

ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES PREVALENTES DE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE NUEVO LEÓN.



Diciembre 2010

Agenda

CONTENIDO	PÁGINA
Introducción	3
Objetivo General y Específico de la investigación	9
Antecedentes	10
Marco de levantamiento de la encuesta	12
Principales resultados	21
Conclusiones y recomendaciones	99

Introducción

Para el Instituto Estatal de las Mujeres Nuevo León, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio que permite garantizar el desarrollo humano, a la vez que constituye un objetivo fundamental de la misión de llegar a la igualdad sustantiva. Mujeres y hombres desempeñan diferentes roles y responsabilidades en sus propias vidas, dentro de sus familias y en su comunidad o en la sociedad. Participan de manera diferente en la vida social, cultural, económica y política del Estado.

Para el Instituto comprender estas diferencias es fundamental, ya que hacerlo le permite insertarse de una manera más focalizada en el desarrollo de políticas, programas y proyectos que buscan mejorar la condición de las mujeres y hombres en Nuevo León. Sobre todo pretende que estas diferencias no generen ni profundicen las condiciones de desigualdad y de exclusión que posiblemente existan actualmente.

Para ello se diseñó una encuesta que midiera la percepción de los (as) servidores (as) públicos sobre diferentes aspectos de la Cultura Institucional y de Género en las Instituciones Gubernamentales, los resultados obtenidos permitirán en los años siguientes detectar áreas de oportunidad que deban modificarse para mejorar el clima organizacional de las instituciones con el fin de disminuir aquellos factores que propicien la inequidad de género.

Introducción

La herramienta diseñada para medir los factores prevalentes de igualdad y discriminación entre hombres y mujeres que laboran en las diferentes dependencias, es a través de una encuesta autoaplicable que permita obtener información sobre los temas siguientes:

● CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD:

Se hace referencia al Marco Normativo Nacional y del Estado que regulan las políticas de igualdad, y el conocimiento sobre la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia.

● CLIMA LABORAL:

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

● COMUNICACIÓN INCLUSIVA:

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género.

Introducción

● SELECCIÓN DE PERSONAL:

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres así como acciones a favor del personal..

● SALARIOS Y PRESTACIONES:

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etc.)

● PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL:

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por merito, sin distinción para mujeres y hombres.

Introducción

● CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

● CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal)

● HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Cada tema se conformó por una batería de preguntas las cuales se clasificaron en sus respuestas para determinar los factores críticos que permiten inferir las áreas de oportunidad que mejoren el funcionamiento institucional y el desempeño laboral de los empleados y empleadas de cada dependencia.

Introducción

A partir del presente estudio, que es la piedra angular en el tratamiento del tema de cultura institucional se sugiere realizar en forma posterior otras investigaciones que permitan con mayor precisión detectar las brechas de género existentes en las instituciones y dependencias Gubernamentales que generen un trato diferencial y falta de oportunidades en materia de capacitación, desarrollo profesional, promociones a plazo superior, desigualdad de salarios en un mismo puesto y todo tipo de estereotipos de género, que originen inequidad en el desarrollo laboral de los (as) funcionarios (as) y los (as) servidores (as) públicos en la Administración Estatal.

La presente investigación que tiene como objetivo identificar, mediante el instrumento de una encuesta autoaplicada, las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las entidades de la administración pública estatal de Nuevo León. Se desarrolla a través de la siguiente presentación metodológica: En primer lugar se presenta un apartado que contiene la introducción. En el segundo y tercer apartado se plantean respectivamente los objetivos general y específico de la investigación.

Introducción

Posteriormente en el capítulo cuarto, se señalan los antecedentes del diagnóstico de las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las entidades de la administración pública estatal. En el apartado cinco se plantea el marco del levantamiento de la encuesta, así como las incidencias presentadas en el operativo.

El capítulo sexto contiene los principales resultados de la investigación incluyendo dos análisis especiales:

1.EVALUACIÓN POR FACTORES: para este ejercicio se empleó una escala del 1 al 5 dónde 1 es nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Este análisis se realizó con las opiniones de los (as) informantes que perciben mayor grado de discriminación por lo que asignan calificaciones de 4 y 5 en los factores evaluados y permite observar los aspectos en donde los (as) funcionarios perciben mayor discriminación.

2.MATRIZ DE EVALUACIÓN: en este análisis se segmentó a los (as) entrevistados en “promotores” (informantes que perciben menor discriminación) y “no promotores” (informantes que perciben mayor discriminación). Esto permite identificar las variables críticas por factor, así como las fortalezas o áreas a mantener en la administración pública. Finalmente en el séptimo apartado se mencionan las principales conclusiones derivadas del estudio.

Además incluye presentaciones tabuladas con la información general relativa a las encuestas, tanto para la totalidad de la Administración Pública Estatal como para las dependencias que lo conforman.

Objetivo General y Específico

● OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la Institucionalización de la perspectiva de género, a través de la elaboración de un diagnóstico para conocer las percepciones de los (as) funcionarios (as) y los (as) servidores (as) públicos sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las diferentes dependencias del Gobierno Estatal, a través de la aplicación de cuestionarios que permitan determinar las brechas de desigualdad de género existentes en su ámbito laboral.

● OBJETIVO ESPECÍFICO:

Determinar las áreas de oportunidad (factores críticos) al interior de las dependencias del Estado, propicien o desarrollen estrategias que coadyuven a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo y evitar que sean objeto de discriminación y trato diferencial por razones inherentes a su género, edad, estado civil, nivel profesional, cultura, origen étnico, salud, religión o condición social entre otras causas.

Antecedentes

Desde el inicio de su gestión el Gobierno Estatal asumió entre sus objetivos rectores, un compromiso con la democratización del Estado en todos sus ámbitos, para ello, requiere del reconocimiento y la participación equitativa de mujeres y hombres como requisito fundamental para garantizar el acceso equitativo a los beneficios y oportunidades del desarrollo humano en Nuevo León.

En este marco se presenta un diagnóstico de las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las entidades de la Administración Pública Estatal, aplicada a funcionarios (as) y servidores (as) Públicos del segundo al séptimo nivel de decisión de las Secretarías y Organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal, con el cual se pretende detectar, combatir y erradicar con acciones afirmativas las posibles brechas de género existentes.

Antecedentes

El diagnóstico de las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, para mejorar la administración de los recursos humanos.

Lo anterior, permite el desarrollo y fomento de la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social, de las mujeres y hombres dentro del clima organizacional de las dependencias Públicas Estatales al promover un ambiente mas sano y armonioso que permita el desarrollo profesional, la capacitación y la participación activa del personal en los procesos de tomas de decisiones, por medio de la visualización y eliminación de todas las prácticas discriminatorias.

Marco del Levantamiento de la Encuesta

En base a las cifras proporcionadas por el **IEM** existen **7,955** empleados aproximadamente en las **14** dependencias del Gobierno Central del Estado de Nuevo León. Para la investigación se realizó un barrido al personal de dichas dependencias; dado que se presentaron diferencias entre los números de empleados reportados y el número de empleados que participaron en la investigación el **IEM** solicitó incorporar diez organismos e institutos descentralizados del Gobierno Central a fin de alcanzar la cifra de **7,955** cuestionarios.

Cabe señalar que dichas diferencias en los números obedecen principalmente a 3 factores:

1. Las dependencias cuentan con personal operativo o de campo que generalmente se encuentran en comisiones fuera de las oficinas por lo que no fue posible captarlos en su totalidad.

Marco del Levantamiento de la Encuesta

2. Existe personal que se encuentra ubicado fuera de la Zona Metropolitana de Monterrey, dado que su ubicación es muy dispersa, por cuestiones de tiempo y costo resulta complicado acceder a ellos.
3. Dado que no era de carácter obligatorio contestar el cuestionario, se presentaron casos en algunas dependencias en los que el personal no quiso participar en el estudio.

Por lo que el universo de estudio abarcó **24** entidades públicas estatales, de las cuales **14** son dependencias del Gobierno Central del Estado de Nuevo León y **10** son organismos e institutos descentralizados.

Por lo tanto la metodología del estudio es la siguiente:

Marco del Levantamiento de la Encuesta

- **Población objetivo.** Empleados (as) de las Secretarías del Gobierno Central y organismos descentralizados del Estado de Nuevo León, de segundo a séptimo nivel.
- **Metodología de recolección de datos.** Entrevista autoaplicable en instalaciones de gobierno.
- **Tamaño de la muestra:** Se aplicaron **7,955** entrevistas, distribuidas de la siguiente manera:

DEPENDENCIA		CUESTIONARIOS APLICADOS
1	Secretaría General de Gobierno	972
2	Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado	1019
3	Procuraduría General de Justicia	930
4	Oficina Ejecutiva del Gobernador	34
5	Secretaría de Seguridad Pública	418
6	Secretaría de Educación	443
7	Secretaría de Salud	754
8	Secretaría de Desarrollo Económico	290
9	Secretaría de Obras Públicas	176
10	Secretaría de Desarrollo Social	300
11	Secretaría del Trabajo	529
12	Secretaría de Desarrollo Sustentable	132
13	Contraloría y Transparencia Gubernamental	167
14	Consejería Jurídica del Gobernador	23

Marco del Levantamiento de la Encuesta

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS		CUESTIONARIOS APLICADOS
1	Instituto de la Juventud	27
2	DIF	704
3	Control Vehicular	98
4	Fomerrey	261
5	Simeprode	29
6	Sistema de Caminos	194
7	Transporte	96
8	Metrorrey	215
9	Instituto de la Vivienda de Nuevo León	44
10	Instituto de Defensoría Pública de Nuevo León	51
11	Instituto Estatal de las Mujeres Nuevo León	49

- Se detectaron 248 (3.1%) funcionarios (as) que no llenaron la información correspondiente a la edad. El sistema que se utilizó para el proceso de los datos distribuye el porcentaje de estos casos equitativamente en los resultados.
- **Fecha de levantamiento.** Del **15** de septiembre al **3** de diciembre del **2010**.

Marco del Levantamiento de la Encuesta

EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para asegurar el anonimato de los (as) informantes la ejecución de las entrevistas se realizó bajo un método **AUTOAPLICADO**, con el apoyo de la coordinación intersectorial del Gobierno del Estado de Nuevo León.

Para realizar el levantamiento de la información, se establecieron enlaces en las distintas dependencias y organismos descentralizados a fin de gestionar los permisos correspondientes así como las fechas de aplicación del cuestionario en los centros de trabajo.

Es importante señalar que se empleó una tarjeta de apoyo que describe los niveles de puesto, misma que les fue mostrada a los (as) entrevistados (as) al momento de contestar el cuestionario.

TARJETA

NIVEL DE PUESTO

- NIVEL 1 (Gubernatura)
- NIVEL 2 (Secretario (a) Presidente (a))
- NIVEL 3 (Subsecretario (a) Director (a) General)
- NIVEL 4 Director (a)
- NIVEL 5 Coordinador (a)
- NIVEL 6 Jefe (a)
- NIVEL 7 Personal operativo

Marco del Levantamiento de la Encuesta

EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Durante el trabajo de campo, se presentaron diversas eventualidades entre las que destacan las siguientes:

• La gestión de las citas para la aplicación de los cuestionarios se realizó para las distintas oficinas que conforman las dependencias e institutos descentralizados del Gobierno Estatal, lo que duplicó los esfuerzos en materia de gestión y logística.

• Dada la situación actual en materia de seguridad se vio disminuido el acceso al personal operativo de la Procuraduría General de Justicia y de la Secretaría de Seguridad Pública.

EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO



Marco del Levantamiento de la Encuesta

EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Se encontraron casos donde el personal no sabía leer ni escribir o en donde su vista no les permitía autoaplicarse el cuestionario por lo que fue necesario que personal de Berumen les aplicara el instrumento.

Existen dependencias más participativas que otras, donde el acceso y aplicación fue más ágil, de igual forma existen casos donde a pesar de tener el apoyo de los enlaces, los (as) trabajadores (as) mostraron apatía a participar en el estudio.

EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO



Marco del Levantamiento de la Encuesta



Marco del Levantamiento de la Encuesta

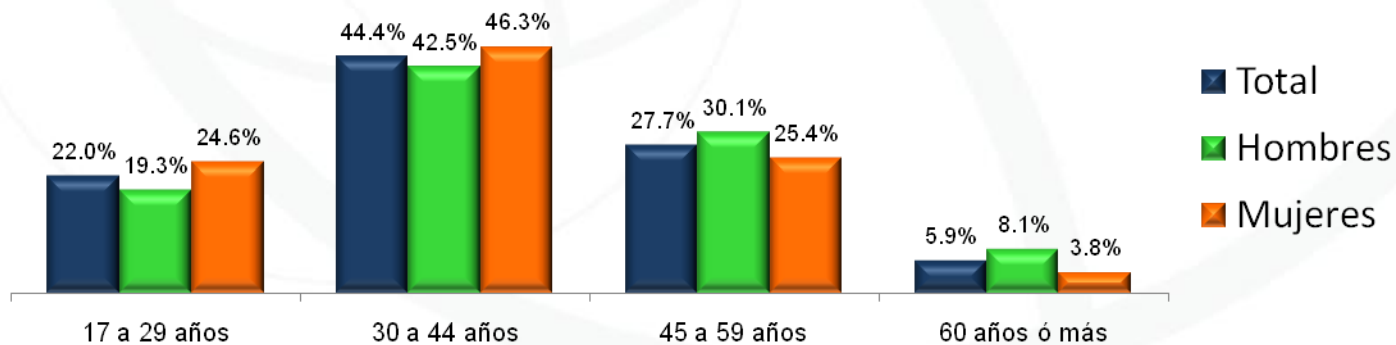
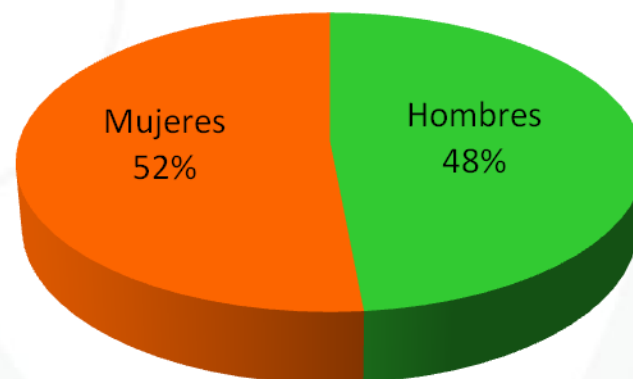




Perfil del informante

Género del informante

La encuesta fue contestada por **7,955** funcionarios (as) de todos los niveles de puesto, con una participación del **52%** de mujeres y **48%** de hombres.



Edad del informante

Entre los (as) entrevistados (as), predominan aquellos con edades entre los **30 y 44** años de edad (**44.4%**).

Las mujeres alcanzan un porcentaje de **46.3%** entre estas edades y los hombres un **42.5%**

Edad	Total		Hombres		Mujeres	
	%	Casos	%	Casos	%	Casos
17 a 29 años	22.0%	1,695	19.3%	721	24.6%	974
30 a 44 años	44.4%	3,424	42.5%	1,589	46.3%	1,835
45 a 59 años	27.7%	2,135	30.1%	1,128	25.4%	1,007
60 años ó más	5.9%	453	8.1%	304	3.8%	149

Se detectaron **248** (3.1%) funcionarios (as) que no llenaron la información correspondiente a la edad. El sistema que se utilizó para el proceso de los datos distribuye el porcentaje de estos casos equitativamente en los resultados, por lo que al sumar los casos se tiene una diferencia en relación con el total de entrevistas aplicadas.

Nivel de puesto del informante

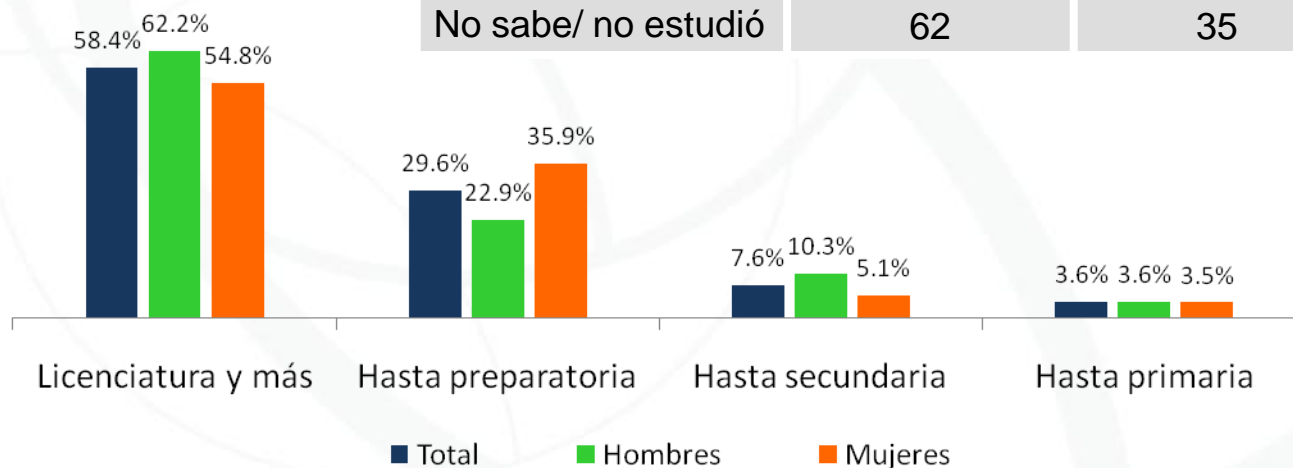
Los niveles 6 y 7 concentran el **84.7%** de los informantes, de los cuales **80.2%** son mujeres y el **67.6%** son hombres. Llama la atención que a pesar de haber mostrado a los informantes una tarjeta con la descripción de los niveles de puesto al momento de contestar el cuestionario, hubo quienes se consideraron dentro de los niveles 1 y 2 que corresponden al Gobernador y Secretarios / Presidentes respectivamente; por lo que esos casos se reubicaron en los niveles de puesto que les corresponden de acuerdo al ingreso económico que reportan.

Nivel de puesto	Total	Hombres	Mujeres
NIVEL 3	0.9%	1.3%	0.5%
NIVEL 4	2.5%	3.7%	1.4%
NIVEL 5	6.8%	9.1%	4.6%
NIVEL 6	11.4%	13.5%	9.5%
NIVEL 7	74.9%	68.5%	80.9%
NO SABE	3.5%	3.9%	3.1%

Escolaridad del informante

El **88%** de los (as) funcionarios (as) entrevistados cuentan por lo menos con estudios de preparatoria. Con respecto a estudios de licenciatura y más, los hombres abarcan el **62.2%**, mientras que las mujeres el **54.8%**.

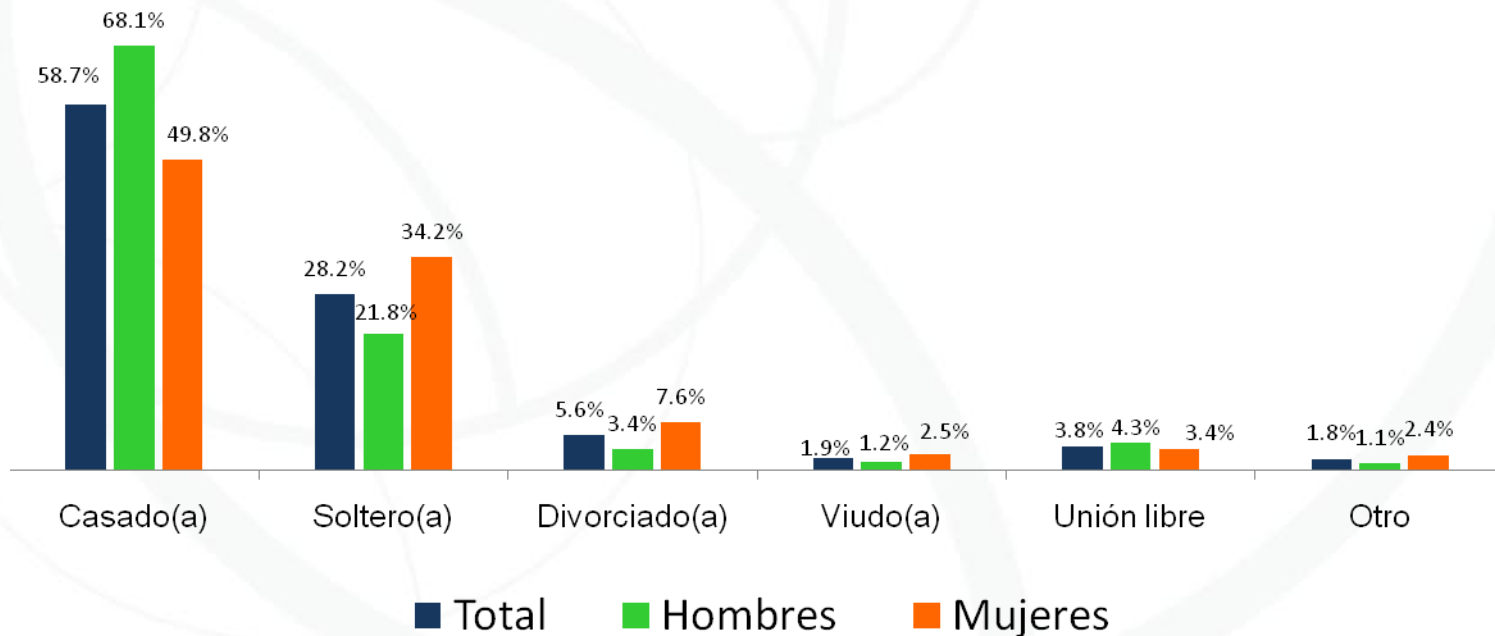
Escolaridad	Total	Hombres	Mujeres
Licenciatura y más	4572	2366	2206
Hasta preparatoria	2322	874	1448
Hasta secundaria	594	390	204
Hasta primaria	280	138	142
No sabe/ no estudió	62	35	27



* Existe un **1.6%** (125 casos) de no respuesta. El sistema que se utilizó para el proceso de los datos distribuye el porcentaje de estos casos equitativamente en los resultados, por lo que al sumar los casos se tiene una diferencia en relación con el total de entrevistas aplicadas.

Estado civil del informante

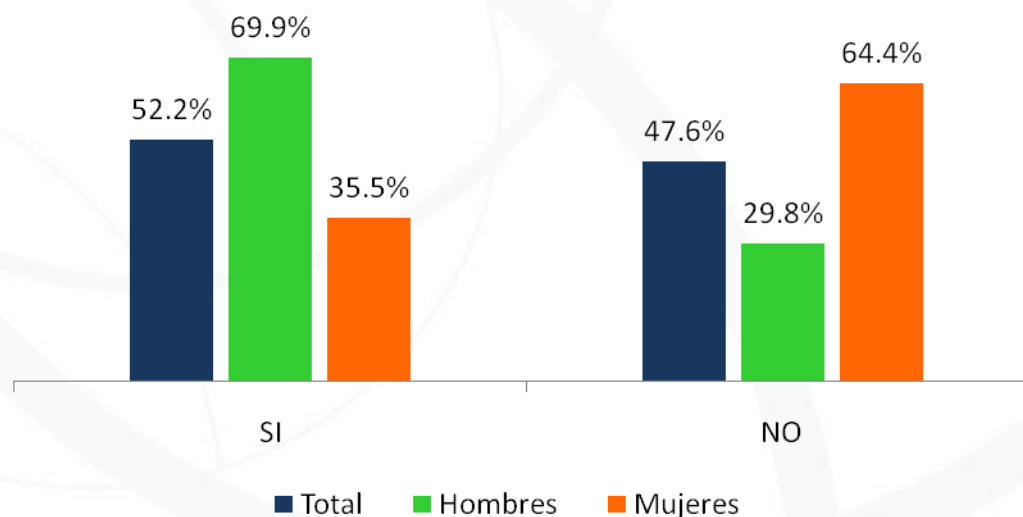
El **58.7%** de los (as) entrevistados (as) declaró estar casado, un **28.2%** estar soltero, y un **5.6%** divorciado.



