



# DIAGNOSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA

**Mtra. Josefina Aranda Bezaury**

**Colaboradores:**

**Lic. Telmo Jiménez Díaz**

**Lic. Carmina Spíndola Perez-Guerrero**

**Lic. Susana Rojas**

**Lic. Norma Jiménez López**

**Lic. Emanuel Ruíz Sosa**

**Lic. Alexander Moar Cruz**



**GOBIERNO  
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## ÍNDICE

Presentación	3
Introducción	5
1. Antecedentes	6
Objetivo general	
Objetivos específicos	
2. Marco legal	9
2.1. Internacional	
2.2. Nacional	
2.3. Estatal	
3. Marco teórico	12
3.1. Equidad de género	
3.2. La Transversalidad de género	
3.3. Cultura institucional	
4. Metodología	17
4.1. Información del personal empleado en la administración pública del Estado de Oaxaca.	
4.1.1. Composición del personal empleado en la administración pública del Estado de Oaxaca.	
4.2. Elaboración de la muestra y características técnicas del cuestionario aplicado.	
4.2.1. Universo de estudio	
4.2.2. Diseño muestral	
4.3. El cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género (indicadores)	
4.4. La guía de entrevistas de cultura institucional con perspectiva de género.	
4.5. Organización y técnicas implementadas para la aplicación del cuestionario y la guía de entrevistas.	
5. Aspectos sociodemográficos y laborales del Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género aplicado en Oaxaca.	32
5.1. Resultados del cuestionario aplicado.	
5.1. Diferencias sociodemográficas y laborales entre trabajador@s.	
6. Resultados del Diagnóstico.	40
6.1. Política institucional con perspectiva de género.	
6.2. Selección de personal / proceso de reclutamiento.	
6.3. Salarios y prestaciones.	
6.4. Promoción vertical y horizontal.	
6.5. Capacitación y formación profesional.	
6.6. Conciliación vida laboral, familiar y personal.	
6.7. Clima laboral.	
6.8. Hostigamiento y acoso sexual.	



GOBIERNO  
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

6.9. Comunicación inclusiva.	
7. Principales hallazgos desde los Indicadores.	63
8. Conclusiones.	67
9. Bibliografía.	69
10. Anexos.	71

---

## Presentación

"...la hegemonía de la cultura tradicional (que considera normal la subordinación de la mujer y la supremacía de los varones) es uno de los obstáculos más difíciles de superar, pues la gente común lo ha internalizado como un hecho natural y, por tanto, no modificable" (María Luisa Tarrés, 2006:38).

El Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Oaxaca constituye un esfuerzo de los gobiernos federal y estatal por conocer de manera sistemática factores demográficos, estructura organizacional y aspectos relativos a la desigualdad de género en la administración pública estatal.

El propósito es contribuir a la construcción de una sociedad con menor desigualdad de género a partir de la puesta en marcha de un Programa de cultura institucional que se derivará de los datos del presente Diagnóstico.

Lo anterior no constituye una empresa fácil, pues "...el concepto de desigualdad de género en el ámbito organizacional implica la incapacidad de realizar o desarrollar algo en todo su potencial, de acceder a la misma estructura de responsabilidades, oportunidades y derechos (para hombres y mujeres)".

Los resultados de este trabajo muestran dos obstáculos para confrontar la desigualdad de género en el sector público estatal en Oaxaca: la invisibilidad de ésta y la negación interna; sin embargo, "...la existencia de estos dispositivos implica que ellos deben ser conocidos..." para lograr confrontarlos.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mariela Quiñones Montoro. Afirma que "Los principales dispositivos organizacionales de resistencia al enfoque de género que han sido mencionados por distintos autores son: Invisibilidad, Negación interna, Culpabilidad de género, Discriminación organizacional, Discriminación programática, Demanda ocasional. Consultado en: "Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas".



Consideramos que el desarrollo de un posterior Programa de cultura institucional con equidad de género es viable porque el Gobierno del Estado de Oaxaca ha determinado, en su Plan Estatal de Desarrollo de Oaxaca 2011-2016, un compromiso con la transversalidad de cuatro políticas públicas, “que por su trascendencia cruzan a todo lo largo de la Administración Pública Estatal: Derechos Humanos, Equidad de Género, Pueblos Indígenas y Sustentabilidad... El objetivo central de los compromisos y estrategias antes mencionados, es lograr que el principio de igualdad de oportunidades y equidad de género se incorpore como una corriente principal que cruce todas las esferas y niveles de la gestión pública.”<sup>2</sup>

Coincidimos en la aseveración de dicho documento: “La transversalidad es posible si existe la voluntad política de las autoridades para construir consensos y dar legitimidad a las demandas de género, si existe la capacidad técnica para hacerla posible, si se establecen alianzas estratégicas con diversos actores políticos, sociales y económicos relevantes; y de manera fundamental, si se asignan recursos adecuados para las acciones a emprender, aunado a la capacitación del personal encargado de las mismas”.<sup>3</sup>

Agradecemos los esfuerzos de todas las personas involucradas directa e indirectamente en la realización de este Diagnóstico... y esperamos que sus resultados arrojen el conocimiento necesario para lograr aquellos cambios anhelados por quienes luchan por transformar la realidad de discriminación y subordinación de género en las instituciones que amablemente participaron.

---

<http://www.fcs.edu.uy/archivos/Qui%C3%B1ones%20Pautas%20de%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20p%C3%ABlicas%20uruguayas.pdf>

<sup>2</sup> Gobierno del Estado de Oaxaca. POLITICAS TRANSVERSALES DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO DE OAXACA 2011-2016. 3.1 La transversalidad de las políticas públicas. Pp. 51-65

<sup>3</sup> Ibid.



## Introducción

El Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Oaxaca permite conocer la situación sobre aspectos relevantes de la administración estatal en temas considerados relevantes como son:

- A. Política institucional con perspectiva de género;
- B. Selección de personal / proceso de reclutamiento;
- C. Salarios y prestaciones;
- D. Promoción vertical y horizontal;
- E. Capacitación y formación profesional;
- F. Conciliación vida laboral, familiar y personal;
- G. Clima laboral;
- H. Hostigamiento y acoso sexual, y
- i. Comunicación inclusiva.

También tiene como finalidad mostrar problemas y áreas de oportunidad detectados, para proponer la resolución de los primeros y el aprovechamiento de los segundos en una etapa posterior.

En este sentido, el diagnóstico organizacional no es concebido como un fin en sí mismo, sino como el primer paso para poder establecer una línea de inicio y una serie de metas, que se incluirán en la propuesta del “Programa de cultura institucional con perspectiva de género”, fundamental para dar comienzo al proceso de gestión de calidad con equidad de género en el servicio público estatal del Estado de Oaxaca.

El contenido del documento abarca tres partes de referencia: Marco legal, Marco Teórico y Metodología, y otras cuatro con los resultados de la investigación: Aspectos sociodemográficos y laborales de la encuesta, Resultados del cuestionario aplicado, Principales hallazgos desde los Indicadores, y finalmente una parte de conclusiones/sugerencias.



## 1. Antecedentes

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas constituye una exigencia jurídica, que proviene de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para hacer cumplir los términos de los tratados y convenciones internacionales que éste ha suscrito.

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por México, señala en su artículo 11: “...los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.”<sup>4</sup>

En nuestro país el programa del gobierno federal para combatir la discriminación y desigualdad hacia las mujeres (Proigualdad 2008-2012), señala las estrategias para desarrollar la participación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo, entre éstas se contempla “desarrollar, promover y adoptar políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida.”<sup>5</sup>

Lo anterior implica de manera directa “la responsabilidad social del sector público y de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que a partir de este ámbito debe promoverse e implementarse el enfoque de género en [las] instituciones y ser reflejo en la sociedad a través de los bienes y servicios que otorgue... Bajo esta premisa, el personal que labora en la administración pública debe rendir los resultados que la sociedad mexicana requiere, motivo por el cual su quehacer institucional debe apearse a los valores de legalidad, eficacia, eficiencia, igualdad

<sup>4</sup> CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), Parte III, Artículo 11 (empleo), recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<sup>5</sup> Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012, Objetivo 6.





de oportunidades, transparencia, honestidad y a la rendición de cuentas de las instituciones que representa.”<sup>6</sup>

El Estado de Oaxaca, con la realización del presente Diagnóstico y la posterior puesta en marcha del Programa de cultura institucional con perspectiva de género, busca posicionar la política estatal de igualdad, con el fin de avanzar en el proceso de transversalización e institucionalización del enfoque de género en la administración pública estatal.

## Objetivo general

El “Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Oaxaca”, tiene como objetivo conocer la situación que guardan las relaciones entre mujeres y hombres, al interior de la administración estatal para contar con una propuesta de Programa de Cultura Institucional, tendiente a fomentar relaciones de respeto y reconocimiento entre los géneros. (TOR, Meta14, PCI 2012)

## Objetivos específicos

Los objetivos específicos planteados en este diagnóstico fueron los siguientes:

- a. Conocer la distribución por sexo, por relación laboral / por nivel de mando, y por dependencia u organismo de los funcionarios que laboran en el Gobierno del Estado de Oaxaca.
- b. Mostrar los sesgos y las barreras de tipo cultural y organizativo, que obstaculizan el aprovechamiento de las habilidades y competencias disponibles en las diferentes entidades y organismos del Gobierno del Estado de Oaxaca.
- c. Reconocer las llamadas “brechas de género”, entendidas como aquellas oportunidades desiguales para mujeres y hombres en su desarrollo profesional, en los espacios de segregación horizontal y vertical -ya sea que

<sup>6</sup> INMUJERES, Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. 2009. p.28



se deriven de discriminaciones directas o indirectas-, en los estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones, en las desigualdades relativas a las cargas familiares, en el lenguaje sexista, en la atención a los riesgos por el hostigamiento sexual y en cualquier otra instancia de violencia basada en el género.<sup>7</sup>

- d. Detectar mecanismos de resistencia a la implementación de políticas con enfoque de género, las cuales se encuentran presentes en las instituciones, pero sin ser reconocidas, e
- e. Identificar avances en cuanto a la ejecución de sistemas de gestión de calidad con equidad de género en el Gobierno del Estado de Oaxaca.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Según el texto: DIAGNÓSTICOS ORGANIZACIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CON EQUIDAD, S/F, elaborado por PNUD-UNIFEM-OPP-INMUJERES, estas desigualdades de género en las organizaciones se expresan a través del acceso y control desigual sobre los recursos. Algunos de estos recursos son:

- ✓ Acceso a la información (técnica y política)
- ✓ El proceso de toma de decisiones
- ✓ El conocimiento y el uso de tecnología
- ✓ La prevención de la violencia y el acoso.
- ✓ El acceso a las redes sociales.
- ✓ El pleno goce de los derechos laborales y ciudadanos.
- ✓ El acceso y control a los recursos económicos y a las prestaciones.
- ✓ La desvaloración del trabajo.

