualdad considera que es por igual.

Pero nos comento que aunque su trabajo corresponde a un nivel más alto que el que tiene se respeta las tradiciones por lo que si tiene oportunidad de convivir con la familia. No le ha tocado saber si existe representatividad ante otras instancias. Puerto que ah ella la equidad= mismas oportunidades. Se vive la equidad más o menos dentro de la secretaria.

Hombre, 42 años, 2.2 años antigüedad

El entrevistado nos comento que Hay más mujeres que hombres pero se extiende la invitación por parejo dentro de la secretaria y que ignora los salarios, dentro de la secretaria y más que nada que en su área si es equitativo.

El considera que falta más equidad en niveles directivos, la aportación de la mujer en los niveles directivos es importante. Puesto que también no ha detectado ni violencia ni hostigamiento de ningún tipo dentro de la secretaria porque considera que por el hecho de que hay más mujeres.

Nos comento que en base a los puestos de jefatura si son iguales las oportunidades para todos. No ha visto casos en que coincidan los servidores públicos con su familia. Cree que si hay representación de la mujer por lo mismo (mas mujeres). Equidad= nadie está encima de uno o del otro. Si se vive la equidad en la secretaria a partir del programa de equidad de género. Es muy importante.

Mujer, 44 años, 18 años antigüedad

Ella nos comento que no hay distinción para las capacitaciones entre los hombres y mujeres los trabajos que se realizan son por igual lo mismo que los salarios. A nivel jefatura y dirección hay y ha habido tanto mujeres como hombres.

Ella dice que es muy importante la participación de la mujer, la directora de ingresos es mujer y no por el simple hecho de ser mujer deja de tener las mismas oportunidades del hombre

La entrevistada nos dijo que no cree que exista violencia de ningún tipo, ni hostigamiento sexual o laboral no le ha tocado. Ella considera que existe igualdad de oportunidades para ambos

Ya que la secretaria cuenta con centros deportivos y de recreación para la convivencia familiar y eso les brindan ah que convivan ante otras instancias la representación es por igual. Equidad= igualdad en el trato. Si se vive la equidad, invita a que se siga trabajando en el tema.

Hombre, 44 años, 15 años antigüedad

El nos comenta que vive de cerca las oportunidades de capacitación, puesto que no asiste ah la capacitación por cosas laborales pero no es condicionante el género.

Nos comenta que los trabajos se dividen por niveles así al como el sueldo entre hombres y mujeres y que los roles están muy definidos.

De acuerdo al tema de violencia no, existe dentro de la secretaria o depende porque algunos compañeros se han sobrepasado sin llegar a mayores.

Cree que debe haber hostigamiento en algunos casos aunque no lo ha visto. Las oportunidades son por igual. Por otro lado en el horario es muy cómodo y permite por lo tanto la convivencia con la familia.

Uno de los casos ha sido de la directora general de ingresos que ha asistido en representación del secretario para ella la equidad= igualdad laboral y social. Si se vive la equidad, ahora ya hay directoras y jefas.

Mujer, 42 años, 11 años antigüedad

Ella nos comento que no hay distinción ente hombres y mujeres, últimamente no ha habido capacitación. Y que realmente si existe equidad en trabajos y salarios por consiguiente, la toma de decisiones es del secretario apoyado por sus directores y jefes ya sean mujeres u hombres.

Ella nos comenta que no sabe que exista violencia ni ningún tipo de hostigamiento dentro de la secretaria cuando hay oportunidad de mejorar en algún puesto la oportunidad es para ambos, dependiendo de la capacidad y conocimiento.

Por otra parte el sindicato es el que promueve la convivencia, pero si hay alguna urgencia o necesidad de estar con la familia depende mucho del jefe. Para ella la equidad= igualdad entre hombres y mujeres en todos los momentos de la vida. Si se vive la equidad de género sobre todo en los últimos años.

Mujer, 33 años, 11 años antigüedad

Nos comentó la entrevistada de que va dirigido ah hombres y mujeres y que no hay equidad, aun teniendo el mismo nivel y salario, hay personas con más responsabilidad que otras a nivel directivo si es equitativo.

Ella considera buena la participación de la mujer, ya que a nivel jefatura hay más mujeres. Por otra parte no se ha enterado de algún caso de violencia u hostigamiento. Dentro de la secretaria y tal vez no cree que exista igualdad de oportunidades ya que no se toman en cuenta las capacidades de las personas para promoverlos.

Nos comento que hay poca oportunidad de convivencia familiar. Por los horarios que son algo diferentes y más que nada que es equitativo la oportunidad de representatividad. Para ella la equidad=igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, considera que no hay mucha equidad dentro de la secretaria sobre todo en reconocer la capacidad.

Mujer, 40 años, 19 años antigüedad

Nos comenta la entrevistada que la capacitación es para ambos sexos mismos puestos, solo los jefes ganan más. Por esto la mayoría no son parejos a nivel directivo, la capacidad es lo que cuenta.

La entrevistada nos comenta que ahí buena participación de la mujer, son más mujeres que hombres. No hay mal trato, hostigamiento ella piensa que depende del área es como suceden las cosas las oportunidades dependen del área donde labores.

Nos comenta también que la convivencia familiar es poca ya que el tiempo que laboran no lo permite mucho eso con lleva al horario que no es tan accesible en niveles operativos van más los hombres que las mujeres de parte de la secretaria.

Para ella la equidad= igualdad en todo, mismas responsabilidades, mismas obligaciones. Si se vive la equidad aunque repite falta tomar más en cuenta la capacidad del servidor público.

Mujer, 46 años, 23 años antigüedad

Nos comentó la entrevistada que las capacitaciones son en grupos mixtos. Las metas son las mismas para ambos, y que también a nivel directivo hay jefes hombres y mujeres, hay puestos importantes ocupados por mujeres. Ya que son las que tiene más probabilidad de trabajar en una secretaria como esta

Ella nos comentó que ignora si hay participación de la mujer en la toma de decisiones, menos si es de otra área laboral no ha visto ningún caso de violencia ni verbal ni física, tampoco hostigamiento.

Nos comenta que considera no hay igualdad de oportunidades, ella en lo personal ha estado peleando una oportunidad y no se le ha dado o presentado, tuvo la vivencia personal de ser bloqueada por su jefa porque le caía mal.

Ella ha tenido la oportunidad de ir a un evento con su hijo y no hubo ningún problema. Puesto que ha visto representación paritaria ante otras instancias. Para ella la equidad=trato por igual a ambos, oportunidades. No se vive la equidad al 100%, hay quienes tienen mucha capacidad y no han tenido oportunidad de mejorar.

Hombre, 42 años, 11 años antigüedad

El nos comenta que la capacitación es por igual tanto en hombres como en mujeres, todos desarrollan los mismos trabajos, todos ganan lo mismo en cada nivel.

Nos comenta a nivel directivo que si hay equidad, hay directores de ambos géneros. Dependiendo del puesto es la participación en la toma de decisiones, no ha visto ningún caso de violencia ni hostigamiento al menos en su área.

El considera que la igualdad de oportunidades es para ambos, todo depende del conocimiento y capacidades que tengan, hay pocos eventos para convivencia familiar., puesto por el horario que no es tan accesible si se requiere la representatividad de la mujer, ella asiste aun en representación del secretario.

Para él la equidad= mismas oportunidades, mismos derechos, similares trabajos, dependiendo de la rudeza del mismo. Se vive por igual la equidad, lo mismo se siguen las instrucciones de un jefe o de una jefa.

Mujer, 38 años, 20 años antigüedad

Ella nos comenta que los cursos no son frecuentes pero son mixtos para que exista la equidad entre nosotros, los nombramientos y salarios son los mismos en esta secretaria anteriormente había más hombres en puestos de jefaturas, ahorita hay mas oportunidad para las mujeres.

La entrevistada nos comenta que en las decisiones participan mucho las jefas de área y que no le ha tocado casos de violencia ni hostigamiento de ningún tipo, pero que anteriormente hubo 2 o 3 casos de los cuales no denunciaron,

Ella si considera que hay igualdad, la mujer ahora es más activa, en cuanto al trabajo u/o casa y más que nada que en cuestión de permisos hay más flexibilidad para nosotras como mujeres ya que ella considera que si participan y representan las mujeres a la secretaria.

Para ella la equidad=igualdad de oportunidades y crecimiento, que no se minimice a la mujer. Ha mejorado la equidad de género, hay a veces más capacitación para la mujer.

Mujer, 50 años, 21 años antigüedad

Ella nos compartió su punto de vista de la capacitación en cuanto a rangos si es igual, ya que reciben más capacitación los supervisores que los auditores. Si existe equidad por departamentos, hay personal que teniendo el nombramiento de auditor esta en trabajos administrativos.

Nos comenta que ah nivel directivo piensa que si hay equidad ya que ahora las mujeres ocupan puestos directivos puesto que actualmente pesa más la opinión de la mujer.

Y más que nada que en cuanto a violencia y hostigamiento no se da. Dentro de la secretaria y más que nada anteriormente no se daba la misma oportunidad a la mujer y actualmente

Ella nos comenta que está muy restringida la oportunidad de permisos, tiene que “rogar” para poder tener oportunidad en casos especiales. No tiene experiencia para poder opinar si existe representatividad ante otras instancias, a ella nunca le ha tocado. Para ella la equidad=igualdad en cuanto a oportunidades, opiniones,

trabajo. Se empieza a cambiar en cuanto a equidad, ya se toma más en cuenta a la mujer, sigue arraigado el hombre llevando la batuta.

Mujer, 39 años, 5 años antigüedad

Ella nos comparte su punto de vista de la capacitación es poca pero es para todos por igual y más que nada que los trabajos son por igual pero hace hincapié que no se les olvide a los hombres ser caballerosos.

Ya que nos dice que los puestos a nivel directivo casi siempre son para los hombres y la mayoría de las decisiones son tomadas por hombres.

Por otro caso no ha sabido de ningún caso de violencia u hostigamiento ya que a estas alturas no se quedan callados y se sabrían los casos para eso existe la equidad y para que las oportunidades son más para los hombres.

Nos comenta que ha visto pocas oportunidades para convivencias del servidor público con su familia dentro de la secretaria por falta del horario que no es casi flexible, su respuesta sigue siendo la misma, tiene más representatividad el hombre. Para ella la equidad=todos son iguales, mismas oportunidades para ambos ya que se tienen las mismas capacidades. Si se vive la equidad de género, se han visto logros a niveles de supervisores, pide más difusión para definir equidad, ya que los hombres la confunden con el respeto.

Hombre, 43 años 19 años antigüedad

El nos comenta que no ha habido diferencia, todos reciben los mismos recursos y actualizaciones, la mayoría tienen similares puestos y el salario es igual a nivel directivo y es equitativo ambos pueden desempeñar los mismos puestos y la mujer participa mucho,

Nos dice que la mayoría de los supervisores son mujeres y las decisiones son parejas que piensa que no hay ni violencia ni hostigamiento, se trabaja con mucho respeto más que nada que la igualdad de oportunidades si existe.



El horario es flexible y permite la convivencia familiar, no ha habido problema en cuanto a representatividad. Para él la equidad=todos pueden hacer lo mismo, no hay preferencias, todos tienen los mismos derechos y obligaciones. Se respeta mucho la equidad en la secretaria.

Hombre, 50 años, 23 años antigüedad

El nos comento que si hay capacitación, pero por sus actividades no van a los cursos que se imparten para tener una mayor equidad dentro de la secretaria y que considera que en su dirección si hay equidad ya que ambos desarrollan los mismos trabajos.

Y más que nada a nivel directivo hay más mujeres supervisoras y por lo tanto tienen mucha participación en toma de decisiones. Por el tema de violencia no ha visto ni existe dentro de la secretaria la violencia ni física ni verbal, tampoco hostigamiento de ningún tipo.

Nos comento el entrevistador que si se tienen las mismas oportunidades, solo que los puestos de supervisores ya está ocupado, es difícil tener la oportunidad en ellos.

Nos comento que el horario permite estar con la familia. Y las jefas asisten a otras entidades para generar más equidad para él la equidad=que la mujer tenga los mismos derechos laborales. En general si se vise la equidad de género, los logros son que las supervisiones están en manos de la mujer.

Hombre, 47 años, 19 años de antigüedad

El nos comenta que la capacitación es para ambos sexos ya que es un punto muy importante para llevar a cabo en su departamento

Nos dice que si existe la equidad en trabajos y salarios son diferentes y que no tiene idea a nivel directivo como se maneja, aunque como el 50% de las jefaturas están en manos de mujeres.

Nos comenta el entrevistado que la mujer si participa en decisiones, como ejemplo tiene como jefa a una mujer. Por otra parte no sabe si existe violencia, para él la mujer es muy especial, no puede responder si hay hostigamiento pero considera que no.

Por consiguiente en su departamento si existe igualdad de oportunidades para crecer y por otro lado el horario facilita las oportunidades de convivencia a parte de los fines de semana. Y más que nada que considera que si existe representatividad de la mujer en la secretaria.

Para él la equidad= iguales ante la sociedad, tienen las mismas oportunidades, los hombres la están confundiendo ya que dejan de ser caballerosos con la mujer, una cosa es la caballerosidad y otra la equidad. Si existe y se vive la equidad en su departamento, si la mujer tiene la capacidad para desarrollar puestos y escalar oportunidades.

Hombre, 44 años, 8 años antigüedad

En esta entrevista el nos cuenta que los cursos y capacitaciones son por igual ya que todos tienen la oportunidad de asistir ya sea hombres o mujeres muchas veces casi no va nadie porque no les interesa.

Por otra parte nos comenta que en cuanto a salarios no sabe bien si son iguales para hombres y mujeres pero lo que si sabe es que no ay equidad para subir de puesto por que por más que ha intentado subir no ha podido aunque ella ha visto que si ay oportunidades para otras personas ya que le ha tocado ver jefes y jefas y coordinadores pasar y son hombres y mujeres cree que se debe a un favoritismo en su área.

En cuanto a la participación de la mujer si ve que toman decisiones pero solo las de puestos más altos pero si ve que se toman en cuenta ya que la jefa es mujer.

El nos comenta que no hay violencia ni hostigamiento ya que hay respeto por parte de todos en la secretaria

Por otra parte nos dice que les cuesta mucho trabajo subir o aspirar a un nivel superior ya que no se toma en cuenta la experiencia, lo mismo da si entra un maestro a supervisor.



La oportunidad de convivencia nos dice que depende del director del turno ya que él es el que promueve dichos convivios.

En cuanto a la representatividad de la mujer dice que si hay ya que como su jefa es mujer siempre toma en cuenta mucho a las mujeres.

En cuanto a la equidad nos dice que se refiere a las mismas oportunidades de trabajo, de sueldo.

El nos comenta que tratan igual a hombres y mujeres y pide se homologue el sueldo y concluye que tienes que tener un amigo para poder subir de puesto, que no depende de si eres mujer u hombre.

Hombre, 41 años, 21 años antigüedad

En esta entrevista nos menciona que las convocatorias para las capacitaciones son general incluyen a todos en la secretaria.

En cuanto a sueldos nos dice que en el área de auditoría todos trabajan y ganan por igual. Considera que si hay equidad ya que hay jefes y supervisores hombres y mujeres y son tratados con igualdad y con las mismas obligaciones.

Por otra parte el nos manifiesta que con el tiempo la mujer ha ido participando más en la toma de decisiones logrando entrar más en el ámbito laboral y abriendo camino en la secretaria.

En cuanto a la violencia él nos dice que no ha sabido de algún caso de violencia, pero que si existen muchos rumores de hostigamiento pero casos concretos no.

También nos comenta que la igualdad si existe dependiendo de las capacidades de cada quien. Nos comenta que no ha visto promoción para que convivan en familia, solo en posadas y que el horario si es flexible y les permite convivir con su familia

Por otra parte nos menciona que de acuerdo a la jerarquía en turno es la representatividad, si es mujer va ella y si es hombre va el.

Nos dice que la equidad es que se reconozca sin distinción de género la capacidad de cada quien.

Hombre, 39 años, 10 años antigüedad

El nos cuenta que cuando hay cursos de capacitación es parejo no se hace ningún tipo de distinción de edad, sexo o puesto que pertenece.

En cuanto a oportunidades el nos comenta que todos son iguales, todos trabajan en equipo. Según el conocimiento y la capacidad es el puesto que se tiene sin importar el sexo.

En el tema de participación nos dice que en cuanto a toma de decisiones considera que hay 50% de participación de la mujer ya que si se ve que se le toma mucho en cuenta.

El nos manifiesta que en su caso no se ha dado cuenta de violencia u hostigamiento al contrario lo que se ve en su dependencia es compañerismo y equidad. En cuanto a las oportunidades son por igual si se tiene la capacidad se tiene el puesto.

Por parte de la convivencia el nos comenta que se convive en eventos con familia y compañeros, en su caso un torneo de boliche. En el tema de representatividad en su área van por parejo a otras instancias tanto hombres como mujeres participan.

El nos dice que entiende por equidad la igualdad entre hombre y mujer, mismos derechos y obligaciones. En lo personal él considera que ha habido logros, el en especial ha subido de puesto, considera si se vive la equidad.

Hombre, 31 años, 5 años antigüedad

El nos dice en esta entrevista que las capacitaciones y cursos de actualizaciones siempre se convoca por igual.

El opina y ve que en su nivel hay mujeres y todos trabajan igual señal de que si se les da oportunidad por parejo sin distinción.

Por otra parte nos comenta que hay jefes hombres y mujeres, considera si hay equidad y lo hacen muy bien ya que son muy capaces.

En cuanto a la toma de decisiones el menciona que es importante la participación de la mujer en decisiones, ya que a nivel dirección hay mujeres y al pensar diferente aportan mucho a la secretaria.

El nos dice que no se ha enterado de ningún caso de violencia ni hostigamiento ya sea sexual o laboral, al menos en el tiempo que él ha estado y desconche si anterior mente se halla dado alguna situación así.

En cuanto a las oportunidades nos menciona que son por igual para todos. No cree que haya muchas oportunidades de convivencia familiar ya que eso no se nota o no es tan visible.