Condición de Jefe de Hogar del informante

El **52.2%** de los (as) entrevistados (as) declaró ser jefe de hogar, con diferencias significativas entre el sexo masculino y el sexo femenino.

Jefatura de hogar	Total	Hombres	Mujeres
Si	4,104	2,667	1,437
No	3,746	1,138	2,608
No sabe	18	12	6



* Existe un **1.0%** (87 casos) de no respuesta. El sistema que se utilizó para el proceso de los datos distribuye el porcentaje de estos casos equitativamente en los resultados, por lo que al sumar los casos se tiene una diferencia en relación con el total de entrevistas aplicadas.

No. de hijos del informante

Al preguntar el número de hijos que tienen los (as) funcionarios (as), el **41%** tiene un hijo ó dos, mientras que el **27%** tiene 3 ó más hijos; sólo el **32%** de los (as) entrevistados (as) no tiene hijos.

No. de hijos	Total		Hombres		Mujeres	
	%	Casos	%	Casos	%	Casos
Ninguno	32.1%	2,503	26.8%	1,012	37.1%	1,491
1	17.3%	1,346	15.0%	568	19.3%	778
2	23.8%	1,857	25.4%	958	22.3%	899
3	17.6%	1,374	21.0%	795	14.4%	579
4 ó más	9.3%	722	11.8%	446	6.9%	276

* Existe un **1.9%** (**153** casos) de no respuesta. El sistema que se utilizó para el proceso de los datos distribuye el porcentaje de estos casos equitativamente en los resultados, por lo que al sumar los casos se tiene una diferencia en relación con el total de entrevistas aplicadas.

Prestaciones del informante

Independientemente del sexo, el **81.5%** de los (as) funcionarios (as) tienen como prestación el servicio médico. El transporte (**13.8%**) y el comedor (**41.3%**), son las prestaciones a las cuales se tiene menor acceso.

Prestaciones	Total	Hombres	Mujeres
Guardería	43.4%	30.6%	55.4%
Servicio médico	81.5%	80.8%	82.2%
Comedor	41.3%	39.4%	43.1%
Transporte	13.8%	19.1%	8.8%
Licencia por paternidad/maternidad	52.4%	41.2%	62.9%
Caja de ahorros	65.5%	69.2%	62.0%



Evaluaciones por factores

Escala de Calificación

Calificación 1

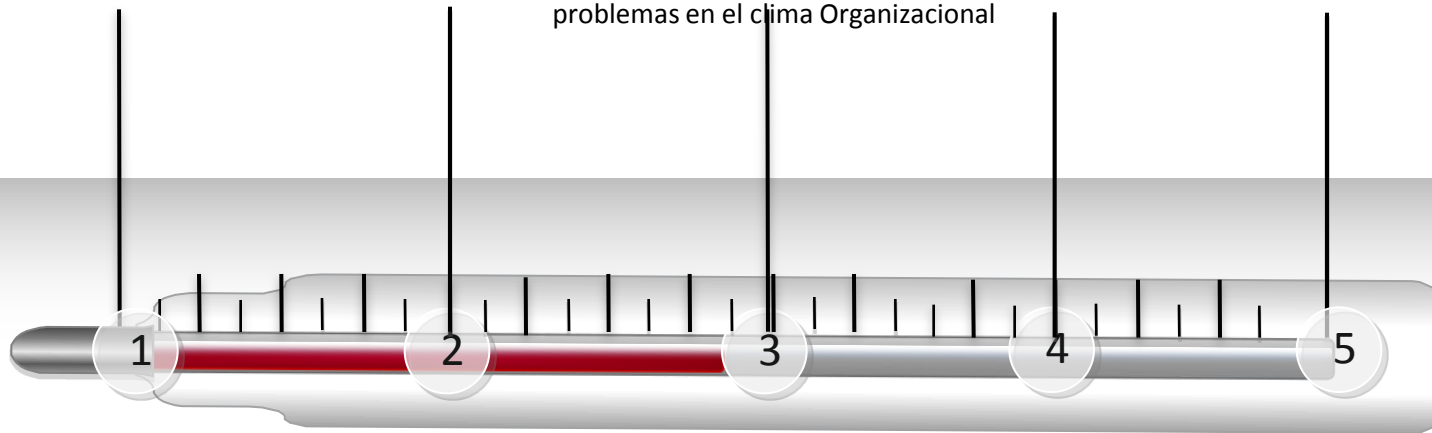
Es la mejor calificación Posible.
Significa que no Existe
Desigualdad y/o Discriminación

Calificación 3

Existen problemas latentes de
Desigualdad y/o Discriminación. Es
muy probable que esté ocasionando
problemas en el clima Organizacional

Calificación 5

Desigualdad y/o Discriminación
MUY ALTA.



**Escala de
Calificación**

Calificación 2

Existen áreas de Oportunidad en
Desigualdad y/o Discriminación

Calificación 4

Desigualdad y/o Discriminación
ALTA.

①

Escala de Calificación

Los gráficos mostrados a continuación contienen una escala de medición del 1 al 5.

②

Ayuda a visualizar mejor la problemática

A cada respuesta, se le asigna un valor numérico donde 1 significa que no existe desigualdad y/o discriminación y 5 significa que existe una desigualdad y/o discriminación muy alta. Dichos valores se promediaron para obtener una calificación.

③

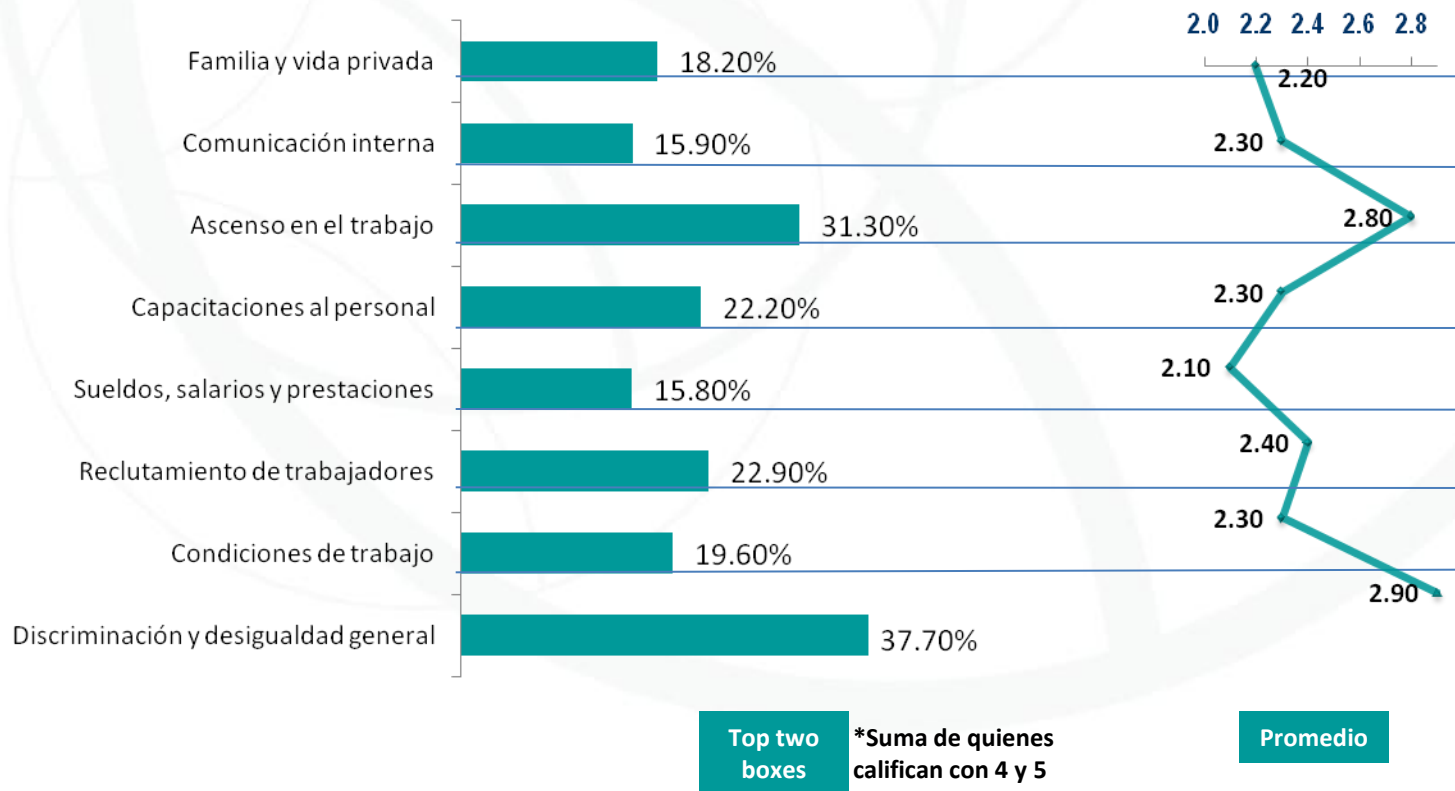
Sirve como un termómetro de medición

El significado de cada valor se presenta en el diagrama superior:

Evaluación general por factor

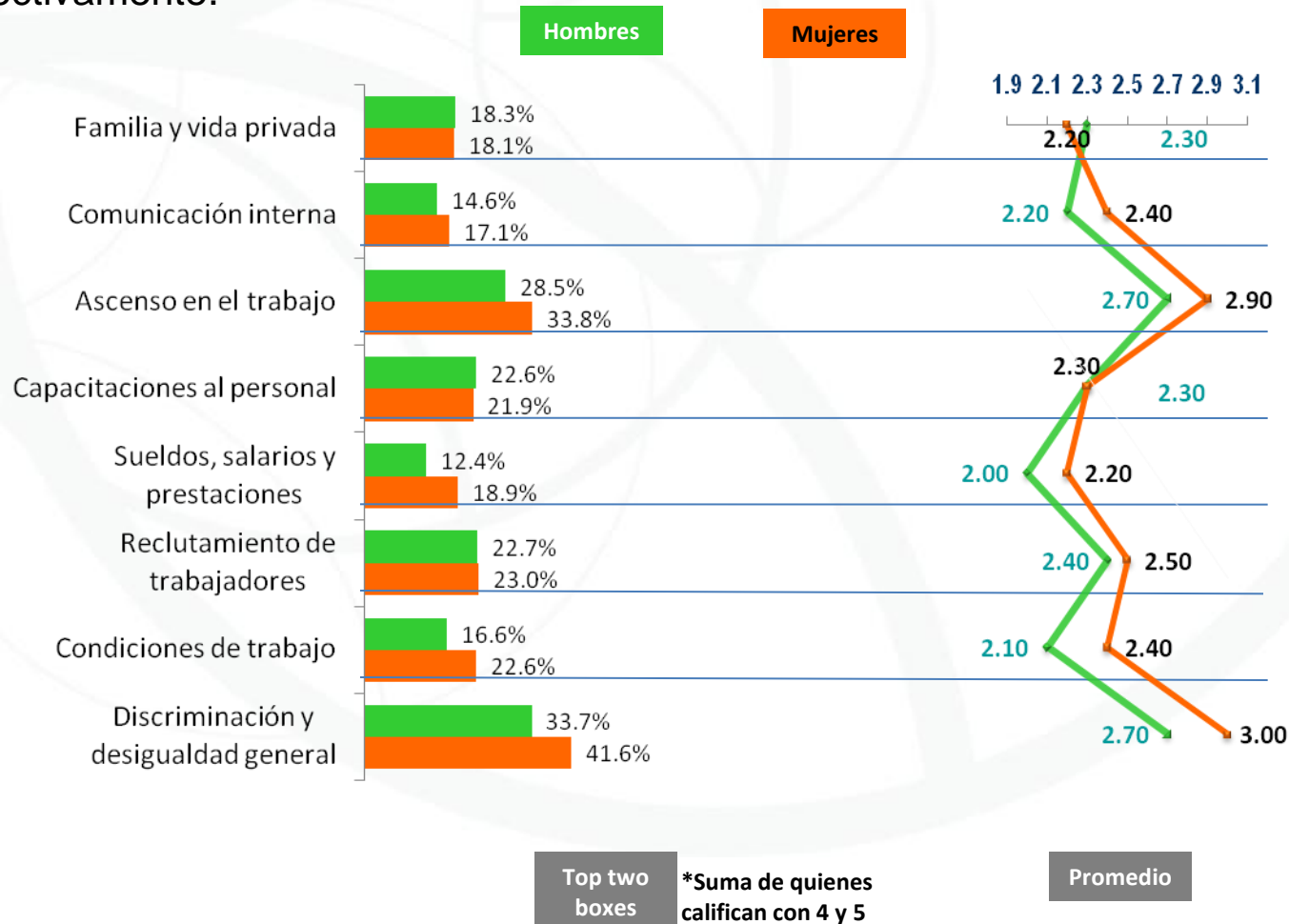
La gráfica de la izquierda representa el porcentaje de los (as) funcionarios (as) que evaluaron al factor con 5 ó 4. La gráfica de la derecha representa el promedio simple del factor, el significado es que mientras más se acerque al 5, hay una mayor afectación en el factor, es decir, hay mayor discriminación.

Los factores: “Discriminación – desigualdad general” y “Ascenso en el trabajo”, cuentan con las calificaciones más altas, por lo que son importantes áreas de mejora.



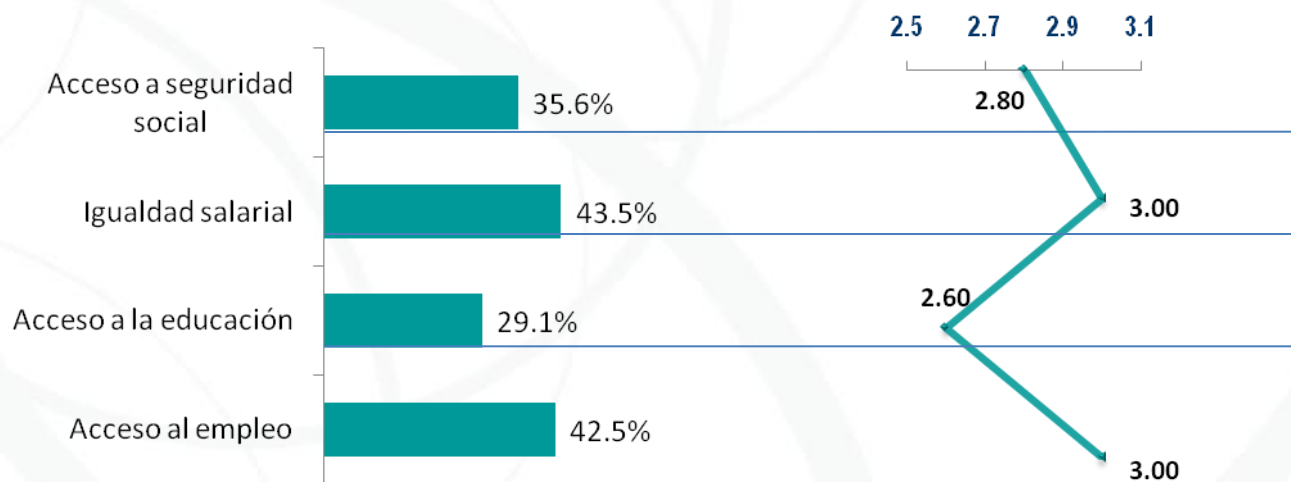
Evaluación general por factor

En la segmentación por sexo, se aprecian diferencias significativas en los factores: “Sueldos-salarios-prestaciones” y en “Condiciones de trabajo”, donde la diferencia porcentual en el Top two es mayor en las mujeres 7 y 6 puntos porcentuales respectivamente.



Factor: Discriminación y desigualdad general

El salario y el acceso al empleo, son para 2 de cada 5 funcionarios variables donde mayor desigualdad hay entre hombres y mujeres.



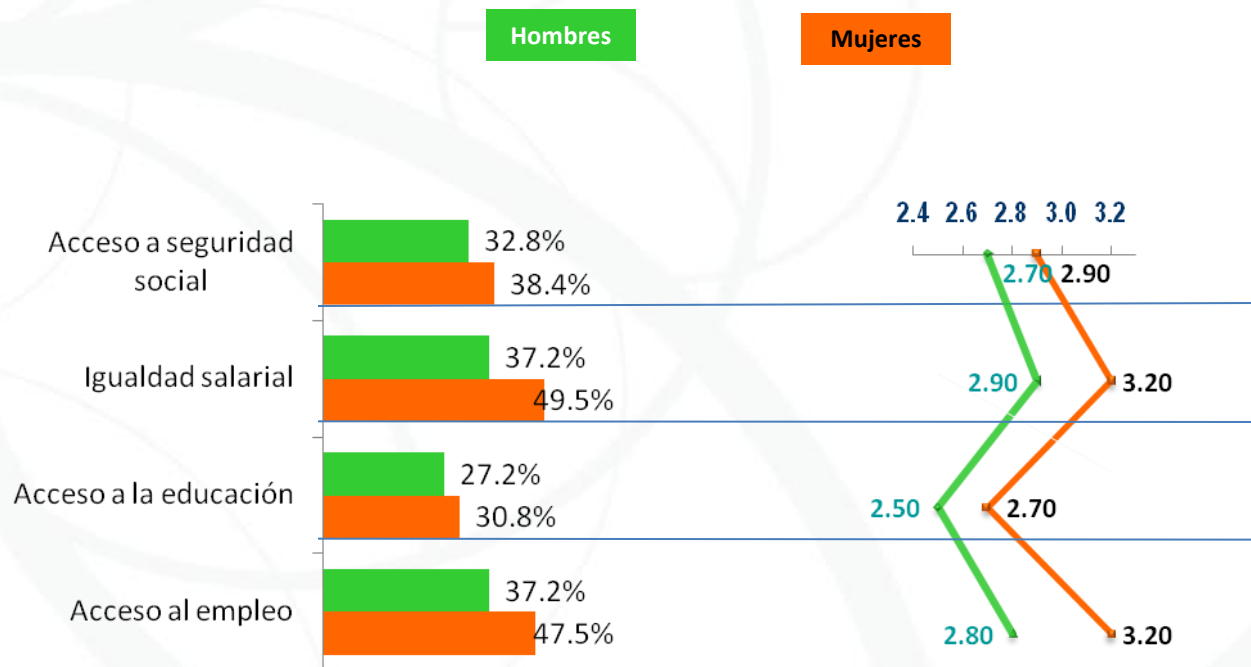
Top two
boxes

*Suma de quienes
califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Discriminación y desigualdad general

En la segmentación por sexo, se aprecian diferencias significativas sobre todo en la desigualdad salarial. Para 1 de cada 2 mujeres hay discriminación hacia las mujeres en los sueldos.



Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

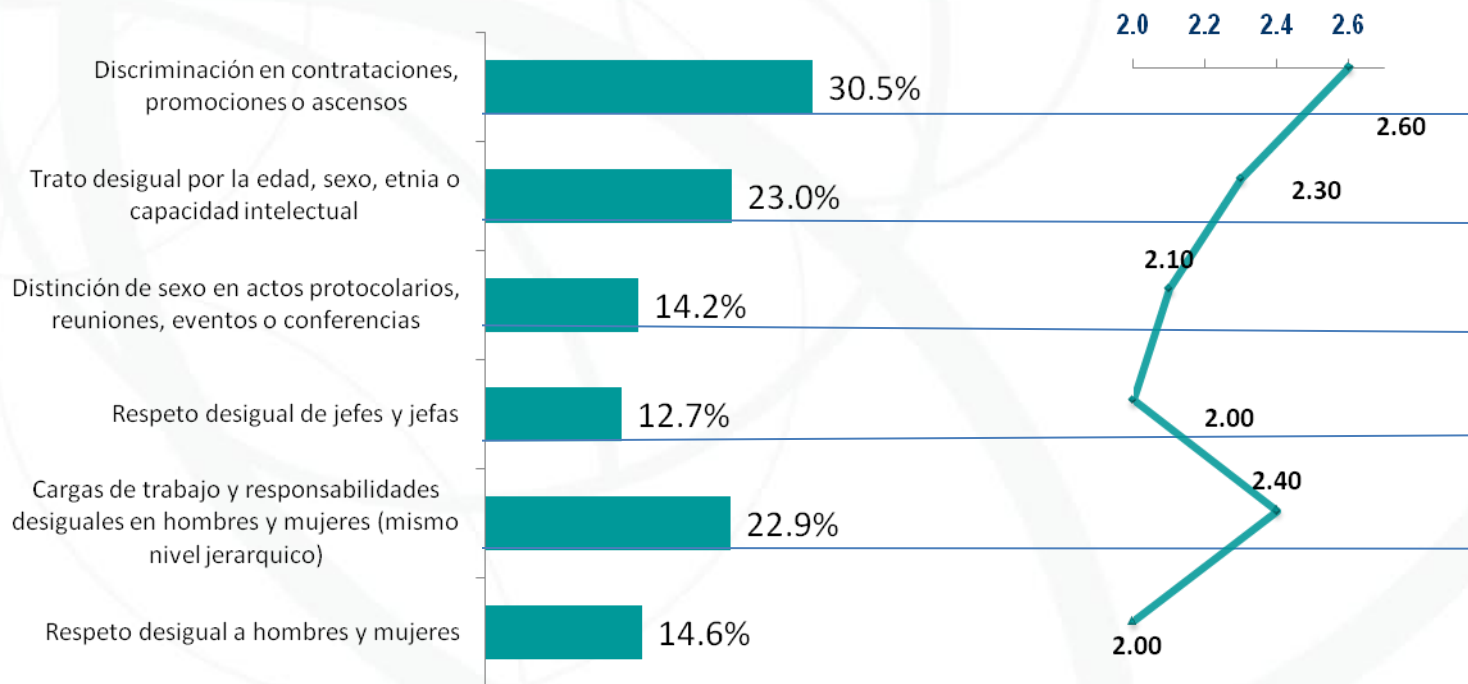
Factor: Discriminación y desigualdad general

En la segmentación por nivel de puesto, se puede observar que la percepción más alta de discriminación la tienen los (as) entrevistados (as) del sexto y séptimo nivel en materia de igualdad salarial y el acceso al empleo.

NIVEL DE PUESTO	ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL	IGUALDAD SALARIAL	EL ACCESO A LA EDUCACIÓN	EL ACCESO AL EMPLEO
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.5	2.8	2.1	2.7
NIVEL 4	2.5	2.9	2.3	2.7
NIVEL 5	2.5	3.0	2.3	2.9
NIVEL 6	2.8	3.1	2.5	3.0
NIVEL 7	2.9	3.0	2.6	3.0

Factor: Condiciones de trabajo

En el factor de condiciones de trabajo, los (as) funcionarios (as) declaran que hay discriminación en contrataciones, promociones y/o ascenso, así como un trato desigual por la edad, sexo, etnia y capacidad intelectual.