<sup>8</sup> Fainstain, Luciana y Perrotta, Valentina. GUÍA PARA EL DISEÑO DE UN DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, PNUD /UNIFEM /OPP /INMUJERES, Montevideo-Uruguay, enero de 2011.





## 2. Marco legal

El marco legal constituye la parte inicial del Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género del Gobierno del Estado de Oaxaca, e interesa, en especial a nivel local, pues ampara los temas relacionados con el acceso equitativo de mujeres y hombres a los diversos derechos consagrados y a las prestaciones laborales, salariales y de oportunidades de trabajo.

Para ello, se realizó la recopilación de leyes, normas y tratados sobre equidad de género, que aplican a nivel internacional, nacional y estatal.<sup>9</sup>

El conocimiento de estas leyes, normas y tratados permite conocer y entender el marco legal en el cual se inserta esta investigación, las normas que la amparan y las instituciones encargadas para su ejecución

Además, ampara los temas relacionados con el acceso equitativo de mujeres y hombres a los diversos derechos consagrados y a las prestaciones laborales, salariales y de oportunidades de trabajo.

### 2.1. Legislación internacional <sup>10</sup>

<sup>9</sup> Ver ANEXO 1. ARCHIVOS DIGITALES DEL MARCO LEGAL.

<sup>10</sup> También figura en la legislación internacional las siguientes:

- Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.
- Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
- Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.
- Observaciones Generales Adoptadas Por El Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, 2004.



1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. (CEDAW por sus siglas en inglés)
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
3. Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.

## 2.2. Legislación Federal<sup>11</sup>

1. Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres, 2006.
2. Ley Federal del Trabajo, 1970.
3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
5. Ley General de Salud, 1984.
6. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
7. Pacto Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
9. Norma Oficial Mexicana NOM-046- SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención, 2008.

## 2.3. Legislación del Estado de Oaxaca.

<sup>11</sup> A nivel federal también es importantes la siguiente legislación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Federal del Trabajo, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley Federal de Derechos, 1981.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 1986.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Plan Nacional de Desarrollo, 2007 – 2012.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,
- Norma oficial mexicana NOM-041-SSA2-2002, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama.



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

1. Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Oaxaca, 2005.
2. Ley Estatal de Salud, 2005.<sup>12</sup>
3. Ley de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes para el estado de Oaxaca, 2006.
4. Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Oaxaca, 2009.
5. Ley Estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de Género, 2009.

La Ley de Igualdad entre hombres y mujeres para el estado de Oaxaca tiene por objeto garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que promuevan la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, mediante el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de observancia general en todo el territorio del Estado de Oaxaca.

---

<sup>12</sup> Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca, el sábado 5 de marzo de 1994 y la última reforma publicada el sábado 22 de marzo de 2005.



### 3. Marco teórico

#### 3.1. Equidad de género

El concepto de equidad de género es un principio que pone en cuestión las relaciones conocidas actualmente entre hombres y mujeres. La importancia de este concepto, radica en diferenciar entre las palabras sexo y género. Mientras que el sexo define las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, el género es una categoría construida social y culturalmente a partir de las diferencias sexuales, sobre lo que es entendido como lo masculino y lo femenino y cómo se deben de comportar los individuos a partir de estas estructuras.

Cuando las diferencias biológicas se interpretan social y culturalmente de manera que marque el destino de las personas, se convierten en desigualdades. Si se comprende que los actuales procesos de desigualdad son procesos construidos social e históricamente y no hechos biológicos, se pueden proponer procesos que confronten esa desigualdad.

Las mujeres, a través de esta diferenciación de género y a lo largo de la historia, han vivido inequidades frente a los hombres, lo que ha conllevado a relaciones de poder de subordinación y así de abusos. La desigualdad social entre géneros deriva en el acceso inequitativo a recursos, acceso desigual a impartición de justicia, violencia de género, además afectando, la toma de decisiones de cada persona. Estas diferencias atraviesan variables como etnia, edad, educación, religión, entre otras, en todo tipo de actividades como la productiva, política, distributiva, investigación, etc. Por ello, la perspectiva de género es una herramienta de diagnóstico y análisis de los procesos sociales que busca un cambio de políticas para que se reconozca la diversidad en un marco de equidad.<sup>13</sup>

El enfoque de equidad de género busca oportunidades de desarrollo, crecimiento y ejercicio de poder de manera equitativa para hombres y mujeres, y plantea que no puede haber desarrollo económico sin igualdad social.

<sup>13</sup> Quiñones, G. (Sin fecha). *Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Qui%C3%B1ones%20Pautas%20de%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20p%C3%ABlicas%20uruguayas.pdf>



Generalmente, las mujeres dedican mayor tiempo a los cuidados de la familia y del hogar, más las tareas laborales asalariadas, ya que cuando las mujeres se integran a una fuerza laboral, no significa que disminuyan las tareas de cuidado. El trabajo extra doméstico no ha logrado un incremento equitativo en la participación de los hombres en las tareas domésticas<sup>14</sup>. Esto contribuye a una inequidad en la repartición de las labores. Si se buscan estrategias para superar la pobreza, la equidad de género es un punto primordial a considerar para el desarrollo de las políticas públicas.

La división sexual del trabajo marca un orden estructural social que reproduce desigualdades, y aquí habría que considerar que el trabajo asalariado y la participación que hombres y mujeres tienen en él, se desarrolla de diferente manera. La desigualdad de género en el acceso a la educación, empleo, atención de la salud, así como de inequidades en el ejercicio del poder, en la adopción de decisiones, el acceso a recursos familiares e institucionales inequidades marca desigualdad incluso en la pobreza<sup>15</sup>. Es por eso que para entender estas realidades sociales se deben tomar en cuenta el factor género para cuestionar la reproducción de una situación económica pero también social y cultural. El estudio del género puede impulsar el reordenamiento de las categorías sociales, políticas y culturales, los papeles de género y la complejidad de la sociedad. Desde esta perspectiva se aprende de las mujeres y de los hombres como partes integradoras de la sociedad.<sup>16</sup>

### 3.2. La Transversalidad de género

La transversalidad de género es un concepto definido como: “el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier

<sup>14</sup> Ariza, M., & de Oliveira, O. (2005) Cambios y oportunidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres, pp. 43-86. En *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* 43-86. Coordinado por Elena Urrutia. México D.F.: El Colegio de México.

<sup>15</sup> Salles, V., & Tuirán, R. (2000). ¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza? Puntos de vista de un debate. *Mujer, género y población en México*, pp.431-481. Coordinado por Brígida García. México, D.F.: El Colegio de México.

<sup>16</sup> Bourque, S.C; Conway, J.K. & Scott, J.W. (1996). El concepto de género. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, pp. 21-33. Compilado por Marta Lamas. México, D.F.: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.





acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”<sup>17</sup>

La idea de transversalidad de género proviene del término en inglés *mainstreaming* que se refiere a la integración del principio de equidad de género a los sistemas, estructuras políticas, programas, proyectos y procesos del Estado, incluyendo también a organismos internacionales, organismos civiles, sindicatos y empresas para emprender esta estrategia e incorporarla en su organización<sup>18</sup>. Esta estrategia busca conseguir que todas las representaciones gubernamentales y de asociación, fomenten la igualdad para obtener oportunidades y derechos para hombres y mujeres. Remite a un compromiso del Estado en buscar la equidad de género.

La integración de los principios de igualdad en el trato cotidiano y en la búsqueda de oportunidades es un compromiso que debe haber entre los hombres, el Estado pero también entre las mujeres. Las relaciones sociales actuales deben ser primero reconocidas para poder trabajar así en ellas y proponer nuevas formas de relaciones que reconozcan las diferencias entre las personas pero también la igualdad que se debe alcanzar para no discriminar a ningún grupo social ni a ninguna persona.

La reflexión sobre el concepto de la equidad de género se plantea a partir de la mitad del siglo pasado con la movilización ciudadana de mujeres en exigencia de sus derechos y a la par los debates que académicos y académicas proponían sobre el tema. Instancias como las Naciones Unidas forjaron el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, el cual tenía como objetivo dar asistencia económica y técnica para apoyar proyectos de mujeres en países donde la situación económica no permitía dar apoyo para atender estas problemáticas pero no se contaba con programas que atendieran las problemáticas a fondo. Para darle continuidad al proyecto puesto en marcha y ahora con proyectos para desarrollar la equidad de género, se creó UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) en el año de

<sup>17</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. (2006). Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

<sup>18</sup> Instituto Nacional de las Mujeres (2009). *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. México, D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres.





1976<sup>19</sup>. A partir de iniciativas como esta, se han planteado diversas ideas sobre las desigualdades que existen entre hombre y mujeres y cómo afrontarlas.

Los diversos debates sobre la categoría género han abierto un horizonte de ideas, incorporando las necesidades sentidas de las mujeres y las situaciones por las que atraviesan<sup>20</sup>. Estos debates han llevado a plantear propuestas donde las soluciones sean conocer las relaciones entre género y dar apoyo a políticas integradoras de acceso a oportunidades y derechos y a la vez desintegradoras de las desigualdades existentes.

La transversalidad de género implica un compromiso, la responsabilidad de atender las necesidades sociales, así como promover la igualdad de género en las diferentes instituciones sociales como en la gubernamental. El gobierno debe empezar por sí mismo a garantizar que sus empleados y empleadas divulguen la equidad de género pero también ellos y ellas deben contar desde sus espacios laborales con derechos y actividades que favorezcan la colaboración equitativa para el desarrollo de las tareas laborales y personales.

La evaluación de los procesos políticos institucionales internos del Estado traerá la mejora y organización de las políticas y servicios que de esta institución emanen.

El tomar en cuenta las necesidades y problemáticas de hombres y mujeres tiene como objetivo satisfacer las necesidades sociales de manera equitativa. En la estructura administrativa, espacio de donde emanan las leyes, lograr cambios estructurales para romper con la desigualdad entre los sexos.

### 3.3. Cultura institucional

El concepto de cultura ha sido cuestión de debate a través de los años, sobre todo en el ámbito de las ciencias sociales, en donde las personas académicas han tratado de explicar y entender los comportamientos y relaciones entre los seres humanos. Una de las definiciones de cultura, es aportada por la UNESCO, la cual en 1982, durante la “Conferencia Mundial sobre las políticas culturales”, presenta

<sup>19</sup> UN WOMEN. (sin fecha). *Acerca de UNIFEM*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.unifem.org/about/index6e7c.html>

<sup>20</sup> Flecha, C. (2005). La categoría género en los estudios feministas. *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*, pp.33-45. Coordinado por Isabel de Torres Ramírez. Madrid: Narcea.