El nos cuenta que no tiene claro la representatividad de la mujer ante otras dependencias, aunque piensa que si existe pero no está muy enterado de que tanto salen fuera hombres y mujeres. El dice que la equidad es que tanto hombres como mujeres reciban las mismas oportunidades, en trato, salario.

Para concluir el nos dice que toma como logros un buen trato en la convivencia, y propone se instruya más profundo la equidad de género y como fomentarla.

Hombre, 45 años, 19 años antigüedad

El nos dice en esta en travista que la capacitación es por igual siempre todos son invitados a participar aunque muchas veces existe la antipatía por parte de sus compañeros.

Por otra parte nos comenta que considera que dentro de la dependencia se vive la equidad ya que las oportunidades son por igual y se toma en cuenta sus capacidades.



En cuanto a puestos el nos manifiesta que a nivel directivo hombres como mujeres han ocupado puestos de dirección.

En la toma de decisiones nos cuenta que en la plantilla hay más mujeres que hombres así que si se toma en cuenta a la mujer para la toma de decisiones incluso más que a los hombres.

En el área de violencia él nos manifiesta que en cuanto a violencia y hostigamiento no se ha dado cuenta lo único que ha escuchado son chismes sin fundamentos.

En cuanto a premisos él dice que si se les da la facilidad en caso de situaciones especiales para poder estar con la familia y que el horario les permite mejor tener sus necesidades.

El nos cuenta que en lo que se refiere a representatividad es lo mismo siempre van hombres y mujeres

Para concluir nos dice que para él la equidad es la igualdad entre ambos y las oportunidades por igual y en la secretaria si se vive la equidad ya que él conoce compañeros que si han tenido oportunidad de acceder a nuevos puestos.

Hombre, 43 años, 20 años antigüedad

El nos manifiesta que en su dirección si se capacita por igual, tanto a hombres como a mujeres sin importar lo que si depende un poco es el puesto ya que hay capacitaciones solo para puestos específicos

En cuanto a los puestos el nos menciona que en los niveles directivos se toma en cuenta la capacidad de la persona, no el género.

En cuanto a la toma de decisiones durante el paso del tiempo la mujer va ganado espacio y las decisiones tienen mayor peso ya que se han dando cuenta de que sus aportaciones son muy buenas y significativas para la dependencia.

En cuando a violencia él nos menciona que .ç no tiene elementos para decir si existe violencia u hostigamiento de ningún tipo ya que el no ha podido darse cuenta de ese tipo de situaciones.

El nos dice que las oportunidades si se dan por igual, como lo comentaron anteriormente. Por otra parte nos dice que siente que si hay permisos especiales no hay ningún problema en otorgarlos ya que en su dependencia se vive siempre pensando en los demás y un buen compañerismo y mucha comprensión por parte de todos.

En cuando a la representatividad nos dice que si existe la equidad en cuanto a representación y participación ante otras dependencias ya que ambos participan y salen de la dependencia hacia otras instancias.

Para concluir nos dice que él entiende por equidad que somos iguales, mismas oportunidades y los logros que ha visto es que si hay mujeres ya en puestos directivos.

Hombre, 36 años, 12 años antigüedad

El nos cuenta que la capacitación es por igual, ya que ahorita la mayoría de las funciones son de mujeres y eso hace que ambos participen en programas y cursos que da la secretaria.

En cuanto a oportunidades de trabajo nos manifiesta que hay casi el mismo número de supervisores y auditores hombres y mujeres, lo mismo en jefes de departamento. En dirección general hay alternancia.

Por parte de la participación en toma de decisiones nos cuenta que es muy importante, como ejemplo esta la directora de ingresos ya que ella toma decisiones y participa mucho con todos.

En lo que respecta a la violencia nos cuenta que en particular no hay, existe respeto, hostigamiento ha sabido en otras direcciones, pero en la suya no.

La diversificación en puestos tanto en hombres como en mujeres es un ejemplo de la igualdad de oportunidades.

El nos menciona que no hay alguna actividad o día para llevar a la familia sin embargo si ay un buen horario que permite el convivio y pasar buen tiempo con su familia.

El nos cuenta que entiende por equidad que es darle más participación a la mujer, tratarla con todos los derechos, existe todavía una sociedad machista y nos falta mucho para estar instaurada la equidad pero se está dando más participación a la mujer, es mas trabajadora y hay mas apertura.

Hombre, 54 años

En cuanto a las capacitaciones nos comenta si hay participación por parte de todos ya que todos asisten a los talleres y cursos.

Por otra parte nos dice que si se considera igual para todos en salarios, son la misma proporción; piensa mucho, si son las mismas oportunidades para todos pero ve que si hay muchas oportunidades por igual.

En cuanto a toma de decisiones él nos comenta que en su secretaria las mujeres si participan en las decisiones y son tomadas muy en cuenta.

En el tema de violencia el concediera que no hay violencia, ni hostigamiento ya que nunca se ha percatado de alguien que se queje.

El nos cuenta que si hay oportunidad para todos ya que se ve que en la secretaria se promueve la equidad de oportunidades sin hacer distinción de género. Por otra parte el nos manifiesta que si hay facilidad para convivir con la familia gracias al horario flexible que tenemos.

En cuanto a la equidad en los dice que las mujeres últimamente si han salido a representar por lo que manifiesta que si hay equidad de representación entre las mujeres y hombres;

El nos dice que no conoce la equidad en forma profunda pero que le gustaría tomar algunos cursos para poder participar mejor en su dependencia y en su casa.

Mujer, 57 años, 25 años de experiencia

Ella nos cuenta que se capacita igual pero tienen más oportunidad los hombres porque salen a comer con los jefes y se hacen más amigos y tienen más cercanía al momento de pedir una promoción o un permiso

En cuanto a las mujeres ella nos dice que los hombres deciden todo y no dan permiso a la mujer para decidir ni opinar acerca de asunto laborales.

Por otra parte nos dice ella que gracias al horario alcanza a participar en todo como juegos de boliche por la tarde y convive con su familia,

En cuanto a equidad siente que las relaciones son por lo que suben las personas y no tanto por sus capacidades ni su preparación académica.

Hombre, 25 años, 9 meses de antigüedad

En la siguiente entrevista el señor nos dice que se capacita igual a hombres y mujeres él no ha visto discriminación por sexo.

En cuanto a los puestos y salario el nos comenta que los hombres y mujeres ganan lo mismo, la mayoría son mujeres en la secretaría y el rol de las mujeres es muy activo y favorable para la dependencia.

En el tema de la violencia él nos manifiesta que lo que más existe es la violencia verbal y que hay algunos directivos que aun hostigan a mujeres e incluso también a los hombres.

En cuanto a oportunidades siempre se ha visto reflejado que hay igualdad en hombres y mujeres incluso en el momento de representar a la dependencia salimos por igual

Para concluir nos dice que los altos mandos son violentos con sus empleados, pero las mujeres son más a la defensiva y eso genera conflictos que entorpecen el desarrollo de las personas.

Hombre

El nos manifiesta en esta entrevista que por parte de la capacitación que se brinda a mujeres y hombres siempre es igual.

En cuanto a la distribución de puestos nos dice que la ocupación laboral y remuneración económica por el trabajo realizado es igual y se percibe un ambiente de equidad de género por parte de la dependencia para que esta se realice, sin embargo en la toma de decisiones el porcentaje de participación de las mujeres en relación a los hombres es menor, equivale al 40% aproximadamente aunque ya es ganancia que se les empiece a tomar en cuenta en sus decisiones.

Por otra parte el nos comenta que en cuanto a las manifestaciones de violencia en sus distintas formas menciona no haberla solo en lenguaje sexista pero eso a él no le afecta piensa que eso ya es demasiado exagerado.

En la temática de la convivencia no se realizan actividades que propicien esta pero se facilitan los tiempos para que individualmente se logre el convivir con sus familias,

El nos dice que los logros en materia de equidad se notan en el reconocimiento del trabajo que la mujer realiza.

Hombre

En esta entrevista el nos dice que siempre hay equidad en cuanto capacitaciones ya que siempre se busca convocar a todos en la dependencia.

En el área de distribución de puestos se ve que si hay muchos puestos de mujeres y de hombres como ya definidos donde un hombre no puede acceder tan fácilmente a los de las mujeres y viceversa.

En cuanto a la representatividad si me he dado cuenta de que siempre hay un poco mas de hombres que salen sin embargo también hay mujer que salen por lo que considera que si hay equidad de género en esta parte.

El nos comenta que si son tomadas en cuenta las mujeres ya que existen algunos puestos que ellas son las que deciden que se debe hacer.

En cuanto a la convivencia dice que si propicia la dependencia momentos para el convivio de los familiares así como el poner horarios corridos para poder salir más temprano y dedicar más tiempo a las familias.

Por otra parte en el tema sobre la violencia y el hostigamiento laboral este se da de manera frecuente pero es indistinto hacia ahombres y mujeres.

Para concluir “pienso en los logros obtenidos en materia de equidad de género son muy notables ya que se les están abriendo campos a las mujeres para tener mejor salario y una mayor oportunidad de desarrollarse profesionalmente sin dejar a un lado a su familia”.

Hombre,

En la siguiente entrevista el nos cuenta que la capacitación es para ambos, claro que dependiendo del tema ya que hay temas que solo son para personas con alto rango y otras para mujeres u hombres.

En cuanto a los puestos nos manifiesta que en los puestos y salarios no hay discriminación, las mujeres son muy eficientes y trabajadoras por lo que merecen un salario justo y mayores oportunidades.

En cuanto a toma de decisiones considero que si se toman en cuenta ya que siempre para tomar una decisión o algo se les toma en cuenta y no se acata por imposición del jefe

En el tema de violencia nos dice que el .no se ha dado cuenta que exista violencia física o psicológica, ni hostigamiento de ningún tipo.

El nos dice que el escalafón considera las oportunidades por igual siempre tomando en cuenta la mejor opción para la secretaria y no el beneficio propio.

En cuanto a la convivencia familiar el nos cuenta que no ha visto convivencia familiar en la secretaria como tal, quizá en las direcciones por separado pero nos dice que en cuanto al horario si existe equilibrio.



En el área de la representación y participación es de acuerdo al puesto ya que existen puestos en los cuales no se necesita que salgan a otras dependencias

Para concluir el nos dice que la equidad es igualdad tanto laboral como personal. No cree que haya mucha equidad, siente que apenas van a la mitad del camino pero que se está caminando muy rápidamente y pronto se verán sus frutos.

Hombre.

El comenta que en lo que se refiere a la capacitación si existe la equidad ya que es igual para ambos sexos.

Expresa que también existe esta equidad en la ocupación de puestos ya que puedes obtenerlos dependiendo tu desarrollo dentro de la dependencia.

Comenta que todo es equitativo tanto en la remuneración económica por el trabajo realizado, los roles inclusive en puestos directivos, la convivencia dentro de un clima de equidad de género y la oportunidades, ya que en porcentaje se puede decir que en la toma de decisiones es equiparable a un 50% mujeres y un 50% hombres, no así en la representatividad la cual tiene un ligero mayor porcentaje de los hombres con relación a las mujeres de un 60% hombres 40% mujeres.

El comenta que en cuanto a los logros obtenidos esta el reconocimiento al modelo de equidad de género 2003. Expresa que así mismo las manifestaciones de violencia no se observan hacia adentro de la dependencia.

Hombre.

El comenta que la capacitación es por igual entre hombre y mujer al igual se está trabajando para que exista equidad en cuanto a trabajos desarrollados.

Expresa que se muestra equidad en nivel directivo ya que hay una mujer desarrollando esos puestos.

Comenta que la participación de la mujer es importante ya que repercute en acciones dentro de la secretaria.

Considera que pudiera existir violencia entre compañeros pero el hostigamiento no cree.
Comenta que la igualdad si existe ya que no es obstáculo pertenecer a algún sexo y se nota esto en la Secretaría como se ven la relaciones.

Comenta acerca de la convivencia familiar que las cuestiones familiares son punto y aparte porque ahí se va a trabajar no ve vinculo entre trabajo y familia.

Define la equidad=igualdad de posibilidades para desempeñar una función sin distinción y opina que se está trabajando en la equidad cada vez son más las mujeres trabajando en todos los niveles.

Mujer, 35 años

La mujer comenta que en lo que respecta a la capacitación, se desarrollan en un ambiente de equidad de género, notándose un incremento en la apertura de espacios las mujeres.

Ella expresa que la dependencia no realiza actividades de fomento a la convivencia familiar solo respeta tus horarios.

Por otro lado comenta que en el caso de la violencia esta se da en cuestión laboral, como la discriminación y favoritismo el cual es indistinto para hombres como para mujeres.

La mujer comenta que en cuanto a la participación de las mujeres se ve limitada por los roles domésticos, en el gobierno del estado brinda pocas opciones para que las mujeres puedan tener espacios para dejar a sus hijos como guarderías, esto influye al momento de la contratación pues consideran que un hombre no pedirá permisos ni incapacidad, por su paternidad a diferencia de la mujer.

Mujer, 40.

La mujer comenta que si hay igualdad en cuanto a oportunidades de capacitación y cursos y que no se le da preferencia a nadie.

Comenta que en cuanto a los trabajos son bien remunerados y que ya empieza a haber mandos en mujeres haciéndolo muy bien.

Expresa que no cree que haya problemas de violencia porque conocen sus derechos. Así como no hay hostigamiento y se respeta a la mujer tal cual es.

Ella comenta que por el horario es fácil convivir con la familia y de igual manera con los compañeros haciendo un ambiente sano, y afirma que esto es algo bueno de la Secretaría porque promueve estas relaciones.

En cuanto a equidad no sabe muy bien lo que significa pero se imagina que tiene que ver con un equilibrio entre hombre y mujer.

Mujer.

La mujer comenta que referente a la capacitación es un campo en el que se está avanzando con rapidez y todos tienen las mismas oportunidades.

La adulta expresa que en cuanto a la equidad en la ocupación de puestos, determinados por tabulador y se asigna a la persona según sus capacidades y experiencia indistintamente del su sexo sin embargo la diferencia no está en lo que perciben pero si en el trabajo que desempeñan, por cantidad e importancia.

La mujer confirma que la representatividad es mayor de hombres sobre todo en altos mandos, al ser estos los que toman las decisiones las mujeres quedan fuera.

Comenta que en relación a la violencia, laboral y hostigamiento sexual, de manera oficial se podría dar por querer acceder a mejores puestos o beneficiar a las amistades.

Y en los logros hacia adentro de la dependencia expresa es festejar el nacimiento de un bebe a los papas, pues la percepción del ambiente de equidad de género cambia e beneficio de todos.

Mujer.

Comenta que en la Secretaría todos tienen las mismas oportunidades para las capacitaciones y por medio de convocatorias se enteran de ellas.

Expresa que si existe equidad en oportunidad de trabajos y salarios siempre y cuando seas apto para el puesto.

Comenta que la toma de decisiones es fuerte por mujeres por lo que en este aspecto no existe el problema con equidad.

Opina que en la dependencia no hay violencia sexual, solo lo hay laboral, porque en algunos casos hay preferencias para permisos en iguales circunstancias.

Comenta que la secretaría facilita oportunidades de diferentes índoles así como hay flexibilidad de horarios y tiene tiempo de convivir con la familia.

Define la equidad como la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

Hombre 36 años,

Opina que se capacita igual a hombres y mujeres que siempre que hay cursos y capacitaciones se invita a todo el personal.

Cree que la mayoría de las personas deberían de considerar la equidad para que exista buena relación entre hombres y mujeres.

En el tema de toma de decisiones comenta que no hay mucha equidad en ese aspecto ya que él nunca ha sido tomado en cuenta.

Expresa que la violencia hacia mujeres en la Secretaría no existe, ni tampoco el hostigamiento y que nunca ha oído de estos problemas.

Comenta que se imagina que las oportunidades son las mismas, expresa que tiene un horario y se respeta, puede convivir el fin de semana.

Comenta que ignora el significado de equidad y que por lo tanto quisiera saber más al respecto.

Hombre.

Comenta que considera que el trato que se ha dado es justo para las capacitaciones y cursos.

Expresa que si hay equidad en los puestos, y comenta que las mujeres tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades.

El entrevistado comenta que en nivel directivo no ha visto razones para que no exista equidad, y cree que debería de haber más oportunidades para las mujeres en estos puestos altos.

Expresa que en cuanto a la toma de decisiones las mujeres tienen puestos funcionales operativos y se relacionan más con las personas dentro de la empresa es ahí donde participan.

Cree que no hay ningún signo de violencia hacia las mujeres tampoco hostigamiento de ningún tipo.

Expresa que la igualdad de oportunidades se da por un nivel directivo, y que por otra parte dentro de otras secretarías si hay equidad y oportunidades.

Él define la Equidad como ser congruente, igualdad de oportunidades en el desempeño de las mujeres y deberían de reconocerlas.

Mujer.

Comenta que ambos tienen las mismas oportunidades de capacitación institucional internas y externas.

Expresa que los puestos son de acuerdo a la experiencia y lo conocimientos que tengan cada uno y los salarios también.

Comenta que las decisiones son tomadas también por las mujeres por su sensibilidad porque logran mayor perfeccionismo.

Expresa que no le ha tocado vivir ningún tipo de violencia u hostigamiento o a nadie de sus compañeras que ella se haya enterado.

La entrevistada comenta que si existe igualdad de oportunidades, pero que es muy importante la actitud en el puesto, ya que la mujer en ocasiones es la que pone las limitantes.

En cuanto al tema de convivencia familiar la mujer comenta que ha habido eventos de fines de semana que propician este acercamiento al núcleo familiar. Comenta que por el tipo de nivel y puesto aunque la mayoría son hombres si hay representatividad de la mujer.

Y define la Equidad como igualdad de oportunidades, implica trato justo. Y expresa que si se vive la equidad.

Hombre. 48 años

Comenta que se capacita de igual manera para ambos sexos y no existe la preferencia.