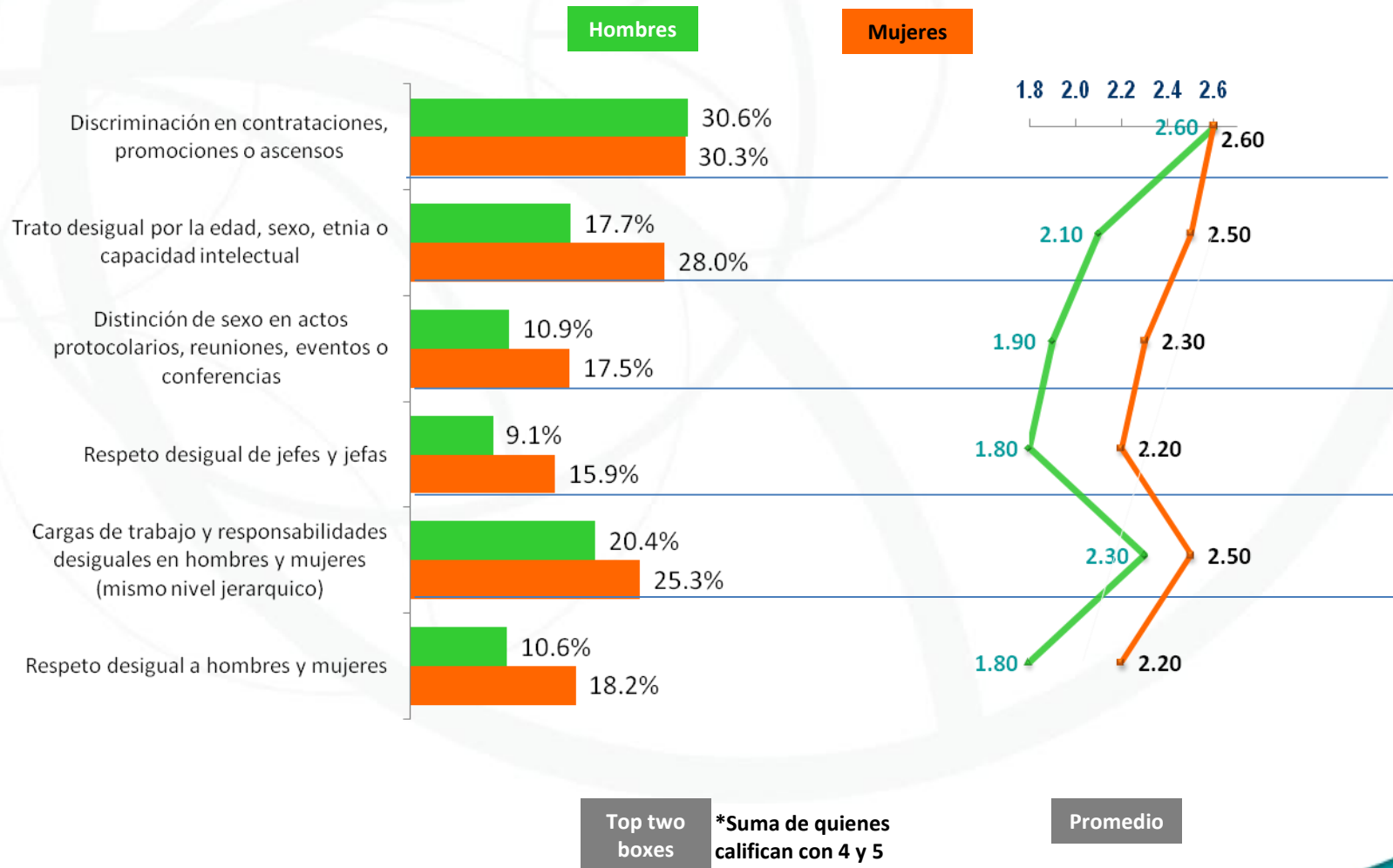
Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Condiciones de trabajo

En la pregunta si hay o no discriminación en contrataciones promociones o ascensos, no existe diferencia de opinión entre hombres y mujeres.



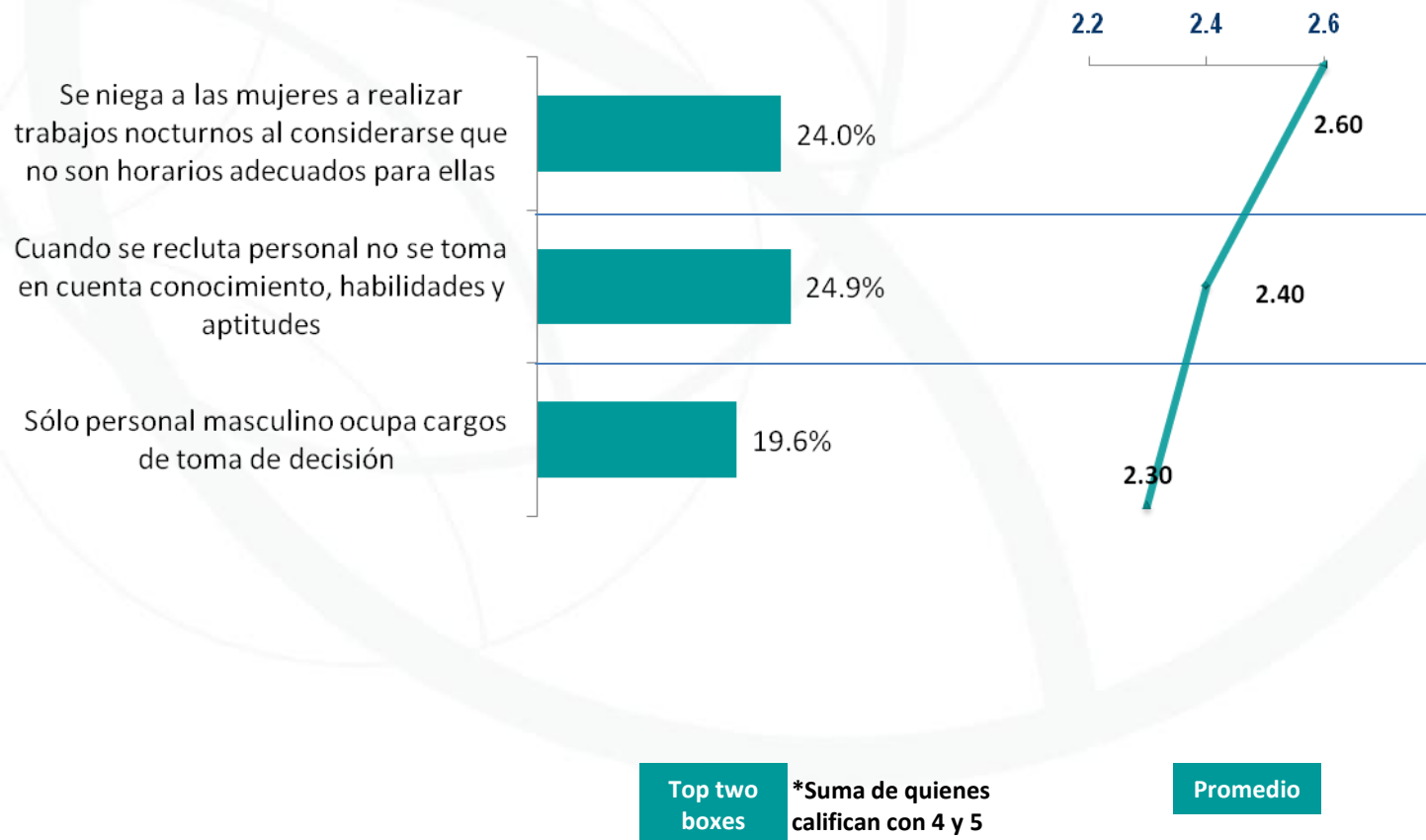
Factor: Condiciones de trabajo

Los (as) funcionarios (as) públicos del séptimo nivel son quienes perciben mayor grado de discriminación en el factor de condiciones de trabajo.

NIVEL DE PUESTO	RESPECTO DESIGUAL A HOMBRES Y MUJERES	CARGAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES DESIGUALES EN HOMBRES Y MUJERES (MISMO NIVEL JERARQUICO)	RESPECTO DESIGUAL DE JEFES Y JEFAS	DISTINCIÓN DE SEXO EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS O CONFERENCIAS	TRATO DESIGUAL, INDEPENDIENTEMENTE DE LA EDAD, SEXO, ETNIA O CAPACIDAD INTELECTUAL	DISCRIMINACIÓN EN CONTRATACIONES, PROMOCIONES O ASCENSOS
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	1.9	2.2	1.9	2.0	2.2	2.4
NIVEL 4	1.8	2.0	1.7	1.8	2.0	2.3
NIVEL 5	1.8	2.1	1.8	1.9	2.0	2.5
NIVEL 6	1.9	2.2	1.9	2.0	2.2	2.6
NIVEL 7	2.1	2.4	2.0	2.2	2.4	2.7

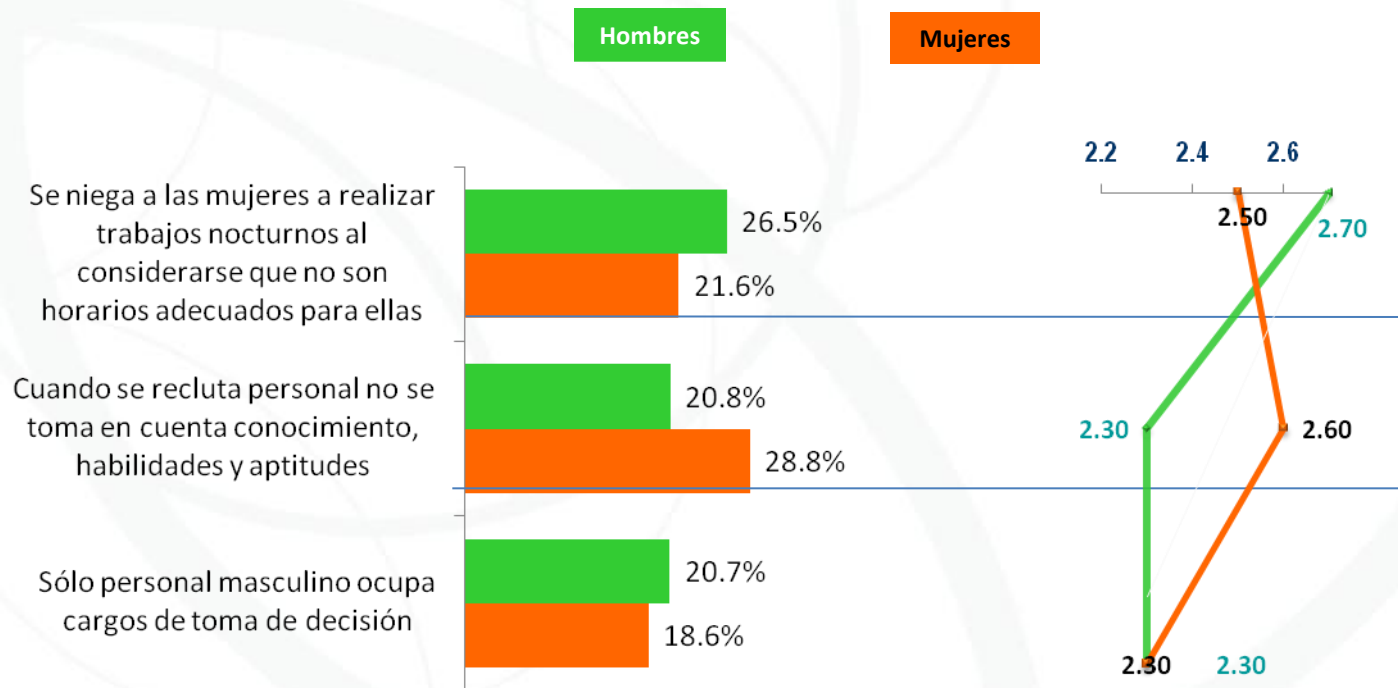
Factor: Reclutamiento de trabajadores

Para el factor reclutamiento de trabajadores, la calificación mayor fue la correspondiente a que se niega a las mujeres a realizar trabajos nocturnos al considerarse que no son horarios adecuados para ellas.



Factor: Reclutamiento de trabajadores

Sin embargo, al cruzar el factor por sexo, se percibe que el valor más alto de discriminación para las mujeres fue ante la pregunta: “Cuando se recluta personal no se toma en cuenta conocimiento, habilidades y aptitudes”. Se estima que la variable que niega trabajos nocturnos a las mujeres, ellas no la consideran discriminatoria, al anteponer su seguridad.



Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

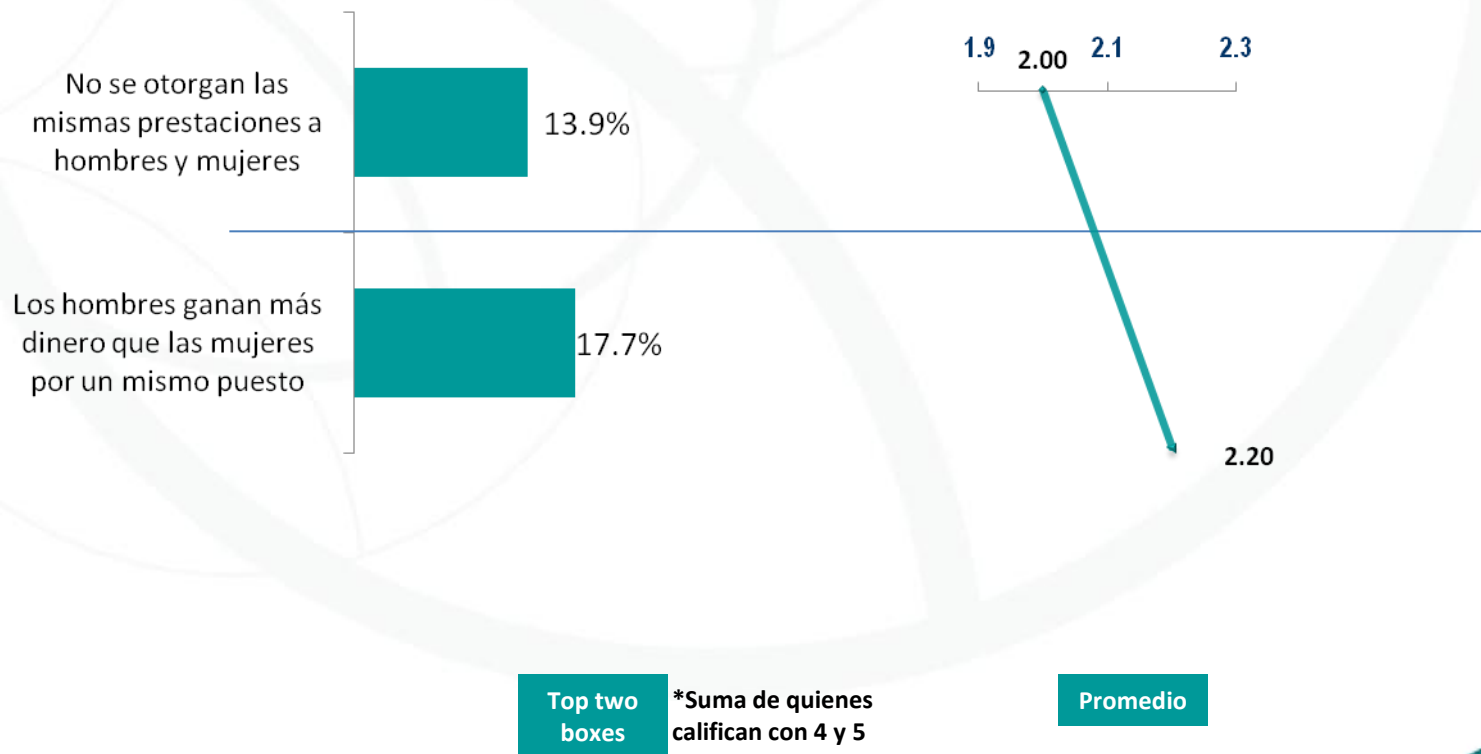
Factor: Reclutamiento de trabajadores

Al cruzar el factor por nivel de puesto, se puede observar que los (as) empleados (as) de séptimo nivel consideran que cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimientos, habilidades y aptitudes, por lo que refieren un mayor grado de discriminación en este rubro.

NIVEL DE PUESTO	SÓLO PERSONAL MASCULINO OCUPA CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN	CUANDO SE RECLUTA PERSONAL NO SE TOMAN EN CUENTA CONOCIMIENTO, HABILIDADES Y APTITUDES	SE NIEGA A LAS MUJERES REALIZAR TRABAJOS NOCTURNOS AL CONSIDERAR QUE NO ES UN HORARIO ADECUADO PARA ELLAS
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.2	2.3	2.4
NIVEL 4	2.2	2.0	2.4
NIVEL 5	2.3	2.2	2.6
NIVEL 6	2.2	2.3	2.6
NIVEL 7	2.3	2.5	2.6

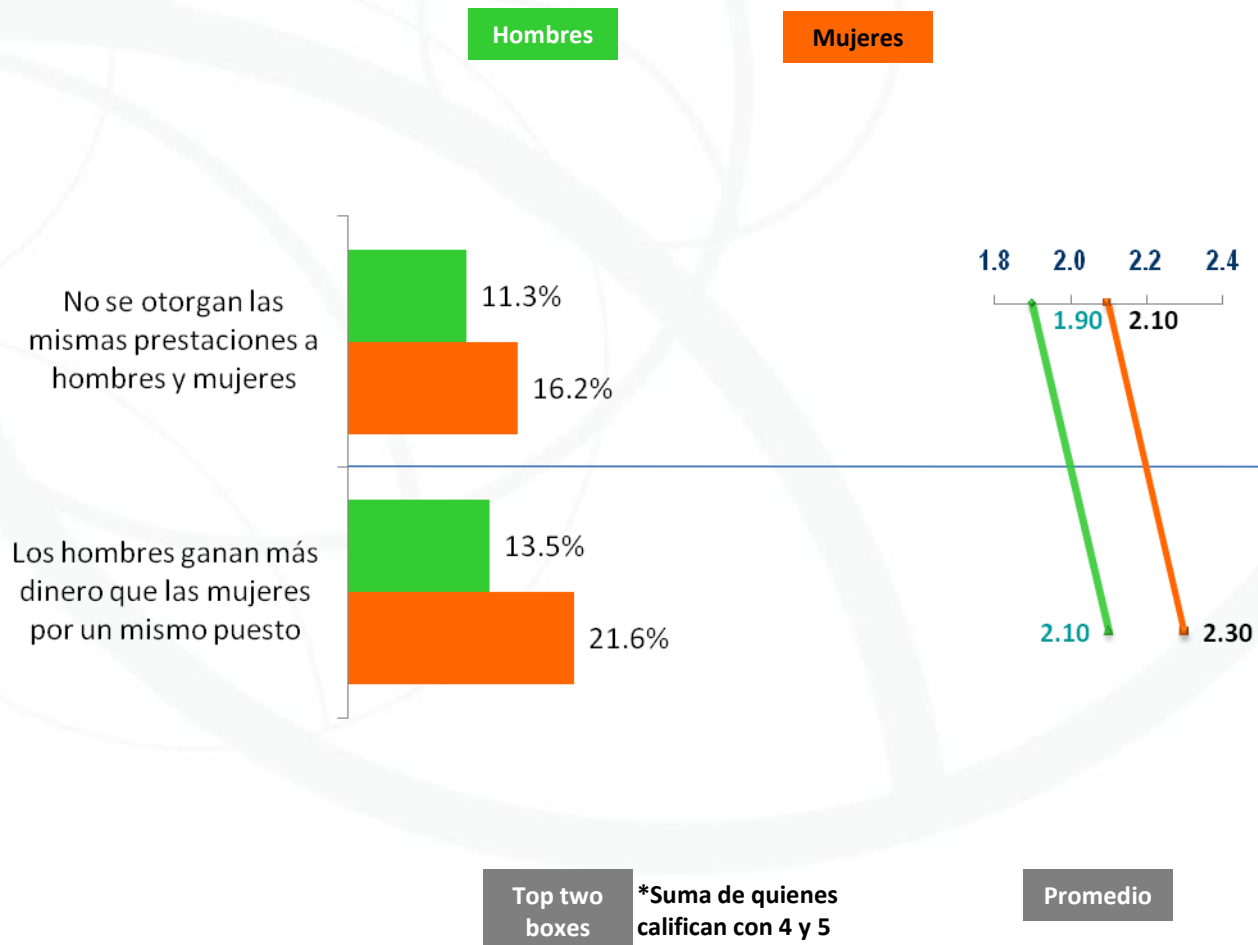
Factor: Sueldos, salarios y prestaciones

En cuanto al factor, sueldo, salarios y prestaciones, el 17.7% de los (as) funcionarios (as) declaró que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo puesto.



Factor: Sueldos, salarios y prestaciones

El **21.6%** de las mujeres entrevistadas declaran que los hombres ganan más dinero que ellas por un mismo puesto, **8** puntos porcentuales más de la opinión que se tiene de los hombres.



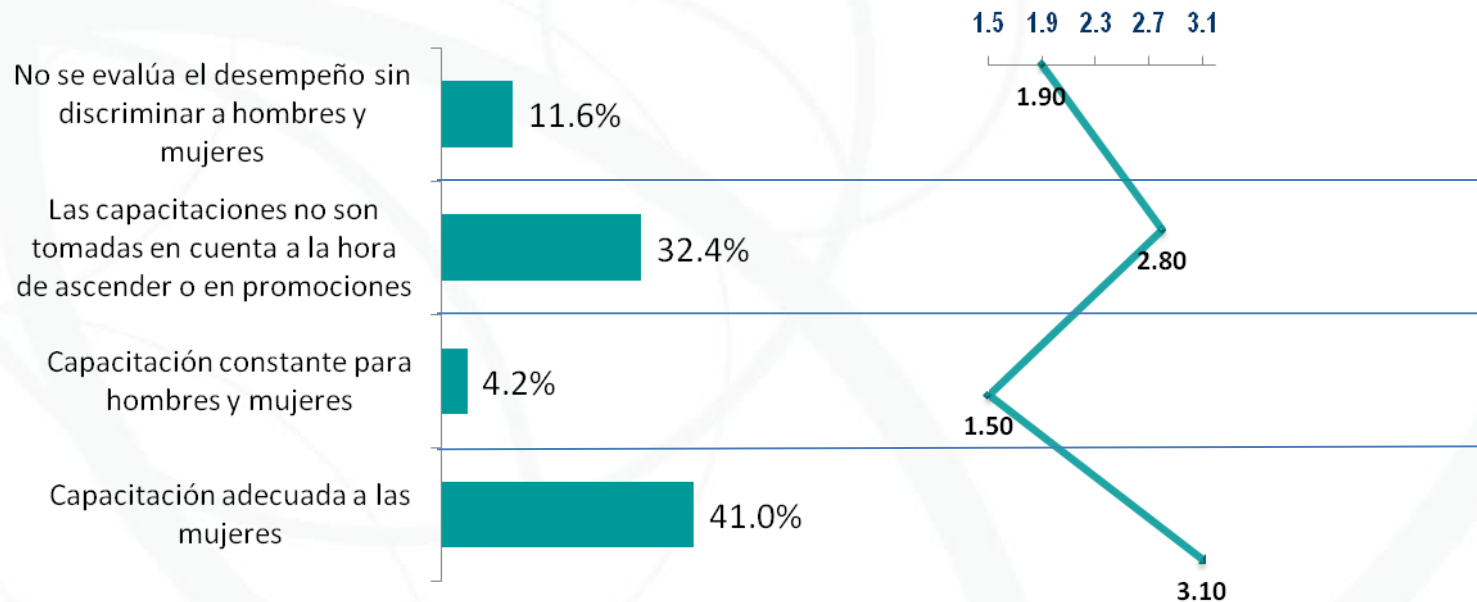
Factor: Sueldos, salarios y prestaciones

Los (as) informantes del quinto, sexto y séptimo nivel perciben mayor discriminación dado que opinan que los hombres ganan más dinero que las mujeres por un mismo trabajo ocupando el mismo puesto.