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

el concepto de cultura en un sentido amplio, como un conjunto de rasgos distintivos que contemplan aspectos espirituales y materiales; intelectuales y afectivos, que son característicos de un grupo social y que posibilitan la reflexión del ser humano acerca de sí mismo<sup>21</sup>. En el concepto se coincide en que es una característica del ser humano la cual se conforma para relacionarse en sociedad.

Pero la cultura es dinámica y se encuentra en constante actualización debido a los fenómenos sociales que la forjan. La cultura forma parte de la educación, de las formas de gobierno, de las maneras en que se relacionan las personas, del comercio, de las instituciones, de la economía de las personas y así de la sociedad.

La cultura institucional, este caso, es un concepto de cultura aplicado a un ámbito específico como una institución. Las instituciones son creadas para procurar el orden y bienestar social. A través de ellas se busca consensar las problemáticas sociales y darles soluciones, formar normatividades que regulen las relaciones entre las personas y buscar el bienestar social. El término institución remite a formas de regulación como lo es el gobierno y al servicio público.

La manera en que opera una institución puede llegar a tener conflictos entre las partes conformantes ya que hay una diversidad de personas al interior que buscan llegar a acuerdos para laborar y al mismo tiempo generan normas de conducta al exterior mediante las leyes, normas y políticas establecidas con la sociedad. Es por esto que constantemente, una institución como lo es el gobierno, debe evaluarse para trabajar con eficacia, responsabilidad y ejemplo del lugar donde emanan las leyes para el resto de la población.

Existen varios componentes del Programa de Cultura Institucional para analizar las funciones que se están llevando a cabo por parte del Estado. Los aspectos a considerar son: política nacional y deberes institucionales; clima laboral; comunicación incluyente; selección de personal; salarios y prestaciones; promoción vertical y horizontal; capacitación y formación profesional; conciliación

---

<sup>21</sup> UNESCO. (1982). *Conferencia mundial sobre las políticas culturales*. Revisado el 20 de febrero de 2013. En internet [http://portal.unesco.org/culture/es/files/35197/11919413801mexico\\_sp.pdf/mexico\\_sp.pdf](http://portal.unesco.org/culture/es/files/35197/11919413801mexico_sp.pdf/mexico_sp.pdf)



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

vida laboral, familiar y, personal y hostigamiento y acoso sexual<sup>22</sup>. Se deben de tomar en cuenta todos sus componentes para analizar cómo operan y conocer sus necesidades y sus potencialidades.

Los lazos que hay al interior de una institución, la dinámica de las relaciones laborales, los criterios de trabajo, su funcionamiento y los diferentes aspectos bajo los cuales funciona el Estado y las relaciones laborales que se crean en su interior, son factores a considerar al momento de hacer el análisis sobre su funcionamiento y también enriquecerá las circunstancias particulares en las que cada área desarrolla sus actividades.

---

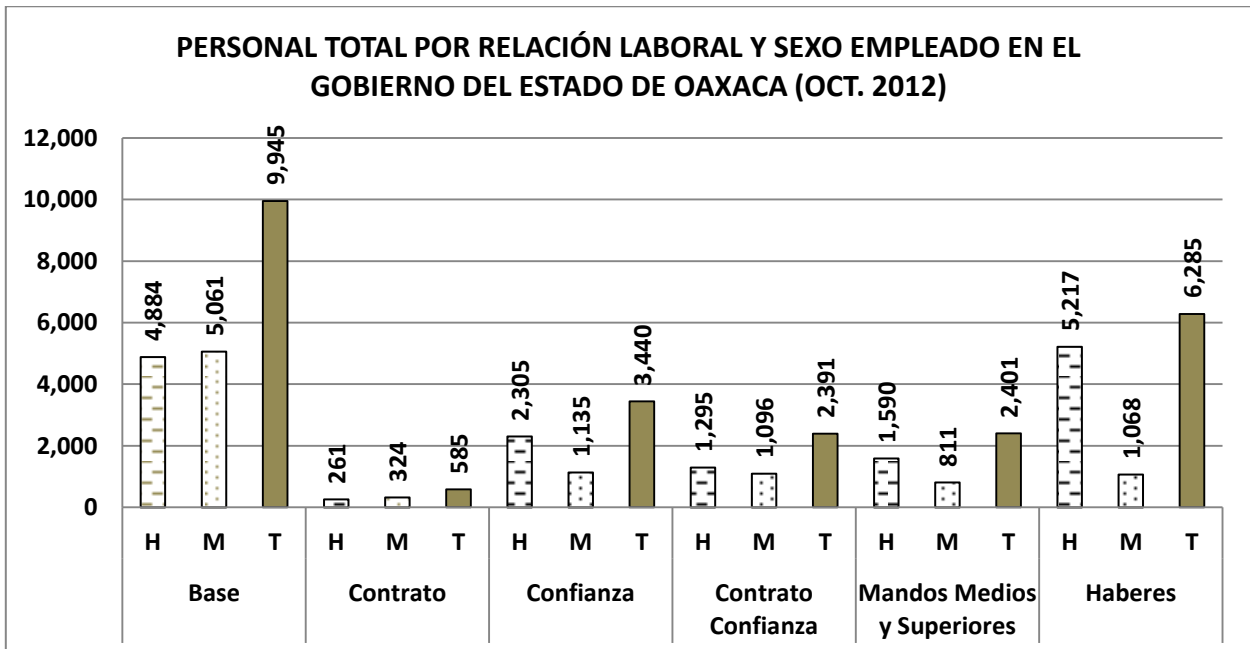
<sup>22</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres.



## 4. Metodología

Se decidió que la metodología comprendiera la aplicación de instrumentos de dos tipos: uno cuantitativo y otro cualitativo, que serían aplicados en dos etapas y a diferentes funcionari@s, con el fin de recabar información con diferentes niveles de profundidad.

Se tomó esta decisión al observar la distribución de población empleada según relación laboral y sexo del “Sector Central” y del “Sector Descentralizado”<sup>23</sup>, en la cual se encontró que existía una importante disparidad en la contratación de hombres y mujeres en general, y en los mandos medios y superiores en particular.



<sup>23</sup> Se realizaron entrevistas con personal directivo de la Secretaría de Administración en diversas fechas, a las que acudió la Consultora y personal del IMO, inclusive su Directora, para solicitar la colaboración del Gobierno del Estado de Oaxaca y la información base sobre la plantilla contratada por dependencia y sexo. El ANEXO 2: INFORMACION REQUERIDA PARA EL DIAGNOSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL..., contiene la solicitud de información requerida y entregada a la Lic. María Bárbara Esteva Rugerio, Secretaria Particular del Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Oaxaca, por indicaciones del Director de Recursos Humanos de dicha dependencia: Lic. José Juan Pérez Maya, quien la designó como enlace institucional para la realización del Diagnóstico.

**Fuente:** Elaborado a partir de datos proporcionados por la Secretaría de Administración, Dirección de Recursos Humanos, Total de Personal por Entidad, Relación Laboral y Sexo, 15 de Octubre de 2012

Por ello, se diseñó una encuesta para obtener datos cuantitativos en una muestra estratificada del total de emplead@s en todas las dependencias y organismos del Gobierno del Estado. Con ello, se cubre la meta de incluir a más del 50% de las entidades del sector público de Oaxaca; y además, se evita la sub-representación en la encuesta del personal empleado en la categoría con la mayor disparidad de contratación de hombres y mujeres; que tiene un papel destacado en la administración pública y en el futuro desarrollo de un “Programa de cultura institucional con perspectiva de género”, debido a que se trata de aquellos emplead@s que tienen autoridad sobre otros trabajador@s y/o la función de organizar y distribuir el trabajo administrativo en las diversas entidades.

#### **4.1. Información del personal empleado en la administración pública del Estado de Oaxaca.**

A partir de la información proporcionada por los funcionarios de la Secretaría de Administración en cuanto al desglose de l@s emplead@s del Gobierno del Estado de Oaxaca por Dependencia y Entidad según relación laboral y sexo, se realizaron reuniones para definir la estrategia para el levantamiento de la encuesta.

Inicialmente, en la reunión celebrada con el Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración en el mes de octubre 2012, se discutió la posibilidad de instalar la encuesta en línea en las instalaciones (servidor) del Gobierno estatal, para que tod@s los trabajador@s accedieran a ésta, y poder responderla con el apoyo de un equipo de trabajo de la Consultora. Se comentó que tenían experiencia con otra encuesta levantada en este formato y que requerían solamente que se realizaran los trabajos previos para poder “subirla” y acordar las fechas para el levantamiento.

Debido a lo antes expuesto, la Consultoría contrató los servicios de un técnico experto en informática para la realización de un “Sistema Web de Encuestas a Servidores Públicos”, que incluyera lo siguiente:

- Estructuración de preguntas y respuestas en formato de base de datos.
- Diseño de pantallas de captura de respuestas.
- Reportes generales y por componentes.



- Configuración e instalación del Sistema de encuestas.
- Módulo de exportación de la información a formato soportado por SPSS.<sup>24</sup>
- Adaptación del Sistema Web para instalación en equipos de cómputo portátiles.
- Sincronización y envío de información de equipos de cómputo portátiles a servidor web.
- Activación de dominio [www.encuesta.mjab.mx](http://www.encuesta.mjab.mx) para el registro en línea y sincronización de información de equipos de cómputo portátiles.

Para el seguimiento de las actividades encaminadas al levantamiento de la encuesta en línea, se concertó una reunión (el 15 de noviembre de 2012) en las oficinas de la Secretaría de Administración con el Subsecretario de Administración, Mtro. Hugo Tulio Félix Clímaco, la Directora del Instituto de la Mujer Oaxaqueña, Lic. Anabel Sánchez y la Mtra. Josefina Aranda Bezaury, Consultora del proyecto. Se comentaron los acuerdos sostenidos en la reunión previa con el Director de Recursos Humanos de la misma Secretaría para el levantamiento de la encuesta en línea, y se acordó que no podía realizarse de esta forma debido a que desconocían la experiencia previa y no era posible contar con la colaboración estatal para realizarlo de esta forma por razones de índole técnica.

En esta reunión se nombró como enlace para todos los trabajos del Diagnóstico a la Directora de Desarrollo Profesional L.C. Zazil Chagoya Lizama, y se acordó realizar una muestra estratificada y representativa del total del personal contratado en todas las dependencias y entidades, para aplicar las encuestas personalmente por un equipo capacitado expofeso para esta labor.

Asimismo, se acordó enviar al enlace la información relativa a la Consultoría, la metodología para el muestreo, las fechas propuestas para el levantamiento de la encuesta y de las entrevistas, así como mantenerla informada sobre todas las actividades. Por su parte, la persona designada como enlace se comprometió a

<sup>24</sup> Para la instalación y configuración se plantearon 2 escenarios: 1.- Si se desea el sistema instalado en servidores de Gobierno del Estado, se debería considerar lo siguiente: a). Solicitar a la coordinación de informática de la Secretaría de Administración la creación de un (ej. [www.encuesta.oaxaca.gob.mx](http://www.encuesta.oaxaca.gob.mx)) y acceso al servidor de bases de datos para instalar la base de datos de la encuesta. 2.- Si se desea que el sistema no dependa del servidor del Gobierno, la propuesta es la contratación de un dominio específico para ello, por ej. [www.encuestaoaxaca.mx](http://www.encuestaoaxaca.mx).





elaborar y enviar una Circular a todos los responsables de las dependencias y organismos para informarles sobre el proyecto y presentar a tod@s los encuestador@s e involucrados en éste.