Expresa que en cuanto a salario si existe equidad ya que los que realizan mismas actividades ganan igual

Opina que debería de tomarse más en cuenta a las mujeres en cuanto a decisiones importantes dentro de la secretaría.

En cuanto al tema de violencia comenta que no existe ningún tipo violencia laboral ni sexual pero al contrario se vive un ambiente sano y de armonía.

Comenta que la equidad existe entre ambos sexos y define a la equidad de género como la igualdad entre ambos sexos.

Hombre.

Comenta que las capacitaciones y cursos son por igual para ambos sexos y que no hay preferencias para nadie.

Expresa que a niveles directivos son solo hombres habiendo mujeres muy capaces y cree que en esos niveles no existe la equidad. Comenta que no existe ningún tipo de violencia u hostigamiento en la Secretaría.

En cuanto a la convivencia familiar el hombre comenta que por la flexibilidad del horario hay oportunidad de convivir con ellos, y también apoyan para permisos en casos familiares.

Comenta que la representación es igual para hombres y mujeres. Y comenta que no tiene muy clara la equidad, pero sabe que debe ser pareja para ambos.

Hombre

El entrevistado comenta que se capacita de igual manera para ambos. Expresa que en cuanto a salario si existe equidad aunque le gustaría que a las mujeres se les promoviera mas.

Opina que debería de tomarse más en cuenta a las mujeres en cuanto a decisiones importantes dentro de la secretaría.

En cuanto al tema de violencia comenta que no existe ningún tipo violencia laboral ni sexual pero al contrario se vive un ambiente sano y de armonía.

Comenta que la equidad existe entre ambos sexos y define a la equidad de género como la igualdad entre ambos sexos.

Mujer,

Comenta que en la Secretaría todos tienen las mismas oportunidades para las capacitaciones y por medio de convocatorias se enteran de ellas.

Expresa que si existe equidad en oportunidad de trabajos y salarios siempre y cuando seas apto para él.

Comenta que la toma de decisiones es fuerte por mujeres por lo que en este aspecto no existe el problema con equidad.

Opina que en la dependencia no hay violencia sexual, solo lo hay laboral, porque en algunos casos hay preferencias para permisos en iguales circunstancias.

Afirma que en la Secretaría si facilitan oportunidades de diferentes índoles pero los jefes inmediatos no las dan y por eso existen problemas a veces dentro de la dependencia.

Define la equidad como la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

Mujer 45 años.

Expresa que la oportunidad de capacitación es igual para todos ya que se envían convocatorias generales.

Comenta que existe igualdad en responsabilidades y salarios y opina que la participación en trabajos no es cuestión de equidad, es cuestión de cultura.

En esta Secretaría, comenta que, la participación de la mujer en toma de decisiones tiene más peso que la de los hombres.

Considera que no existe ni violencia ni hostigamiento sexual o laboral en su dependencia. Comenta que la oportunidad laboral se da para ambos siempre y cuando tengan los conocimientos indispensables para desempeñar un puesto.

Expresa que en la dependencia si existe la igualdad de género porque todas las oportunidades que se llegan a tener tanto de puestos, cursos, capacitaciones etc. Son para ambos.

Define la equidad de género como el tener las condiciones para tener las mismas oportunidades. Uno de los logros es reconocer una igualdad para tomar en cuenta la equidad de género.

Mujer

Ella comenta que ha visto que existe igualdad en capacitación, se invita a todos en general por medio de convocatorias y asisten los que estén interesados.

En cuanto a oportunidades de puestos cuando existe la vacante se da la misma oportunidad a ambos sexos expresa la dama. Define que si existe igualdad en puestos de coordinación y comenta que los salarios dependen del puesto que desempeñan.

“Es definitiva la participación de la mujer en toma de decisiones y esto hace que no existan favoritismos”. En su opinión, no ha sentido ningún tipo de violencia u hostigamiento de ningún tipo.

Comenta que ante otras instancias predomina más la mujer, aunque la participación se da en ambos.

Define que la Equidad de género es la igualdad entendida en igualdad de oportunidades, para ambos que quieran llevar a cabo la equidad de género para el trato de justicia social, oportunidades de desarrollo iguales para ambos. Hay conciencia para ambos cuando van a cursos o talleres.

Mujer, 32.

La entrevistada expresa que si existe capacitación por igual y que por medio de convocatorias pueden asistir los que estén interesados y muchas ocasiones son pocos los que se presentan.

Comenta que si hay oportunidades de subir de puesto ya que por medio de un proceso de elección y según las aptitudes y conocimientos obtienen puestos específicos.

Comenta que se envían convocatorias para su desarrollo profesional y trabajos desarrollados para obtener más ingresos.

Expresa que en la Secretaría, entre hombres y mujeres si hay equidad pero en cuanto a salarios considera que no la hay porque los hombres con las mismas actividades ganan más que las mujeres.

Mujer, 54 años

Ella comenta que no se capacita por igual ya que existen preferencias al sexo masculino o por influencias dentro de la Secretaría.

Comenta que no existe equidad en cuanto a trabajos desarrollados, porque dice que los hombres y mujeres tienen las mismas actividades y la mujer gana menos en muchas ocasiones.

Reflexiona que a nivel directivo si existe equidad porque se nota cuando existe este tipo de cuestiones pero comenta que en su caso particular no hay equidad por vivencia propia. Comenta que si hay participación de la mujer en decisiones pero solo si tienen influencia, pero la mayoría de las veces los directores son los que toman las decisiones.

Aclara que la violencia si existe, porque ella es un vivo ejemplo de esto, comenta que tuvo violencia verbal y psicológica durante mucho tiempo y en ocasiones aún las tiene.

Mujer, 23 años

La entrevistada comenta que se siente a gusto al sentir el apoyo dentro de su área y aun no ha visto violencia u hostigamiento de nadie.

Cree que si hay oportunidades de subir de puesto o mejor salario y afirma que a ella le toco esta oportunidad. La adulta opina que el horario facilita la convivencia familiar y mejora la relación entre ellos.



Comenta que ninguna Secretaría limita a la mujer en relacionarse con otras instancias, y define que ella ya fue a capacitación en equidad de género.

Desde su perspectiva sobre equidad dice que es la igualdad entre ambos sexos, y los mismos derechos.

Comenta que por lo que ha visto si se vive la equidad en su dependencia, ya que tiene la misma importancia su trabajo que el de los demás.

Mujer, 54 años

Comenta que la capacitación es una muy buena función de las necesidades de las personas que quieran tener una buena equidad de género.

Habla sobre los puestos que existen en la Secretaría hay tanto directoras de área, directoras generales, y por eso cree que si es equitativo.

En cuanto al tema de la participación de la mujer comenta que ésta es abierta, y no se le limitan en las decisiones.

No considera que en su Secretaría exista violencia de ningún tipo y solo sabe de un área en donde se quejan del jefe, pero cree que tampoco exista hostigamiento alguno.

Comenta que las oportunidades son por igual, dice que en su área cuando hay promociones se toma en cuenta a ambos.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

En la Secretaría de Finanzas las personas nos comentan que si existe igualdad en cuanto a capacitaciones, trabajo y salario aunque unos nos comentan que el ascender a puestos mejores depende de el favoritismo o amiguismo, por otra parte mencionan que aun teniendo el mismo sueldo y puesto hay quienes hacen menos trabajos y que no existe equidad en niveles directivos.

Se toma mucho en cuenta a las mujeres en la toma de decisiones y acentúan que existen jefas, por lo que se dan cuenta que en todos los niveles esta la participación de hombres y mujeres.

En la parte de representatividad de la dependencia ante otras secretarías mencionan que por lo general son los hombres lo que más representan a la Secretaría.

Por otra parte existen varias personas que no saben lo que es la equidad de género y mencionan que si se da la equidad pero que falta tomar en cuenta a las personas de intendencia.

En cuanto al acoso, violencia y hostigamiento la mayoría afirma que no existe o que no se han dado cuenta de casos recientes, en los últimos y tres años, y refieren de casos en donde si se daba la violencia en segundos niveles y en otro caso nos comenta que si hubo un caso de hostigamiento y acoso pero que se denunció y se cumplió con el procedimiento ya que existe un comité de equidad de género en el cual se puede denunciar si existe alguna situación de acoso, violencia o hostigamiento, sin embargo la mayoría nos dice que en la Secretaría si se da un ambiente de respeto.

En cuanto la convivencia familiar comenta que existe un buen horario de trabajo que permite el convivir con su familia y que también se hacen reuniones o posadas que permiten el convivio familiar.

Por otra parte nos comentan que han hecho torneos de boliche así como actividades culturales y deportivos ya que cuentan con centros deportivos.

En cuanto a permiso de índole familiar manifiestan que si hay flexibilidad en cuanto al facilitarles la oportunidad de atender con sus necesidades personales y familiares.

III.3.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Tamaño de muestra 17 mujeres 16 hombres.

Mujer.

Ella nos comenta que en lo que respecta a la capacitación, la participación, la remuneración económica, los roles y ocupación de puestos a nivel directivo, estos se desarrollan en un ambiente de equidad de género, notándose un incremento en la apertura de espacios para las mujeres,

Nos comenta que sin embargo los puestos más altos como Secretario o Directores Generales, solo han sido ocupados hasta ahora por hombres, así la representatividad es de 40% de las mujeres en relación con los hombres que es del 60%, según su percepción.

Ella nos comenta que la dependencia no realiza actividades de fomento a la convivencia familiar solo respeta tus horarios, en el caso de la violencia nos dice que esta se da en cuestión laboral ya que si bien el sistema de ingresos por niveles pone candados a los abusos también genera un ambiente de hostigamiento, discriminación y favoritismo el cual es indistinto para hombres como para mujeres.

Nos comenta que la participación de las mujeres se ve limitada por los roles domésticos así como la edad reproductiva de la mujer que en el gobierno del estado brinda pocas opciones para que las mujeres puedan tener espacios para dejar a sus hijos como guarderías por los horarios que lleva, esto influye al momento de la contratación pues consideran que un hombre no pedirá permisos ni incapacidad, por su paternidad a diferencia de la mujer.

Mujer

Ella nos comentó que referente a la capacitación es un campo en el que se está avanzando ya que solo se impartía a grupos de personas escogidas. En cuanto a la equidad en la ocupación de puestos, percepción de salarios e igualdad de oportunidades, menciona ya están determinados por tabulador y se asigna a la persona según sus capacidades y experiencia indistintamente del su sexo sin embargo la diferencia no está en lo que perciben pero si en el trabajo que desempeñan, por cantidad e importancia.

Nos comenta también que en la representatividad es mayor de hombres sobre todo en altos mandos, al ser estos los que toman las decisiones las mujeres quedan fuera.

Por otra parte también nos dice que en relación a la violencia, laboral y hostigamiento sexual, de manera oficial no se da pero en radio pasillo el lenguaje sexista es muy frecuente al igual que la violencia laboral por querer acceder a mejores puestos o beneficiar a las amistades.

También por los horarios flexibles son hacia adentro de la dependencia es festejar el nacimiento de un bebe a los papas, pues la percepción del ambiente de equidad de género cambia e beneficio de todas y todos los servidores. Sin embargo las actividades de convivencia familiar no se deberían limitar a conocer e trabajo sino a promover la unidad y el desarrollo de las mismas.

Mujer, 27 años, 2.5 años antigüedad

La entrevistada nos comenta también que ha asistido a cursos y hay igualdad en ellos.

Comenta que le parece que no hay igualdad ya que existen mayores sueldos en algunas personas realizando las mismas actividades.

También considera que en niveles directivos hay más hombres. La mujer tiene participación igual que los hombres dependiendo del puesto. Nos comenta que no ha observado violencia ni hostigamiento de ningún tipo. Si existen oportunidades aunque la competencia es mas entre las mismas mujeres. La secretaria otorga días económicos o ciertos permisos cuando se necesita para la familia. Está un poco empatada la representatividad y participación ante otras dependencias.

Para ella la equidad es igualdad de circunstancias y oportunidades, implica mayor armonía en el trabajo. Ahora que se ha tratado la equidad de género si ha habido avances.

Hombre, 26 años, 6 meses antigüedad

El nos comenta que la capacitación es indistinta entre hombres y mujeres. El tabulador es igual quien desempeñe el mismo trabajo recibe el mismo sueldo. A nivel directivo hay varias mujeres directoras de área. Es importante la participación de la mujer ya que cercanas al secretario hay varias mujeres. Por otra parte no ha visto ningún caso de violencia ni hostigamiento de ningún tipo. Las oportunidades se dan dependiendo de la capacidad de la persona sin importar el sexo.

Nos dice también que el horario de trabajo es accesible para poder convivir con la familia y más que nada tengan una convivencia cuando hay eventos en otras instancias mandan por igual dependiendo de la necesidad del foro. El nos dice que la equidad es igualdad entre ambos géneros en todos sus aspectos. No ha visto casos anómalos en el trato equitativo en la secretaria.

Mujer, 27 años, 2.5 años antigüedad

La entrevistada nos comenta la convocatoria a los cursos y talleres se da por igual. Entre hombres y mujeres aunque existe bastante equidad en los trabajos se les da más créditos a los hombres. Y que a nivel directivo hay directores hombres y mujeres. La mujer tiene un rol importante en la toma de decisiones.

Nos comenta también que cree existe violencia entre las mismas mujeres que en ocasiones se atacan por envidia, etc. por parte de los hombres existe respeto. Y no hostigamiento de ningún tipo. Si considera que existe igualdad de oportunidades ya que se toma en cuenta la capacidad y conocimiento indistintamente para ocupar los puestos. El piensa que se cree sería bueno tener iniciativas para promover la convivencia familiar.

También nos dice que si van por igual ante otras instancias ya que a ella le toca comisionarlos. Equidad=mismas oportunidades, responsabilidades, obligaciones y también mismos beneficios. En su área si se vive la equidad de género ya que se toma en cuenta mucho a la mujer.

Mujer, 30 años, 2.5 años antigüedad

Ella nos explica que la capacitación es por igual ya que las convocatorias se extienden a todos. En los trabajos si hay equidad pero los sueldos son muy disparados en los superiores jerárquicos que a nivel directivo, hay

directores y directoras. La participación en toma de decisiones de la mujer es dependiendo el cargo que tengan. Ha visto en algunas ocasiones violencia verbal.

Ella nos dice que en el Hostigamiento sexual no pero como menciono anteriormente verbal ya que por ser mujer en ocasiones se considera que no es capaz de realizar alguna labor. Igualdad de oportunidades si existe.

En lo personal no ha tenido problemas para asistir a compromisos de familia aparte que el horario ayuda. Si hay representatividad ya que ha visto que van mujeres en representación de los superiores. Para ella la equidad=la persona de acuerdo a sus actitudes y aptitudes separando las características de ambos en el ámbito físico y laboral. En la secretaria si hay equidad y logros se notan ya que hay cargos importantes en las mujeres propone más cursos.

Hombre, 28 años, 1 año antigüedad

El nos comenta que la capacitación es por igual. Se está trabajando para que exista equidad en cuanto a trabajos desarrollados. Y que se muestra equidad en nivel directivo ya que hay una mujer desarrollando esos puestos.

La participación de la mujer es importante ya que repercute en acciones dentro de la secretaria. Y que tal vez pudiera existir violencia entre compañeros. Hostigamiento no cree. Por otro lado la igualdad si existe ya que no es obstáculo pertenecer a algún sexo. Las cuestiones familiares son punto y aparte ahí se va a trabajar no ve vínculo entre trabajo y familia.

Por ello también nos dice que existe un directivo que es el que representa a la secretaria sin importar si es hombre o mujer. Para el equidad=igualdad de posibilidades para desempeñar una función sin distinción. Se está trabajando en la equidad cada vez son más las mujeres trabajando en todos los niveles.

Hombre, 26 años, 2.2 años antigüedad

El nos comenta que si se capacita de manera equitativa. Las plazas y sueldos son fijos aunque hay trabajos que los desempeñan los hombres como es cargar.

Por otra parte nos comenta que a nivel directivo las jefaturas son mujeres encargados de oficina son hombres y ambos tienen la misma responsabilidad. Dependiendo de la iniciativa y capacidad para aportar ideas y toma de decisión.

El nos dice que no ha visto ningún tipo de violencia ni hostigamiento de ningún tipo. Y que la misma oportunidad la tienen todos depende de la capacidad perfil que tengan.

No comenta en su área es difícil la oportunidad de convivir familiarmente ya que hay trabajos foráneos. Considera que si hay representatividad considerando la manera de actuar dentro de la secretaria.

El nos dice que la equidad=ambos tener mismas oportunidades y merecen el mismo respeto tener buena relación laboral. Si se vive la equidad dentro de la secretaria ya que las oportunidades son para todos.

Mujer, 37 años, 2 semanas antigüedad

Ella nos dice que se ha dado cuenta que se manda por igual a cursos. No sabe si existe equidad en cuanto a trabajos dentro de la secretaria pero considera que los hombres tienen mejores trabajos y sueldos.

Y más que nada nivel directivo hay jefes y jefas. La participación de la mujer es muy importante ya que hay muchas mujeres. En el tema de violencia no ha captado que exista violencia ni hostigamiento dentro de la secretaria espera que si exista igualdad de oportunidades.

Nos comenta que no se ha dado cuenta si se facilita la convivencia familiar. Piensa que si existe equidad en cuanto a representatividad y participación. Y para él la equidad=que exista igualdad en ambos en el aspecto profesional y personal. Piensa que hasta ahorita si hay equidad en la Secretaría.

Hombre, 40 años, 2 años antigüedad

El nos comenta que si se capacita por igual la encargada es una mujer muy capaz, ya que en la secretaria de dan la oportunidad de crecer como persona en cuanto al salario son distintos tanto para hombre como para mujer. Si hay equidad a nivel directivo ya que existen 4 directoras.

También nos comenta que la participación de la mujer es importante ya que es la cara amable ante la ciudadanía y sus decisiones son importantes.

Nos dice también que todo el tiempo habrá violencia hacia la mujer ya que siempre habrá envidia hacia ellas por su capacidad, organización así como de mujer a mujer ya que es la principal traba. Hostigamiento de ninguna manera existe hay mucho respeto.