NIVEL DE PUESTO	NO SE OTORGAN LAS MISMAS PRESTACIONES A HOMBRES Y MUJERES	LOS HOMBRES GANAN MÁS DINERO QUE LAS MUJERES POR UN MISMO TRABAJO OCUPANDO EL MISMO PUESTO
	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.0	2.0
NIVEL 4	1.6	2.0
NIVEL 5	1.8	2.2
NIVEL 6	1.9	2.2
NIVEL 7	2.0	2.2

Factor: Capacitaciones al personal

La calificación más alta al factor “Capacitaciones al personal”, se concentró en el rubro de capacitación adecuada a las mujeres.



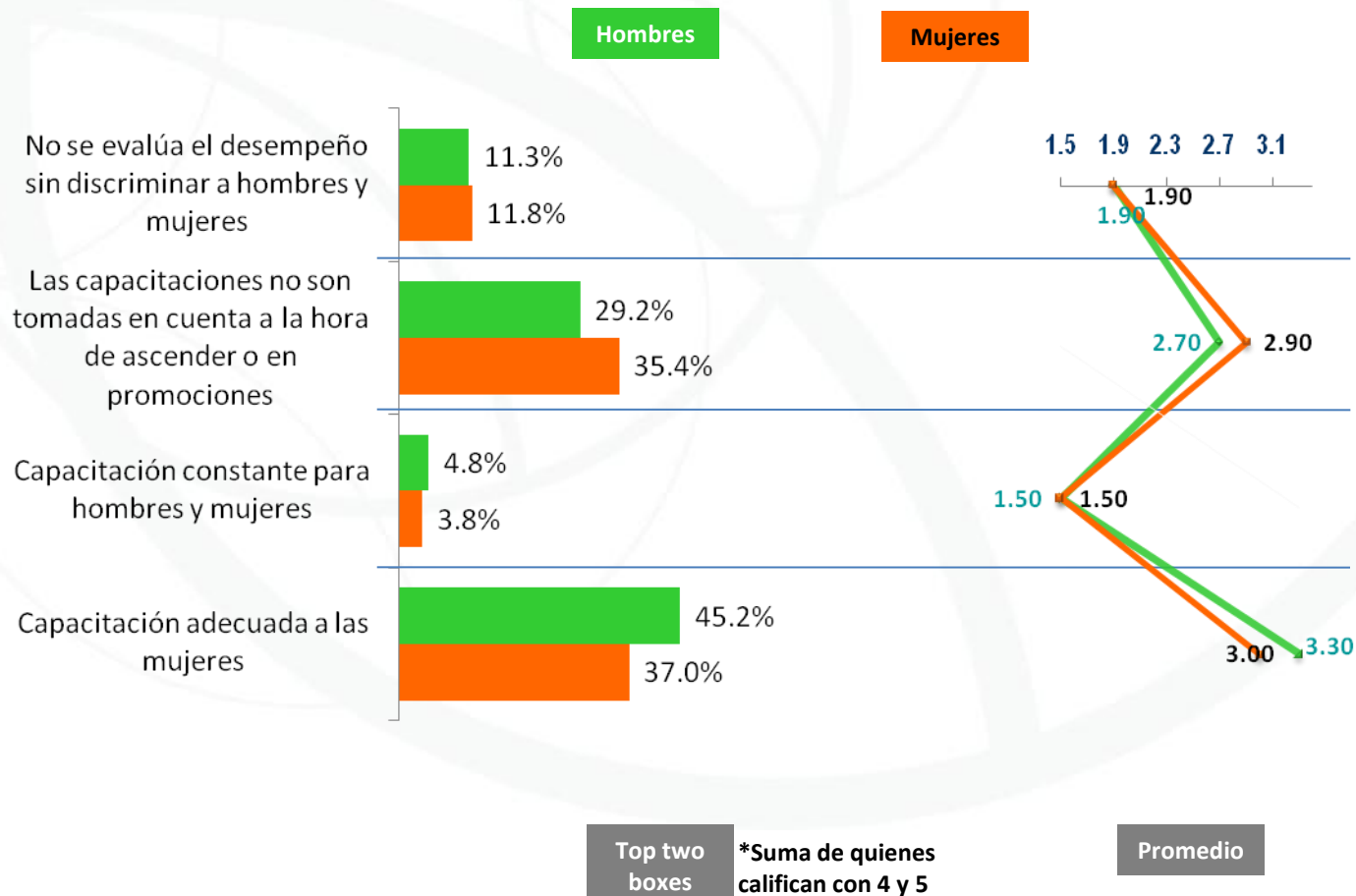
Top two
boxes

*Suma de quienes
califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Capacitaciones al personal

La variable, “Capacitación adecuada a las mujeres”, polariza a los (as) entrevistados (as), ya que por un lado al hacer énfasis en la falta de capacitación en las mujeres, se puede interpretar como discriminación o bien como motivación, incluso por las mismas entrevistadas como se aprecia en el corte por sexo.



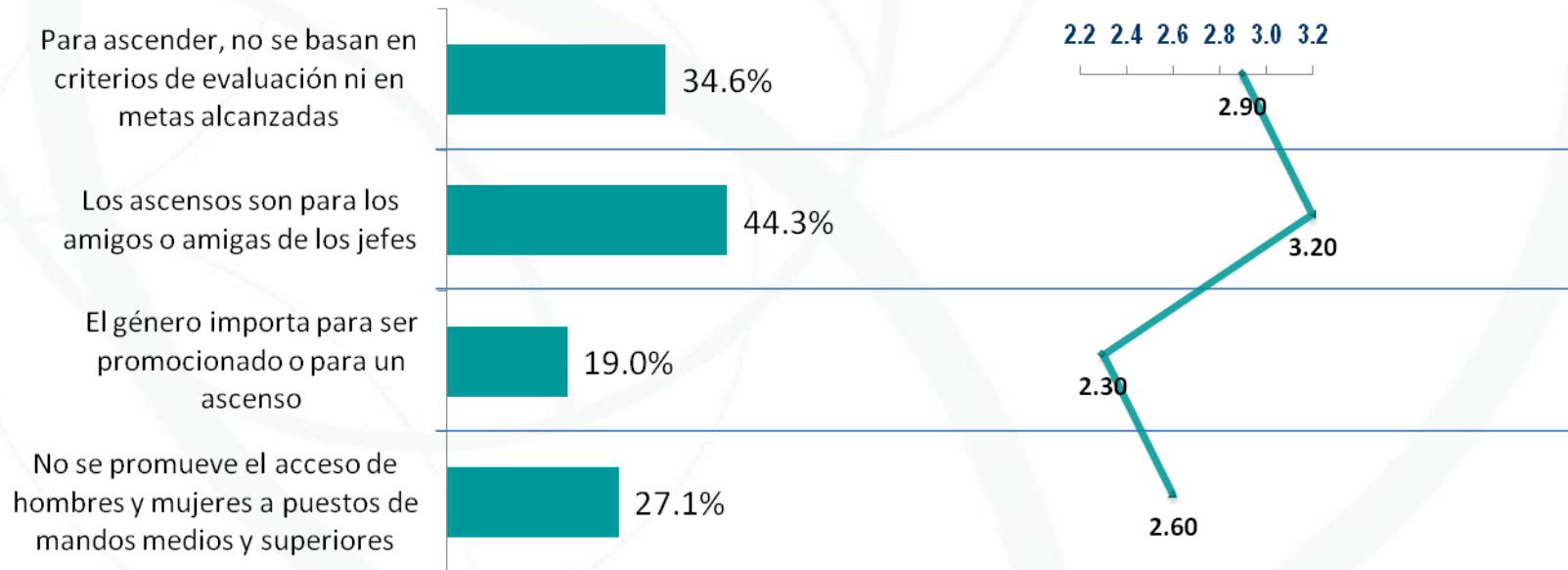
Factor: Capacitaciones al personal

Los (as) informantes de sexto nivel refieren que las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones, por lo que registran mayor nivel de discriminación en este rubro. En tanto el personal del cuarto nivel opina que falta capacitación adecuada a las mujeres.

NIVEL DE PUESTO	CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES	CAPACITACIÓN CONSTANTE PARA HOMBRES Y MUJERES	LAS CAPACITACIONES NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE ASCENDER O EN PROMOCIONES	NO SE EVALÚA EL DESEMPEÑO SIN DISCRIMINAR A HOMBRES Y MUJERES
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	3.4	1.5	2.6	1.8
NIVEL 4	3.6	1.3	2.4	1.6
NIVEL 5	3.4	1.4	2.7	1.8
NIVEL 6	3.3	1.4	2.9	1.8
NIVEL 7	3.1	1.6	2.8	1.9

Factor: Ascenso en el trabajo

La calificación mayor para el factor se dio en la variable “Los ascensos son para los amigos y amigas de los jefes”, seguido de la variable “Para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas”.



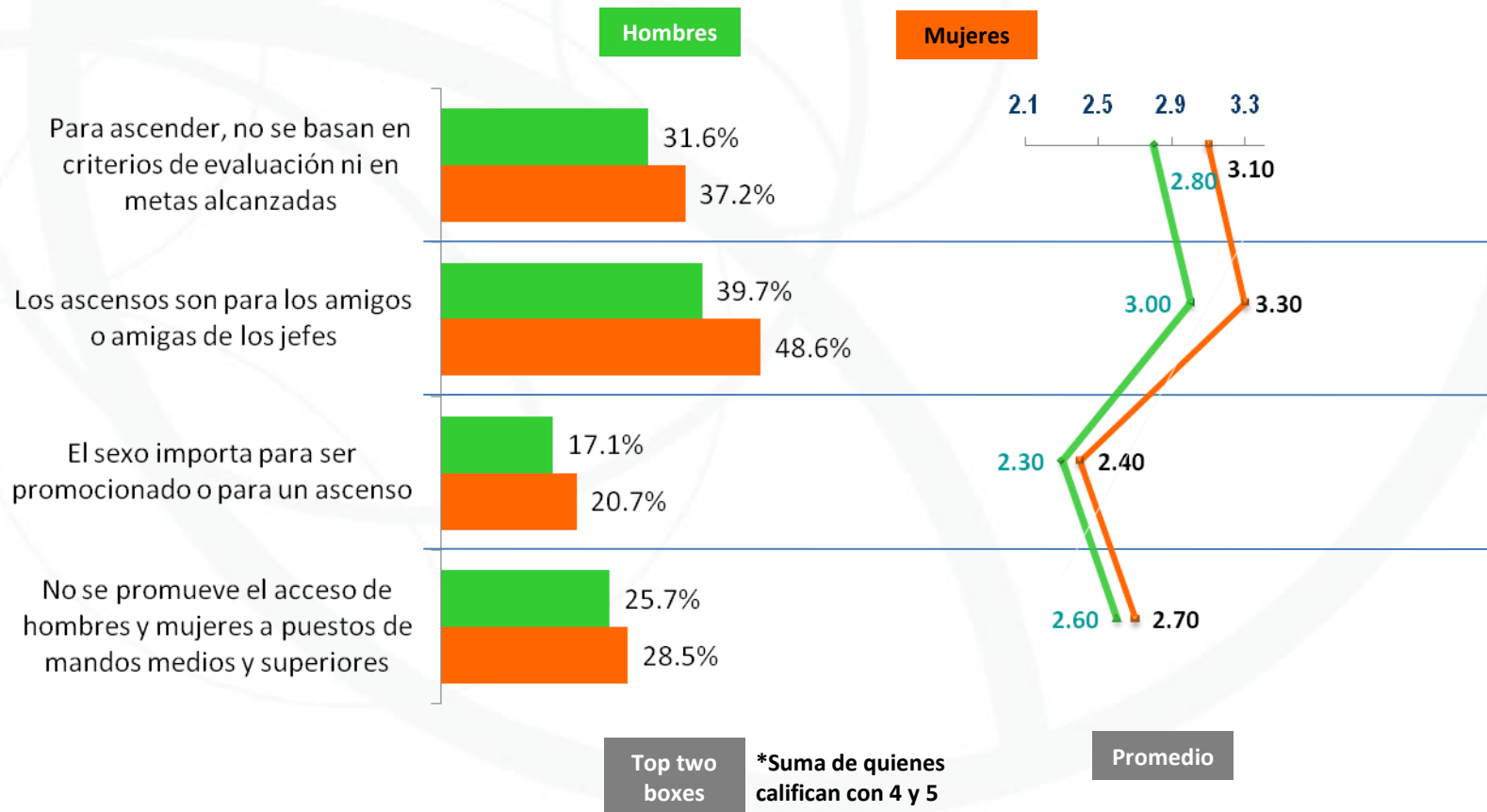
Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Ascenso en el trabajo

En la segmentación por sexo, se aprecia una diferencia significativa de 9 puntos porcentuales en el Top two entre hombres y mujeres para la variable “Los ascensos son para los amigos o amigas de los jefes”.



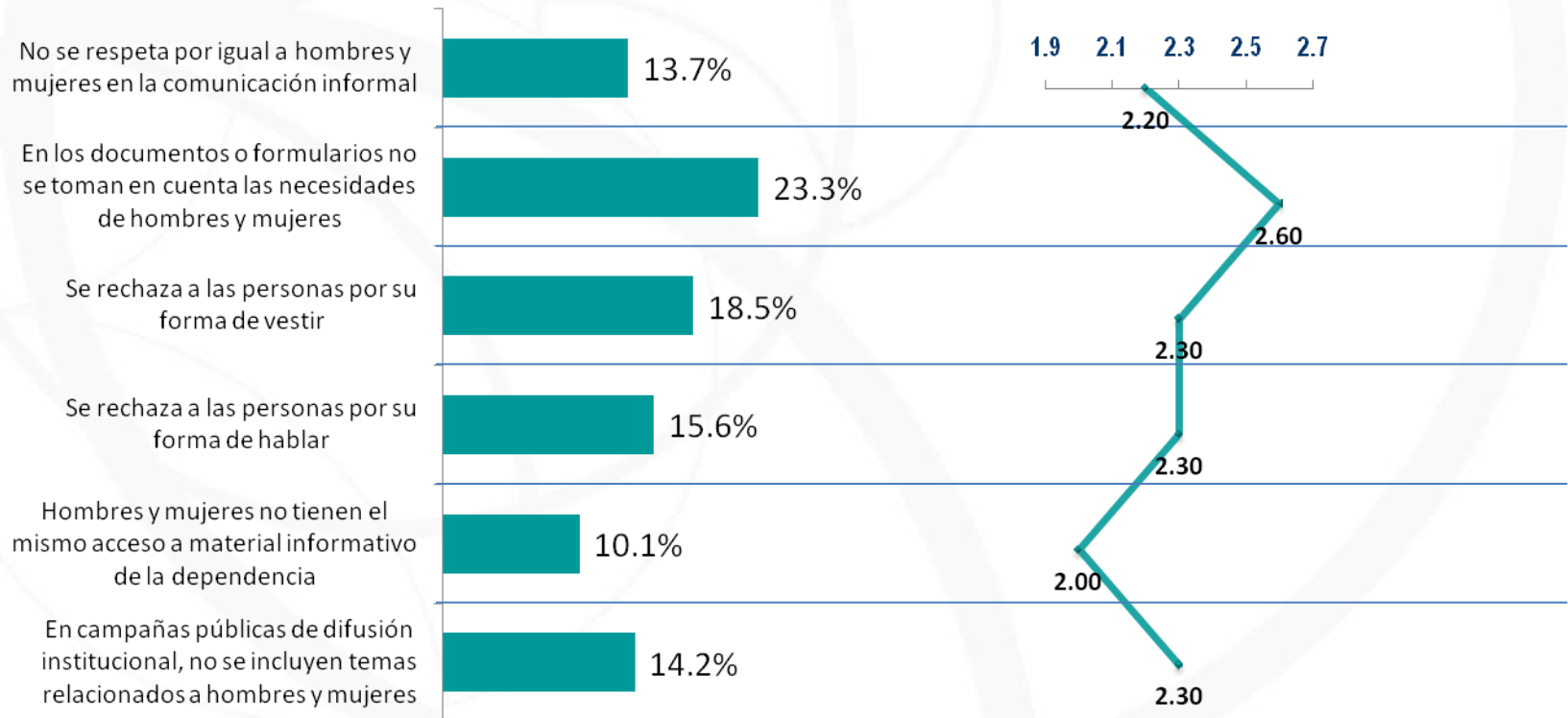
Factor: Ascenso en el trabajo

En la segmentación por nivel de puesto se puede observar que los (as) funcionarios (as) de séptimo nivel perciben mayor discriminación en el factor de ascenso en el trabajo, destacando el rubro de que los ascensos son para los amigos (as) de los (as) jefes (as).

NIVEL DE PUESTO	NO SE PROMUEVE EL ACCESO DE HOMBRES Y MUJERES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	EL SEXO IMPORTA PARA SER PROMOCIONADO O PARA UN ASCENSO	LOS ASCENSOS SON PARA LOS AMIGOS O AMIGAS DE LOS JEFES	PARA ASCENDER, NO SE BASAN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y EN METAS ALCANZADAS
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.3	2.1	2.5	2.7
NIVEL 4	2.1	2.0	2.6	2.5
NIVEL 5	2.4	2.1	3.1	2.7
NIVEL 6	2.6	2.3	3.2	3.0
NIVEL 7	2.7	2.4	3.2	3.0

Factor: Comunicación interna

En el factor comunicación interna, los (as) funcionarios (as) declaran que hay mayor discriminación en los documentos o formularios, pues no se toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.



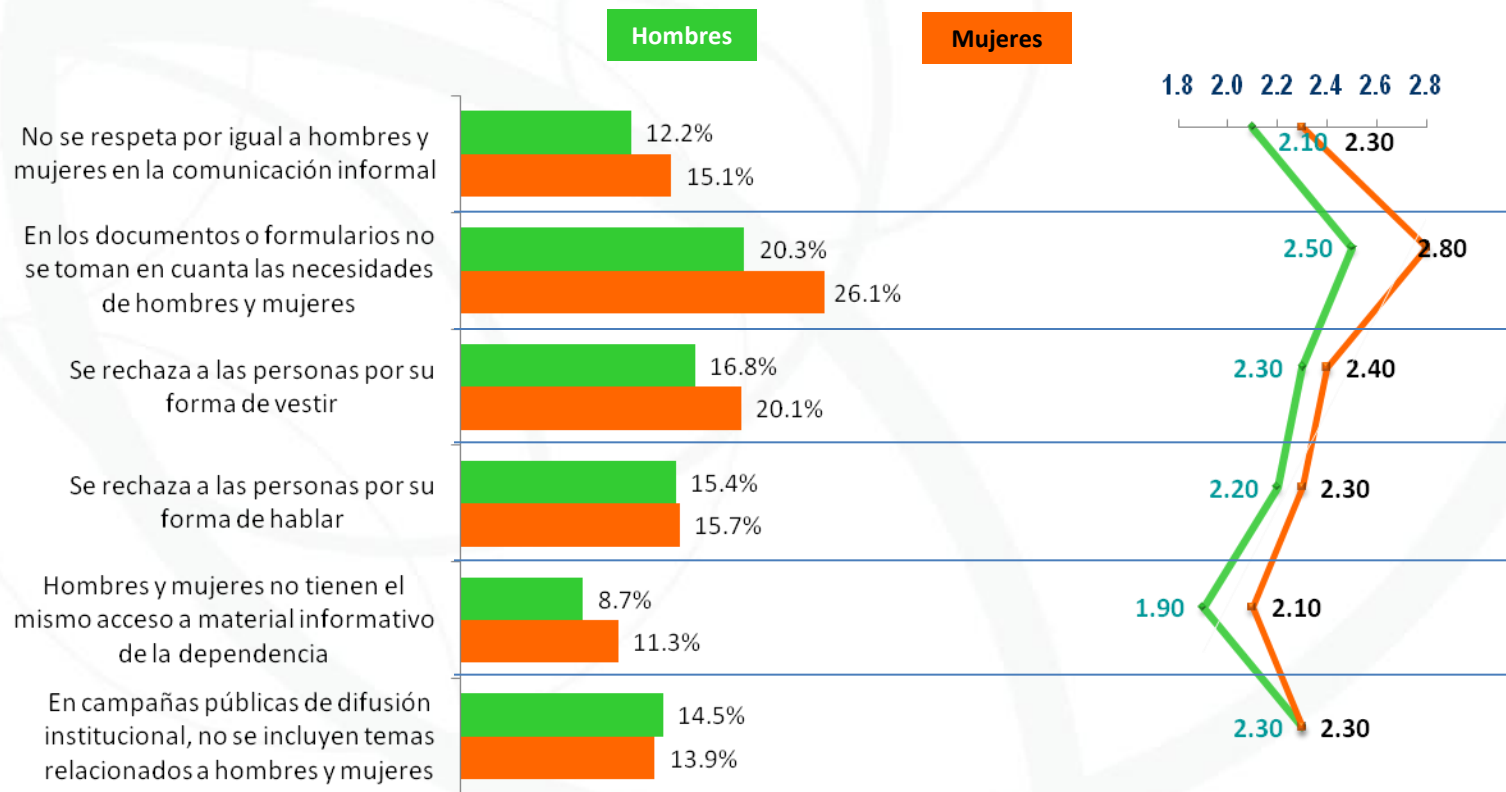
Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Comunicación interna

En la segmentación por sexo, se aprecian diferencias significativas sobre todo en que no se toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres en los documentos o formularios. Para 1 de cada 4 mujeres hay discriminación en esta variable de comunicación.



Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

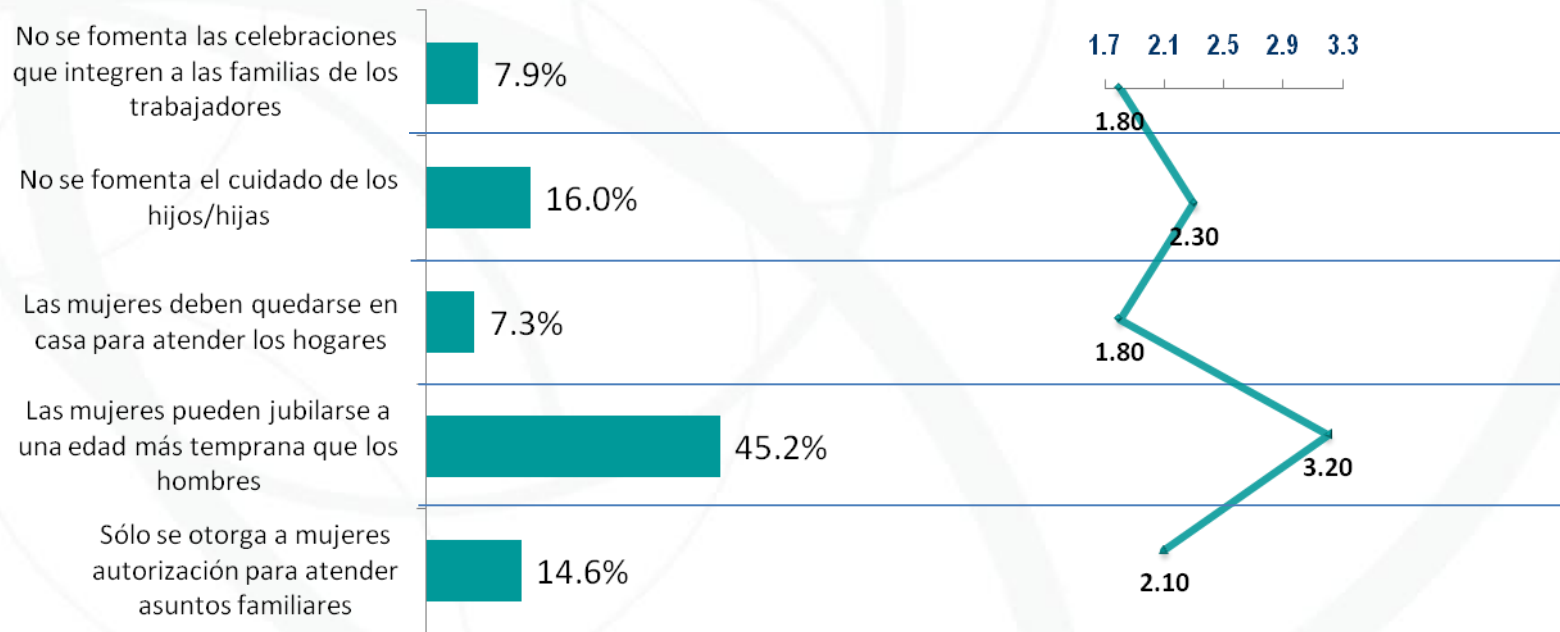
Factor: Comunicación interna

El aspecto en el que mayor número de entrevistados perciben discriminación son las campañas públicas de difusión institucional ya que no incluyen temas relacionados a hombres y mujeres.

NIVEL DE PUESTO	EN CAMPAÑAS PÚBLICAS DE DIFUSIÓN INSTITUCIONAL NO SE INCLUYEN TEMAS RELACIONADOS A MUJERES Y HOMBRE	HOMBRES Y MUJERES NO TIENEN EL MISMO ACCESO A MATERIAL INFORMATIVO DE LA DEPENDENCIA	SE RECHAZA A LAS PERSONAS POR SU FORMA DE HABLAR	SE RECHAZA A LAS PERSONAS POR SU FORMA DE VESTIR	EN LOS DOCUMENTOS O FORMULARIOS NO SE TOMAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DE HOMBRES Y MUJERES	NO SE RESPETA POR IGUAL A HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNICACIÓN INFORMAL
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.3	2.0	2.2	2.3	2.5	2.1
NIVEL 4	2.0	1.6	2.0	2.1	2.3	1.8
NIVEL 5	2.1	1.7	2.1	2.2	2.5	2.0
NIVEL 6	2.3	1.9	2.2	2.3	2.6	2.1
NIVEL 7	2.3	2.0	2.3	2.4	2.7	2.2

Factor: Familia y vida privada

La calificación mayor para el factor se dio en la variable “Las mujeres pueden jubilarse a una edad más temprana que los hombres”.



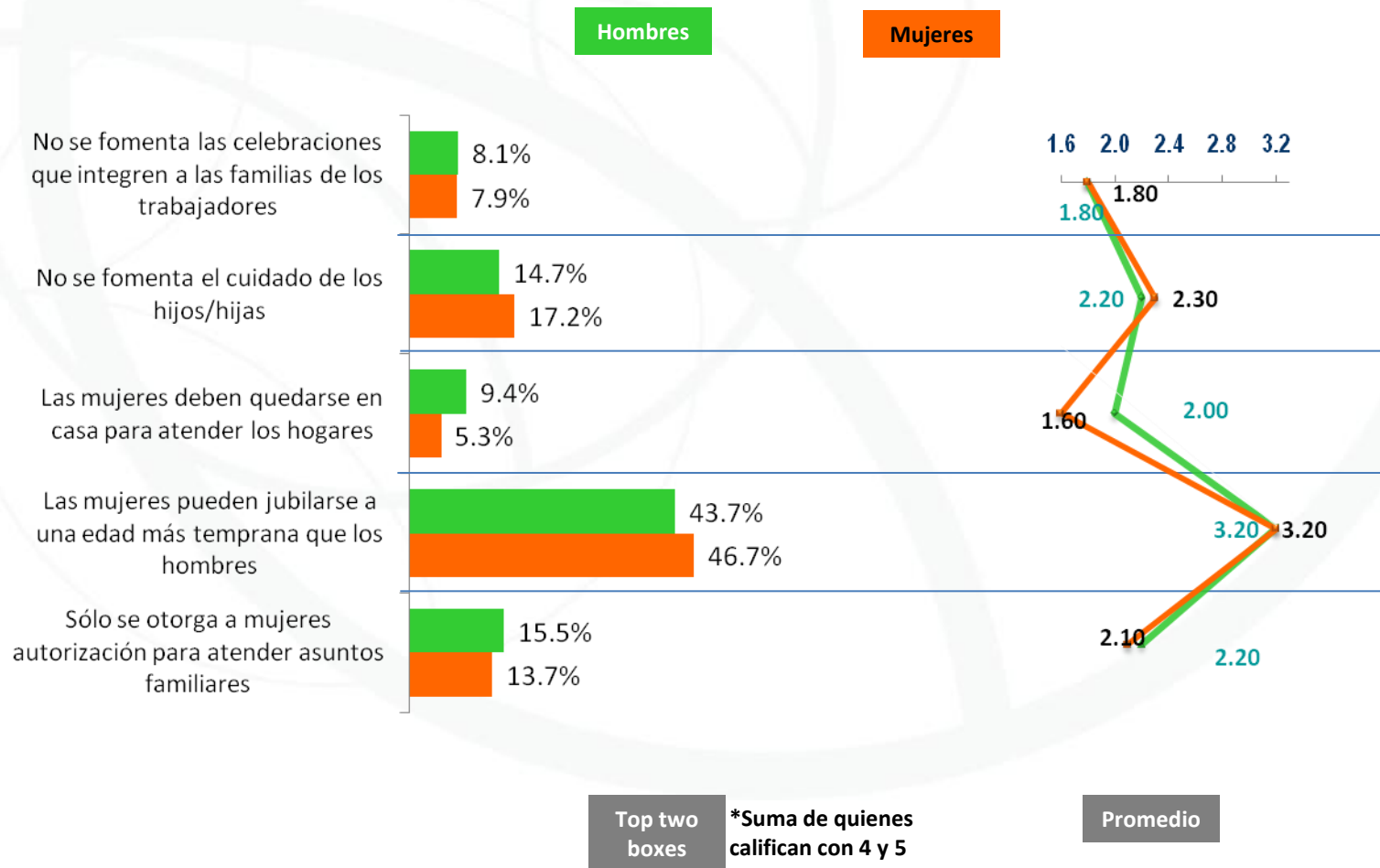
Top two boxes

*Suma de quienes califican con 4 y 5

Promedio

Factor: Familia y vida privada

El **46.7%** de las mujeres entrevistadas declara estar a favor que ellas se puedan jubilar antes que los hombres, sólo **2** puntos porcentuales más de la opinión que tienen los hombres. Cabe señalar que la variable, “Las mujeres deben quedarse en casa para atender los hogares”, causó mayor discriminación en los hombres que en las mujeres.



Factor: Familia y vida privada

La variable, “Las mujeres deben quedarse en casa para atender los hogares”, causó mayor discriminación entre los (as) funcionarios (as) de quinto y sexto nivel.

NIVEL DE PUESTO	SÓLO SE OTORGA A MUJERES AUTORIZACIÓN PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES	LAS MUJERES PUEDEN JUBILARSE A EDAD MÁS TEMPRANA QUE LOS HOMBRES	LAS MUJERES DEBEN QUEDARSE EN CASA PARA ATENDER LOS HOGARES	NO SE FOMENTA EL CUIDADO DE LOS HIJOS / HIJAS	NO SE FOMENTAN LAS CELEBRACIONES QUE INTEGREN A LAS FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES
	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
NIVEL 3	2.0	3.0	1.8	2.2	2.0
NIVEL 4	1.9	3.2	1.8	1.9	1.6
NIVEL 5	2.0	3.3	1.8	2.1	1.8
NIVEL 6	2.0	3.3	1.8	2.2	1.7
NIVEL 7	2.2	3.2	1.8	2.3	1.8



Matriz de Evaluación de Factores

Evaluación general por factor

En el siguiente análisis se hace referencia a 2 tipos de informantes:

- PROMOTORES:** son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación
- NO PROMOTORES:** son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Hasta el momento sólo se ha analizado la opinión de los (as) funcionarios (as) “No Promotores”. Para observar si existe o no polarización en las opiniones vs. los (as) entrevistados (as) Promotores, se desarrollaron las siguientes matrices de Evaluación de Factores donde se identifican las variables críticas por factor, así como las fortalezas o áreas a mantener en la administración pública.

No Promotores promedio (4 a 5)

Calificación promedio (4.49)

<p style="text-align: right;">I</p> <p>VARIABLES CRÍTICAS (Debilidades): No Promotores por arriba del promedio y promotores por arriba del promedio</p>	<p style="text-align: right;">II</p> <p>VARIABLES BAJA PRIORIDAD (Oportunidades): No Promotores por arriba del promedio y promotores por debajo del promedio</p>
<p style="text-align: right;">III</p> <p>VARIABLES POCO ESFUERZO (Amenazas): No Promotores por debajo del promedio y promotores por arriba del promedio</p>	<p style="text-align: right;">IV</p> <p>VARIABLES A MANTENER (Fortalezas): No Promotores por debajo del promedio y promotores por debajo del promedio</p>

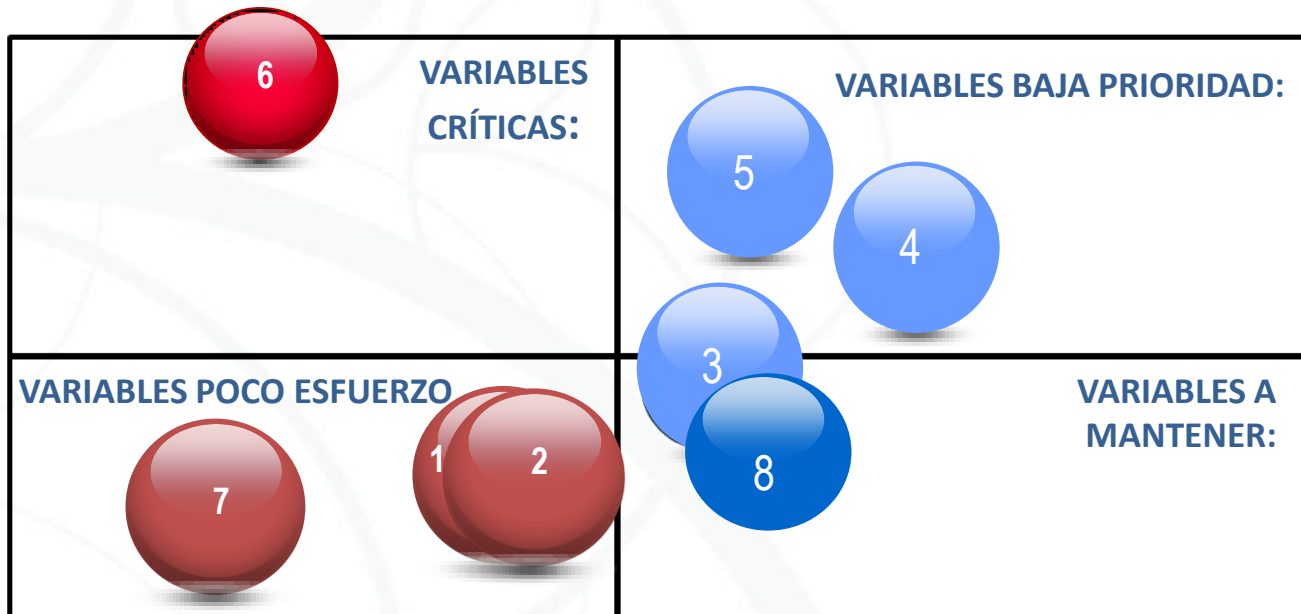
Promotores: promedio (1 a 2)

Calificación promedio 1.46

Evaluación general por factor

Mayor discriminación

4.6



•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

4.4 Discriminación

Bien

1.6

Excelente

1.3

Discrimina



Excelente +



	Promotores	No promotores	Menciones
DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD GENERAL	3386	2897	6283
1 GENERAL	5249	1541	6790
2 CONDICIONES DE TRABAJO RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES	4429	1791	6220
3 SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES	5462	1235	6697
4 CAPACITACIONES AL PERSONAL	4957	1742	6699
5 ASCENSO EN EL TRABAJO	3769	2447	6215
6 COMUNICACIÓN INTERNA	4878	1241	6118
7 FAMILIA Y VIDA PRIVADA	5059	1427	6486
8			

Factor: Discriminación y desigualdad general

Mayor discriminación
4.6



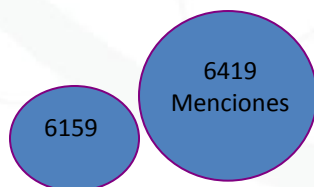
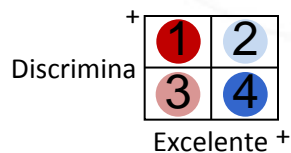
•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Discriminación
1.6

Bien

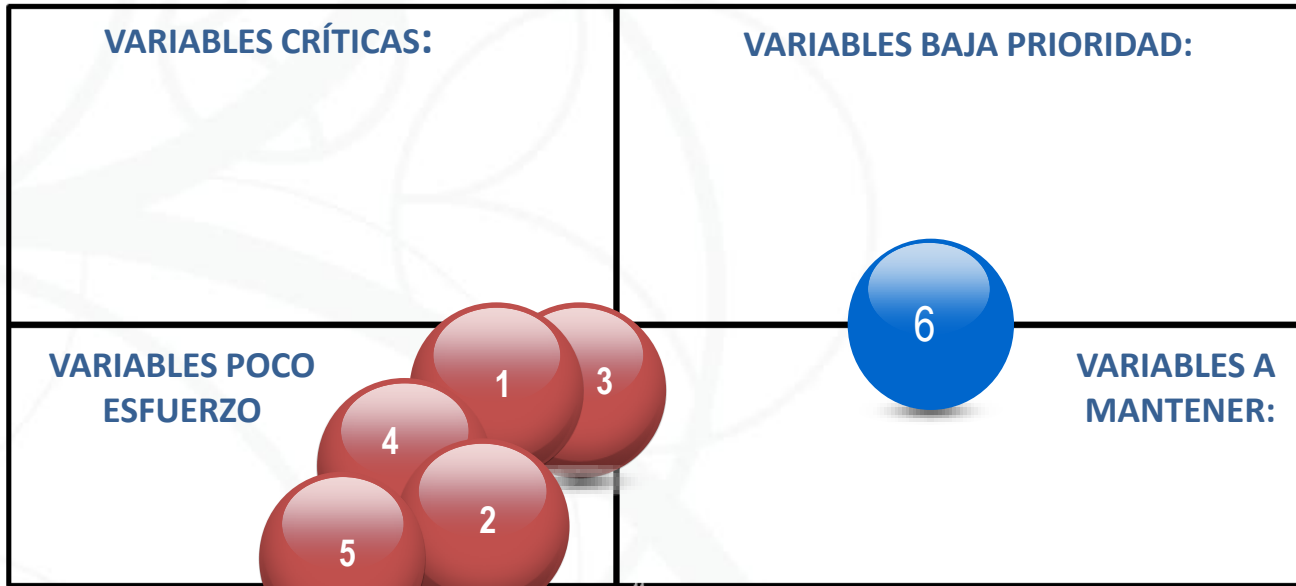
Excelente
1.3



	Promotores	No Promotores	Menciones
1 EL ACCESO AL EMPLEO	2947	3299	6246
2 EL ACCESO A LA EDUCACIÓN	4092	2216	6308
3 IGUALDAD SALARIAL	3061	3358	6419
4 ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL	3444	2715	6159

Factor: Condiciones de trabajo

Mayor discriminación
4.6



•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

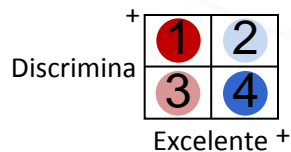
•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Excelente
1.3

4.4
Discriminación

1.6

Bien

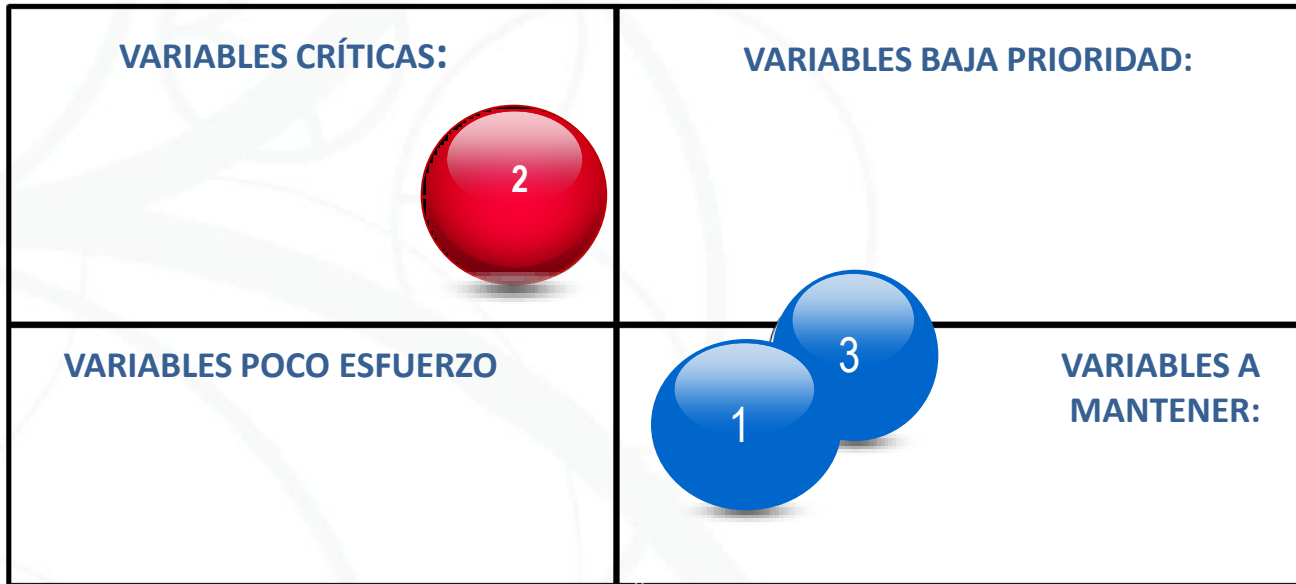


	Promotores	No Promotores	Menciones
1 RESPETO DESIGUAL A HOMBRES Y MUJERES	5958	1146	7104
2 CARGAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES DESIGUALES PARA HOMBRES Y MUJERES	4982	1796	6778
3 RESPETO DESIGUAL DE JEFES Y JEFAS	6016	992	7008
4 DISTINCIÓN DE SEXO EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS O CONFERENCIAS	5579	1119	6698
5 TRATO DESIGUAL POR LA EDAD, SEXO, ETNIA O CAPACIDAD INTELECTUAL	5113	1811	6924
6 DISCRIMINACIÓN EN CONTRATACIONES, PROMOCIONES O ASCENSOS	3845	2382	6227

Factor: Reclutamiento de trabajadores

4.6

Mayor discriminación



•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Excelente
1.3

4.4

Discriminación

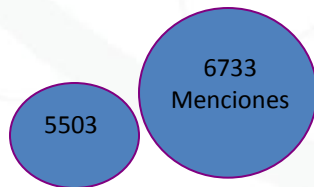
1.6

Bien

Discrimina



Excelente +



	Promotores	No Promotores	Menciones
1 SÓLO PERSONAL MASCULINO OCUPA CARGOS DE TOMA DE DESICIÓN	4878	1545	6423
2 CUANDO SE RECLUTA Y SELECCIONA PERSONAL NO SE TOMAN EN CUENTA CONOCIMIENTO, HABILIDADES Y APTITUDES	4777	1956	6733
3 SE NIEGA A LAS MUJERES REALIZAR TRABAJOS NOCTURNOS AL CONSIDERAR QUE NO ES UN HORARIO ADECUADO PARA ELLAS	3631	1872	5503

Factor: Sueldos, salarios y prestaciones

Mayor discriminación
4.6



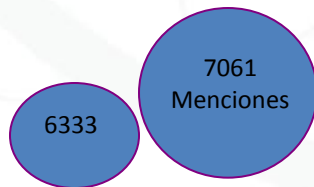
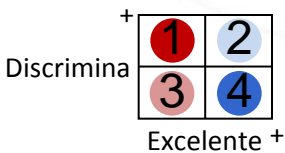
•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Excelente
1.3

4.4
Discriminación

1.6
Bien



	Promotores	No Promotores	Menciones
1 LOS HOMBRES GANAN MÁS DINERO QUE LAS MUJERES POR UN MISMO PUESTO	4944	1389	6333
2 NO SE OTORGAN LAS MISMAS PRESTACIONES A HOMBRES Y MUJERES	5980	1081	7061

Factor: Ascenso en el trabajo

Mayor discriminación
4.6



•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Excelente
1.3

Discriminación

1.6

Bien

Discrimina



Excelente +



	Promotores	No Promotores	Menciones
1 NO SE PROMUEVE EL ACCESO DE HOMBRES Y MUJERES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	4214	2428	6342
2 EL SEXO IMPORTA PARA SER PROMOCIONADO O PARA UN ASCENSO	4954	1486	6440
3 LOS ASCENSOS SON PARA LOS AMIGOS O AMIGAS DE LOS JEFES	2628	3471	6099
4 PARA ASCENDER, NO SE BASAN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN NI EN METAS ALCANZADAS	3278	2702	5980

Factor: Capacitación al personal

Mayor discriminación
4.6



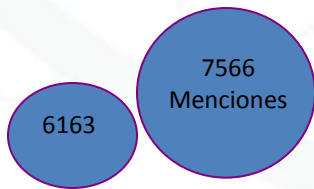
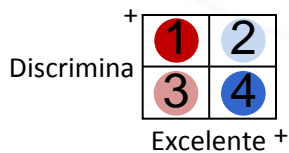
•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Excelente
1.3