A partir de estos acuerdos, la Consultoría decidió continuar laborando con el responsable informático de la ejecución de la encuesta en línea, para realizar el levantamiento en medio magnético por un grupo de trabajador@s capacitados.

Para la definición de la muestra, se contó con la participación de una persona experta en el tema, quien presentó dos opciones:

- 1) Muestreo estratificado.- que incluye a todas las dependencias.
- 2) Muestra por conglomerados.- que incluye a dependencias y entidades seleccionadas (las más grandes) y en ellas mayor número de cuestionarios.

Con anuencia del IMO se decidió la primera opción y se procedió a realizar el sistemático a partir de mínimamente un 10% del total del personal, con sus respectivos índices de confiabilidad, margen de error, etc. La información se realizó sobre la siguiente base de datos proporcionada.

También existe información pública relativa al personal ocupado en las administraciones públicas estatales en la publicación de la Encuesta Nacional de Gobierno Poder Ejecutivo Estatal 2010 del INEGI<sup>25</sup>, especialmente en el tema de: Recursos humanos, presupuestales y materiales, donde se concentran datos sobre la composición por sexo de l@s empleados, clasificación de las entidades federativas de acuerdo al tipo de contratación de personal con el que contaron las administraciones públicas estatales, la estructura organizacional, etc. Por tratarse de información del 2009 no fue considerada.

El universo de trabajador@s al servicio del Gobierno del estado considerado en el diagnóstico se estableció en los cuadros proporcionados por la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado, que son los siguientes:



---

<sup>25</sup> Los datos de INEGI. Encuesta Nacional de Gobierno Poder Ejecutivo Estatal 2010, arrojan los siguientes datos para Oaxaca: Total de trabajadores: 24,913; De confianza: 5,247; De base o sindicalizados: 9,237, Eventual: 3,213; Honorarios: 803 y Otro: 6,413.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## 4.1.1. Composición del personal empleado en la administración pública del Estado de Oaxaca

 Secretaría de Administración Gobierno del Estado de Oaxaca	<b>Secretaría de Administración</b> <b>Dirección de Recursos Humanos</b> <b>Total de Personal por Entidad, Relación Laboral y Sexo</b> <b>15 de Octubre de 2012</b>																		 OAXACA de todos un gobierno para todos	



PERSONAL POR DEPENDENCIA	Base			Contrato			Confianza			Contrato Confianza			M. M. Y S.			Haberes			Total General		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Gubernatura	101	116	217	3	3	6	3	4	7	61	48	109	60	37	97				228	208	436
Secretaría General de Gobierno	458	686	1,144	15	29	44	163	104	267	60	46	106	141	49	190				837	914	1,751
Procuraduría General de Justicia del Estado	155	198	353	4	15	19	1,390	549	1,939	24	28	52	123	59	182				1,696	849	2,545
Secretaría de Seguridad Pública	238	406	644	8	11	19	114	51	165	265	121	386	236	157	393	5,217	1,068	6,285	6,078	1,814	7,892
Sría. de las Infraestructuras y el Ordenamiento Territorial Sustentable	731	398	1,129	6	3	9	31	8	39	22	16	38	70	15	85				860	440	1,300
Secretaría de Turismo y Desarrollo Económico	181	256	437	6	11	17	20	28	48	20	37	57	54	49	103				281	381	662
Secretaría del Trabajo	57	89	146	15	19	34	23	21	44	12	11	23	21	11	32				128	151	279
Secretaría de las Culturas y Artes de Oaxaca	161	152	313	7	6	13	73	8	81	59	22	81	20	14	34				320	202	522
Secretaría de Desarrollo Social y Humano	47	44	91	0	2	2	129	15	144	49	26	75	108	34	142				333	121	454
Secretaría de Asuntos Indígenas	41	64	105	8	11	19	86	93	179	29	26	55	30	12	42				194	206	400
Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Forestal, Pesca y Acuicultura	500	288	788	5	7	12	26	13	39	44	24	68	56	16	72				631	348	979
Secretaría de Finanzas	442	557	999	4	9	13	67	79	146	58	61	119	115	55	170				686	761	1,447
Secretaría de Administración	371	448	819	59	69	128	65	49	114	110	106	216	103	24	127				708	696	1,404
Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental	58	108	166	0	1	1	15	30	45	43	44	87	46	46	92				162	229	391
Coordinación General de Módulos de Desarrollo Sustentable	112	137	249	19	15	34	23	11	34	49	39	88	4	0	4				207	202	409
Coordinación General de Financiamiento y Vinculación Internacional	3	2	5	1	3	4	0	0	0	1	3	4	12	12	24				17	20	37
Consejería Jurídica del Gobierno del Estado	13	29	42	3	4	7	2	2	4	13	7	20	17	7	24				48	49	97
Coordinación General de Educación Media Superior, Superior	4	2	6	0	0	0	0	0	0	2	1	3	12	2	14				18	5	23
Representación del Gobierno del Edo. de Oaxaca en el D.F.	0	0	0	2	0	2	0	2	2	6	4	10	1	4	5				9	10	19
Coordinación de Comunicación Social	23	36	59	0	0	0	3	3	6	2	5	7	16	14	30				44	58	102
Secretaría de Vialidad y Transporte	38	53	91	2	4	6	5	1	6	14	11	25	30	14	44				89	83	172



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Coordinación para la Atención de los Derechos Humanos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	15				6	9	15
Instituto Oaxaqueño de Atención al Migrante	9	11	20	3	3	6	1	3	4	5	2	7	4	4	8				22	23	45
Fideicomiso para el Desarrollo Logístico del Edo. de Oaxaca	0	0	0	4	4	8	0	0	0	1	0	1	6	5	11				11	9	20
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3,743</b>	<b>4,080</b>	<b>7,823</b>	<b>174</b>	<b>229</b>	<b>403</b>	<b>2,239</b>	<b>1,074</b>	<b>3,313</b>	<b>949</b>	<b>688</b>	<b>1,637</b>	<b>1,291</b>	<b>649</b>	<b>1,940</b>	<b>5,217</b>	<b>1,068</b>	<b>6,285</b>	<b>13,613</b>	<b>7,788</b>	<b>21,401</b>

 Secretaría de Administración Gobierno del Estado de Oaxaca	<b>Secretaría de Administración</b> <b>Dirección de Recursos Humanos</b> <b>Total de Personal por Entidad, Relación Laboral y Sexo</b> <b>15 de Octubre de 2012</b>	 <b>Oaxaca de todos</b> <b>un gobierno para todos</b>
--	--	--

PERSONAL POR ENTIDAD	Base			Contrato			Confianza			Contrato Confianza			Mandos Medios y Superiores			Total General		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Instituto Oaxaqueño de las Artesanías	10	10	20	0	0	0	0	1	1	1	3	4	4	5	9	15	19	34
Caminos y Aeropistas de Oaxaca	486	146	632	0	0	0	0	0	0	23	10	33	54	7	61	563	163	726
Dirección General de Población	0	0	0	5	9	14	0	2	2	1	7	8	4	4	8	10	22	32
Casa de la Cultura Oaxaqueña	40	29	69	0	0	0	2	1	3	1	1	2	1	0	1	44	31	75
Coordinación General de Centros de Materiales para la Vivienda	0	0	0	9	3	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	12
Consejo Estatal del Café de Oaxaca	6	8	14	3	2	5	3	2	5	3	2	5	10	1	11	25	15	40
Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia	167	462	629	3	13	16	20	36	56	129	206	335	44	37	81	363	754	1,117
Fondo Estatal para el Fomento de las Actividades Productivas de Oaxaca	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	2	2	4	7	11	6	11	17
Consejo Estatal para la Prevención y Control del SIDA	0	0	0	1	2	3	4	4	8	2	8	10	4	2	6	11	16	27
Comisión Estatal del Agua	215	125	340	3	1	4	29	8	37	11	13	24	27	8	35	285	155	440
Comisión Estatal de Cultura Física y Deporte	61	23	84	4	2	6	0	0	0	12	8	20	12	1	13	89	34	123
Comisión Estatal de la Juventud	19	37	56	1	0	1	0	0	0	11	4	15	4	6	10	35	47	82
Comisión Estatal de la Vivienda	113	100	213	1	0	1	7	2	9	14	19	33	24	8	32	159	129	288
Instituto Estatal de Ecología y Desarrollo Sustentable	0	0	0	7	9	16	0	0	0	6	7	13	8	6	14	21	22	43
Oficina de Pensiones del Estado de Oaxaca	24	41	65	0	0	0	0	5	5	6	12	18	6	2	8	36	60	96
Centro de Diseño de Oaxaca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	5	5	6	11	6	10	16
Instituto Oaxaqueño Constructor de Infraestructura Física Educativa	0	0	0	9	6	15	0	0	0	44	24	68	23	7	30	76	37	113
Hospital de la Niñez Oaxaqueña	0	0	0	1	1	2	0	0	0	3	6	9	10	5	15	14	12	26
Instituto de Capacitación y Productividad para el Trabajo del Estado de Oaxaca	0	0	0	19	24	43	0	0	0	32	31	63	12	16	28	63	71	134
Corporación Oaxaqueña de Radio y Televisión	0	0	0	9	4	13	0	0	0	27	16	43	14	6	20	45	22	76



**GOBIERNO FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra Urbana del Estado de Oaxaca	0	0	0	4	4	8	0	0	0	3	3	6	10	2	12	17	9	26
Instituto de la Mujer Oaxaqueña	0	0	0	2	8	10	0	0	0	4	8	12	1	15	16	7	31	38
Instituto del Patrimonio Cultural del Estado de Oaxaca	0	0	0	4	4	8	0	0	0	5	5	10	13	7	20	22	16	38
Coordinación de Espacios Culturales	0	0	0	0	1	1	1	0	1	7	9	16	5	4	9	13	14	27
<b>Suma Gran Total</b>	<b>1,141</b>	<b>981</b>	<b>2,122</b>	<b>87</b>	<b>95</b>	<b>182</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>127</b>	<b>346</b>	<b>408</b>	<b>754</b>	<b>299</b>	<b>162</b>	<b>461</b>	<b>1,934</b>	<b>1,703</b>	<b>3,646</b>



**GOBIERNO FEDERAL**



2010-2016



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## **4.2. Elaboración de la muestra y características técnicas del cuestionario aplicado.**

### **4.2.1. Universo de estudio**

Se consideró como universo de estudios a la población compuesta por el personal que labora en las dependencias del Gobierno del Estado de Oaxaca, y su distribución según género y situación en el trabajo.