Por otra parte nos comenta que la igualdad de oportunidades existe al 100%. El tiempo que trabajan es el adecuado también da oportunidad la secretaria por medio de los horario flexibles te da tiempo para convivir con su familia horario

Nos comentó que la representatividad de la mujer ante otras instancias es de sobra en esta secretaría. Equidad=igualdad de necesidades de aprendizaje. Siente que si se vive la equidad, cuesta trabajo al hombre aprender que la mujer está ganando espacios, la mujer es muy valorada

Hombre, 52 años, 6 meses antigüedad

El nos comento que ha visto que hay igualdad en la capacitación tanto en hombres como en mujeres y que en su área hacen el mismo trabajo.

También nos comenta que a nivel directivo no considera hay mucha equidad ha visto mas directores hombres que mujeres. Nos dice también que la mujer es participativa en la toma de decisiones.

En cuanto al Tema de violencia no ha visto ningún tipo de violencia ni hostigamiento existe respeto tanto dentro de la secretaria como adentro

Por consiguiente si hay igualdad de oportunidades aunque hay más hombres que mujeres. No ha visto ningún tipo de convivencia con familia. Ha visto más conciencia a raíz de que empezó el programa de equidad en la representación de la mujer. Equidad=no tratar a la mujer menos igualdad en todo. Si ha visto equidad entre los compañeros.

Hombre, 36 años, 1 mes antigüedad

El nos comenta que por lo que ha visto si se capacita a todos por igual tanto hombres y mujeres

Y más que nada en su área si hay equidad ya que hay hombres y mujeres en cuanto a sueldos no sabe. A nivel directivo desconoce, en cuanto a toma de decisiones en su área hay mucha participación de la mujer. Hasta este momento no ha visto violencia ni ningún tipo de hostigamiento. Piensa que si existe igualdad de oportunidades ya que las personas de recién ingreso en su área fueron mujeres y él. Nos comento que por comentarios sabe que si existe convivencia familiar y por los horarios que son flexibles.

Nos comenta también que en su área hay una mujer que es la que participa representando a la secretaria equidad=igualdad de oportunidades no hay exclusividad. Piensa que si existe equidad en la secretaria ya que ve muchas mujeres participando.

Hombre, 27 años, 6 meses antigüedad

El nos comenta que en el poco tiempo que tiene se ha dado cuenta que si hay capacitación para todos ya que se escoge a los participantes aleatoriamente.

En su área hay mujeres y hombres desarrollando los mismos cargos, tanto hombres como mujeres, a nivel directivo cree que si hay aunque a los directivos los ponen los de arriba. Desconoce si hay participación en toma de decisiones de la mujer a nivel directivo.

El nos comento que no ha visto violencia de ningún tipo ha visto piropos de compañeros hacia compañeras no sabe si se considera hostigamiento. Cree que si existe igualdad de oportunidades ya que en todos los puestos

hay ambos. Los horarios son accesibles y facilitan las oportunidades de convivir con la familia. Las mujeres son las que suelen ir a los eventos de sus hijos puesto que son más las que trabajan si son madres solteras.

Equidad=igualdad de oportunidades trato igual a todos. Cree que si hay equidad ya que se ven directoras(es) y ambos en todos los puestos propone se valore el trabajo de todos y lo que pueden desarrollar.

Mujer, 36 años, 5 años antigüedad

Ella nos comenta que los cursos están abiertos a todos para que asistan a ellos. Es abierto tanto para hombres como para mujeres,

Nos comenta que en todos los niveles hay hombres y mujeres y los salarios son los mismos. Si son iguales los puestos a nivel directivo no cree que haya equidad ya que no es fácil subir de puesto no hay reglas claras para ello es en función a amistades ella no ha podido después de 5 años subir aunque demuestre trabajando el doble o triple.

La participación de la mujer es baja ya que los directores son las que toman las decisiones aunque se les pregunta a ellas en ocasiones. Ella considera que no hay violencia ni hostigamiento de ningún tipo pone en claro ella está encargada de poner sanciones y mucha gente piensa que hay hostigamiento porque les exige cumplan con su responsabilidad.

Ella nos comenta que se otorgan permisos para convivir con la familia o si es de enfermedad etc. ella los autoriza, si se promueve la convivencia familiar. Y si considera que hay equidad en representatividad de la mujer ya que integran comités.

La equidad=dar igualdad de oportunidades a ambos y acceso a las mismas oportunidades. Lo único que falta para vivir la equidad en la secretaria es a nivel directivo que las mujeres puedan lograr puestos más altos.

Mujer, 20 años, 6 meses antigüedad

Ella nos comenta que las capacitaciones varían dependiendo si es para área masculina, se ha fijado que en direcciones hay más hombres pero en otros niveles si hay equidad tanto por las mujeres como en los hombres.

Nos dice también que la mujer si es tomada en cuenta para toma de decisiones por ejemplo la secretaria particular se le toma en cuenta.

Ella nos comenta que no ha visto violencia ni hostigamiento de ningún tipo. Más o menos hay igualdad de oportunidades aunque considera que falta mucho. Y más que nada el horario es accesible y facilita la convivencia familiar.

Nos comenta que le falta un poco más de equidad, para que la mujer tenga representatividad. Equidad=respeto de derechos de ambos no exista diferencia y sean tomados por igual. Si se vive algo de equidad faltan logros.

Mujer, 41 años, 5 años antigüedad

Ella nos dice que si se capacita por igual tanto ah hombres como ah mujeres y les han dado oportunidades a ambos para los puestos.

Nos comenta también que si se ha dado equidad a nivel directivo y que la mujer que esta capacita para la toma de decisiones se le avala. En cuanto al tema de violencia no ha visto y menos hostigamiento de ningún tipo la igualdad de oportunidades si se ha dado

Nos dijo que hay un sindicato que hace reuniones y el personal lleva a su familia y se le da un juguetito. Nos comenta que en representación van por igual. Equidad=respeto de género y tenerlo bien claro. En su área si se vive la equidad.

Hombre.

Se capacita igual a hombres y mujeres; si hay equidad en salarios y trabajos, a nivel directivo no hay equidad por hombres. La participación en la toma de decisión 40% las mujeres. Hostigamiento sexual y laboral no existe.



Las oportunidades se dan por capacidades. La oportunidad de convivencia es buena por el horario. La participación de las mujeres ante otras instancias es buena. Conoce la equidad; propone que a nivel directivo sean más equitativas las oportunidades.

Hombre.

La capacitación es igual en hombres y mujeres. La equidad es más hacia el lado de mujer; la mayoría en dirección son hombres. La participación de mujeres es más pasiva, violencia, no hay de ninguna, las oportunidades tienen más las mujeres, en la secretaria trabajan más mujeres. No hay oportunidad de convivencia, solo el horario es bueno. La representatividad es más de hombres, conoce la equidad y cree que empieza a vivirse en la secretaria. Propone que se tome más en práctica.

Mujer.

Se capacita por igual, les dan diplomados y cursos, en cuanto a trabajos hay equidad en salarios y en roles directivos. También hay mujeres. La toma de decisiones es también activa en las mujeres. Violencia no existe. Las tratan bien, igual oportunidad para hombres y mujeres, la secretaria apoya en permisos especiales para convivir con la familia. La representatividad es igual entre hombres y mujeres. Tiene conocimiento de la equidad, y esta se vive en la secretaria.

Mujer.

Ella nos comentó que la capacitación es igual y que existe la equidad entre hombres y mujeres es la finalidad de la secretaria. A nivel directivo hay mujeres empezando a tomar puestos, y más que la mujer se toma en cuenta.

Nos comenta que no hay violencia sexual, ni laboral, por consiguiente si hay igualdad de oportunidades para ambos sexos. La secretaria brinda oportunidades de convivencia y también por horario que es flexible, la representación es equitativa,

Nos comenta que conoce la equidad por talleres y cursos, y que se vive la equidad en la secretaria, ya que hay más flexibilidad en horarios de cursos para prepararnos más las mujeres. Somos muy responsables y entregadas, debería haber más participación.

Mujer.

Ella comenta que se capacita igual hombres y mujeres. Y en cuanto a trabajos es diferente puesto entre hombres y mujeres y en salario y más que nada a nivel directivo hay equidad.

Ella nos dijo que no se da cuenta si la mujer participa al menos que, no hay hostigamiento sexual o laboral. Y en las Oportunidades son iguales, la secretaria facilita la oportunidad de convivencia familiar por los horarios flexibles si representan igual hombres y mujeres. Conoce un poco la equidad. Se está empezando a dar cambios en la secretaria.

Hombre.

El nos comento que la capacitación es por igual en cursos tanto en hombres como en mujeres, los trabajos sí, pero en los salarios no sabe. A nivel directivo solo hay hombres, habiendo mujeres muy capaces.

Nos dice que si participa la mujer aunque no sea de su área en el tema de violencia no ahí y no existe dentro de la secretaria lo que si existen son oportunidades iguales.

Nos comento también que la convivencia por parte de la secretaria existen muchas posibilidades por tener un horario flexible para que con esto tengan convivencia con su familia.

Y lo que él propone es que se le otorgue más importancia a la mujer

Hombre.

El nos comenta que se capacita con igual oportunidad a hombres y mujeres. Por consiguiente la equidad en trabajo y salarios es igual dependiendo el puesto, las mujeres toman iguales riesgos.

Nos dijo que a nivel directivo falta la parte femenina; en la toma de decisiones la mujer va avanzando mucho pero falta que las tomen más en cuenta

En el tema de violencia desconoce en su área existe mucho respeto y mucha responsabilidad para tener un mejor equidad.

Pero nos comento que ahí oportunidad igual pero falta más hacia mujeres, la convivencia es mejor, hay programas de convivencia familiar dando por resultado mejor ambiente laboral. La representación en su área es igual entre hombres y mujeres.

Si conoce la equidad por cursos y le han ampliado la visión. En la secretaria han avanzado mucho, aunque falta un poco más para llegar a la equidad.

Hombre.

El entrevistado nos comento que la capacitación es por igual para hombres y mujeres y para los cursos son por igual.

Por consiguiente la equidad en trabajo es igual y existen salarios diferentes en nivel directivo son hombres.

Nos comento que en su área las mujeres toman decisiones, aunque no sean de su área por otro lado no existe y no hay violencia ni hostigamiento. Nos dijo también que existen iguales oportunidades de trabajo.

Nos comento también que la secretaria da oportunidad de convivencia familiar la representatividad en puestos directivos se inclina a hombres, aunque en menor porcentaje también hay mujeres.

Nos comento también que la equidad la clarifico en cursos. Para llevar ah cabo la equidad y por consiguiente se vive la equidad en la secretaria con mas información se podría entender la diferencia de sexos con equidad.

Mujer.

Ella nos comento que la capacitación es igual en cuanto a trabajos hay igualdad en los salarios no está enterada por motivo de puestos diferentes a nivel directivo solo hombres, hay jefas de área, supervisoras. No conoce cuanta participación tienen las mujeres, violencia en su área no, laboral podría ser, las oportunidades son iguales. Convivencia son pocas por parte de la secretaria, la representatividad es indistinta en su área.

Nos comento que si conoce la equidad, y en la secretaria se vive la equidad. Por consiguiente propone más en cuenta la capacidad de las mujeres.

Mujer.

Ella nos comento que se capacita igual tanto hombres como ah mujeres en cursos son generales. Hay equidad en trabajos y salarios, a nivel directivo siente que hay equidad, la participación femenina es igual sin distinción.

Nos comento que el tema de la violencia no existe en la secretaria de ningún caso. Depende de amistades y palancas, para tener buenos puestos, si hay oportunidades de convivencia, la representación es equitativa.

Si conoce la equidad, el respeto, derecho. Pero por otro lado la secretaria no vive la equidad. Las mujeres no tenemos ese tipo de igualdad. Se está dando el cambio, pero esto es también cultural. Las nuevas generaciones lo van a hacer mejor.

Hombre.

El nos comento que las capacitaciones que san dan dentro de la secretaria es igual en cuanto a trabajo y salario pero son distintos puesto que hay hombres y mujeres, hay diferencias por comisiones no conoce muy exacto.

Nos dice que en nivel directivo es igual la toma de decisión y si participan las mujeres en un 50%.

Por otro lado no hay violencia ni hostigamiento por consiguiente las oportunidades son iguales a hombres y mujeres. La oportunidad de convivencia es por el horario y permisos especiales. La representatividad es igual, la

equidad si la conoce por capacitación y curso para llevarla a cabo dentro de la secretaria. Si se vive la equidad dentro de la organización.

Mujer.

Ella nos comento que se capacita igual a hombres y mujeres, y por consiguiente sus trabajos y salarios son iguales, a nivel directivo, hay más hombres, 8% más las mujeres no las toman en cuenta. Nos dice que hoy no hay valor de opinión femenina, no hay violencia, solo discriminación, solo laboralmente.

Nos comento que en cuanto al salario es diferente puesto que en hombres y mujeres somos diferentes por el tipo de empleo o puesto esto conlleva a que si conoce la equidad de género y las oportunidades que se presentan equidad= igualdad

Nos dijo que los horarios que tienen son flexibles puesto que tienen convivencia con sus familias.

Hombre.

El nos comento que se capacita igual a hombres y mujeres para tener una mejor igualdad. Por otra parte en cuanto a salario si existe tanto en hombres como en mujeres una igualdad, y nos comento que en su trabajo le gustaría que las mujeres fueran más promovidas por sus esfuerzos que brindan a la secretaria

Afirmó que al nivel directivo no hay distinción en los roles, la participación femenina es importante, dentro de la Secretaría

Por el tema de violencia no le consta ni laboral o sexual porque no existe dentro de la Secretaria tiene una equidad de género. Por otra parte tienen oportunidades iguales y se toma en cuenta su capacidad.

La representatividad por parte de las mujeres es muy buena ya que la equidad la conoce la secretaria la vive y lo tiene presente y más hacia fuera cuando hay problemas en otras instancias por abusos.

Hombre.

Se capacita por igual a hombres y mujeres hay equidad en salarios e igualdad en trabajo. Hay igual directivos hombres que mujeres. Las mujeres toman un 60% de decisiones, aquí no hay violencia sexual ni laboral. No hay igual oportunidad para mujeres. La secretaria no facilita oportunidades de convivencia. La representatividad es igual hombres y mujeres. Conoce la equidad, se vive la secretaria, se está empezando a ver cambios.

Mujer, 37 años, auxiliar administrativo

Se capacita igual y hay equidad en trabajos y salarios. A nivel directivo hay equidad, la toma de decisiones es fuerte por mujeres, no hay violencia sexual, solo laboral, en algunos casos hay preferencias, para permisos en iguales circunstancias. La secretaria, facilita oportunidades, pero jefes inmediatos no. la representatividad femenina es buena. Ella vive la equidad y la secretaria la vive. Cumpliendo los requisitos el género no tiene que ver.

Hombre.

La capacitación en la secretaria es igual para hombres y mujeres. No hay equidad en trabajos y salarios. Hay más hombres a nivel directivo. Las mujeres toman y participan en decisiones en la secretaria hay as mujeres. No hay violencia de ningún tipo. La oportunidad de convivencia no existe. La representatividad es igual. Conoce la equidad y se empieza a vivir en la secretaria.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

Las mujeres comentan que respecto a la participación, la capacitación y ocupación y puestos de nivel directivo estos se desarrollan en un ambiente de equidad de género, dentro de la Secretaría esperan que tengan las mismas oportunidades para acceder a los puestos superiores.

Aunque en algunos casos, se hizo referencia a la existencia de violencia laboral, pero no se refiere a casos que conozcan de primera mano, sino a referencias indirectas.

II.4.- SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO

Número de muestra: 7 mujeres y 7 hombres.

Mujer, 32 años, 7 años antigüedad

La persona entrevistada nos comento que existe un área interna que manda información de capacitaciones para todos, pero esto conlleva a que de acuerdo al nombramiento y niveles, existe un salario diferente.

Ella nos comento que cuando existen trabajos de campo se les dificulta salir por motivo de sus actividades de casa.

Para un trabajo se asigna el cargo por el perfil y capacidades a todos los niveles incluido el directivo, la toma de decisiones es también dependiendo del puesto y las facultades que tenga por esto, los resultados que se puedan brindar por la información que les den.

Ella nos comentó que en su campo de trabajo no ha percibido ningún tipo de violencia u hostigamiento.

Las oportunidades dependen de los conocimientos y capacidades que se tengan ya sea hombres o mujeres, el servicio civil de carrera sería excelente, por esto el gobierno nos brinda un horario accesible que le ayuda mucho a convivir con su familia. Por este motivo Considera que si hay representatividad dependiendo de los puestos y actividades.

La Equidad es que están en una misma línea de igualdad tanto hombre como mujeres, para esto si existe equidad aunque cree que se puede mejorar, ya que la secretaria está preocupada porque se viva, pero debe de ser responsable ya que en ocasiones se confunde con libertinaje. Es importante rescatar los valores tanto en el trabajo como en la familia.

Mujer 34 años, 8 años antigüedad en gobierno.

Ella nos comento que en Los cursos, diplomados y demás se puede tener el interés de tomarlos de igual manera que los cursos.

En cuanto a los salarios varían puesto que son para quien tenga la capacidad o el perfil ya sea entre hombre o mujer, sin distinguir por razón de sexo.

Por ello, nos comentó que en el nivel directivo las oportunidades son por igual, ya que existen jefes y directores que son mujeres.

La entrevistada nos comento que dentro de La participación de la mujer cuanta mucho en decisiones que existan dentro de la secretaria ya que es importante, porque participan mucho y se les toma en cuenta.

Ella nos comenta que el tema de violencia no existe dentro de la Secretaría ya que se ha fomentado mucho el respeto tanto para hombre como para mujer.

La entrevistada nos comento que hay cursos que se han impartido como seminarios de la familia fomentando los valores y reflejándose en la convivencia con la familia.

Dice que es definitiva la representatividad de la mujer ante otras dependencias por la igualdad. En el tema de equidad considera que es sinónimo a igualdad, es decir, que son derechos y obligaciones tanto en hombres como en mujeres.