4.4
Discriminación

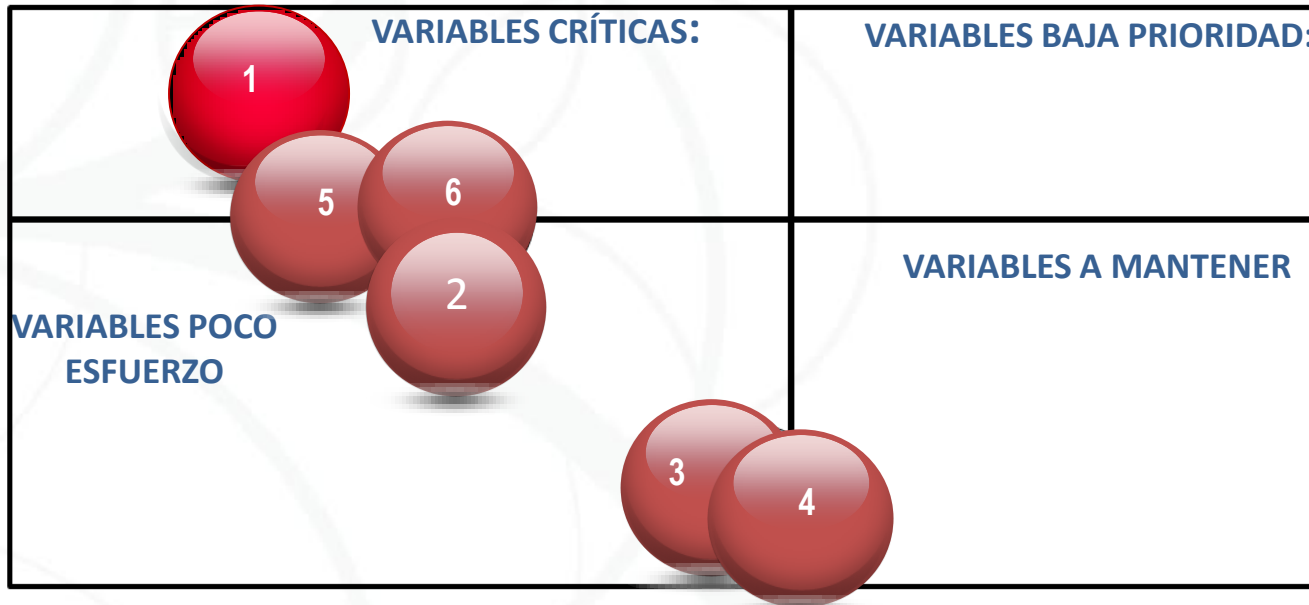
1.6
Bien



	Promotores	No Promotores	Menciones
1 CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES	2966	3197	6163
2 CAPACITACIÓN CONSTANTE PARA HOMBRES Y MUJERES	7232	334	7566
3 LAS CAPACITACIONES NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE ASCENDER O EN PROMOCIONES	3689	2527	6216
4 NO SE EVALÚA EL DESEMPEÑO SIN DISCRIMINAR A HOMBRES Y MUJERES	5942	908	6850

Factor: Comunicación interna

4.6
Mayor
discriminación



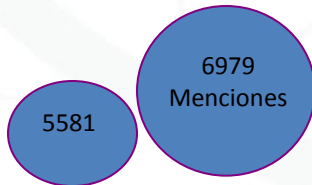
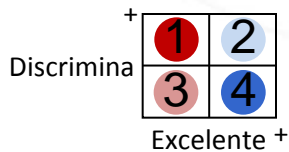
•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

4.3
Discriminación

1.7
Bien

1.3
Excelente

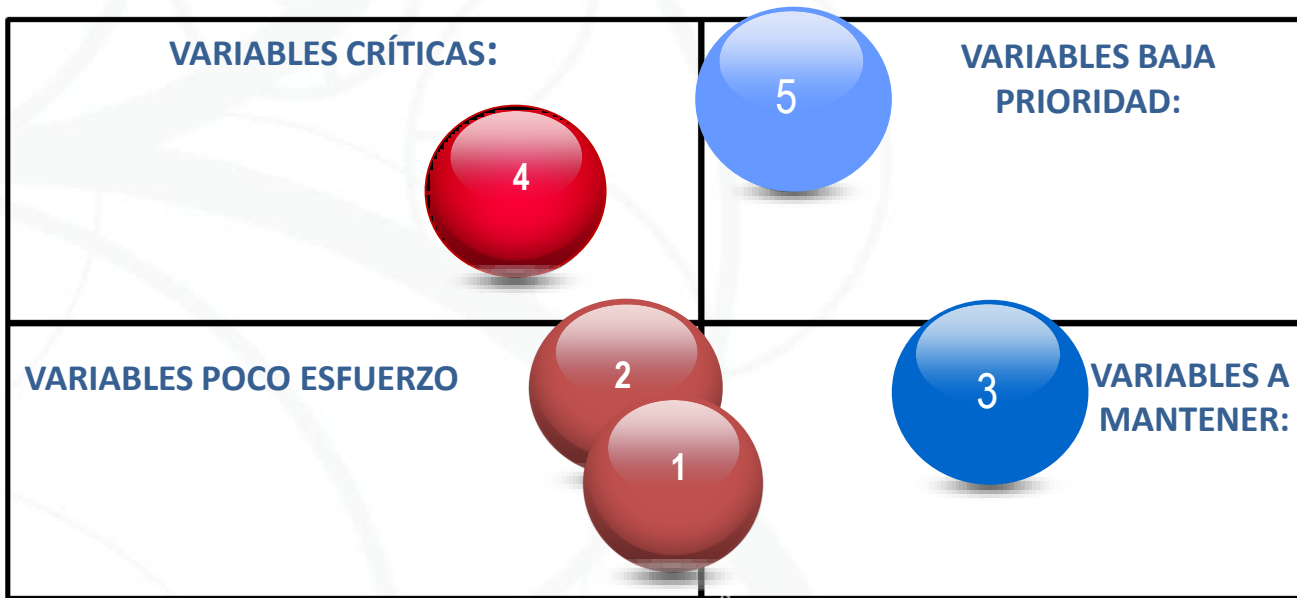


	Promotores	No Promotores	Menciones
1 EN CAMPAÑAS PÚBLICAS DE DIFUSIÓN NO SE INCLUYEN TEMAS RELACIONADOS A MUJERES Y HOMBRES	4906	1112	6018
2 HOMBRES Y MUJERES NO TIENEN EL MISMO ACCESO A MATERIAL INFORMATIVO DE LA DEPENDENCIA	6191	788	6979
3 SE RECHAZA A LAS PERSONAS POR SU FORMA DE HABLAR	4568	1216	5784
4 SE RECHAZA A LAS PERSONAS POR SU FORMA DE VESTIR	4481	1442	5923
5 EN LOS DOCUMENTOS O FORMULARIOS NO SE TOMAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DE HOMBRES Y MUJERES	3766	1815	5581
6 NO SE RESPETA POR IGUAL A HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNICACIÓN INFORMAL	5354	1071	6425

Factor: Familia y vida privada

Mayor discriminación

4.6



•PROMOTORES: son aquellos (as) entrevistados (as) que están poco de acuerdo o nada de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

•NO PROMOTORES: son los (as) funcionarios (as) que están muy de acuerdo o de acuerdo en que existe algún tipo de discriminación

Discriminación

4.4

1.6

Bien

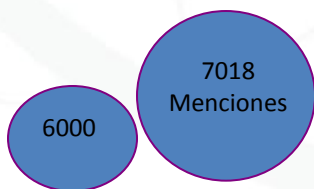
Excelente

1.3

Discrimina



Excelente +

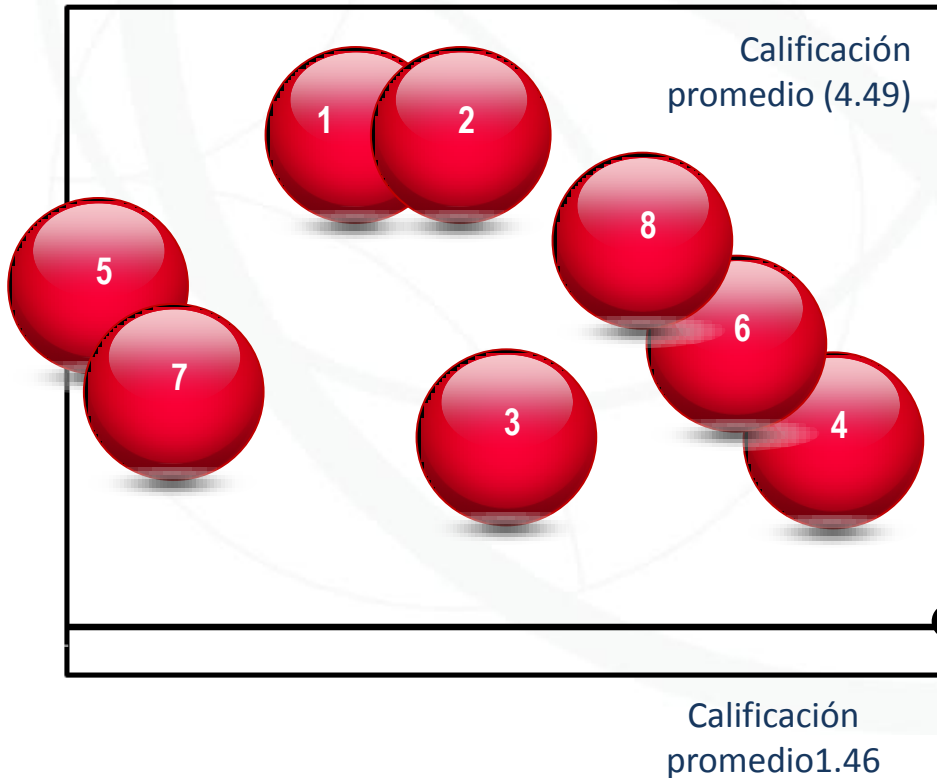


	Promotores	No Promotores	Menciones
1 SÓLO SE OTORGA A MUJERES AUTORIZACIÓN PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES	5234	1143	6377
2 LAS MUJERES PUEDEN JUBILARSE A EDAD MÁS TEMPRANA QUE LOS HOMBRES	2454	3546	6000
3 LAS MUJERES DEBEN QUEDARSE EN CASA PARA ATENDER LOS HOGARES	6128	568	6696
4 NO SE FOMENTA EL CUIDADO DE LOS HIJOS / HIJAS	5088	1253	6341
5 ENO SE FOMENTA LAS CELEBRACIONES QUE INTEGREN A LAS FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES	6391	627	7018

Resumen de variables críticas

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en ocho variables de cinco factores, como se vio anteriormente, el factor “Ascenso en el trabajo” es el más crítico, producto de 3 variables que se encuentran en el cuadrante 1 (No Promotores por encima del promedio y promotores por encima del promedio). Cabe señalar que existe un 4.3% (342 casos) que manifestó haber sido víctima de hostigamiento sexual, de los cuáles sólo el 23.5% (80 casos) denunció. El análisis de este factor tiene una tolerancia “cero” dado que es un tema delicado y sensible por lo que independientemente del número de casos, será considerada como un factor crítico.

Cuadrante 1 Variables críticas



	Variable	Factor
1	NO SE PROMUEVE EL ACCESO DE HOMBRES Y MUJERES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	Ascenso en el trabajo
2	PARA ASCENDER, NO SE BASAN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN NI EN METAS ALCANZADAS	Ascenso en el trabajo
3	EL SEXO IMPORTA PARA SER PROMOCIONADO O PARA UN ASCENSO	Ascenso en el trabajo
4	CUANDO SE RECLUTA Y SELECCIONA PERSONAL NO SE TOMAN EN CUENTA CONOCIMIENTO, HABILIDADES NI APTITUDES	Reclutamiento de trabajadores
5	CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES	Capacitaciones al personal
6	LAS CAPACITACIONES NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE ASCENDER O EN PROMOCIONES	Capacitaciones al personal
7	EN CAMPAÑAS PÚBLICAS DE DIFUSIÓN NO SE INCLUYEN TEMAS RELACIONADOS A MUJERES Y HOMBRES	Comunicación Interna
8	NO SE FOMENTA EL CUIDADO DE LOS HIJOS / HIJAS	Familia y vida privada
9	HA SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL / DENUNCIÓ	Hostigamiento y acoso sexual

•PROMOTORES:
son aquellos (as)
entrevistados (as)
que están poco de
acuerdo o nada de
acuerdo en que
existe algún tipo de
discriminación

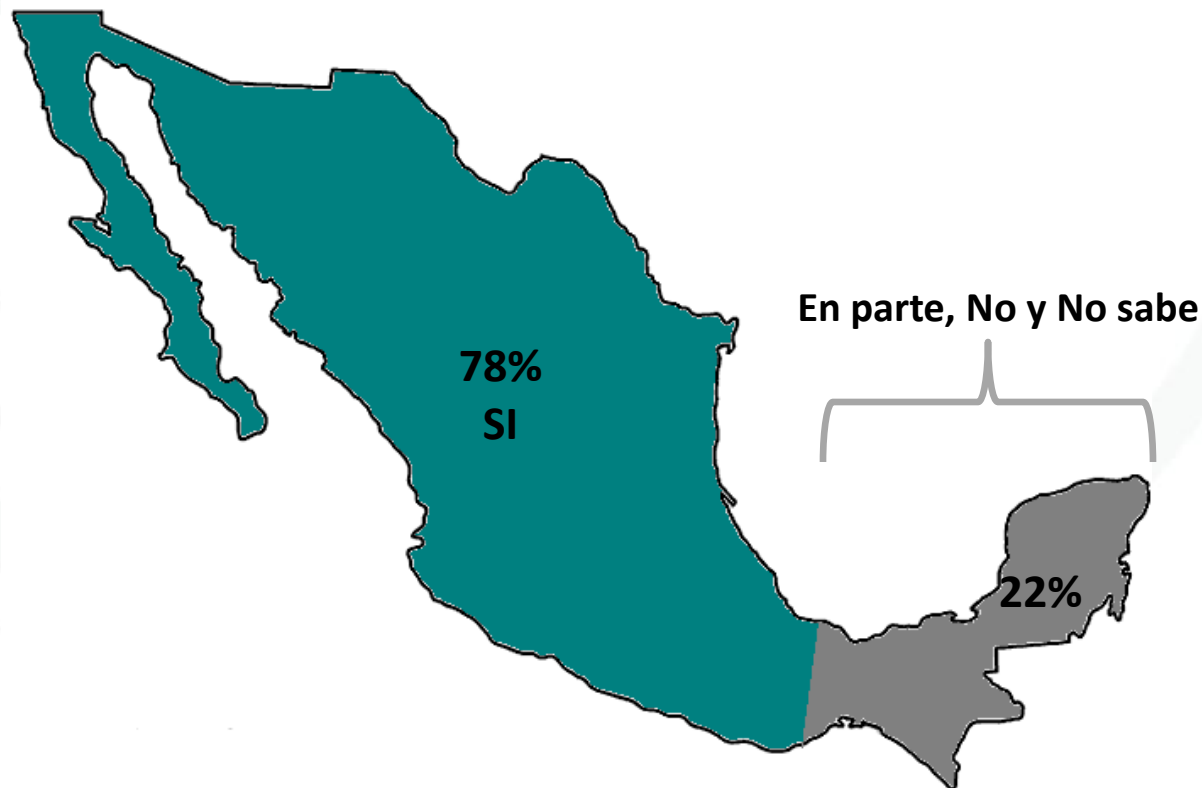
•NO
PROMOTORES:
son los (as)
funcionarios (as)
que están muy de
acuerdo o de
acuerdo en que
existe algún tipo de
discriminación



Discriminación y desigualdad general

Discriminación en México

El **78%** de los (as) funcionarios (as) entrevistados considera que en términos generales en México sí existe discriminación. El **17.3%** mencionó que “**en parte**”, el **4%** indicó que “**no**” y el **0.7%** que “**no sabe**”.



Discriminación en Nuevo León

Al preguntar exclusivamente del Estado de Nuevo León y en específico de ciertos grupos vulnerables a ser discriminados, observamos que las mujeres son el sexto grupo a juicio de los (as) funcionarios (as) con menor discriminación, sólo por encima del grupo de madres solteras y niños (as).



Grupo	SI	EN PARTE	NO	NO SABE
Indígenas	69.7%	19.1%	9.0%	2.2%
Ancianos	53.1%	28.8%	16.9%	1.3%
Homosexuales	63.2%	24.1%	10.0%	2.7%
Niños/niñas	20.4%	23.7%	50.7%	5.1%
Mujeres	38.8%	32.6%	27.0%	1.7%
Enfermos	55.1%	30.5%	12.3%	2.1%
Discapacitados	58.8%	28.7%	11.2%	1.3%
Madres solteras	38.5%	33.4%	25.7%	2.4

Desempeño en el sector público

Al comparar la opinión de los (as) funcionarios (as) sobre el **desempeño** de las mujeres y los hombres los resultados son los siguientes:

Desempeño de las Mujeres

Opinión	Total	Hombres	Mujeres
Muy bueno/bueno	87.5%	84.6%	90.2%
Ni bueno, ni malo	10.2%	12.9%	7.7%
Malo/muy malo	1.6%	1.7%	1.5%
No sabe	0.7%	0.8%	0.6%

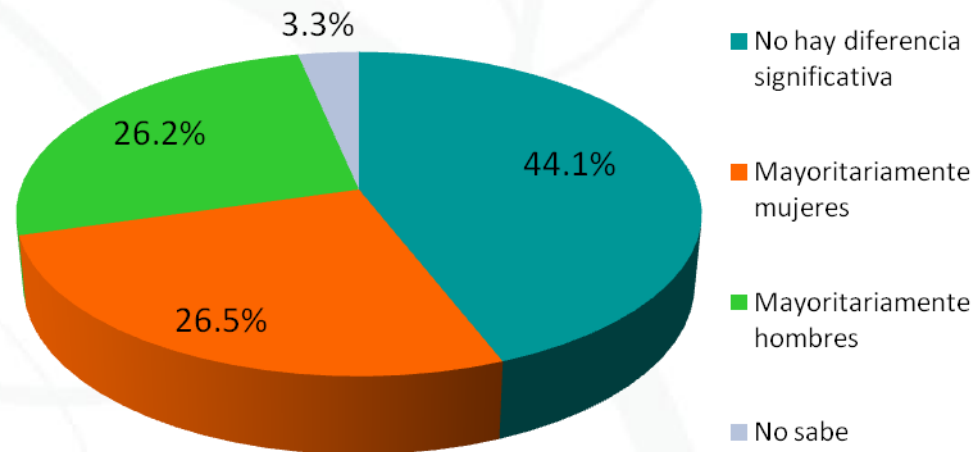
Desempeño de los hombres

Opinión	Total	Hombres	Mujeres
Muy bueno/bueno	73.7%	78.7%	69.0%
Ni bueno, ni malo	19.6%	15.9%	23.1%
Malo/muy malo	6.0%	4.9%	7.2%
No sabe	0.7%	0.5%	0.8%

El **87.5%** de los (as) entrevistados (as) declaran que el desempeño de las mujeres en el sector público es muy bueno o bueno, **14** puntos porcentuales más de la opinión que se tiene de los hombres.

Diferencia de género en las dependencias

En una de cada 2 dependencias de gobierno, no existe diferencia significativa entre el género de los (as) empleados (as).





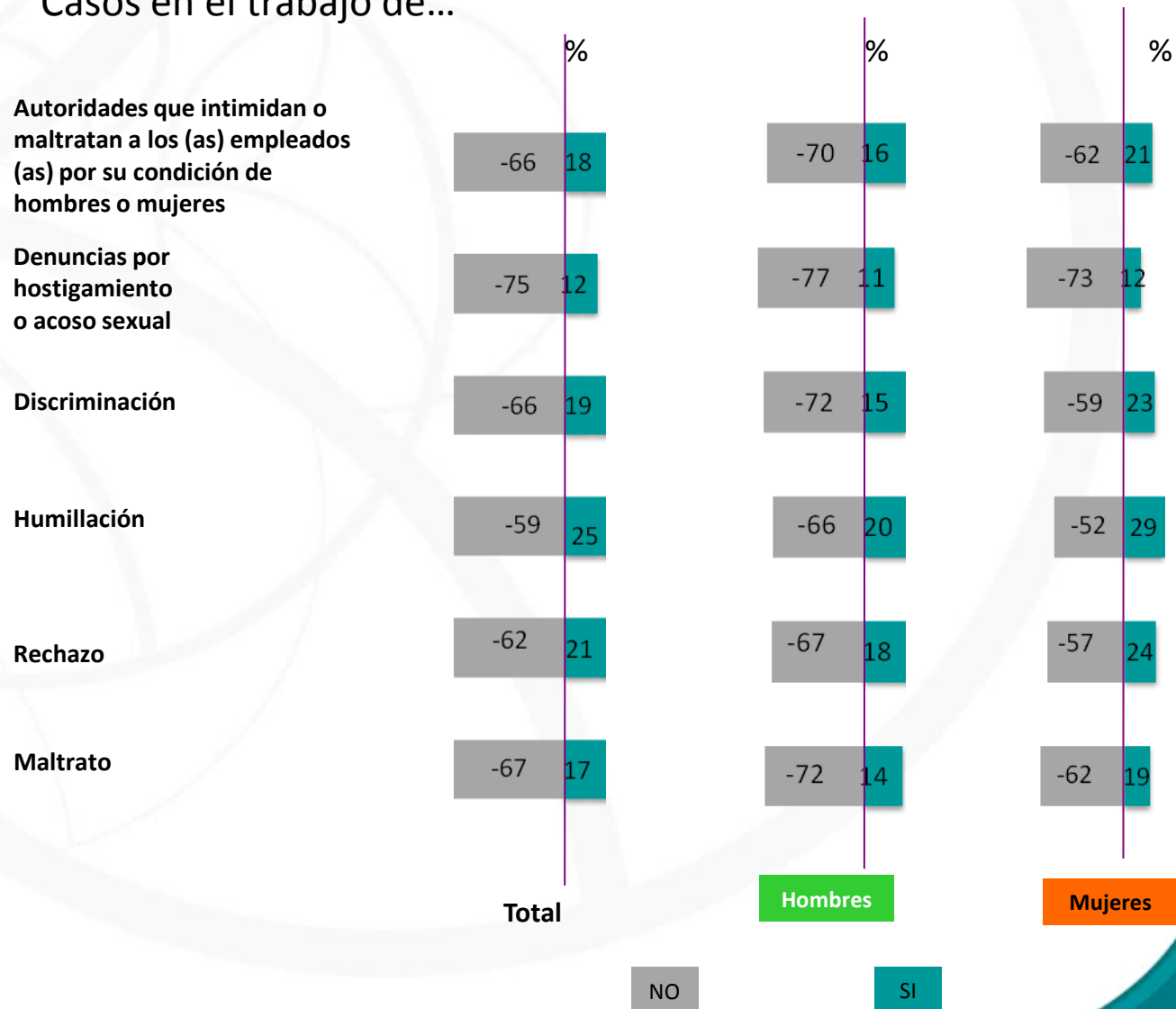
Hostigamiento y discriminación

Hostigamiento y discriminación en el trabajo

El hostigamiento y la discriminación hacia los (as) funcionarios (as) se recogió en distintos momentos a lo largo de la entrevista, a nivel laboral y a nivel personal.

Los resultados a nivel total y por sexo fueron los siguientes, resalta que 1 de cada 4 funcionarios (as) declara conocer algún caso de humillación en el trabajo:

Casos en el trabajo de...