El listado proporcionado por la Secretaría de Administración se conforma por 50 instituciones entre las que se encuentran Secretarías, Institutos y Coordinaciones del Gobierno del estatal.

La población objetivo se conforma por 18,699 servidores públicos.<sup>26</sup> Las variables de interés para el estudio son la distribución por sexo y la relación laboral definida a partir de la distribución por tipo de contrato, (53% personal de base, 3% de contrato, 18% de confianza, 13% de contrato confianza y 13% mandos medios y superiores).

Para fines de este estudio se agrupo al personal en dos categorías como (subordinados) y mandos medios o superiores.

### **4.2.2. Diseño muestral**

El tamaño de la muestra se calculó con fórmula

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{N * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

n	Tamaño de la Muestra
N	Población total
E	Error
Z	Nivel de Confianza estadística
P	Probabilidad de éxito
Q	Probabilidad de error

A continuación se presenta la tabla de simulación para la obtención del tamaño de la muestra. La muestra seleccionada tiene un 96% de confianza estadística y para

---

<sup>26</sup> No fueron contempladas en el muestreo 6,285 trabajador@s de la Secretaría de Seguridad Pública debido a que no laboran en la Ciudad de Oaxaca y/o municipios vecinos, donde se levantó la encuesta.

que las estimaciones sean precisas se consideró un error del 2%, con lo cual el tamaño óptimo de la muestra es de 2,500 entrevistas.

		Error en la población										
		0.1	0.09	0.08	0.07	0.06	0.05	0.04	0.03	0.025	0.02	0.01
Prueba estadística	N 18000											
	0.9	67.4	83.1	105.1	137.0	185.9	266.5	413.0	721.4	1,020.8	1,545.8	4,916.4
	0.91	71.6	88.3	111.6	145.5	197.4	282.9	438.2	764.5	1,080.7	1,633.5	5,135.7
	0.92	76.3	94.1	118.9	155.0	210.4	301.4	466.5	812.9	1,147.8	1,731.3	5,374.5
	0.93	81.7	100.8	127.3	166.0	225.1	322.4	498.8	868.0	1,223.9	1,841.9	5,637.2
	0.94	88.0	108.5	137.1	178.7	242.3	346.9	536.3	931.7	1,311.8	1,969.0	5,930.0
	0.95	95.5	117.8	148.8	193.9	262.9	376.1	580.9	1,007.4	1,415.7	2,118.4	6,262.4
	0.96	104.8	129.2	163.3	212.7	288.2	412.1	635.8	1,100.0	1,542.6	2,499.4	6,649.4
	0.97	117.0	144.2	182.1	237.1	321.2	458.9	706.9	1,219.5	1,705.3	2,529.7	7,117.7
	0.98	134.3	165.5	208.9	271.9	368.1	525.4	807.7	1,387.4	1,932.4	2,847.4	7,724.0
0.99	164.4	202.5	255.5	332.3	449.3	639.9	980.2	1,671.8	2,312.9	3,370.4	8,632.4	

La muestra se calculó con muestreo Estratificado con asignación equitativa.

Las razones para utilizar muestreo Estratificado son las siguientes:

- Las dos principales variables de interés (Puesto contractual y Sexo) no están distribuidos equitativamente. Por lo que un muestreo aleatorio simple nos podría arrojar una muestra no proporcional al universo
- Al tomar la muestra estratificada por las variables de interés, aseguramos la cantidad de hombres y mujeres.
- Para el muestreo Estratificado se reduce la varianza, ya que los grupos de respuesta se reducen significativamente por las variables de interés.
- Se realiza el estudio con una asignación equitativa, ya que el valor del estudio será inicial y no se cuenta con la varianza poblacional para determinar una asignación más profunda.

Las variables situación en el trabajo, género y dependencia permiten la creación de grupos homogéneos y disjuntos de individuos donde es previsible obtener respuestas similares entre ellos y diversas entre los otros grupos, por ello se plantea el trabajo con un muestreo aleatorio por estratos, donde cada uno de los estratos o subconjuntos los conforman las variables referidas.



### a. Población de estudio.

Dependencia u organismo	Personal		
	H	M	T
Gubernatura	228	208	436
Secretaría General de Gobierno	837	914	1,751
Procuraduría General de Justicia del Estado	1,696	849	2,545
Secretaría de Seguridad Pública	861	746	1,607
Secretaría de las Infraestructuras y el Ordenamiento Territorial Sustentable	860	440	1,300
Secretaría de Turismo y Desarrollo Económico	281	381	662
Secretaría del Trabajo	128	151	279
Secretaría de las Culturas y Artes de Oaxaca	320	202	522
Secretaría de Desarrollo Social y Humano	333	121	454
Secretaría de Asuntos Indígenas	194	206	400
Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Forestal, Pesca y Acuicultura	631	348	979
Secretaría de Finanzas	686	761	1,447
Secretaría de Administración	708	696	1,404
Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental	162	229	391
Coordinación General de Módulos de Desarrollo Sustentable	207	202	409
Coordinación General de Financiamiento y Vinculación Internacional	17	20	37
Consejería Jurídica del Gobierno del Estado	48	49	97
Coordinación General de Educación Media Superior, Superior	18	5	23
Coordinación de Comunicación Social	44	58	102
Secretaría de Vialidad y Transporte	89	83	172
Instituto Oaxaqueño de Atención al Migrante	22	23	45
Fideicomiso para el Desarrollo Logístico del Edo. de Oaxaca	11	9	20
Instituto Oaxaqueño de las Artesanías	15	19	34
Caminos y Aeropistas de Oaxaca	563	163	726
Dirección General de Población	10	22	32
Casa de la Cultura Oaxaqueña	44	31	75
Consejo Estatal del Café de Oaxaca	25	15	40
Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia	363	754	1,117
Consejo Estatal para la Prevención y Control del SIDA	11	16	27
Comisión Estatal del Agua	285	155	440
Comisión Estatal de Cultura Física y Deporte	89	34	123
Comisión Estatal de la Juventud	35	47	82
Comisión Estatal de la Vivienda	159	129	288
Instituto Estatal de Ecología y Desarrollo Sustentable	21	22	43
Centro de Diseño de Oaxaca	4	12	16
Oficina de Pensiones del Estado de Oaxaca	36	60	96
Instituto Oaxaqueño Constructor de Infraestructura Física Educativa	76	37	113
Hospital de la Niñez Oaxaqueña	14	12	26
Instituto de Capacitación y Productividad para el Trabajo del Estado de Oaxaca	63	71	134
Corporación Oaxaqueña de Radio y Televisión	50	26	76
Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra Urbana del Estado de Oax.	17	9	26
Instituto de la Mujer Oaxaqueña	7	31	38
Instituto del Patrimonio Cultural del Estado de Oaxaca	22	16	38
Coordinación de Espacios Culturales	13	14	27
<b>TOTAL</b>	<b>10,303</b>	<b>8,396</b>	<b>18,699</b>

**b. La selección del tamaño de los estratos se hace por fijación proporcional al tamaño de la dependencia o entidad. ( n= 2503 )**

DEPENDENCIAS Y ENTIDADES	Género		Total
	Femenino	Masculino	
CAMINOS Y AEROPISTAS DE OAXACA	25	77	102
CASA DE LA CULTURA OAXAQUEÑA	3	8	11
CENTRO DE DISEÑO DE OAXACA	2	1	3
COMISIÓN ESTATAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE	7	10	17
COMISIÓN ESTATAL DE LA JUVENTUD	6	5	11
COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA	16	20	36
COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA	25	34	59
COMISIÓN PARA LA REGULARIZACIÓN DE LA TENENCIA DE	1	2	3
CONSEJERÍA JURIDICA DEL GOBIERNO DEL EDO	3	2	5
CONSEJO ESTATAL DEL CAFÉ DE OAXACA	2	3	5
CONSEJO ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL S	3	7	10
COORD. DE COMUNICACIÓN SOCIAL	6	4	10
COORD. GRAL DE EDUC MEDIA SUPERIOR, SUP	3	5	8
COORD. GRAL DE FINANC Y VINCULACION IN	1	1	2
COORD. GRAL DE TRANSPORTE	16	14	30
COORD. GRAL. DE MODULO DE DES SUSTENTAB	9	4	13
CORPORACIÓN OAXAQUEÑA DE RADIO Y TELEVISIÓN	3	8	11
DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN	3	3	6
FIDEICOMISO P/EL DES. LOGISTICO DEL EDO OAX	2	2	4
GUBERNATURA	33	41	74
HOSPITAL DE LA NIÑEZ OAXAQUEÑA	6	2	8
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PARA EL	8	10	18
INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA	2	7	9
INSTITUTO DEL PATRIMONIO CULTURAL DEL ESTADO DE OA	2	3	5
INSTITUTO ESTATAL DE ECOLOGÍA Y DESARROLLO SUSTENT.	5	2	7
INSTITUTO OAXAQUEÑO CONSTRUCTOR DE INFRAESTRUCTURA	5	10	15
INSTITUTO OAXAQUEÑO DE ATN AL MIGRANTE	5	3	8
INSTITUTO OAXAQUEÑO DE LAS ARTESANÍAS	3	2	5
OFICINA DE PENSIONES DEL ESTADO DE OAXACA	8	5	13
PROCURADURÍA GRAL. DE JUSTICIA DEL EDO	153	159	312
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	99	71	170
SRIA. DE ADMINISTRACIÓN	97	91	188
SRIA. DE ASUNTOS INDÍGENAS	29	22	51
SRIA. DE CONTRALORÍA Y TRANSP .GUBERNAMENTAL	33	24	57
SRIA. DE DES. AGROP. FORESTAL Y PESCA	49	87	136
SRIA. DE DES. SOCIAL Y HUMANO	34	27	61
SRIA. DE FINANZAS	110	87	197
SRIA. DE GOBIERNO	129	109	238
SRIA. DE LA INFRAEST. Y EL ORDENAMIENTO TE.	83	91	174
SRIA. DE SEGURIDAD PUBLICA	131	84	215
SRIA. DE TURISMO Y DES. ECONÓMICO	63	23	86
SRIA. DEL LAS CULTURAS Y ARTES DE OAXACA	34	38	72
SRIA. DEL TRABAJO	21	17	38
<b>TOTAL</b>	<b>1,278</b>	<b>1,225</b>	<b>2,503</b>

La distribución por sexo y situación en el trabajo quedó de la siguiente manera:

<b>Subordinados</b>			<b>Mandos Medios y Superiores</b>		
<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
1,066	1,177	2,243	152	108	260

En cada subconjunto se guardaron las proporciones correspondientes con el fin de que la muestra exprese la diversidad de situaciones que se dan en las instituciones objeto de estudio.