Hombre, 43 años, 2.6 años antigüedad

El nos comento que en la capacitación se da en base al puesto y las necesidades que se tienen tanto en hombres como en mujeres

Nos comenta el entrevistado, que en cuanto a los puestos están predeterminados los salarios puesto que existen dentro de una sociedad hombre y mujeres. También nos comenta que en un nivel directivo la

asignación es equitativa, para ambos géneros y dentro La toma de decisiones es en base a la conformación de los puestos.

Nos comenta que no tiene registrado nada concreto sobre violencia u hostigamiento sexual dentro de la institución. Las oportunidades si existen para ambos géneros, por consiguiente los números dicen que hay más hombres que mujeres pero hay equilibrio entre ambos.

El nos comento que no existe un programa enfocado con el criterio de convivencia familiar aunque los horarios ayudan a que se dé la convivencia. No tiene el dato en qué tipo de comisiones haya representatividad, pero cree que se puede dar en este dato la Equidad=igualdad de oportunidades, que se tengan los mismos derechos, responsabilidades, oportunidades.

Si ha habido logros, no se pueden dar por satisfechos, se requiere de una constante y estar alertas para asegurarse de que siga existiendo la equidad de género.

Mujer, 30 años, 2 años antigüedad

Ella nos comentó que para ambos tienen las mismas oportunidades de capacitación institucional internas y externas.

Nos comento que los puestos son de acuerdo a las necesidades pero también deben de tener una buena preparación y más que nada un perfil para así tener un salario, pero que es diferente para hombre como para mujer.

Nos dice que por parte de las decisiones son marcadas en la mujer por la sensibilidad que tiene.

En el tema de violencia nos comenta que No le ha tocado conocer el hostigamiento o la violencia. Considera que si existe igualdad de oportunidades que es muy importante la actitud en el puesto, ya que la mujer en ocasiones es la que pone las limitantes.

Ella nos comentó que si tiene horarios accesibles para convivir con su familia y que habido eventos de fines de semana que propician la convivencia

Para ella Equidad es sinónimo de igualdad de oportunidades, para que se implique un trato justo. Si se vive la equidad, tanto en hombres como en mujeres, para ella un logro se da por la oportunidad a la mujer de escalar puestos

Hombre, 27 años, 3.3 años antigüedad

El entrevistado nos comento que últimamente ha visto oportunidades de cursos y diplomados para todos puestos que todavía falta equidad en puestos ya que este más cargado hacia los hombres.

El nos comento que en nivel directivo es donde hace más falta la equidad, puesto que se les otorgan más responsabilidades a los hombres.

Nos dijo que sí hay aéreas en donde la mujer participa en las decisiones aunque no sea de su área. El dice que no se ha dado cuenta de violencia pero si existe sería más psicológico o verbal, en general si existe la igualdad.

Nos comento que en el caso de hostigamiento no sabe pero puede ser. No sabe qué tanta igualdad exista pero se está trabajando en ello. Nos compartió su punto de vista de que sí existe tiempo para convivencia familiar puesto que ahí horarios flexibles que el gobierno te lo proporciona.

El entrevistado nos comentó que los enlaces con otras secretarías generalmente se les dan a las mujeres, porque son más aventadas y participativas.

Para él la Equidad es igualdad de condiciones de desarrollo, de equilibrio para ambos géneros dentro de la misma organización. Por consiguiente propone una mayor apertura de los puestos directivos, pero en general si se vive la equidad.

Hombre, 56 años, 1 año antigüedad

El nos comentó que considera que el trato que se ha dado es justo para las capacitaciones y cursos que le han dado.

Nos comentó que si hay equidad en los puestos y que las mujeres tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimiento dentro de la organización.

El dijo que en nivel directivo no ha visto razones para que no exista equidad, se pregunta porque hay más hombres para los puestos simplemente porque son hombres pero en realidad la mujer también tiene derechos igual que los hombres en ese aspecto deberían de haber equidad.

Nos comentó que en cuanto a la toma de decisiones las mujeres tienen puestos funcionales operativos y es ahí donde participan y presentan sus puntos de vista,

En cuanto al tema de violencia no ha visto ningún signo violencia hacia las mujeres tampoco hostigamiento de ningún tipo.

Nos dijo que hay igualdad de oportunidades pero no en nivel directivo puesto que esto se relaciona ah que no haya igualdad entre hombres y mujeres. El entrevistado considera que hay mucho apoyo, conciencia y tolerancia para la convivencia familiar que les brinda la empresa de los servidores públicos.

Nos comentó que en la parte de trato con otras secretarias si hay equidad y oportunidades. Equidad=ser congruente, igualdad de oportunidades en el desempeño de las labores y trato hacia la persona. Considera que hay un esfuerzo permanente y continuo, conciencia en que exista igualdad y reconocer a la mujer.

Hombre, 31 años, 6 años de antigüedad

El entrevistado nos comentó que la capacitación es igual para hombres y mujeres se da cuenta ya que esta en el área, la hay 50% y 50%.

Nos comentó que acerca de salarios no está enterado pero en los puestos que desempeñan hay más hombres que mujeres al igual que en el nivel directivo.

Para él la toma de decisiones de la mujer tiene un peso moderado es mas a nivel medio. En el tema de violencia nos comento que No sabe de violencia u hostigamiento, solo sabe que hay unas cuantas “parejitas”.

Nos comentó que las oportunidades solo en algunas aéreas como capacitación, en cuanto a ascensos desconocen. Por otra parte nos comento la entrevistada que Si hay apoyo para algunos festejos mas para convivir con su familia como el día de la madre, navidad que gracias ah eso se dan por el horario que te dan accesible

Nos comentó que en cuanto a participación y representatividad considera que es para ambos géneros. Equidad=igualdad de oportunidades, de trato. Tomó un curso de equidad de género para la certificación de la Secretaría. Si hay avance en cuanto a oportunidades de desarrollo y formación, en general si se vive la equidad.

Mujer

La entrevistada comentó que si tiene oportunidad de cursos todo el año, nos comentó también que no puede asistir a las capacitaciones por motivos de labores de oficina.

Ella nos comentó que si hay oportunidades si uno demuestra capacidad igual que a los hombres, se nos dan las mismas oportunidades y en este caso sería equidad.

En el tema de violencia afirmó que, en su área laboral no existe ni hostigamiento ni violencia. Hay representatividad, afirma que “tanto los hombres como las mujeres tenemos los mismos derechos”.

En cuanto a los ingresos, señala que la diferencia radica en las responsabilidades de cada puesto, no en si es mujer u hombre.

Mujer, 28 años, 7 años trabajando.

La entrevistada nos comento que la capacitación es en relación a la necesidad de cada persona, aunque cree que acuden más las mujeres.

En cuanto a trabajos la mayoría de las mujeres somos secretarias y ganamos menos por motivo de capacitaciones diferentes.

Ella nos compartió que hay pocas mujeres en puestos altos (directivos), desde su percepción, afirma que el 90% son hombres por el tipo de puesto y en el acceso a los mandos directivos no hay equidad de género.

Por otro lado nos comento que las mujeres solo acatan instrucciones; y que en lo que respecta a la violencia, señaló que en alguna ocasión sufrió violencia verbal, por parte de su jefe.

Nos comentó que en el año pasado pidió un cambio de puesto, y lo obtuvo por su desempeño laboral y no por razones de género ni de ninguna otra situación.

Ella nos comento que ha sufrido hostigamiento sexual en 2 casos, por directores que han querido, por medio de promesas de un mejor puesto, hostigar sexualmente, no señaló en qué fecha o hace cuanto le sucedió esto

No hay oportunidad para las mujeres porque casi todas son secretarias y de estudios medios por consiguiente existen oportunidades solo para hombres, que ya vienen de puestos altos.

Señala que en la Secretaría no nos dan la oportunidad de estar con la familia por el horario que no es tan accesible ella nos comento que no está con su familia porque trabajo de 9am a 7pm, y solo los fines de semana puede convivir con la familia más horas.

En este sexenio si percibe un cambio para generar más equidad pero en la Secretaría aún no la percibe claramente “pienso que las mujeres podemos ser muy responsables y nos deben de dar más oportunidad”.

Mujer, 30 años, 2 años trabajando

Ella nos comentó que si ellos necesitan programas o cursos de capacitación, sí los programan, atienden institucionalmente las necesidades del personal.

En cuanto a los salarios nos comentó que sí son equitativos los salarios y oportunidades por que van acorde al puesto que desempeñas. Nos comentó que a nivel directivo hay oportunidades, porque ella por sus habilidades y conocimientos logro ocupar una posición directiva.

La toma de decisiones se considera mucho al sexo femenino, ella tiene un cargo financiero, por otra parte en el tema de violencia nos comentó que no existe, en general hay buen trato se relaciona con mucha gente y si existe equidad de género.

La Secretaría promueve horarios flexibles para la convivencia familiar con estímulos que se reflejan en el rendimiento laboral, existe la oportunidad en el gobierno para hombres y mujeres, se conoce la equidad, se vive y trabajan para lograr mejores resultados en la Secretaría.

Hombre, 35 años, 2 años trabajando

En cuanto a la capacitación, el entrevistado señala que se capacita igual a hombres y mujeres, para que todos tengan mejor rendimiento.

Nos comentó que percibe equidad en salarios y puestos, aunque afirmó que desconoce el organigrama. En cuanto a la toma de decisiones, afirma que no participa en juntas de directivos por lo que reconoce que a su puesto no le corresponde la toma de decisiones.

En el tema de Violencia hacia las mujeres, afirma que no existe hostigamiento y que tampoco nunca ha oído de estos problemas en su área de trabajo.

Nos dijo que las oportunidades son las mismas, tanto para hombres como para mujeres puesto que también tiene un horario y responsabilidades muy claras desde el inicio

En cuanto a la posibilidad de equilibrar la vida familiar y laborar, considera que cumpliendo primero hay que cumplir el horario, y se puede convivir más con la familia los fines de semana.

Dentro de la Secretaría si existe la equidad y la conoce, pues participó en un taller sobre el tema; afirma que desconoce muchos datos administrativos y del funcionamiento institucional de la Secretaría.

Hombre, 50 años, 3 ½ años trabajando

El entrevistado nos comento que se capacita tanto en hombres como a mujeres las convocatorias a las capacitaciones institucionales son para todos.

En cuanto al ingreso, afirma estar conforme con su salario y puesto como está estipulado, comenta que si hay oportunidades para las mujeres, aun que reconoce que en el nivel directivo hay más hombres que mujeres.

Comentó que a las mujeres se les toma mucho en cuenta cuando participan, aunque no sea de sus áreas laborales. En el tema de violencia, señaló que no se presenta, pues existe el compañerismo en su área.

Aun que reconoció que en algunas ocasiones y solo de manera verbal sufrió violencia por parte de su jefe y en cuanto al hostigamiento sexual desconoce si se ha presentado.

El entrevistado comentó que las oportunidades son iguales para todos, salvo en el acceso a los niveles directivos, las mujeres en la mayoría son secretarias o auxiliares.

En cuanto a los horarios son de 9 am a 5 pm, por lo que se puede convivir con las familias, aun que afirma que el espacio para la convivencia familiar es el fin de semana.

En esta Secretaría entendemos que todo está evolucionando y que la equidad se puede dar plenamente.

Hombre, 26 años, 14 meses trabajando

El nos comentó que en cuanto a la capacitación, es igual para hombres y mujeres dependiendo el puesto que tienen en el trabajo.

Nos comentó también que hay equidad en cuanto a salario; aun que señala que muchas veces los mejores sueldos los obtienen por “contactos o amigos”

También nos dijo que a nivel directivo hay más hombres, y que se necesita equilibrar, entre ambos por otra parte existen mujeres desperdiciadas en esta secretaria, porque no hay participación femenina, hay pero siendo menos las directoras, se escucha menos la voz femenina.

Con el tema de violencia no existe en la secretaria puesto que es una secretaria de buen prestigio hay convivencia y nos cuidamos, en mi trabajo en campo las protegemos; no está enterado de hostigamiento en su centro laboral existe la equidad; la convivencia es poca pues trabaja hasta las 11 de la noche sin percibir horas extras remuneradas; si hay representantes femeninas, conoce la equidad por su familia. Logros, se vive bien laboralmente.

Mujer, 32 años, 5 años trabajando

Ella nos comento que si hay Igual capacitación para hombres y mujeres en casos no es equitativo porque la mujer no tiene la capacidad física y desarrolla el mismo trabajo.

Nos comentó que a nivel directivo existen más hombres que mujeres y se toma en cuenta a las mujeres aunque muchas veces ellas se relegan, falta iniciativa, voluntad femenina;

Ella nos comenta que no hay violencia no existe y menos hostigamiento sexual solo 2 casos pero las mujeres no quisieron hacer nada.

Por su parte nos dicen que Las oportunidades son iguales para los dos, En general hay convivencia por el horario flexible que se brinda por consiguiente si existe una buena convivencia familiar, ella nos dice que Hay representatividad femenina en muchos programas sociales intervienen mujeres, no conozco al 100% pero tengo



cierta idea de lo que es. En la secretaria se vive la equidad, propondría equilibrar el porcentaje de directores hombres y mujeres.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

En este caso de la Secretaria de Desarrollo Humano se muestra que si existe equidad de género aunque los puestos directivos son más hombres que mujeres en cuanto a los salarios si son iguales dependiendo el puesto es como se paga ya que se cuenta con un tabulador de salarios y los puestos se asignan des acuerdo a capacidades y conocimientos.

Si se permite la toma de decisiones incluso se hace referencia a que se involucran más a las mujeres para tomar decisiones tomando en cuenta si su puesto amerita la toma de decisiones

Por otra parte la mayoría comenta que no hay hostigamiento sexual, ni violencia aunque se muestran casos específicos en los cuales nos comentan que si existen hostigamiento sexual y verbal y que incluso se dan cuenta de que hay ciertas "parejitas" dentro de la Secretaria.

También nos refleja que la mayoría dice que el horario si es flexible ya que es de 9:00am a 5:00 pm aunque existe un caso que nos dice que ella se queda horas extras y que no se le pagan.

Ellos proponen que se quiten los tabús en las mujeres para demostrar que ellas pueden tener más responsabilidades y poder acceder a cargos superiores y trabajar más en cuanto valores laborales y familiares.

III.5.- CONTRALORIA DEL ESTADO

Tamaño de muestra: 10 mujeres 11 hombres

Mujer, 48 años, 12 años antigüedad

La entrevistada nos comenta que en cuestión de Capacitaciones en la Contraloría del Estado tanto hombres como mujeres tienen la misma oportunidad de tomarlas y no existe ningún tipo de preferencias.

Ella nos comenta que el tener una profesión les da a los hombres mejor oportunidad de desarrollar trabajos mejores aunque el salario es más bajo que el de la iniciativa privada.

En el tema de oportunidades la entrevistada nos manifiesta que los puestos directivos no son fáciles de adquirir si no eres personal de confianza de la Contralora, pero nos comenta que para llegar a ser de ese grupo se requiere tiempo y nos es difícil.

Ella nos comenta que las decisiones difieren mucho ya que los hombres prefieren los trabajos de campo y las mujeres se enfocan más a los administrativos.

En la Contraloría no existe ningún tipo de violencia como lo es el hostigamiento, pero la entrevistada comenta desde su percepción que la mujer puede provocar este tipo de acoso si la mujer lo induce por su manera de vestir.

La Contraloría del Estado te da muchas oportunidades de convivencia familiar y no existe problema alguno si necesitas faltar por cuestiones familiares manifestó la Mujer.

En el tema de equidad de género la entrevistada nos comenta que existen exactamente las mismas oportunidades para todos y que esto es una realidad en su dependencia, aunque existen algunas fallas que se negó a comentar, pero la Contralora siempre está abierta al diálogo y apoyar cualquier tipo de situación que sea pertinente.

Hombre, 64 años, 9 años antigüedad.

En el tema de Capacitación El entrevistado nos comenta que existe preferencia hacia la mujer para tomar este tipo formación ya que él no ha recibido el suficiente apoyo para su preparación profesional.

Por otro lado el entrevistado nos comenta que efectivamente los hombres han tenido más beneficio en cuanto a salarios más altos y también preferencia en diversidad de puestos.

El nos comenta que en cuestiones de ocupar puestos más altos todos tienen las mismas oportunidades para desempeñarlos pero todo depende de las capacitaciones que se tengan.

En la Contraloría en la tomas de decisiones no se ha tomado mucho en cuenta a la Mujer.

En cuanto a hostigamiento él comenta que nos se ha dado cuenta de ninguna situación de esta índole por lo tanto dentro de su área.

En el tema de equidad de género menciona que si existe la igualdad en su dependencia ya que hay mujeres que ocupan puestos de coordinadoras, aunque acepta que la equidad apenas comienza en la Contraloría y que aún hace falta mucho por hacer.

En cuanto a convivencia con la familia El entrevistado explica que nunca han existido problemas para simpatizar con su familia y que existe mucha disposición de la dependencia para fortalecer el núcleo familiar.

Desde su percepción, el entrevistado define la Equidad de género como los mismos derechos entre hombres y mujeres.

Hombre, 55 años, 25 años antigüedad

En el tema de capacitaciones El entrevistado comenta que las mujeres no tienen las mismas facilidades de obtenerlas por lo que los hombres están más preparados y por ende mejores oportunidades de puestos.

El entrevistado explica que en su mayoría las mujeres desarrollan más trabajo de gabinete y los hombres en el campo, y aunque existen más hombres en su dependencia los salarios pueden ser equitativos.

En el tema de Equidad a nivel directivo considera que hay más oportunidades aunque sigue preponderando estos puestos hacia el hombre.

Manifiesta que la toma de decisiones es de acuerdo al cargo que se desempeña. En cuanto al hostigamiento laboral comenta que se procura respeto mutuo aunque él no ha sabido nada de estas situaciones dice que si podría existir en su dependencia.

En cuanto a las oportunidades laborales explica que si existen para todos pero como laboran más hombres que mujeres existe la preferencia hacia este sexo masculino.