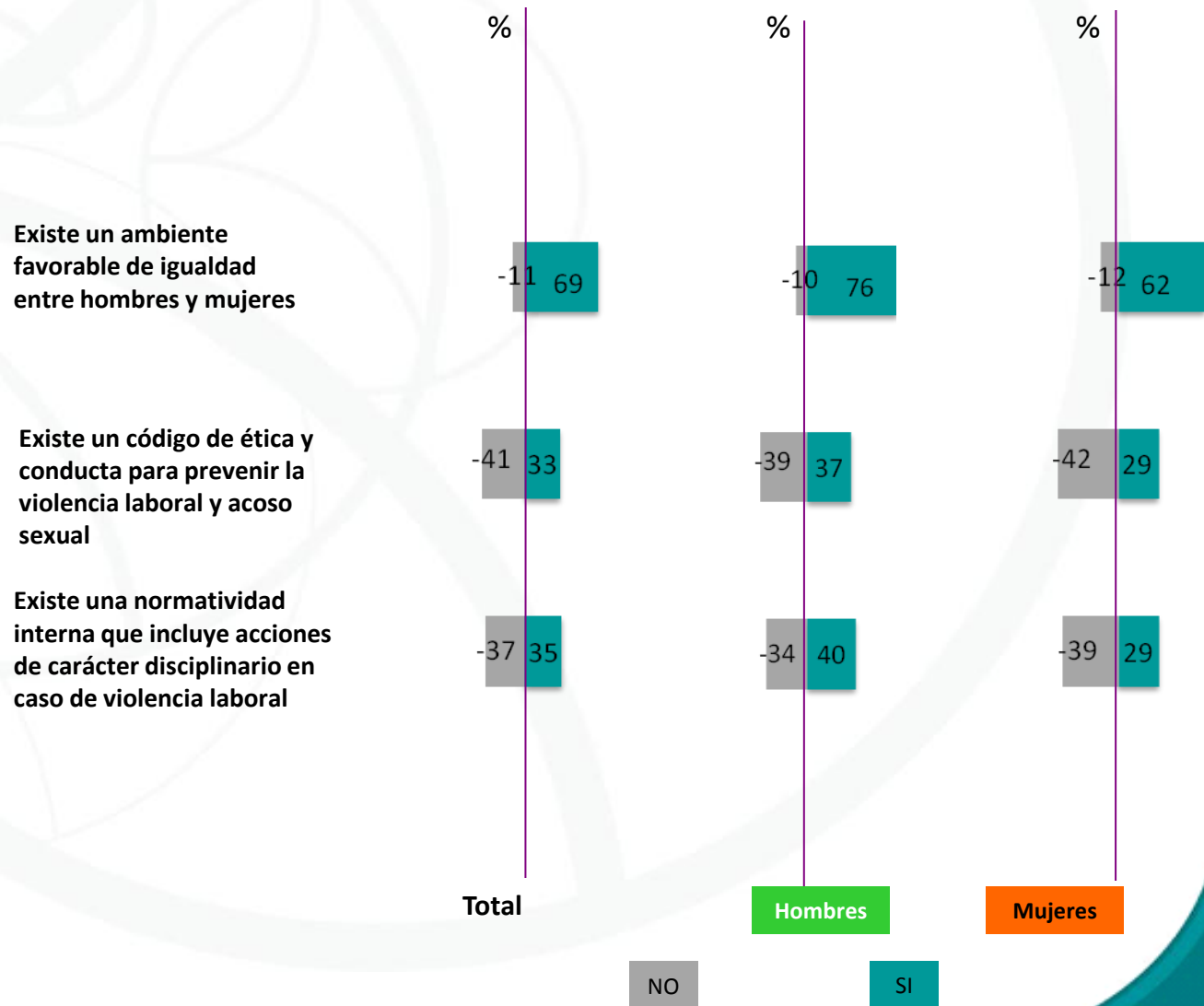


* Excluyendo los casos que respondieron "en parte y no sabe"

Hostigamiento y discriminación en el trabajo

El **76%** de los hombres y el **62%** de las mujeres declaran que existe un ambiente favorable de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

En tanto que el **32%** de los (as) funcionarios (as) sabe que existe un código de ética que previene la violencia laboral y el acoso sexual, contra el **34%** que sabe que existe una normatividad en caso de violencia laboral.



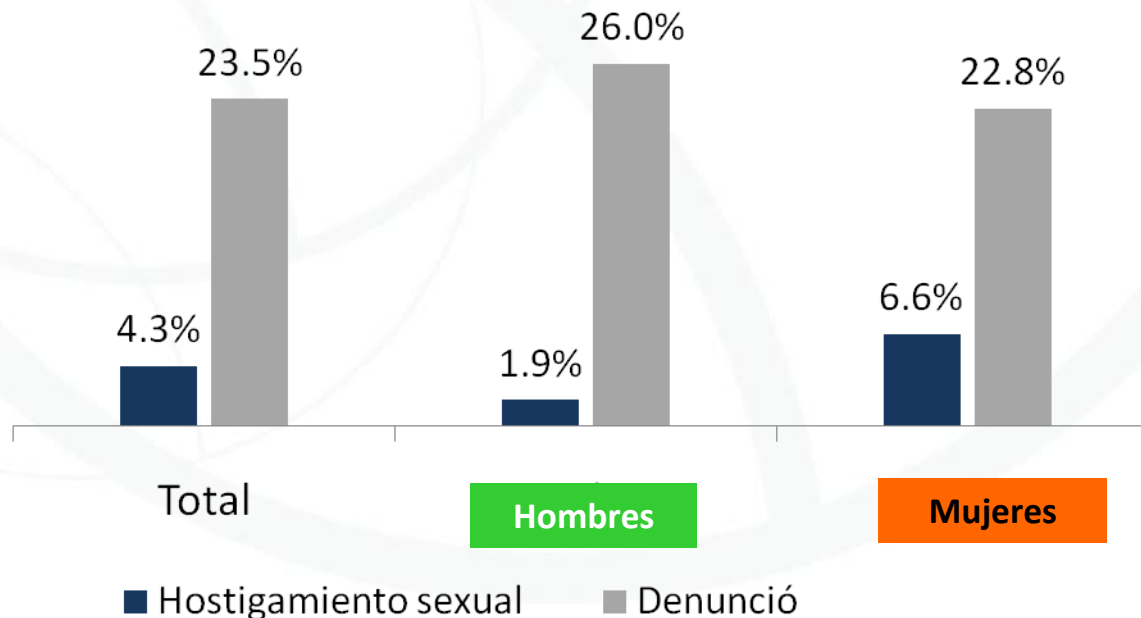
* Excluyendo los casos que respondieron “en parte y no sabe”

Hostigamiento sexual

El **4.3%** de los (as) entrevistados (as) declaró haber sido víctima de hostigamiento sexual, de los cuáles sólo el **23.5%** denunció su caso.

Las más afectadas han sido las mujeres, el **6.6%** padeció hostigamiento sexual y sólo denunció el **22.8%**

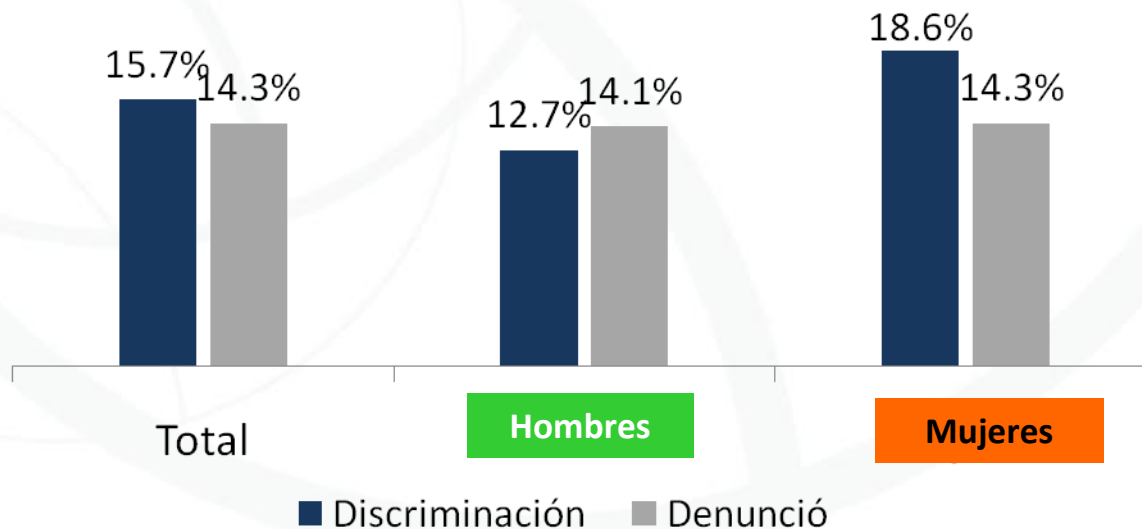
Cabe señalar que el análisis de este factor tiene una tolerancia “**cero**” dado que es un tema delicado y sensible por lo que independientemente del número de casos, será considerada como un factor crítico.



Discriminación

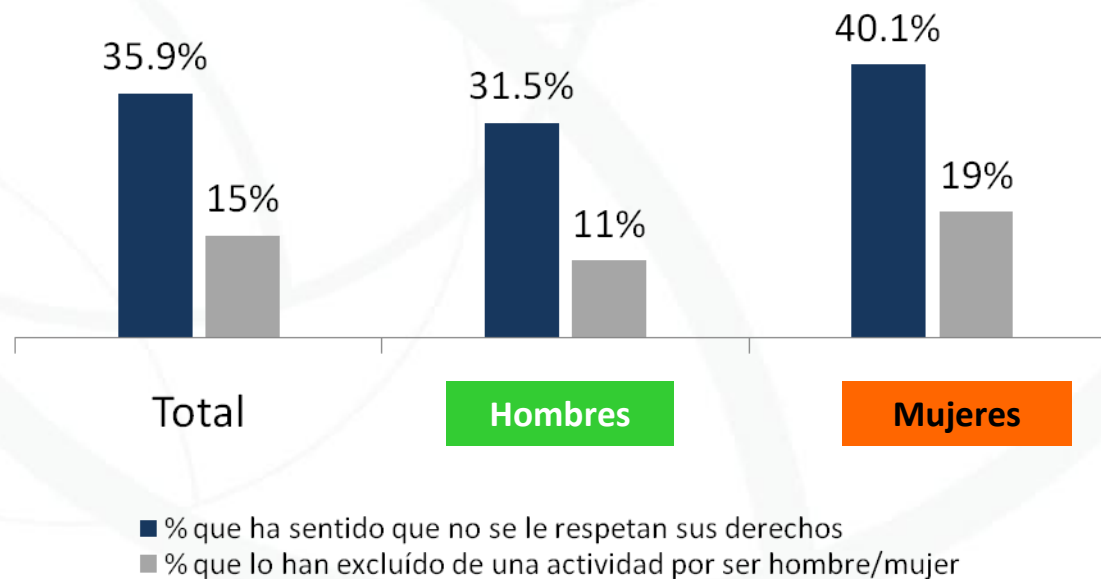
En tanto que el **15.7%** de los (as) entrevistados (as) declaró haber sido víctima de discriminación, de los cuáles sólo el **14.3%** denunció su caso.

Al igual que en el hostigamiento sexual, las mujeres presentan mayor caso de discriminación en comparación a los hombres, **18.6%** de las mujeres padeció discriminación contra **12.7%** de los hombres.



Discriminación

El **35.9%** de los (as) funcionarios (as) ha sentido que no se les respetan sus derechos, de los cuales el **40.1%** son mujeres. Tan solo el **15%** de los informantes manifestó haber sido excluido de alguna actividad por su género, siendo igualmente las mujeres quienes más casos registran (**19%**)



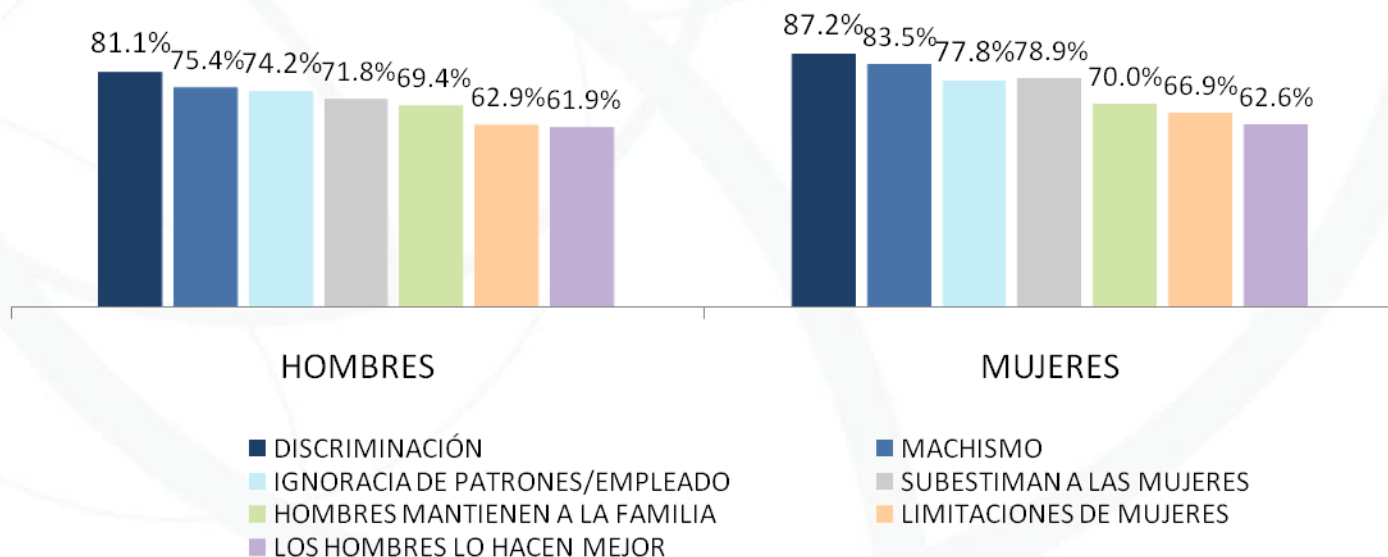



Sueldos, Salarios y Prestaciones

Sueldos, salarios y Prestaciones

El **81.1%** de los hombres y el **87.2%** de las mujeres declaran que en México las mujeres ganan menos salario por hacer el mismo trabajo que un hombre debido a la discriminación.

El **75.4%** de los hombres y el **83.5%** de las mujeres declaran que el Machismo es otra de las razones.

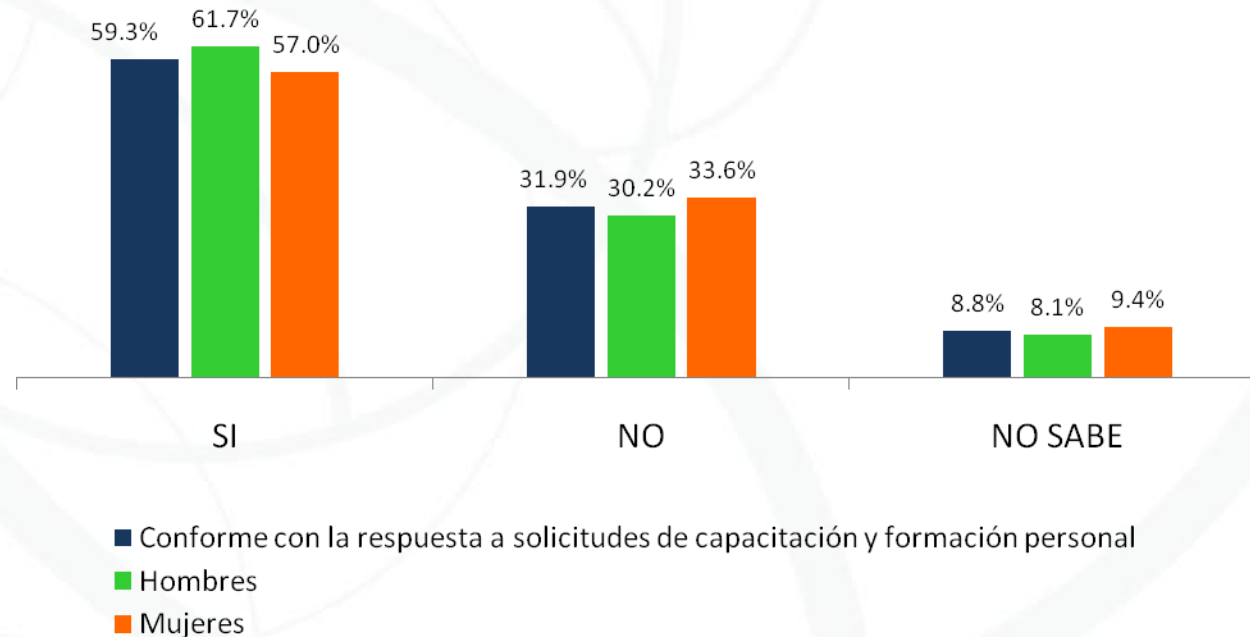




Capacitaciones al personal

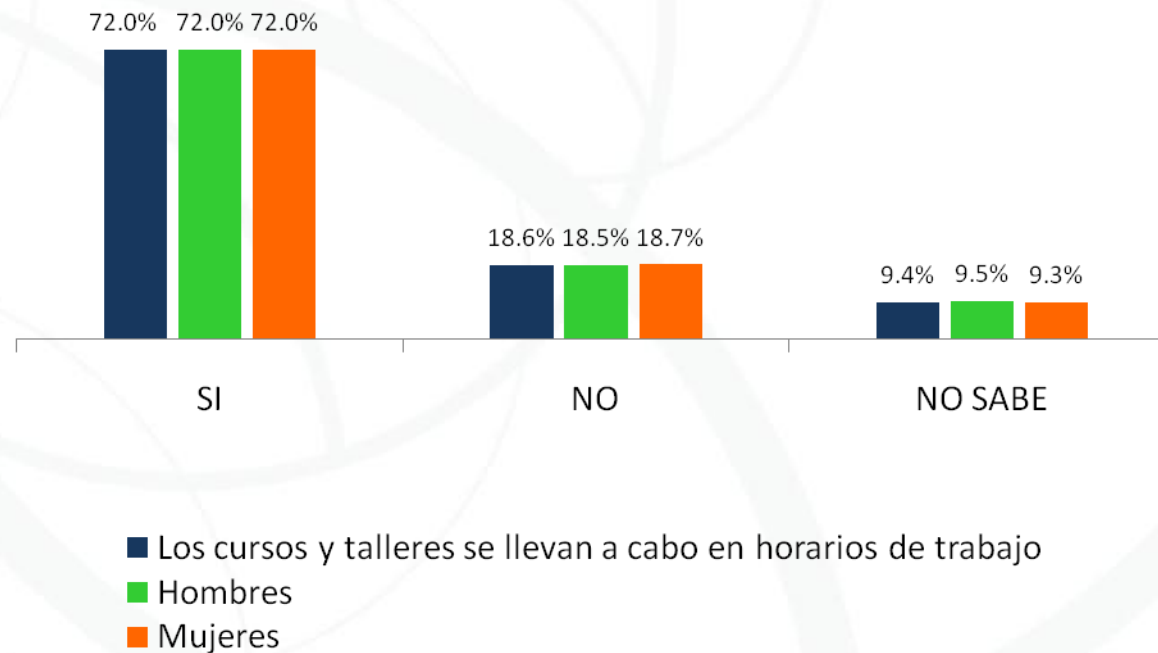
Capacitaciones, cursos y talleres

El **59.3%** de los (as) entrevistados (as) declaró estar conforme con la respuesta a solicitudes de capacitación y formación personal.



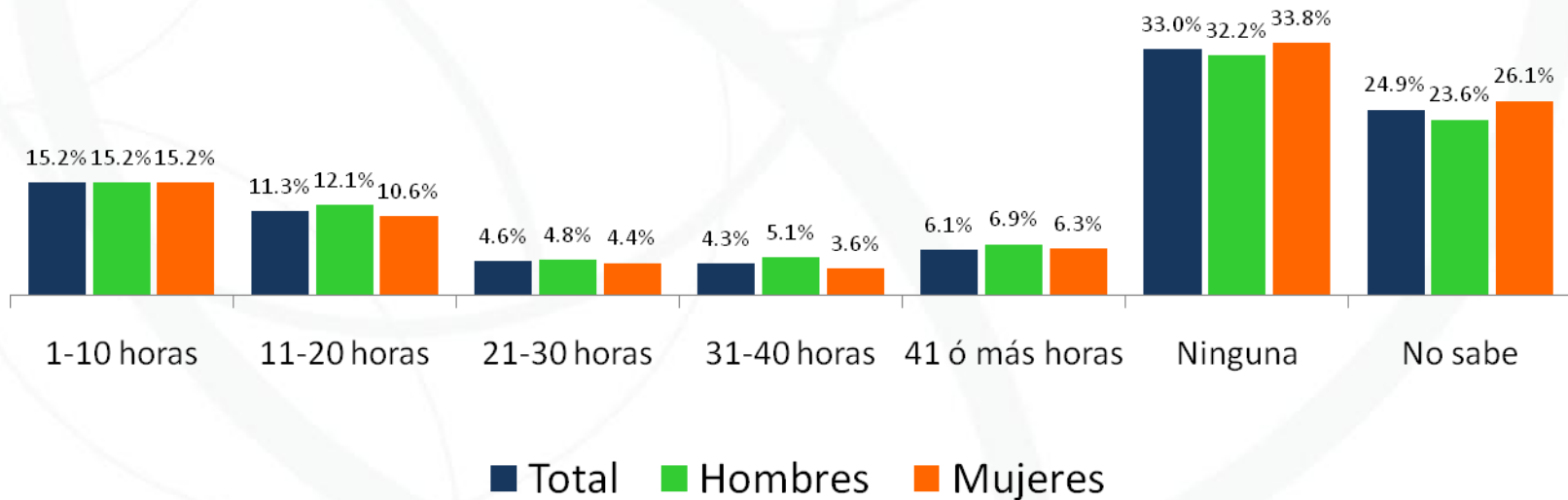
Capacitaciones, cursos y talleres

En cuanto a los cursos y talleres, éstos se llevan a cabo en horarios de trabajo, en el **72.0%** de los casos.