### **4.3. El cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género (indicadores)**

Para el diseño de la encuesta del diagnóstico de cultura institucional en el Estado de Oaxaca, se revisaron las diferentes experiencias de otros estados del país y de múltiples organismos federales para realizar adecuaciones a los tópicos y las preguntas a incluir. Se decidió integrarla con los 9 tópicos citados en la “Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal” (Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES2009), que son los siguientes<sup>27</sup>:

1. Política institucional con perspectiva de género
2. Selección de personal / proceso de reclutamiento
3. Salarios y prestaciones
4. Promoción vertical y horizontal
5. Capacitación y formación profesional
6. Conciliación vida laboral, familiar y personal
7. Clima laboral
8. Hostigamiento y acoso sexual
9. Comunicación inclusiva

Para poder realizar un análisis integral de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, se procedió a la construcción de indicadores que permitieran avanzar en un análisis interpretativo y no solamente descriptivo.

---

<sup>27</sup> Ver ANEXO 3. ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Se decidió que los dos principales indicadores utilizados serían el de Perspectiva de Género y el de Cultura Institucional. Para el primero se elaboraron las siguientes variables y valores:

Indicador: Perspectiva Género, con preguntas específicas sobre el conocimiento de la existencia de la legislación, si existen o no áreas para atender temas relativos a la igualdad de género, las actividades de capacitación sobre esta temática, y sobre hostigamiento o acoso sexual. Se formularon con la posibilidad de tener las siguientes respuestas:

- No
- Sí
- No deseo responder

El segundo indicador: Cultura institucional, se elaboró tomando en cuenta como respuestas la Escala de Likert<sup>28</sup>, pero reducida a tres elementos como posibles respuestas: *de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo*.

En éste se abordaron los temas de reclutamiento y selección de trabajador@s... Y toda la serie de preguntas formuladas fueron siempre referidas a acciones y/o procedimientos a favor de la equidad de género en su enunciación.

La apuesta metodológica es que, desde la perspectiva de la persona encuestada, se dé un posicionamiento valorativo frente al enunciado. Así, estar “En desacuerdo” da cuenta de la NO percepción de dichas acciones y/o procedimientos, mientras que estar “De acuerdo” se refiere a la percepción positiva de quien responde. La respuesta “ni de acuerdo ni en desacuerdo” se consideró como visión neutra y la respuesta “no deseo contestar” como dato valorativo en términos de la subjetividad de género o la interiorización de la desigualdad de género.

#### **4.4. La guía de entrevistas de cultura institucional con perspectiva de género.**

Se diseñó una guía de entrevistas,<sup>29</sup> para obtener información de tipo cualitativo, y aplicar específicamente al personal del más alto nivel (Secretarios y Directores), para profundizar en cuanto a los datos relativos a los objetivos específicos que se

---

<sup>28</sup> El modelo original de Likert (1903-1981) integra cinco variables en sus respuestas. La escala de Likert es de nivel ordinal y se caracteriza por ubicar una serie de frases seleccionadas en una escala con grados de acuerdo/desacuerdo. La principal ventaja que tiene es que todos los sujetos coinciden y comparten el orden de las expresiones. Esto se debe a que el mismo Likert procuró dotar a los grados de la escala con una relación de muy fácil comprensión para el entrevistado.

<sup>29</sup> Ver ANEXO 4: GUIA DE ENTREVISTA PARA MEDIOS Y ALTOS MANDOS.

enumeraron más arriba, ya que éstos representan un acercamiento a los procesos interiorizados sobre la perspectiva de género, que posibilitan o impiden la reproducción de la subordinación genérica en las instituciones. Las respuestas obtenidas se incorporaron en los resultados de la encuesta por tema.

Finalmente, se recopiló información relativa a la cultura institucional de las diversas dependencias a través de las páginas web de la administración pública del Estado de Oaxaca y de información de fuentes secundarias para reconstruir la estructura organizacional institucional, las líneas de mando en el sector público, y el nivel de desagregación por sexo de la información publicada. Para ello, se realizó una base de datos con toda la información disponible de manera pública.<sup>30</sup>

#### **4.5. Organización y técnicas implementadas para la aplicación del cuestionario y la guía de entrevistas.**

Se elaboró el “Sistema web de encuesta en línea para el levantamiento de datos”, el cual contó con la posibilidad de envío de resultados directamente en línea en caso de tener conexión a internet. De no ser posible en esta forma, se ejecutó a través de una aplicación instalada en las computadoras portátiles de I@s encuestador@s, para que cada día enviaran –por internet- el total de las encuestas realizadas.<sup>31</sup> En cada envío se revisó cada encuesta, para detectar vacíos en la información y llevar el conteo correspondiente por cada encuestador y por cada dependencia.

Posteriormente, se procedió a la contratación y capacitación de los encuestadores, que fue integrado por un equipo de 15 profesionistas de diferentes áreas de las Ciencias sociales: Antropología, Ciencias de la educación, Sociología, etc.

---

<sup>30</sup> Ver ANEXO 5: INFORMACION SOBRE ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA.

<sup>31</sup> En la aplicación de la herramienta (*plataforma/versión online*) se tuvo algunos problemas con la instalación de la plataforma porque era necesario revisar cada uno de los equipos de los aplicador@s para ver la compatibilidad de su equipo con el programa, una vez instalado había que probar y realizar encuestas de muestra para revisar en caso de fallas o algún problema. Los problemas que se presentaron en la ejecución del programa es que no arrancaba, se trababa, se perdía la numeración diseñada o al momento del envío no aparecían las encuestas en la base de datos. Se realizaron actualizaciones correspondientes para solucionar los problemas, se hizo la revisión de cada equipo y en casos urgentes se hizo asistencia remota.

### Ilustración 1 Versión en línea de Encuesta de Cultura Institucional



Para iniciar el proyecto se convocó a un taller de capacitación en el Instituto de Investigaciones Sociológicas, para exponer los objetivos, estructura e información acerca de la investigación.<sup>32</sup> Esto sirvió para conocer los perfiles de los encuestadores, así como su experiencia en trabajo de campo, y en el levantamiento de datos tanto cualitativos como cuantitativos.<sup>33</sup>

Se citó a otra reunión a todos los encuestador@s el 7 de diciembre de 2012, para realizar la firma de un convenio de confidencialidad, en donde se explicita el uso confidencial de la información a recabar, así como las diferentes instituciones

---

<sup>32</sup> En este primer taller se explicó la construcción de la encuesta, los tópicos e indicadores a utilizar. Se hizo un primer ejercicio de aplicación de la encuesta entre compañeros para medir el tiempo requerido y familiarizarse con la encuesta en línea, y se recibieron preguntas y opiniones sobre el cuestionario para facilitar su aplicación. Se convocó a un segundo taller de capacitación -11 de diciembre de 2012- en el Instituto de Investigaciones Sociológicas para personas que no habían asistido al primer taller. Cabe aclarar que la participación en algún taller fue obligatoria para poder integrarse al equipo de trabajo con el fin de asegurar la calidad del levantamiento de datos y también para orientar a los participantes sobre su ejecución. Se elaboraron gafetes de identificación para cada encuestador que fueron turnados al IMO para ser firmados por la Directora y de esa manera asegurar el acceso de los y las encuestadores a las diferentes dependencias del gobierno estatal.

<sup>33</sup> El grupo de encuestador@s: Ana Daisy Alonso Ortiz, Shayra Olivia Chiñas Gómez, Luis Felipe Cisneros de León, José Carlos Gallegos Pérez, Arturo Manuel Gijón Rodríguez, Francisco Gabriel González Granados, Mario Alberto Hernández Rasgado, Silvia Gabriela Hernández Salinas, Sara Monserrat Herrera, Ilse Monserrat López Vásquez, Ángel Luna Cosmes, Yeira Nataly Pérez Hernández, Caritina Ramírez Guzmán y Marcela Rivera García, trabajó de manera destacada para obtener la información. Agradezco todo su apoyo.

responsables para la interpretación y análisis de los datos.<sup>34</sup>

Para el caso de la aplicación de la Guía de entrevistas el procedimiento seguido fue el siguiente: a) Se realiza visita de presentación del entrevistador a las dependencias y organismos, se vincula el punto de contacto en las mismas y se solicita la información necesaria para contar con los datos de la entrevista según el formato planteado (información sociodemográfica). b) Se elabora agenda de cita formal con el/la directiv@ y se confirman previamente vía telefónica y/o presencial. c) Se aplica el guion de entrevista para mandos altos y medios (se graba la entrevista vía digital si el entrevistado lo permite).

El inicio de la aplicación de las encuestas y las entrevistas se programó para el 18 de diciembre de 2012 en la Secretaría de Administración, pero debido a que fue tomada por pobladores de un municipio no pudo realizarse y se reprogramó para dar inicio el día 7 de enero de 2013.

En la aplicación de las encuestas los principales problemas que se enfrentaron fue la incomunicación institucional, debido a que en varios momentos no pudieron recibir a l@s encuestador@s porque no sabían del proyecto ya que el oficio “no había llegado”

En algunas dependencias hubo dificultades con los funcionarios porque no habían avisado al personal y éstos argumentaban no tener tiempo o no tener la orden inmediata de responder o atender a las encuestas. Hubo casos muy recurrentes por lo que se tenía que hablar con el/la jefe/a para realizar las negociaciones y aplicar las encuestas.

En la oficina de Módulos de Desarrollo Sustentable se inició la aplicación pero no se pudo terminar la cantidad indicada en la muestra porque la mayoría del personal aún se encontraba de vacaciones. Al desaparecer esta oficina en el transcurso de la aplicación fue imposible terminar.

---

<sup>34</sup> En esta misma reunión se inició con la instalación del Sistema web de la encuesta en las computadoras portátiles de los encuestadores. Para ello participó el técnico encargado que revisó los equipos y su compatibilidad con la aplicación diseñada. También se invitó a los participantes a iniciar con un ejercicio de aplicación, para revisar la plataforma, el envío de información y el correcto funcionamiento de todo el equipo. En una reunión posterior se realizó la entrega de los siguientes documentos: oficios de presentación personalizados para cada encuestador -emitidos por la Dirección del Instituto de la Mujer Oaxaqueña-, copia de la circular emitida por la Secretaría de Administración a las diferentes dependencias y organismos del Gobierno del Estado informando del inicio del Diagnóstico, y credenciales.