Para este hombre comenta que en la Contraloría ha sido difícil la convivencia con su familia aunque hubo un día que recibió la visita de sus hijos para ver el trabajo que desempeñaban.

El comenta que la equidad se ve también en otras dependencias y entre ellas ya que para cuestiones laborales tanto la mujer como el hombre puede asistir sin problema alguno.

En la Contraloría El entrevistado comenta que en el tema de Equidad de género hace mucha falta la práctica de este, y también tanto la comunicación como la información.

Mujer, 28 años, 10 años antigüedad

Ella nos comenta que en el tema de capacitación hay oportunidades iguales para ambos sexos y que solo depende de la profesión.

Dentro de la Contraloría el trato hacia los empleados es el mismo al igual que la oportunidad de trabajos y esto se ve en que los altos mandos de la dependencia son mujeres.

En la Contraloría siempre la participación en toma de decisiones es dependiendo del puesto que se desempeña dentro de la dependencia comenta la mujer.

Manifiesta que dentro de su área y por lo que ha visto en otras no existe la violencia y hostigamiento por lo que cree que en ese aspecto la dependencia se encuentra muy bien.

En el tema de convivencia familiar desde su percepción la mujer comenta que no hay gran apoyo en eso ya que en todos los eventos siempre el servidor se le pide ir solo dejando a un lado a su familia. En cuanto a equidad en otras instituciones nos comenta que nunca han existido problemas si en representación de la Contraloría va un hombre o una mujer.

Para la mujer la Equidad de género significa que todos tienen los mismos derechos y obligaciones, valen por igual hombres y mujeres, y resalta que en la dirección que está si se vive la equidad.

Hombre, 50 años, 2 años de antigüedad

El entrevistado comenta que por medio de convocatoria se invita por igual a todos a los cursos, por tabulador y procesos de evaluación se asigna al personal, no es requisito ser hombre o mujer, y tampoco importa la edad.

En el tema de oportunidades El entrevistado comenta que no existe diferencia para los puestos, y que solamente se promueve y busca a la persona adecuada.

Manifiesta que para la toma de decisiones no hay distinción, siendo la contralora mujer.

Referente a la violencia dentro de la dependencia El entrevistado desde su percepción explica que existe violencia cuando las cabezas la propician, y que por lo pronto no se ha detectado ningún tipo de violencia u hostigamiento ya sea sexual o laboral.

En cuanto a la convivencia familiar nos comenta que si existen permisos especiales (justificados) para asistir a eventos familiares fuera de la dependencia, pero estas dependen del director de área.

El entrevistado explica que desde su punto de vista la Equidad de género es la igualdad de oportunidades tanto para hombres como mujeres y que en su dependencia no se auto limita la equidad de género.

Mujer, 37 años, 9 años antigüedad

La oportunidad de capacitación es la misma para ambos sexos y que todo depende de quien la quiera tomar, porque mandan la convocatoria y a veces son más mujeres las que la aprovechan.

En el tema de oportunidad de trabajo la dama comenta que es la misma circunstancia para todos, los puestos se concursan y la oportunidad de tenerlo es el mismo para el hombre y la mujer, y esto se puede ver en la Contraloría ya que hay abogados (as), coordinadores (as) y es la primera vez que hay una mujer titular.

Manifiesta que en esta administración se le ha dado mucha injerencia a la participación de la mujer, y que en años anteriores no se veía eso, por lo que a ella respecta en este sentido la dependencia está muy bien.

Comenta que dentro de la dependencia por lo que se escucha y se ve no existe violencia ni hostigamiento, y aunque lo hubiera la mujer está preparada y se sabe defender, y sobretodo existe apoyo del director.

Ella explica que la administración ha promovido mucho la convivencia familiar tanto del hombre como de la mujer y eso hace que existan mejores resultados dentro de la dependencia.

Nos comenta que se ha ganado mucho terreno en cuanto a la participación de la mujer ante otras instancias y que no hay ningún problema si una mujer va en representación de la Contraloría a otra dependencia, dejando a un lado que el titular es mujer.

Para la entrevistada la Equidad de género quiere decir que son las mismas oportunidades, que se reconozca a la mujer como seres pensantes, misma capacidad y trabajo, mismos derechos, y de los logros que ha visto dentro de la dependencia es que a los hombres les dan días cuando su mujer se alivia.

La mujer con mucho orgullo comenta que le gusta que el Director involucre a todo su personal sin distinción.

Hombre, 53 años, 22 años antigüedad

La apreciación del entrevistado sobre la capacitación, es que el personal en general tiene acceso a todos los cursos y diplomados y que no hay preferencias de ninguna manera porque eso se castiga seriamente.

Explicó que los puestos y salarios están ya determinados no importando si es hombre o mujer por lo que opina que si existe equidad en puestos.

En el tema sobre participación nos dice que en su área son los hombres los que tienen los puestos directivos y que no sabe a ciencia cierta si hay participación de la mujer en la toma de decisiones.

En el tema de violencia y hostigamiento nos comenta que no se ha percatado que exista dentro de su área y menos dentro de la dependencia.

Para el hombre no sabe decir si existe igualdad ya que solo se dedica a su trabajo.

En cuanto a la convivencia, considera que hace falta se haga algo mas al respecto, su director es persona abierta y no ha tenido problema al solicitar algún permiso.

Nos comenta que si existe igualdad ante otras instancias, considera a la mujer muy valiosa.

Para el hombre el significado de equidad de género es no diferenciar, y la igualdad de oportunidades para todos y dentro de su entorno propone más transparencia en la designación de servidores públicos sean hombres o mujeres.

Hombre, 20 años trabajando en contraloría.

El hombre nos comenta que se capacita en general tanto a hombres como mujeres, solo depende de quien haya entrado a la convocatoria que se hace de forma general sin distinción alguna.

Nos comenta que en el tema de las oportunidades los hombres tienen más probabilidades de tener un mejor puesto o ganar más que las mujeres y siempre ha sido así desde su percepción.

Desde su punto de vista la Contralora es la que toma las decisiones más importantes y que ellos deben acatar esas medidas estén o no de acuerdo, por lo que las mujeres en esta dependencia tienen mucho peso en la toma de decisiones.

Nos explica que dentro de la dependencia no hay violencia hacia las mujeres, y tampoco hay hostigamiento sexual pero acepta que si existe el hostigamiento laboral porque él ha sido víctima de esto, pero no por razones de género, sino de renovación de las administraciones.

En cuanto a la convivencia familiar comenta que solo los que no trabajan por la tarde tienen tiempo de convivir con la familia, aunque no duda que existe gente beneficiada y por lo tanto hay personas relegadas.

Nos explica que para él la equidad de género es la igualdad entre hombre y mujer, y cree que se debería estudiar el perfil de cada persona para dar mejores rendimientos en sus puestos.

Mujer, 60 años, experiencia 30 años

La mujer comenta que si se capacita al igual a todos dejando fuera el sexo, edad y/o condición, y explica que todos tienen esa misma oportunidad y derecho.

En cuanto a los salarios afirma que están más bajos que en otras dependencias y que esto es igual para hombres como mujeres.

Comenta que para la toma de decisiones no sabe si se toman en cuenta a las mujeres, aunque siempre les preguntan sobre temas que se tengan que discutir.

Comenta que en la dependencia no existe ningún tipo de hostigamiento ni violencia aunque a veces llegan rumores nunca son fidedignos.

Explica que para llegar a tener un puesto alto o para ganar más existe el tráfico de influencias, por eso hay dificultades para poder tener este tipo de beneficios.

En cuanto a la convivencia familiar comenta que la dependencia si les da apoyo cuando existen motivos familiares para faltar por lo que tiene el suficiente tiempo para ellos.

Reconoce que sabe el significado de equidad de género pero que tiene que estudiarlo más a fondo, pero que en cuanto las responsabilidades son las mismas para ambos sexos.

Mujer

Comenta que si se hacen cursos y capacitaciones y que asisten solo los que quieren ir, manifiesta que si hay igualdad en los salarios pero acepta que en nivel directivo hay más hombres, y que hacen exámenes para ver la capacidad de cada uno y dependiendo de eso existe la posibilidad de subir de puesto.

Comenta que no sabe si se toman en cuenta sus decisiones pero en lo que lleva la administración no ha existido problema sobre decisiones mal tomadas

Explica que no hay hostigamiento sexual ni violencia dentro de su área, pero dentro de toda la dependencia no lo sabe. Del tema de convivencia familiar comenta que tiene toda la tarde libre para disfrutarlo con su familia por eso cree que hay buena respuesta y apoyo por parte de la Contraloría.

Explica que el significado desde su percepción es más o menos que los hombres y mujeres sean iguales dentro de todos los aspectos.

Mujer, 51 años

Comenta que si se capacita todo el año por igual a hombres y mujeres y que no existe preferencias de sexo.

Explica que los salarios son equitativos y que en esta contraloría la dirección la lleva una mujer por lo que afirma existe equidad.

Expresa que sí se toma en cuenta a la mujer y se le respeta, solo a veces hay personas que traen problemas de su hogar y aquí lo reflejan en mal humor, etc.

Manifiesta que no existe hostigamiento sexual ni violencia de ningún tipo.

Aclara que si hay representatividad de las mujeres en otras instancias, y tienen la oportunidad de subir puestos.

Dentro de su perspectiva conoce lo que es la equidad y siente que tiene oportunidad para convivir con su familia por su horario, y la equidad se logra también con la participación femenina.

Mujer, 52 años

La entrevistada opina que si se capacita por igual, se invita a todos, aunque las secretarias no pueden moverse mucho de su lugar.

Reflexiona que físicamente las mujeres tienen igual capacidad que los hombres para poder desempeñar cualquier tipo de trabajo en cuestión administrativo.

Aclara que no existe ningún tipo de hostigamiento y que más bien que el ambiente es muy bueno.

Comenta que existen oportunidades tanto para el hombre como para la mujer. Como el horario es de 8am a 3:30 pm tiene tiempo de convivir con la familia. En su definición de equidad de género la mujer explica que es la igualdad entre hombre y mujer.

Hombre 33 años

El entrevistado expresa que se capacita igual a hombres y mujeres sin distinción y cualquiera tiene oportunidad para tomarlos.

Opina sobre la dificultad en la competencia para subir de puesto y expresa que todo está en manos de las mujeres, ellas están en los altos mandos y la toma de decisiones son también de ellas.

En el tema de violencia comenta que no hay hostigamiento sexual ni violencia, y dice que esta dependencia no genera violencia física; solo verbal, y solo a veces.

Comenta que hay 290 personas y casi la mitad son mujeres.

El entrevistado comenta que reconoce el apoyo de la dependencia ya que por primera vez en el día del padre, se invitó a ver a los hijos a conocer las oficinas.

Acepta conocer la equidad del género pero hace falta estudiarla más.

Comenta sobre la nueva circunstancia de que ahora el padre puede acompañar a la mamá cinco días para estar con su bebe.

Mujer, 35 años, 11 años de experiencia

El hombre comenta que si se capacita igual a hombres y mujeres y que hay equidad para trabajos pero falta dar más oportunidad a las mujeres.

En la dependencia comenta que siente que su participación empieza a ser activa. Aclara que no hay violencia y en este momento no existe hostigamiento sexual en lo que al respecta.

Comenta que no hay oportunidades para la mujer en algunos puestos.

En el tema de convivencia familiar siente que no tiene tiempo para su familia y eso le afecta sentimentalmente, afirma que en la representación ante otras instancias no hay equidad.

Su opinión sobre la equidad es el respeto e iguales oportunidades; dice que están avanzando desde las pláticas de equidad.

Mujer, 32 años, dos años de antigüedad.

Ella comenta que considera que se ha capacitado a hombres y mujeres por igual mas no hay equidad en cuanto al trabajo, pues los hombres son más valorados.

Manifiesta que en los niveles altos hay siete direcciones y solo un 30% es representado por la mujer; aunque en la toma de decisiones si participa bastante la mujer, ya que la jefa es mujer.

Ella comenta que no considera que haya violencia de ningún tipo y que hay respeto entre hombres y mujeres, opina que si hay oportunidad equitativa para el desarrollo en el mismo trabajo.

Ella menciona que no ha existido oportunidades para convivir los servidores públicos con su familia excepto en una ocasión del día del padre y no se ha vuelto a repetir.

La representatividad de la mujer representa un 20% y está bastante informada acerca del tema de equidad de género. Ella propone que haya un 50% más de participación de las mujeres en su trabajo.

Hombre, 38 años, 2 años de experiencia.

El hombre comenta que le parece que tienen la misma oportunidad de hombres y mujeres en la dependencia, sin embargo debemos tomar en cuenta la experiencia de cada quien.

Comenta en cuanto a los salarios y las oportunidades tanto como nivel directivo como operativo son equitativas y la mujer siempre se toma en cuenta para las decisiones.

En el tema de violencia comenta que no le ha tocado vivir ni presenciar de ningún tipo de abuso.

El hombre comenta sobre la convivencia familiar que no ha tenido oportunidad de convivir los servidores con su familia, lo cual está en desacuerdo con esto pero habla sobre el día del padre y opina que debería repetirse.

En cuanto a la equidad de género comenta que es la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, pero no le parece que en general ha habido cambios muy positivos, y espera que se sigan continuando.

Mujer, 42 años, dos años de antigüedad.

Comenta que considera que tienen las mismas oportunidades tanto hombres como mujeres, ya que tienen las mismas capacidades y eso se toma muy en cuenta en la dependencia.

Expresa que tienen total libertad para dar su punto de vista y siempre es tomado en cuenta. Expresa que nunca ha presenciado ningún tipo de violencia, ni con ella ni hacia otros compañeros.

Comenta que casi no se hacen eventos para convivir en familia, aunque el año pasado tuvieron un evento y todos apoyaron para que se vuelvan a implementar. Explica que lo que conoce de equidad de género implica respeto, oportunidades, derechos y obligaciones tanto de hombres como de mujeres.

Considera que en la secretaría se han dado cosas muy buenas, como por ejemplo que el papa tenga 5 días libres cuando nace su bebe, pero le gustaría nuevas propuestas.

Hombre, 32 años, 5 años de antigüedad.

El hombre en entrevista considera que se ha capacitado por igual a hombres y mujeres y no hay diferencia alguna en cuanto a los salarios y que solo depende del nivel en que estén.

Sin embargo el entrevistado comenta que siente que entre los directores y los coordinadores no hay mucha igualdad, pero la participaciones de las mujeres siempre se toma en cuenta.

En el tema sobre violencia el hombre cree que si se ha vivido violencia en la dependencia sobre todo por prepotencia, tanto verbal como psicológica; más no cree que exista hostigamiento sexual ni laboral.

Sobre la convivencia familiar comenta que no conocen a las familias de los compañeros porque no se hacen eventos y opina que sería muy bueno si los hicieran.

Comenta que cree que todavía hay mucho reconocimiento hacia el hombre que a la mujer, y acepta que incluso en esta dependencia. El entrevistado define que considera se han hecho cambios muy buenos por ejemplo en horarios, cursos y sueldos, estos deberían de continuar.

Hombre, 49 años, dos años de antigüedad.

El hombre comenta que le parece que tienen las mismas oportunidades en cuanto a capacitación hombres como mujeres y eso se puede comprobar

Explica que si existe la equidad y que los salarios dependen de la preparación, también comenta que en todos los niveles, desde los directivos existe respeto, mas cree que hay muchos hombres que no se sienten con la misma capacidad.

El entrevistado expresa que como la jefa es mujer pues es claro que se toma en cuenta la opinión de la mujer y eso en muchos aspectos es muy bueno.

El entrevistado comenta que no cree que exista ningún tipo de violencia en esta secretaría pues se trabaja muy a gusto y con armonía. Tampoco se ha enterado de ningún hostigamiento sexual hacia la mujer; comenta que en la Contraloría se respeta bien a la mujer.

Considera que en estos últimos tiempos se ha visto mayor igualdad entre hombres y mujeres. Comenta que en cuanto a convivios familiares no hay muchos, pero cree que eso ayudaría bastante a todo el personal.

Define que le parece que la representatividad y participación de la mujer en cuanto a otras instancias es muy buena en la dependencia.

Reconoce un poco sobre la equidad de género, y acepta que se vive la equidad en esa institución.

Hombre, 59 años, 1 año de antigüedad.

Cree que si hay capacitación para hombres y mujeres, solo depende que quieran ir y haya promoción. Comenta que en cuanto al salario reciben lo mismo si desarrollan el mismo trabajo.

El considera que si hay equidad entre hombres y mujeres en cuanto a los puestos directivos, en su área todos los superiores son mujeres.

En cuanto a la toma de decisión es muy positiva la participación de las mujeres, opina que esto ayuda a la dependencia ya que no existen preferencias de un solo sexo.

Comenta que no ha sabido de ningún tipo de violencia en la dependencia, ni de hostigamiento sexual o laboral hacia ningún sexo.

El entrevistado cree que no existe igualdad de oportunidad para hombres y mujeres, no sabe porque pero los hombres siempre ganan. Comenta que no se promueve ningún evento familiar, y opina que esto sería muy benéfico.

En cuanto a la representatividad en otras instancias comenta que está muy adecuada ya que se entregan también por mujeres.

Define en cuanto a equidad de género que es atención por igual, no discriminación y motivación y capacitación por igual.

Hombre, de 57 años, 26 años de experiencia

El entrevistado comenta que todos los cursos son extensivos a todos y por parejo, pero depende de las personas el querer formarse y prepararse.

Opina que los trabajos y los salarios a veces se limitan mucho a las mujeres y que en cuanto a los niveles directivos más bien dependen de la preparación no tanto del hecho de ser hombre o mujer.

En cuanto a la participación de la mujer el hombre no cree que sea igual, porque en los viajes la mujer está muy limitada y tiene otras prioridades.

En cuanto al tema de violencia el entrevistado expresa que no cree que exista ningún tipo de violencia, ni siquiera verbal, así como no existe acoso sexual.

Y en tema de decisiones el entrevistado piensa que las toman más los hombres, mas aun depende quien este de director.