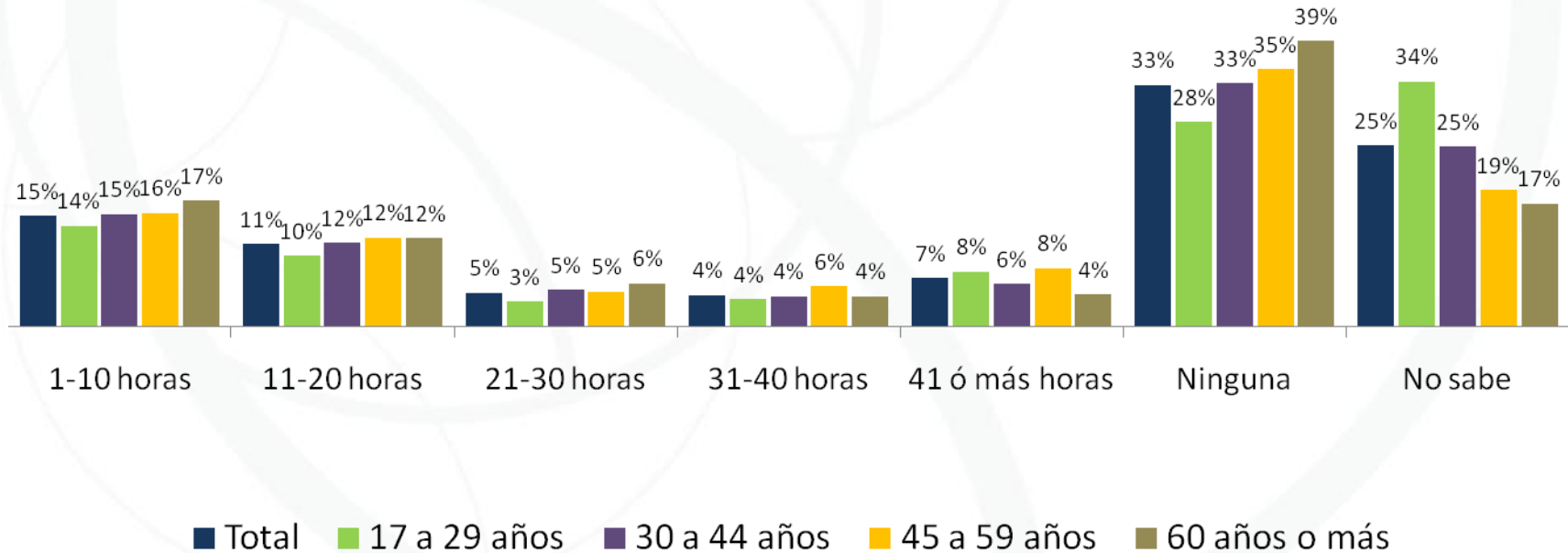
Capacitaciones, cursos y talleres

Uno de cada 3 entrevistados (as) declaró que en lo que va del año no ha recibido ninguna hora de capacitación en su dependencia, mientras que 1 de cada 4 desconoce si en su dependencia ha habido o no algún tipo de capacitación.



Capacitaciones, cursos y talleres

Los (as) informantes de 60 años en adelante son los que refieren en mayor proporción (**39%**) no haber recibido capacitación en el último año.





Conocimiento de las leyes de igualdad

Conocimiento de las leyes de igualdad

El **59%** de los hombres y el **55.2%** de las mujeres declaran tener conocimiento de la Ley general de igualdad entre mujeres y hombres.

En tanto que el **61.7%** de los (as) funcionarios (as) conoce la ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, las más enteradas son las mujeres de mayor escolaridad y mayores de 60 años.

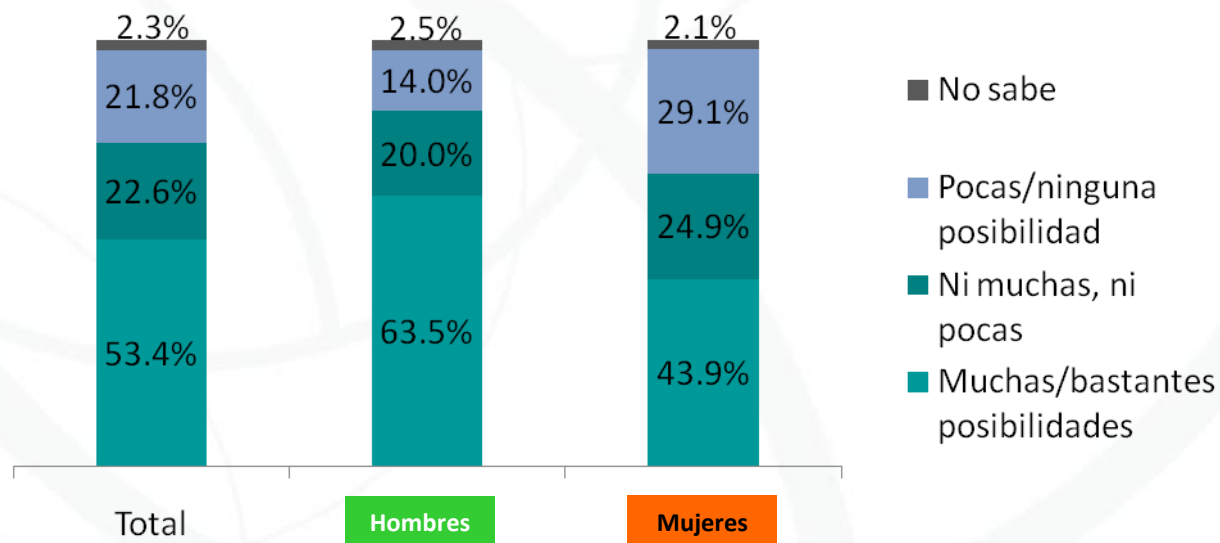
Prestaciones	Total	Hombres	Mujeres
Ley general de igualdad entre mujeres y hombres	57.2%	59.0%	55.2%
Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia	61.7%	60.4%	62.9%



Ascenso en el trabajo

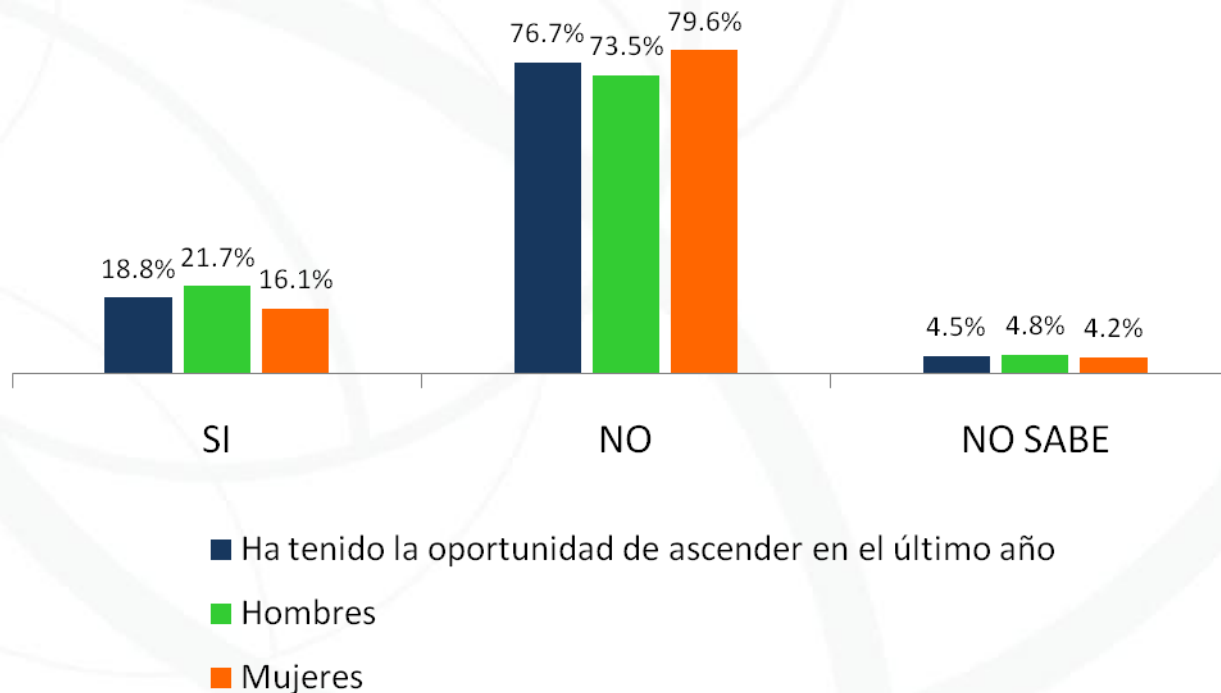
Posibilidades de mujeres de mejores condiciones laborales

Más de la mitad de los (as) funcionarios (as) entrevistados declaran que son muchas o bastantes las posibilidades de que las mujeres tienen de mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, para 3 de cada 10 mujeres la posibilidad de mejora es poca o ninguna.



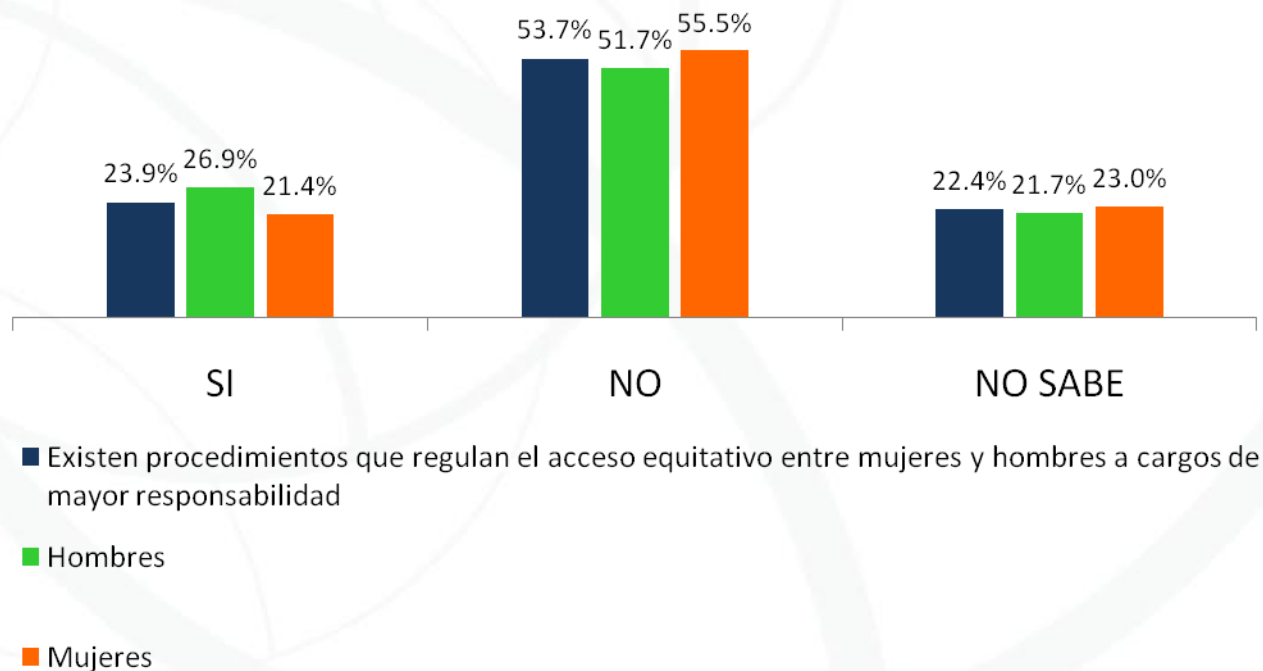
Posibilidades de ascenso

Sólo el **18.8%** de los (as) entrevistados (as) declaró que ha tenido la oportunidad en el último año de ascender.



Posibilidades de ascenso

En cuanto a si existen procedimientos que regulen el acceso igual entre mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, éstos sólo existen en el **23.9%** de los casos.

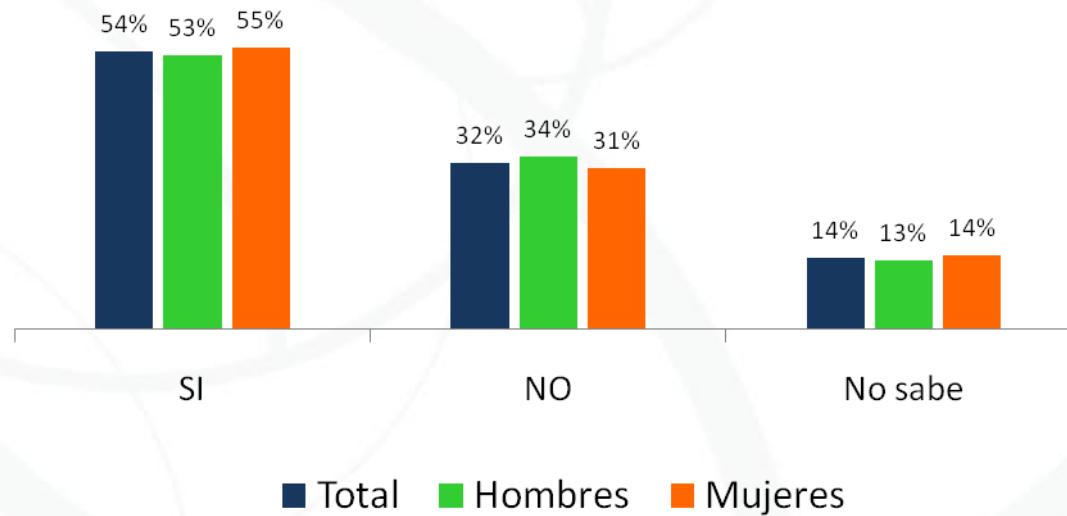




Comunicación interna

Lenguaje sexista

El **54%** de los (as) entrevistados (as) declaró que en la dependencia en la que labora, se promueve un lenguaje no sexista, sin diferencia significativa al cruzar por género.

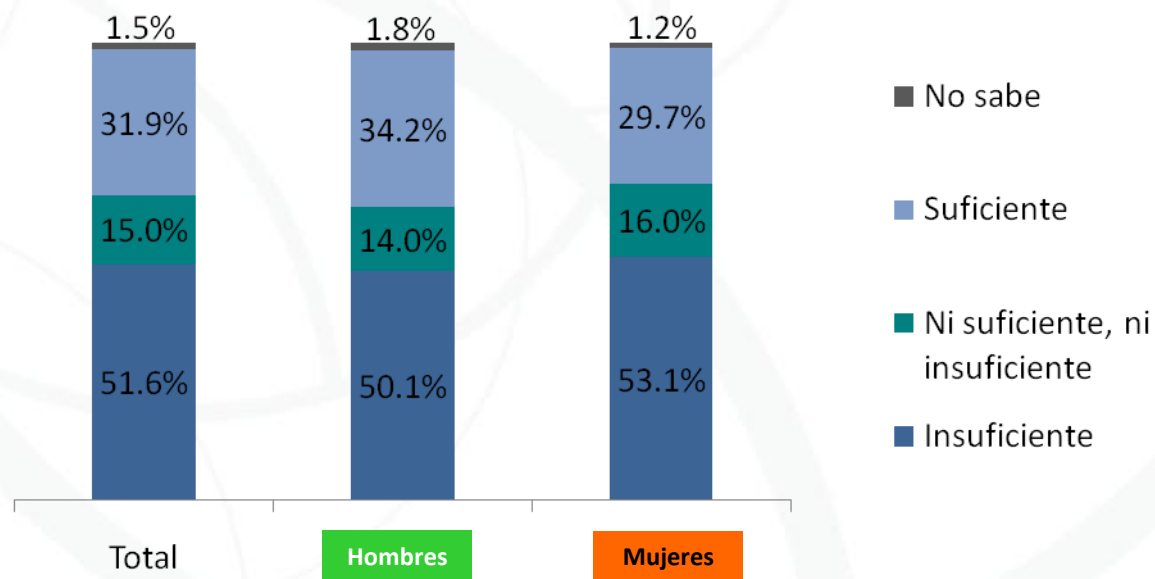




Familia y vida privada

Tiempo que trabaja vs. Tiempo que pasa con la familia

Más de la mitad de los (as) funcionarios (as) entrevistados declaran que el tiempo que pasa con su familia vs. El tiempo que trabaja es insuficiente, sin diferencias significativas al cruzar por género.





Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones y recomendaciones

PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO

▪ Al preguntar si en el Estado de Nuevo León se discrimina a las mujeres, el 39% de los (as) entrevistados (as) mencionó que sí hay discriminación por género, mientras que el 33% declaró que en parte.



LAS MUJERES PERCIBEN MÁS LA DISCRIMINACIÓN

▪ sobre todo en los factores “Ascenso en el trabajo” y “Discriminación y desigualdad”, aunque éste último factor polariza no sólo la opinión hombres vs. mujeres, sino también a los encuestados que calificaron las variables con 5 ó 4, que al promediar dieron como resultado medias más cercanas al 4 (De acuerdo) que incluso otros factores que terminaron teniendo mayor calificación crítica con tendencia al 5 (Completamente de acuerdo).



DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS FUNCIONARIOS (AS) DE sexto. Y séptimo. NIVEL DE PUESTO

▪ De igual forma al segmentar por nivel de puesto se observa que los (as) funcionarios (as) del sexto y séptimo nivel perciben mayor grado de discriminación en las variables de igualdad salarial y acceso al empleo.



Conclusiones y recomendaciones

ASCENSOS EN EL TRABAJO
PRESENTA LA MAYOR
OPORTUNIDAD DE
MEJORA

▪ Ya que en la matriz de factores se presenta como el único factor en el cuadrante 1 de variables críticas, además de que el 31% de los (as) funcionarios (as) declaró estar de acuerdo o completamente de acuerdo en que hay discriminación en el factor. De igual forma los informantes de séptimo nivel son quienes manifiestan mayor discriminación en este factor



EL RESTO DE LOS FACTORES
CON ÁREAS DE OPORTUNIDAD
PERO LEJOS DE SER
CONSIDERADOS CRÍTICOS

▪ La distribución en el resto de los factores varía según características sociodemográficas, pero se mantienen muy lejos de ser considerados factores críticos, tanto en promedios de evaluación, Top two boxes y matriz de evaluación de factores, gracias en gran parte a la opinión de los promotores que calificaron las variables con 1 ó 2.



DESCONOCIMIENTO DE LA LEY

▪ Cerca del 30% de los (as) encuestados (as) desconoce que existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres por lo que es recomendable realizar intensivas campañas de comunicación interna.



Conclusiones y recomendaciones

ALTA DISCRIMINACIÓN, POCAS DENUNCIAS

- Cerca del 20% de las mujeres afirma haber recibido algún tipo de discriminación. Solo el 14.1% denunció.
- 12.7% de los hombres ha recibido discriminación y el porcentaje de denuncia es similar al de la mujer.



ACOSO SEXUAL

- El 6.2% de las mujeres ha sufrido de acoso sexual. El 2% de los hombres afirma haberlo padecido.
- La tasa de denuncia es mayor a la de discriminación y los hombres denuncian este delito más que las mujeres.



MEJOR DESEMPEÑO DE LAS MUJERES

- En general, la población encuestada percibe que las mujeres han tenido un mejor desempeño laboral que los hombres.



Conclusiones y recomendaciones

POCAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

- Los resultados indican que cerca del 80% de las mujeres encuestadas, no ha tenido oportunidades de crecimiento en el último año.
- Si bien es cierto que un buen número de hombres tampoco han tenido oportunidades, su porcentaje es 6 puntos debajo que el de la mujer.



CAPACITACIÓN INADECUADA

- La población general encuestada, percibe que la capacitación a las mujeres no es la adecuada. Siendo los (as) funcionarios (as) de cuarto nivel quienes perciben mayor discriminación en este rubro.
- 3 de cada 5 funcionarios (as) no saben o no han recibido ninguna hora de capacitación en lo que va del año 2010



DEPENDENCIAS BALANCEADAS

- El 45% de la población encuestada percibe que las dependencias están formadas por igual entre hombres y mujeres.
- Cerca del 27% percibe que hay más mujeres que hombres.



Conclusiones y recomendaciones

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en los factores de:

1. No se promueve el acceso de hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores
2. Para ascender, no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas
3. El sexo importa para ser promocionado o para un ascenso
4. Cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimiento, habilidades ni aptitudes
5. Capacitación adecuada a las mujeres
6. Las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones
7. En campañas públicas de difusión no se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres
8. No se fomenta el cuidado de los hijos / hijas

Los cuales corresponden a los factores de:

- Ascenso en el trabajo
- Reclutamiento de trabajadores
- Capacitaciones al personal
- Comunicación Interna
- Familia y vida privada

Siendo el factor de “Ascenso en el trabajo” el aspecto peor evaluado al concentrar mayor número de variables críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores.

Conclusiones y recomendaciones

FACTORES CRÍTICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> •Ascenso en el trabajo 	<p>Aplicar criterios transparentes que permitan eliminar la discriminación en las evaluaciones, analizar y redefinir las políticas y normas aplicadas al otorgar ascensos para reducir las valoraciones subjetivas, verificar que las personas que evalúan estén capacitados en perspectiva de género para eliminar los posibles prejuicios al valorar el trabajo de ambos sexos</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Reclutamiento de trabajadores 	<p>Establecer normas jurídicas claras para la selección y reclutamiento del personal, establecer manuales que definan conocimientos aptitudes y habilidades necesarias para el desempeño de los puestos promover auditorias para el cumplimiento de las políticas en este aspecto.</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Capacitaciones al personal 	<p>Detectar las necesidades de capacitación del personal, establecer un programa y evaluarlo permanentemente, difundir ampliamente el programa entre todos los y las empleadas de la dependencia, impulsar la participación de hombres y mujeres para cerrar brechas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación Interna 	<p>Revisar y actualizar los formatos de comunicación vigentes, a fin de que estos tengan perspectiva de género para atender las necesidades tanto de hombres y mujeres en la comunicación interna de las dependencias.</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Familia y vida privada 	<p>Fomentar el cuidado de hijos (as), así como actividades que integren a las familias de los trabajadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Hostigamiento y acoso sexual 	<p><i>(Dada la importancia de este factor el IEM estableció para su análisis una tolerancia “cero” por lo que independientemente del número de casos, se considera como un factor crítico)</i> Brindar a los (as) funcionarios (as) las herramientas necesarias para identificar el hostigamiento y acoso sexual, conocer las sanciones y fomentar la denuncia.</p>

Conclusiones y recomendaciones

En general, con poco esfuerzo, se puede lograr una mejor opinión de los (as) funcionarios (as) hacia la discriminación en dependencias de gobierno, es decir reducirla significativamente o mejor aún erradicarla. La planeación y buena ejecución de otras acciones dependientes de tan sólo 5 variables de 4 factores harán a corto plazo que mejore mucho, la opinión de los (as) funcionarios (as) y a consecuencia erradicar la discriminación por género.

Se recomienda mayor capacitación al personal burocrático. Se sugiere capacitar al igual a hombres y mujeres, así como tomar en cuenta siempre ésta formación cuando se motive a los trabajadores con un ascenso.

Asimismo se observa en la distribución por edad de los (as) entrevistados (as), que de los **7955** informantes solo **453 (5.9%)** pertenecen a la tercera edad, por lo que se percibe una ligera tendencia hacia el personal de menor edad lo cual llama la atención dado que el personal de la tercera edad cuenta con mayor experiencia que puede aportar para enriquecer la Administración Pública.

De igual forma y en lo que parecen son las acciones más sencillas de ejecutar, se sugiere fomentar el cuidado de los hijos, 2 de cada 3 funcionarios son padres y con campañas públicas de difusión que incluya a hombres y mujeres no sólo se mejorará la opinión en el factor familia y vida privada, sino también el factor de comunicación interna.

Conclusiones y recomendaciones

Otras líneas de acción que se proponen para los factores evaluados son:

En materia de hostigamiento sexual; promover campañas para reforzar la idea que el hostigamiento es una conducta no aceptable y sancionable, promover su denuncia sin temor a represalias promover la creación de un código de ética en las dependencias.

En cuanto a los salarios; establecer normas que garanticen que a trabajo igual - salario igual, diseñar un sistema de evaluación de plazas permanente que asegure una política salarial justa, verificar que el sistema de incentivos sea claro, transparente y conocido por todos.