Comenta que en su oficina no se ha hecho ningún tipo de convivio, pero piensa que esto ayudaría mucho en la convivencia de los trabajadores.

El señor expresa que le parece que si hay representatividad ante otras instancias por parte de hombres y mujeres de la dependencia, pero depende mucho del puesto de cada quien, no del sexo.

El entrevistado habla que no sabía mucho del tema de equidad de género pero últimamente se ha explicado bastante de este tema y le gustaría que los logros en esta dependencia fueran más en cuanto a la preparación y no en cuanto a favoritismo y dedazo.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

Los entrevistados en la Contraloría del Estado manifestaron que si existe una equidad en oportunidades ya que su jefa es una Mujer donde el puesto se les otorga des acuerdo a sus capacidades y preparación ya que se les hacen exámenes para ver quién es más optimo para el puesto aunque algunos dicen que aun existen más oportunidades para los hombres en cuanto a puestos donde recalcan que el hombre tiene más trabajo decampo y la mujer un trabajo más administrativo.



Por otra parte se resalta la primera mujer titular en Contraloría del Estado de Jalisco todos y todas tienen igualdad de oportunidades en cuanto a cursos, diplomados y en cuanto a puestos aunque una persona dice que se da el favoritismo que se otorgan los puestos por amistad más que por capacidades.

La mayoría de las personas comenta que no existe violencia sexual ni laboral aunque unas personas dicen que cuando la violencia se da las cabezas son las que lo propician y sobretodo la prepotencia verbal y psicológica.

En cuanto a permisos si se dan en forma equitativa en cuanto a situaciones familiares incluso se pondera que hay un permiso de paternidad de 5 días cuando su bebe nace para estar con su hijo.

En la parte de convivios manifiestan que casi no se hacen pero que el día del padre se invito a sus hijos e hijas a visitar las oficinas para conocer donde trabajaban sus papas.

Proponen mayor número de convivencia así como cursos de liderazgo y motivación.

III.6.- SECRETARIA DE ADMINISTRACION

Tamaño de muestra: 14 mujeres y 14 hombres.

Hombre, 26 años, 4 años antigüedad

En el tema de capacitación el nos comenta que si hay igualdad ya que tanto hombres como mujeres tiene las mismas capacitaciones y las mismas actividades que promueven el desarrollo profesional y laboral.

En cuanto a los puestos nos manifiesta que si hay equidad en los puestos directivos aunque hay un poco mas de hombres que mujeres pero el que existan mujeres dentro de estos puestos ya es ganancia

En la parte de toma de decisiones se ha visto que a la mujer si se le ha tomado más en cuenta ya que ahora se le pide su opinión al momento de tener un proyecto en común aunque considera que todavía si hay hombres que toman solos sus decisiones.

En el tema de violencia y hostigamiento nos comenta que él no se ha dado cuenta de ningún caso que aborde esta temática.

En cuanto a flexibilidad de horarios el nos comenta que los tiempos de trabajo facilitan la convivencia familiar ya que tiene toda la tarde para ellos.

En cuanto a la representatividad el nos comenta que tanto hombres como mujeres son los que representan a la dependencia

Cuando se le pregunto que era la igualdad de género nos contesto que era la igualdad en todos los aspectos y que eso implicaba que respetaran los derechos y obligaciones

Mujer, 20 años, 2 días antigüedad

En la siguiente entrevista ella nos comenta que solo tiene dos días en el trabajo y que no tiene mucha idea pero que de lo que ha visto es que sus compañeros le han dado mucho apoyo y si ha visto igualdad en el trato.

En su área son más mujeres que hombres por otra parte en el tema de violencia y acoso ella nos comenta que, no ha visto violencia u hostigamiento,

Ella nos comenta que cree que si hay oportunidades, ya que a ella se la dieron y que ve que hay hombres y mujeres trabajando conjuntamente y en los mismos puestos.

En el tema de convivencia familiar ella nos dice que el horario si facilita la convivencia familiar ya que le permite tener tiempo para trabajar y para su hogar.

En cuanto a la representatividad vemos que no limitan a la mujer a quedarse en la dependencia sino que también se le hace partícipe de salir a otras dependencias y nos pone su caso de que ella fue a capacitación al archivo histórico.

Por otra parte ella piensa que la equidad significa igualdad entre ambos, mismos derechos y obligaciones y concluye diciendo que por lo que ha visto si se vive la equidad, ya que tiene la misma importancia su trabajo que el de los demás.

Mujer, 53 años, 20 años antigüedad

En esta entrevista ella nos comenta acerca de la temática de capacitaciones que por su experiencia no existe igualdad en la capacitación, ya que se le da más oportunidad a los hombres de rangos mayores dándoles los mejores cursos y a las mujeres como no tiene grandes puestos las dejan a un lado.

Ella nos manifiesta que no está de acuerdo en la equidad en los puestos, ya que teniendo el mismo trabajo y nivel se le da más importancia a los hombres, los salarios son mayores en los hombres que en las mujeres y en el nivel directivo no se va dando mucho cambios siguen siendo más hombres que mujeres y los puesto que cubre esos puestos es gente externa a la secretaria.

En el tema de toma de decisiones ella nos dice que no toman en cuenta a la mujer para nada, se consideran las opiniones de ellas solo en nivel directivo y aparte son muy pocas las que están ahí por lo que no hay equidad.

En cuanto a violencia considera que hay violencia mental, rebajan a la mujer no dándole su valor, no hay oportunidad de mejorar en puesto y salario considerándolo como una violencia contra la mujer y en cuanto al hostigamiento sexual si se han dando algunos casos entre directores y sus secretarias. En el caso de hostigamiento laboral solo 2 casos, ella nos comenta que en lo personal han hecho la vida cansada las oportunidades no son para el personal, son para la gente de fuera.

En el tema de convivencia ella nos dice que es mínima la participación para la convivencia, quien lo promueve es el sindicato.

Por otra parte en cuanto a la representatividad ella como secretaria no tiene ninguna representación como la hay en otras dependencias.

Ella entiende por equidad que todo sea nivelado, no importe si es hombre o mujer.

En la parte de los logros ella comenta que no ha visto ninguno y que en su punto de vista es la peor administración que ha visto.

Mujer, 42 años, 13 años antigüedad

Ella nos comenta en esta entrevista que la capacitación es en función de las necesidades del puesto pero que si se amerita se les da por igual a hombres y mujeres y dice que si hay equidad ya que los puestos son en función de las necesidades.

Por otra parte ella nos comenta que si hay directoras de área, directoras generales, si es equitativo ya que la participación de la mujer es abierta y no se le limitan en las decisiones.

En el ámbito de la violencia ella nos dice que no considera que exista violencia, solo un área se queja del jefe. Tampoco hostigamiento.

En cuanto a las oportunidades nos dice que son por igual para hombres y mujeres ya que en su área cuando hay promociones se toma en cuenta a ambos viendo sus capacidades.



Por otra parte ella nos comenta que en el caso de las mujeres cuando tienen situaciones especiales se les apoya para cubrir sus necesidades ya sea maternidad, permisos etc.

En el tema de representación nos dice que si existe ya que tanto hombres como mujeres representan a la Secretaría de Administración.

Ella nos dice que equidad es un trato por igual, mismos derechos y obligaciones, equidad es en beneficio de ambos sin poner a uno más arriba que al otro.

Nos dice que el programa de equidad de género todavía no se implementa en la secretaria, apenas se está conociendo.

Hombre, 39 años, 4 años antigüedad

El nos dice que la capacitación es para todos, la asistencia depende del interés y tipo de curso ya que hay ocasiones en las cuales asisten más hombres que mujeres o al revés van más mujeres que hombres.

En cuanto a la equidad de puestos y salarios el nos dice que los puestos y salarios se basan en el desempeño de la persona. Considera que en su área la mujer ha empezado a destacar ocupando los puestos importantes.

El comenta que como ciudadanas y servidores públicos es importante la participación en decisiones ya que cada opinión enriquece y hace que las cosas salgan mejor.

En el tema de violencia nos comenta que en el tiempo que tiene ahí no ha visto ningún tipo de violencia, hostigamiento hace 3 años hubo un caso que trascendió y fue muy señalado, se siguió el curso legal y desde entonces no se ha repetido ningún caso.

Por otra parte nos dice que en términos generales si hay igualdad de oportunidades. Considera pero que la convivencia familiar depende del puesto y el tipo de trabajo.

Nos dice que si hay representatividad de la mujer ya que a él le ha tocado ver varias ocasiones que las mujeres salen a representar a la dependencia.

El nos dice que la equidad es buscar la igualdad de oportunidades, responsabilidades y derechos, acceso a la información.

El nos manifiesta que tenemos que empezar por la educación un tanto machista y considera que así poco a poco se empieza a vivir la equidad con la participación de la mujer.

Mujer, 39 años, 3.5 años antigüedad

En esta entrevista ella nos comenta que en cuestión de capacitaciones todos reciben el mismo trato ya que a todas las capacitaciones van hombres y mujeres.

Por otra parte no considera que haya equidad ya que siendo los hombres un poco celosos de los puestos es un poco más difícil para la mujer acceder al puesto pero dice que a grandes rasgos si ha visto equidad a nivel directivo ya que hay directoras(es).

Ella nos dice que en cuanto a tomas de decisiones en el nivel directivo tiene que haber decisiones de la mujer debido a sus puestos pero en otros puestos no lo hay.

En la parte de hostigamiento y violencia nos dice que no ha visto ningún tipo de violencia ni hostigamiento en su dependencia que todo está muy tranquilo.

Por otra parte en el tema de igualdad nos dice que si ha visto la igualdad de oportunidades entre compañeros aunque hay un poco de recelo mas no por parte del gobierno ya que no quieren que las mujeres tomen esos puestos.

En cuanto a las situaciones para la convivencia familiar nos dice que depende mucho de la manera de ser del director o persona a cargo ya que ellos son los que deciden y hacen los convivios.

En el tema de representatividad ante otras instancias no ha visto que haya problema en cuanto a la participación de la mujer ante otras instancias ya que se les permite ir y representar a la secretaria.

Para concluir ella nos dice que la equidad es la igualdad entre hombre y mujer y que si se vive la equidad, pero en ocasiones por el doble rol de la mujer existe fricción con los compañeros

Hombre, 55 años, 10 años antigüedad

En esta entrevista el nos comenta que en lo que se refiere a las oportunidades de capacitación se extienden invitaciones a todos por parejo y que en el gobierno cada quien tiene su puesto y lo desempeña sin distinción generando igualdad en puestos y salarios. Por otra parte nos dice que últimamente en las dos últimas administraciones han cambiado las cosas y ya hay oportunidad para la mujer en nivel directivo cosa que antes no había.

En la toma de decisiones nos manifiesta que el aporte de la mujer en toma de decisiones es muy importante, vital para el funcionamiento de la secretaria.

En cuanto a la violencia y hostigamiento nos comenta que no cree que exista ningún tipo de violencia ni hostigamiento de ningún tipo.

El nos dice que en el tema de flexibilidad y convivencia familiar el horario de trabajo se cambio y eso facilita la convivencia con la familia. De acuerdo al puesto es la representatividad ante otras instancias.

Para él la equidad es un trato igual sin distinción o discriminación y la equidad depende de cada jefe o director en su área, en el área del si se promueve.

Mujer, 40 años, 3 años antigüedad

Todos tienen la misma oportunidad de capacitarse. Los puestos y salarios están en base a un tabulador sin importar el género. Hay todavía más hombres que mujeres en niveles directivos, pero se está avanzando.

Es importante la toma de decisiones, empezando porque hay directora general, pero en general dependiendo del puesto. No cree definitivamente que exista ni violencia ni hostigamiento de ningún tipo. La igualdad de

oportunidades depende mucho de la actitud de la mujer por ser más apegada a la familia, la desventaja la crea la misma mujer por ser tan responsables.

Es parte de su trabajo el que haya convivencia con la familia, los horarios actuales la promueven. Hay muchas representantes mujeres dentro de la secretaria. Equidad=que estén parejos ambos, mismas oportunidades, mismos derechos, mismos sueldos. Se está trabajando mucho dentro de la secretaria por la equidad de género.

Mujer, 37 años, 6 años antigüedad

El programa de capacitación se aplica por igual. Existe un status donde la mujer todavía no entra al rol para puestos altos y mejores salarios. En el nivel directivo considera que si hay equidad. La mujer tiene más o menos un 80% de participación en decisiones. Solo en un área hay violencia, pero considera que es por la preparación de esa persona que es violenta solo con mujeres. Hostigamiento de algún tipo considera que no hay. Si hay igualdad para ocupar puestos. Para la convivencia con la familia, la secretaria facilita muchas oportunidades, en tiempo, en becas. Representatividad de la mujer si hay. Equidad=mismas oportunidades, mismo trato respeto en cualquier ámbito. Ha visto logros y si se vive la equidad de género.

Hombre, 46 años, 15 años antigüedad

A todas las direcciones se mandan a capacitación y cada quien escoge lo que le conviene, los puestos directivos son ocupados por hombres en su mayoría. La participación de la mujer en toma de decisiones es baja por no estar en puestos directivos. No le ha tocado ver violencia, hostigamiento laboral probablemente. No cree que exista igualdad ya que no se considera la experiencia de la persona para ascenderla. Eventos especiales se le otorga al personal boletos para que asistan con su familia, eje. Día del niño, fiestas de octubre. No hay equidad en la representación de la mujer ya que en su mayoría los puestos directivos son de hombres. Equidad=ambos con las mismas oportunidades para trabajos, estudios, carreras. Una completa equidad no se vive, propone que se tome en cuenta la experiencia de la gente que tiene muchos años trabajando ya que tiene igual o más experiencia que un recién egresado.

Mujer, 29 años, 11 años antigüedad

La capacitación es por igual ya que las convocatorias van dirigidas a todo el personal. Si hay equidad en puestos, ya que hay directores(as) generales y las decisiones de la mujer son importantes y se toman en cuenta. No le ha tocado conocer casos de violencia u hostigamiento de ningún tipo. En el tiempo que tiene trabajando le ha tocado ver que las oportunidades si las hay, dependiendo de los contactos (palancas). Considera que se hacen pocas convivencias con la familia aunque por el horario se facilita esa convivencia. No ve que se hagan diferencias en cuanto la representatividad ante otras instancias. Equidad=tener las mismas oportunidades ambos. Si ha visto que se vive la equidad, ha visto compañeras que han ascendido de puesto, aunque depende de los contactos y también de las capacidades.

Hombre 37 años, 6 años antigüedad

Las convocatorias para capacitaciones son para todos y va quien acepta. Si se cumple con el perfil establecido para el puesto tanto hombres como mujeres tienen la oportunidad. En la actualidad ya no hay privilegios para puestos directivos, todos tienen la misma oportunidad. Las mujeres tienen la misma participación que los hombres en las decisiones, todos son empleados. No ha visto ni violencia ni hostigamiento. Desde su punto de vista si hay igualdad de oportunidades mientras se cubra con el perfil del puesto. Hay un área especial para promover la convivencia familiar. Si hay representatividad y participación de la mujer ante otras dependencias. Equidad=todos tener los mismos derechos y oportunidades implica que al aceptar ese puesto o responsabilidad se tiene que tener esa visión. No ha visto desigualdad, si el puesto requiere ciertos perfiles y se cumple con ellos adelante.

Hombre, 34 años, 8 años antigüedad

Todos los cursos están abiertos para todos. No siente que haya roles o sueldos sujetos a determinado sexo. Los puestos de dirección general son de hombres, no sabe si es por casualidad, quien toma las decisiones son los directivos la mujer no se involucra mucho en eso dejan la mayor parte de las decisiones a los hombres. Nunca ha visto o sabido de casos de violencia u hostigamiento. Si cree que existe la igualdad de oportunidades pero en ocasiones en reuniones de trabajo se hace un poquito menos a la mujer. Casi no hay oportunidades de convivencia familiar, ellos mismo las generan. En cuanto a participación y en su área si van todos por igual ante otras dependencias. Equidad=que no haya diferencias, que no se tome en cuenta el sexo ni en lo laboral ni en lo

personal, no divisiones e implica estar consiente ambos ya que la mujer en ocasiones fomenta esa división. En la secretaria si se vive la equidad, aunque en ocasiones la aportación de la mujer no le dan credibilidad, propone campaña para ver que son iguales y no hacer diferencias

Mujer, 36 años

Considera que la capacitación es pareja para los 2 sexos y además es voluntaria; en cuanto a trabajo es igual, pero el salario no. a nivel directivo la mayoría está en equilibrio, la participación de las mujeres es equitativa. Violencia, nunca ha identificado, no duda que debe haber pero no desconoce; las oportunidades son iguales pero por ser madres tienen limitado tiempo y disposición y se va hacia el lado masculino. A nivel gobierno básicamente el trabajo se planea la convivencia familiar; la representatividad, en soplan que ella conoce esa secretaria si lo lleva muy bien, aquí no. la equidad la conoce bien, la secretaria esta lento, el programa se deben involucrar en este.

Mujer, 38 años, 9 años de experiencia

Se capacita igual a hombres y mujeres, es equitativo el trabajo y salario; a nivel directivo son equitativo los roles; hay más hombres; no toman en cuenta a la mujer, mas a los hombres. No hay violencia ni hostigamiento sexual, las oportunidades se van mas con los hombres; la convivencia no se facilita, la equidad la conoce bien, respeto, aquí no se lleva; hace falta más participación femenina.

Hombre, 45 años, 21 años de experiencia

Actualmente se capacita igual a hombres y mujeres. Existe equidad de acuerdo a su nivel y capacitación. Si, a nivel directivo hay más hombres. Toma de decisiones a nivel directivo se inclina hacia los hombres; violencia sexual laboral no definitivamente. No, nos regimos por normas educativas de respeto. Las oportunidades se dan para ambos, la convivencia familiar si el horario es cómodo. La representatividad es equitativa; conoce y tiene idea de la equidad; considera que no se ha perdido la caballerosidad en las dependencias, se vive la representatividad de los trabajadores está en manos de una mujer, eso es un logro.

Mujer, 45 años, 14 años de experiencia

La capacitación es igual. En respecto a salarios y roles es definitivo equitativo, a nivel directivo cada vez ha ido en incremento el sexo femenino.

La participación femenina es muy relevante. Violencia no, definitivo no, tampoco hostigamiento. Implementaron el horario corrido, la representatividad es equitativa, el sindicato lo lleva una dama. Claro conozco de equidad en la secretaria se vive la equidad. La mujer cada vez participa más de tiempo en el espacio de la secretaria.

Hombre, 37 años, ½ año de experiencia

Se capacita igual a hombres y mujeres. Equidad me parece que en el trabajador no hay diferencia, creo que necesitamos más representación femenina es un proceso natural que va a venir de mujeres, el 80% aquí son mujeres y participan. Estimo que no hay violencia, pudiera haber, hostigamiento definitivamente no. igualdad de oportunidades no hemos alcanzado esa circunstancia tampoco socialmente o culturalmente. La secretaria si facilita tiempo para convivir familiarmente. Conoce la equidad de género sin distinción de oportunidad para los 2 sexos. Sí, me parece que si hay mujeres en puestos directivos.

Hombre, 38 años, 18 años trabajando

Se capacita igual a hombres y mujeres. Si hay equidad; si hay muchos puestos ocupados por mujeres, las mujeres toman un 40% de las decisiones; no hay violencia ni verbal ni hostigamiento. Las oportunidades son iguales. La secretaria en ocasiones hace convivencia con la familia, el horario es corrido. La participación es equitativa. Es la igualdad entre hombres u mujeres. Ya hay directoras en puestos claves.

Hombre, 37 años, 1 año 1 mes trabajando

Mujeres y hombres tienen las mismas opciones, hay equidad en salarios. En roles hay más hombres en cargos directivos; la participación femenina es mucha, pues hay varias coordinadoras. Violencia no, de ningún modo. Oportunidades en cuanto a crecimiento y oportunidad en trabajo sí. Convivencia familiar si existe. La representatividad femenina nos manda por igual. No he investigado al 100% pero sé que es igualdad en la secretaria se vive. Si te prestas a servir puedes subir de puesto sin importar el género.

Hombre, 26 años, 9 años trabajando

Se capacita por igual; hay equidad, no serán los mismos espacios pero las oportunidades es igual. A nivel directivo hay 2 mujeres pero hay oportunidad. No violencia ni hostigamiento sexual. Si hay oportunidad por el horario que tenemos, si van muchas mujeres representando la secretaria. La equidad de género es igual oportunidad y empleos que se quite el machismo. En esta secretaria hay equidad; se está dando apertura.

Hombre, 38 años, 20 años trabajando

Claro que hay igual capacitación en cuanto ha salarios y roles. Algunas veces hay equidad. En roles directivos hay igualdad. La participación femenina es buena. Violencia no se ha visto ni hostigamiento; oportunidades hay, de que uno se decida. La convivencia, en ocasiones cuando salgo a las 4 pm sí. La representación femenina es buena. La equidad es parejo todo. La secretaria apoya a las mujeres y se está dando escolaridad a todos en años anteriores no.

Hombre, 50 años, 3 años trabajando

Se capacita igual. Hay cursos para todos; esta compensado sueldo con trabajo. Hay equidad. Los roles directivos están en manos de hombres, claro que participan las mujeres. Cree que exista violencia solo laboral. Oportunidades iguales, la convivencia es buena. Hay eventos, las mujeres representan poco a la secretaria. La equidad tiene una idea; es igualdad de género; propone convivencia y oportunidades a todos.

Hombre, 44 años, 15 años trabajando

Se capacita igual ambos. Hay equidad en salarios; a nivel directivo no hay diferencias, las mujeres, no se da cuenta de esto. Violencia no solo 1 caso de cierto soborno. La secretaria facilita la convivencia. Si hay representatividad femenina. Conoce la equidad poco. Se vive la equidad en la secretaria. Propone no tiene idea.

Hombre, 42 años, 16 años trabajando

Se capacita igual. Oportunidades iguales. En algunos casos no hay equidad en cuanto a trabajo y salario. Entre hombres y mujeres en roles directivos no hay equidad no siempre. Los hombres son más directores. Las

opiniones de las mujeres no son muy tomadas en cuenta hasta a nivel directivo. Violencia es mas verbal, actualmente no, antes sí. Convivencia no siempre. La posada es solo para servidores y del sindicato. Por el horario sí. La representatividad hay equidad. En la secretaria no se vive al 100% me gustaría que entrara el programa de equidad. La equidad es igual oportunidad para ambos.

Hombre, 35 años, 10 años trabajando

La oportunidad de capacitación es igual. Los roles y salarios son de acuerdo al puesto más puestos para hombres. La participación femenina en mi área de capacitación sí. Violencia hacia las mujeres en un área hay un director grosero. Hostigamiento sexual no. las oportunidades son mas de hombres que de mujeres. La convivencia ahora es cada vez mejor con la familia. La representación no es mucha tal vez 2%. La equidad tiene idea, iguales oportunidades para hombres y mujeres. En la secretaria se está trabajando en eso. Hay 2 mujeres en dirección.

Mujer, 47 años, 9 años trabajando

La capacitación está abierta a ambos sexos. No hay equidad, los hombres tienen más salario. Las oportunidades están cambiando para las mujeres (hay 2 directoras). La toma de decisiones esta tomándose más en cuenta. Violencia no existe en la secretaria. En la representación es equitativa. Igualdad en derechos. Si hay equidad en la secretaría. Propone seguir avanzando, las mujeres, oportunidades y que las sigan escuchando.

Mujer, 38 años, 6 años trabajando, coordinadora organizacional

Se capacita igual, vienen igual ambos sexos. En cuanto a salarios hay equidad y en roles de trabajo a nivel directivo hay más hombres, la toma de decisiones es mínima. La violencia tal cual no, fallas de cortesía, de modales. Oportunidades iguales sí. Convivencia familiar poca, yo con mi esposo nunca he venido. La representatividad es equitativa, la equidad de género es igual oportunidad a fondo no. me gustaría que se llevara a cabo un programa de equidad para conocerlo a fondo.

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

La capacitación es por igual, ya que ambos tienen las mismas actividades por consiguiente interactúan en los trabajos, que se realizan.



Las mujeres comentan que se les da más importancia a los hombres por sus salarios que son mayores, al de las mujeres en su nivel directivo, ellas opinan que las participaciones de las mujeres se ve limitada por los roles domésticos, por consiguiente las mujeres opinan que por parte del gobierno se brindan pocas opciones para tener espacios para dejar a sus hijos, en guarderías o con niñeras para que cuiden a sus hijos, en lo que ellas trabajan esto influye al momento de la contratación.

Ellas nos comentan también que una de las situaciones más importantes es que cuando hacen una entrevista no toman en cuenta a las mujeres, con más conocimientos para trabajar por el solo hecho de ser madres solteras.

En cuanto a la violencia y el hostigamiento sexual y acoso, la inmensa mayoría afirma que no existen tales comportamientos en su dependencia, en algunos casos, se refirieron a un caso de hostigamiento sexual de hace más de tres años y que por haber sido muy difundido, permanece en el recuerdo de los servidores públicos.

II.7.- Instituto Jalisciense de las Mujeres

Número de muestra: 3 mujeres y 1 hombre.

Hombre, 32 años, 1 año antigüedad

La persona entrevistada, respecto del tema de capacitación, considera que la capacitación se ofrece por igual a mujeres que a hombres, se toma en cuenta la necesidad de capacitación, sin distinción de sexo.

En cuanto a la equidad en los ingresos, manifestó que, a pesar de que laboran más mujeres que hombres en el Instituto Jalisciense de las Mujeres, esta situación no genera inequidad en el ingreso, no existe condición de sexo para ocupar algún puesto tanto a nivel general como directivo.

Respecto a la toma de decisiones, aproximadamente un 70% maneja la parte de estadísticas y de encuestas, lo cual facilita que la mujer tome decisiones en conjunto con los hombres concluyendo en una mayor participación.

Temas de violencia u hostigamiento dentro del Instituto Jalisciense de las Mujeres, es un aspecto que no se manifiesta en ningún sentido.

En cuanto al tema de oportunidades nos comenta que debido al trabajo que se realiza hay más mujeres, pero las oportunidades son iguales ya que se involucra de igual manera a hombres y mujeres.

Nos comentan que respecto a los permisos para atender cualquier problemática o necesidad familiar no existe ningún problema en el otorgamiento del mismo e incluso, existe el permiso de paternidad en el cual el padre puede estar con su esposa los primeros días del nacimiento de su hijo.

En la cuestión de que tanto se representa al Instituto Jalisciense de las Mujeres no existe problema en cuanto a la representatividad ante otras instancias ya que nos dice que tanto hombres como mujeres salen fuera a representar al Instituto.

El nos comenta que entiende con equidad de género el derecho de tener las mismas oportunidades de crecimiento.

Por otra parte nos comenta que la condición de sexo no se interpone en cuanto a promociones o el acceder a los mismos puestos logrando una equidad en los salarios siendo iguales tanto en hombres como en las mujeres.

Mujer, 39 años, 7 años antigüedad.

En cuanto al tema de capacitaciones ella nos comenta que se dan de igual manera aunque los hombres muchas veces no asisten por sus diversas actividades que se interponen en los horarios.

Ella nos comenta que tanto hombres como mujeres tienen el mismo grado de responsabilidad por lo que el salario también es igual no haciendo distinción por el sexo.

Por otra parte nos dice que ella considera que la participación en trabajos no es cuestión de equidad, si no es cuestión de cultura.

En el tema de participación la entrevistada nos dice que actualmente el nivel jerárquico impide la participación por igual ya que existen más mujeres que hombres y por lo tanto la toma de decisiones tiene más peso en lo que dicen las mujeres.

Ella manifiesta que no ha existido violencia ni hostigamiento sexual ni laboral en el Instituto Jalisciense de las Mujeres.

En el área de oportunidades laborales ella comenta que se da de igual manera para hombres y mujeres brindando oportunidades para ambos.

En el tema de permisos y oportunidades afirma son tomadas a criterio de las coordinadoras de área.

Por otro lado en el grado de representatividad en la dependencia nos manifiesta que si existe igualdad para la representatividad, pero por ser más mujeres a nivel directivo se inclina más hacia ellas.

Para ella la equidad de género significa tener las mismas condiciones para acceder a las mismas oportunidades.

Señala que uno de los grandes logros en el Instituto Jalisciense de las Mujeres fue reconocer la licencia por paternidad tanto para mujeres como para hombres haciendo visible la equidad de género en esta dependencia.

Mujer, 24 años, 1 año antigüedad

En esta entrevista ella nos comenta que considera que si existe equidad en la capacitación ya que se convoca de igual manera a hombres y a mujeres, también nos dice que en las capacitaciones que les brinda el Instituto Jalisciense de las mujeres las imparten tanto hombres como mujeres.

Ella nos comenta que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres ya que los puestos a nivel directivo están ocupados por hombres y mujeres.

En el área de tomas de decisiones nos manifiesta que en cuanto a tomar las decisiones las mujeres son un poco más participativas que los hombres, y nos comenta que en Instituto Jalisciense de las Mujeres existen dinámicas de trabajo en donde tanto hombres como mujeres participan activamente de manera equitativa.

Por otra parte ella nos comenta que en lo personal ella no ha tenido ningún tipo de violencia u hostigamiento ya sea sexual o laboral.

La entrevistada nos dice que si existe flexibilidad y facilidades para atender a las necesidades familiares ya que si se brindan permisos sin distinción de sexo y por la parte de la convivencia familiar se hacen eventos donde se invitan de igual maneras a hombres y mujeres con el fin de fomentar un equilibrio en la vida familiar y laboral.

Ella nos manifiesta que entiende por equidad de género un proceso social donde tantos hombres con mujeres tengan las mismas oportunidades laborales y profesionales.

Logros en participación, trabajo en equipo, exposición de proyectos.

Mujer, 52 años, 2.5 años de antigüedad

Ha visto que existe igualdad en capacitación, se invita a todos en general.

Si existen vacantes se da la misma oportunidad. Existe igualdad en puestos de coordinación. Los salarios dependen del puesto. Es definitiva la participación de la mujer en toma de decisiones.

No ha sentido ningún tipo de violencia u hostigamiento. La igualdad de oportunidades existe para ambos, no existe tendencia alguna. No siempre existe oportunidad para convivencia, depende de las coordinaciones.

En la representación ante otras instancias predomina más la mujer, aunque la participación se da en ambos. Equidad de género= igualdad entendida en igualdad de oportunidades, de trato de justicia social, oportunidades de desarrollo iguales para ambos.

Se está trabajando en quitar la costumbre y tradiciones, hay conciencia y voluntad de cambio, falta sentir la responsabilidad para este cambio, no todos asumen esa responsabilidad, crear mas conciencia de equidad de género por medio de capacitaciones y cursos,

Conclusiones a las Entrevistas a profundidad

En base a las entrevistas anteriores las personas opinaron en su totalidad que si existe igualdad y equidad entre hombres y mujeres, haciendo un comentario que en ocasiones los hombres por motivos personales no asisten tanto como las mujeres diciendo que más que cuestión de equidad es una cosa de cultura.

De igual manera en su totalidad manifestaron que no existe en el Instituto Jalisciense de las Mujeres ningún tipo de violencia, hostigamiento laboral ni acoso.

Los entrevistados se dan cuenta de que si se da igualdad de oportunidades de acuerdo a capacidades y no en cuanto a género donde se da una equidad en cuanto a salarios, puestos y programas en donde se incluye tanto a hombres como a mujeres.



En cuestiones de permisos y vida familiar manifiestan que siempre hay buena disposición en los permisos incluso que se cuenta con un permiso para la paternidad donde se ve que se logra un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Ellos proponen trabajar en modificar costumbres y tradiciones, que en lo individual dificultan llegar a una equidad de género, sugieren que el proceso más importante sea la capacitación.

9. Conclusiones

Conclusiones generales al proyecto

Este diagnóstico muestra que tanto los servidores y las servidoras públicos adscritos a las dependencias consideran importante se incluya como política interna la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Se requiere permear toda la estructura de las instituciones públicas. Para desarrollar políticas de equidad en la acción regular o cotidiana del Estado

Para que la incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres se de en cada dependencia se requiere una transformación total de la práctica y la cultura institucional.

Para la implementación de una cultura institucional de equidad debe existir el compromiso y la voluntad política por parte de las y los Titulares de cada dependencia

Este diagnóstico ofrece una cantidad importante de información y datos que pretenden convertirse en soporte para todos los análisis posteriores que se requieran y busquen detectar y medir con detalle las posibles brechas de desigualdad que existen entre estas instancias y sus causas para con ello estar en condiciones de establecer Acciones Afirmativas y diseñar estrategias y Políticas Públicas que busquen igualar cada día las oportunidades entre hombres y mujeres que laboran en el Gobierno del Estado de Jalisco.

10. Propuesta de líneas de acción generales a trabajar

- Hacer extensiva la realización de este diagnóstico al resto de las dependencias de la Administración pública Estatal, para contar con un panorama global en materia de equidad y establecer líneas de acción integrales.
- Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género como primera instancia en estas dependencias
- Promover la conformación de Unidades de Enlace o de Género con nivel de decisión, en la estructura orgánica de las Secretarías y Dependencias Estatales para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales.
- Conformar un equipo de agentes por la equidad de género en cada secretaría con la facultad que puedan emitir observaciones en cuanto se detecta una brecha de desigualdad en alguna dependencia y sobre todo proponer alternativas de acción y de solución.
- Transformar la cultura de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género, estableciendo normas y procedimientos que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Estatal utilizando como herramienta la Adopción del Modelo de Equidad de Género, o en su caso desarrollar un Programa de Cultura Institucional en el ámbito local y su respectiva aplicación por Secretaría.
- Impulsar la generación de información estadística desagregada por sexo y la construcción de Indicadores de género al interior de las dependencias, que permitan mantener actualizada la información sobre la equidad en la Administración Estatal
- Respecto del tema de escolaridad promedio de las mujeres que laboran en el gobierno del estado y los procesos de capacitación que han vivido, se deberá buscar promover dentro del Sistema de Equidad de Género durante los procesos de certificación y auditorías que se aproveche al máximo las potencialidades de las

mujeres, sin duda resultó un factor común (brecha de desigualdad) en la mayoría de los casos que mujeres con igual preparación que los hombres ocupan puestos de menor rango, es importante que las capacitaciones sean bien dirigidas hacia fortalecer las capacidades de las mujeres para incrementar su posibilidad de ocupar mejores puestos para de esta manera tener las mismas oportunidades que los hombres, situación que no depende exclusivamente del grado académico o de preparación, sino algunas veces de los criterios de selección de personal y de asignación de plazas de mando medio y Directivo.

- Generar lineamientos y estrategias que busquen equiparar el nivel de ingreso de las mujeres de acuerdo a los distintos trabajos que desarrollan en comparación con los Ingresos que reciben los hombres por los mismos trabajos, esto está muy vinculado con la línea de acción anterior
- Determinar los Roles y puestos laborales que desempeñan las mujeres en promedio en los niveles operativos, mandos medios y directivos para buscar mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, ya que según se observó como constante no es muy común que las mujeres participen de la toma de decisiones
- Una constante fue la presencia de la violencia psicológica y verbal y no presentar denuncia por parte tanto e varones como de mujeres, es importante buscar elementos para regular estas malas prácticas que al final reducen la calidad del clima laboral de manera importante.
- Otra constante observada la no igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la toma de decisiones y para aspirar a tener niveles más altos dentro de la Dependencia, para esto, será importante generar herramientas y mecanismos mucho más ágiles, que permitan cambiar las condiciones que se traduzcan en una mejora sensible en la Igualdad de Oportunidades.
- Continuar con el diseño e implementación de Políticas Públicas que incidan en transversalizar de manera efectiva la equidad de género.
- Fortalecer el MEG y los procesos de su implementación, hacerlos más eficientes y ágiles.