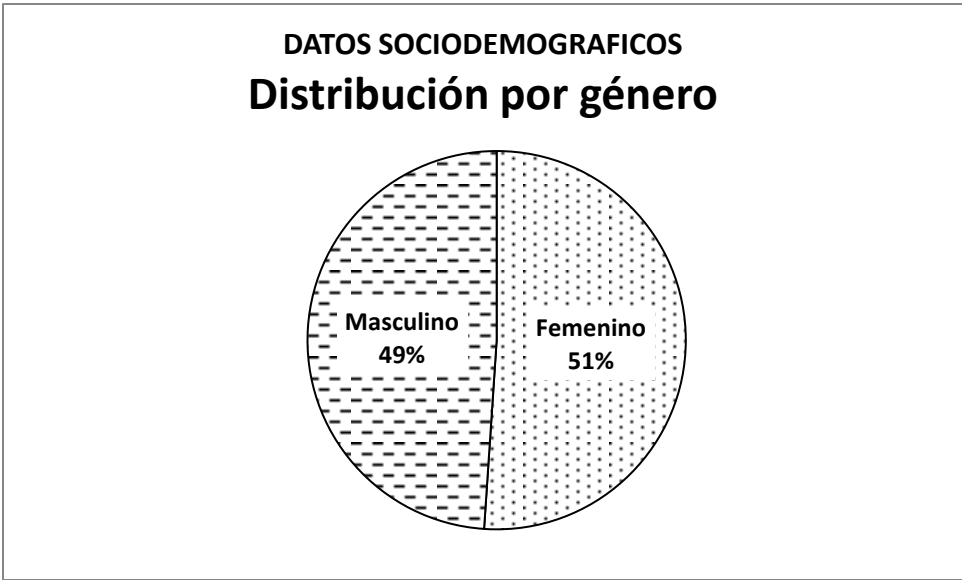
## 5. Aspectos sociodemográficos y laborales del Diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género en Oaxaca.

### 5.1. Resultados del cuestionario aplicado.

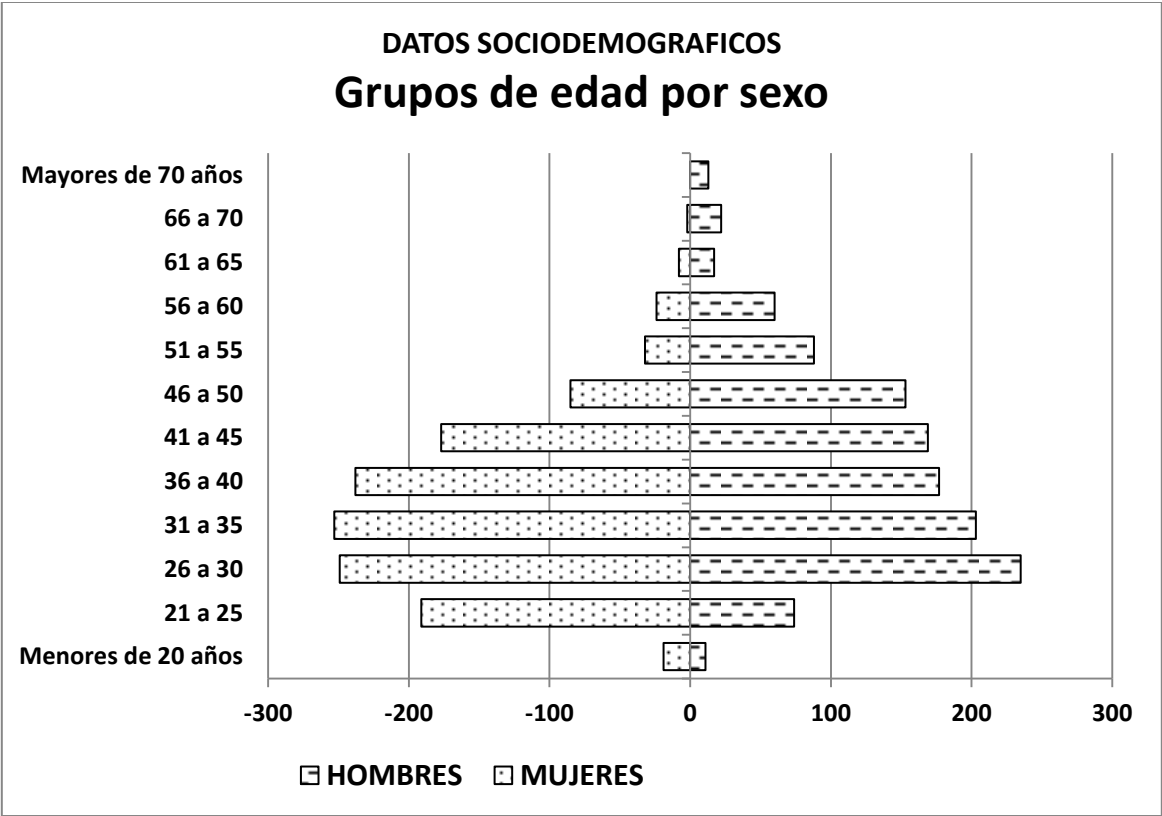
El cuestionario se aplicó a 2,503 personas, 1,225 hombres (48.9%) y 1,278 mujeres (51.1%) de 43 instituciones de la administración pública del Estado de Oaxaca, (de un total de 50 entidades y dependencias).

NUM.	DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO ESTATAL	PORCENTAJE
1	CAMINOS Y AEROPISTAS DE OAXACA	4.08%
2	CASA DE LA CULTURA OAXAQUEÑA	0.44%
3	CENTRO DE DISEÑO DE OAXACA	0.12%
4	COMISIÓN ESTATAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE	0.68%
5	COMISIÓN ESTATAL DE LA JUVENTUD	0.44%
6	COMISIÓN ESTATAL DE VIVIENDA	1.44%
7	COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA	2.36%
8	COMISIÓN PARA LA REGULARIZACIÓN DE LA TENENCIA DE LA TIERRA	0.12%
9	CONSEJERÍA JURIDICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO	0.20%
10	CONSEJO ESTATAL DEL CAFÉ DE OAXACA	0.20%
11	CONSEJO ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL S	0.40%
12	COORD. GRAL DE EDUC MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR	0.32%
13	COORD. GRAL. DE FINANC Y VINCULACION INSTITUCIONAL	0.08%
14	COORD. GRAL DE TRANSPORTE	1.20%
15	COORD. DE COMUNICACIÓN SOCIAL	0.40%
16	COORD. GRAL. DE MODULO DE DES SUSTENTABLE	0.52%
17	CORPORACIÓN OAXAQUEÑA DE RADIO Y TELEVISIÓN	0.44%
18	DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN	0.24%
19	FIDEICOMISO P/EL DES. LOGISTICO DEL EDO OAX	0.16%
20	GUBERNATURA	2.96%
21	HOSPITAL DE LA NIÑEZ OAXAQUEÑA	0.32%
22	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PARA EL TRABAJO	0.72%
23	INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA	0.36%
24	INSTITUTO DEL PATRIMONIO CULTURAL DEL ESTADO DE OAXACA	0.20%
25	INSTITUTO ESTATAL DE ECOLOGÍA Y DESARROLLO SUSTENTABLE	0.28%
26	INSTITUTO OAXAQUEÑO CONSTRUCTOR DE INFRAESTRUCTURA	0.60%
27	INSTITUTO OAXAQUEÑO DE ATENCION AL MIGRANTE	0.32%
28	INSTITUTO OAXAQUEÑO DE LAS ARTESANÍAS	0.20%
29	OFICINA DE PENSIONES DEL ESTADO DE OAXACA	0.52%
30	PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO	12.47%
31	SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	6.79%
32	SRIA. DE ASUNTOS INDÍGENAS	2.04%
33	SRIA. DE DESARROLLO AGROPECUARIO, FORESTAL Y PESCA	5.43%
34	SRIA. DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	2.44%
35	SRIA. DE LA INFRAESTUCTURA Y EL ORDENAMIENTO TERRITORIAL	6.95%
36	SRIA. DE SEGURIDAD PUBLICA	8.59%
37	SRIA. DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO	3.44%
38	SRIA. DEL LAS CULTURAS Y ARTES DE OAXACA	2.88%
39	SRIA. DEL TRABAJO	1.52%
40	SRIA. DE ADMINISTRACIÓN	7.51%
41	SRIA. DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	2.28%
42	SRIA. DE FINANZAS	7.87%
43	SRIA. DE GOBIERNO	9.51%
		100.00%

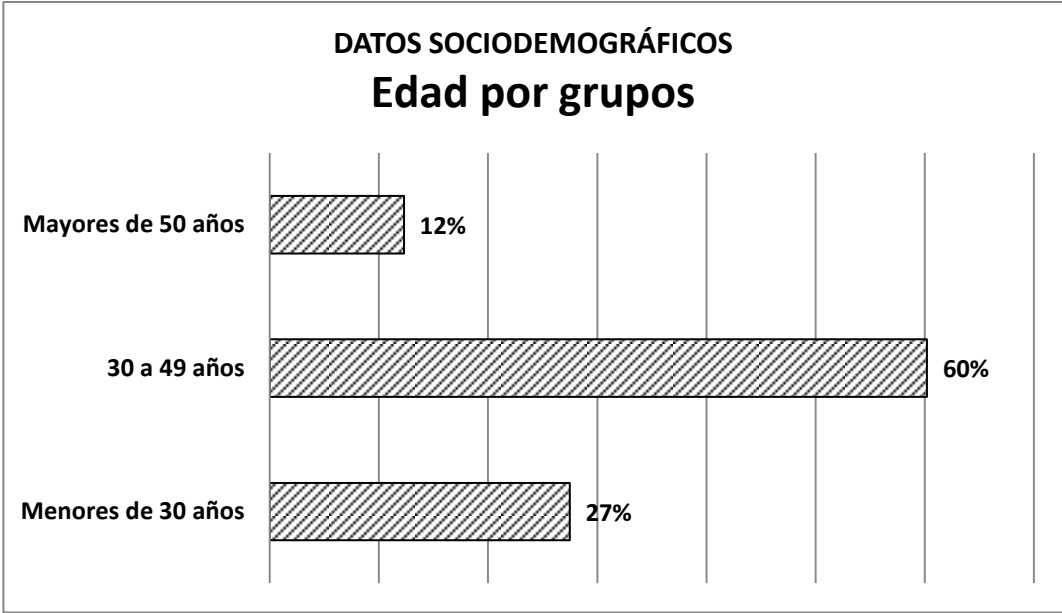
La muestra tuvo la siguiente distribución según género:



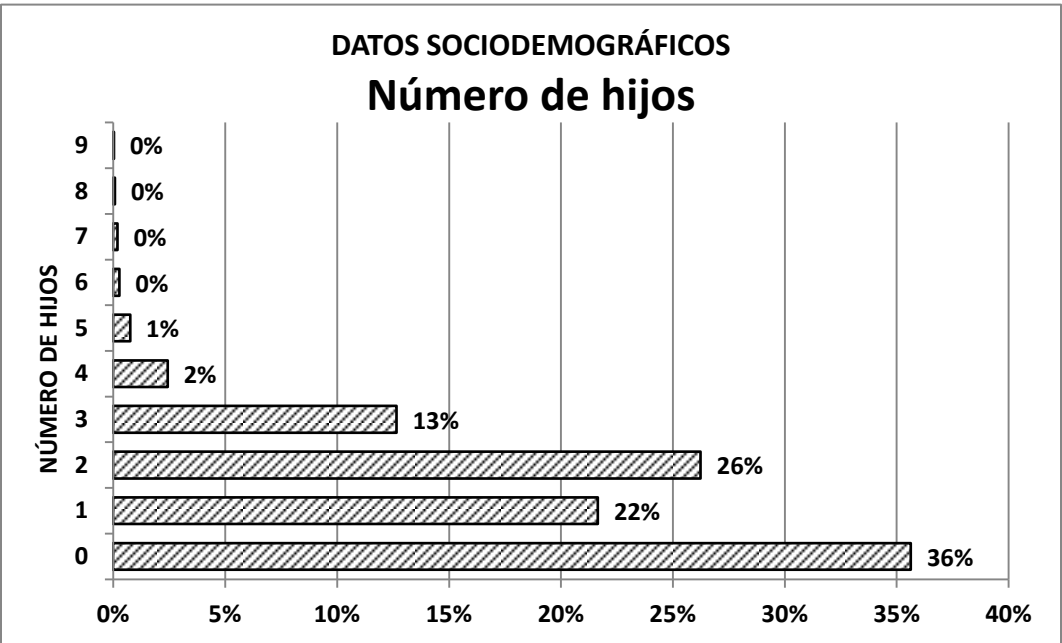
En cuanto a grupos de edad de l@s encuestad@s, los datos son los siguientes:



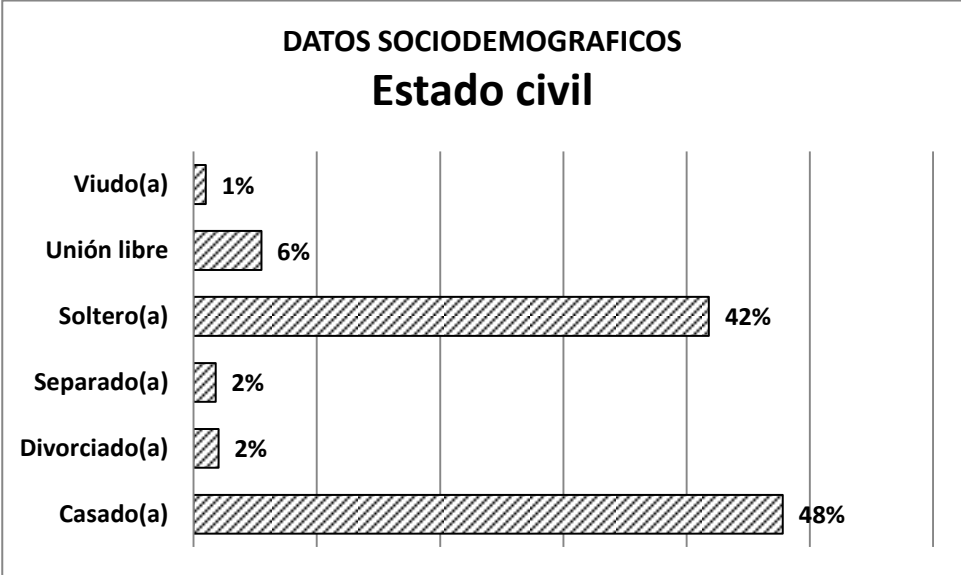
Se concentraron los grupos de edad de los encuestados con fines analíticos, resultando que el grupo de edad con mayor presencia en la muestra fue el comprendido en el rango de 30 a 49 años de edad (60.21%), seguido del grupo de menos de 30 años (27.49%) y por último el de mayores de 50 años (12.31%); lo que muestra una población empleada joven en su mayoría.



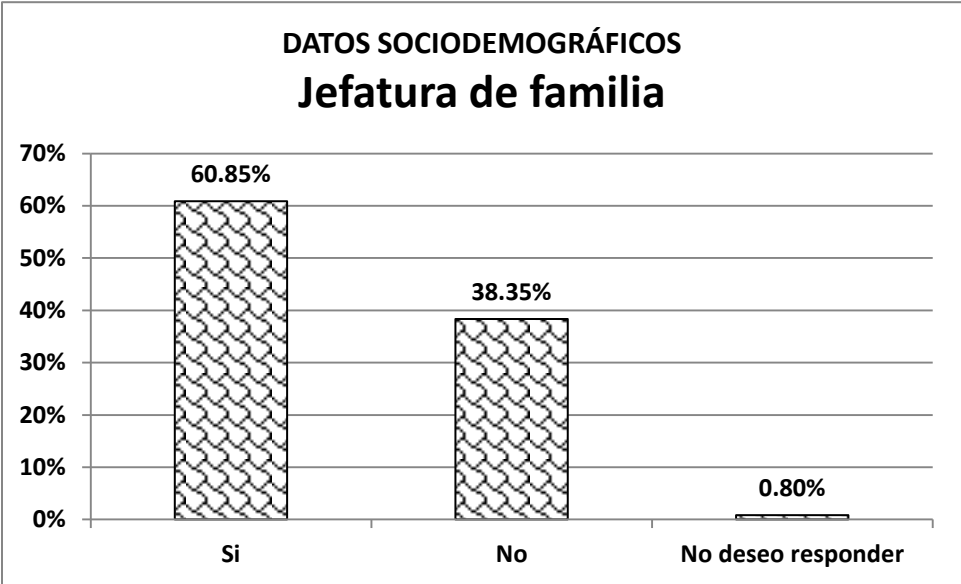
Respecto al número de hijos de los encuestad@s, destaca que un tercio de ell@s (35.64%) no tiene hijos y que casi dos tercios (el 60.6%) tienen entre uno y tres hij@s.



La mayor parte de encuestad@s declararon ser casad@s (47.82%), seguidos de solter@s (41.83%), como se aprecia en la siguiente gráfica:

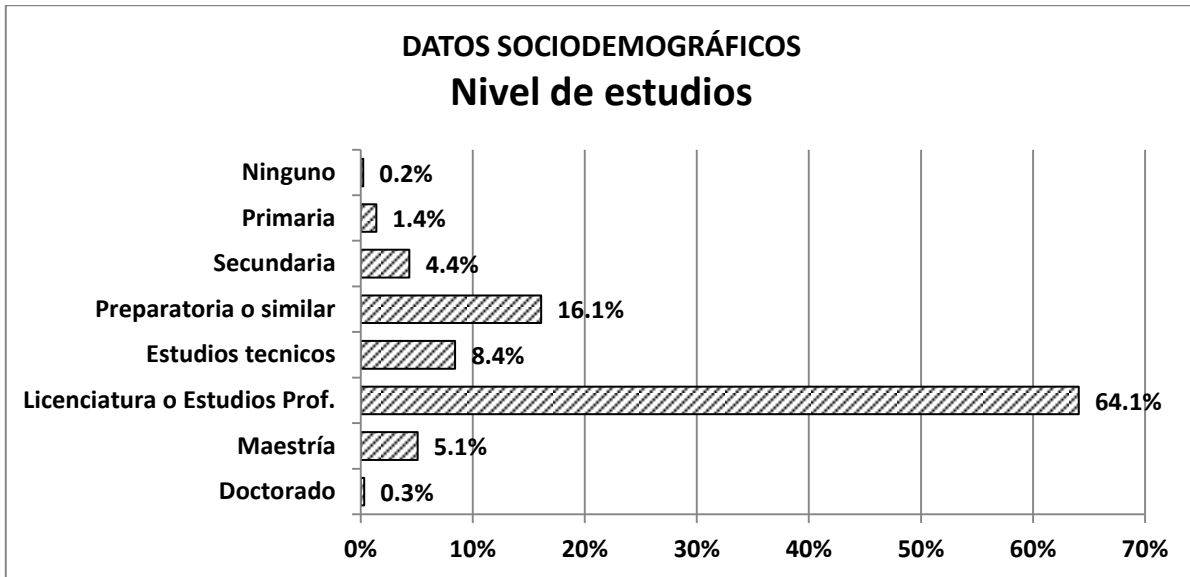


Sobre la jefatura familiar, destaca que la mayor parte de los encuestad@s declaró ser Jef@ (60.85%), como se puede ver en la gráfica siguiente. Esto implica que la mayoría de los emplead@s encuestad@s representan una población con obligaciones determinadas socialmente como proveedores de recursos socioeconómicos, afectivos, etc.



En cuanto a los estudios de los encuestad@s, casi dos terceras partes afirmó tener estudios de licenciatura o estudios profesionales (64.08%), enseguida de

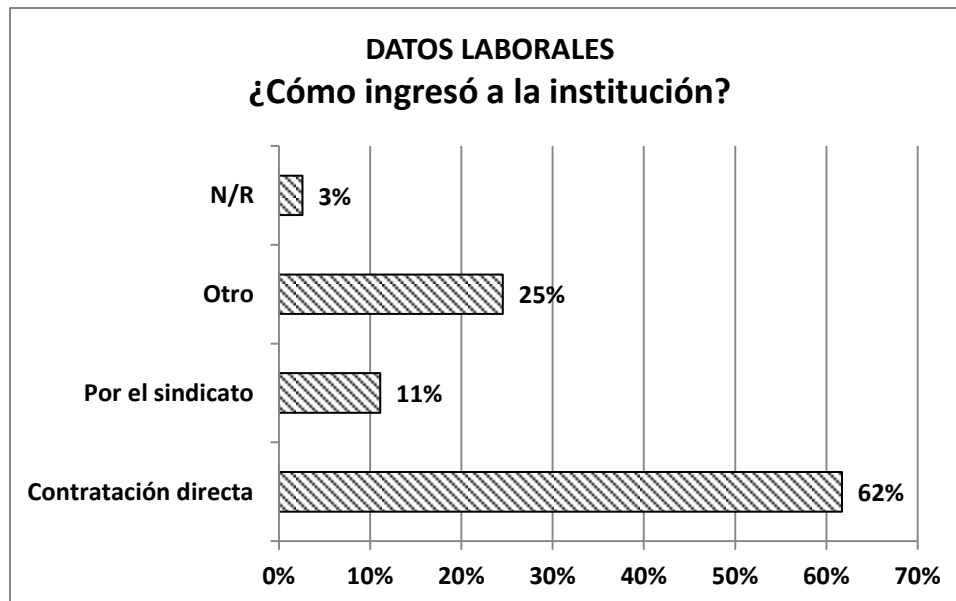
estudios de nivel preparatoria o similares (16.10%). Casi la misma proporción tiene estudios de doctorado (.32%) y ningún estudio (.24%)



Un diez por ciento (10.5%) de los encuestad@s aún realiza estudios en los niveles de licenciatura, maestría o diplomados en su mayoría.

Respecto a los datos laborales de la población de emplead@s encuestad@s se tienen los siguientes datos:

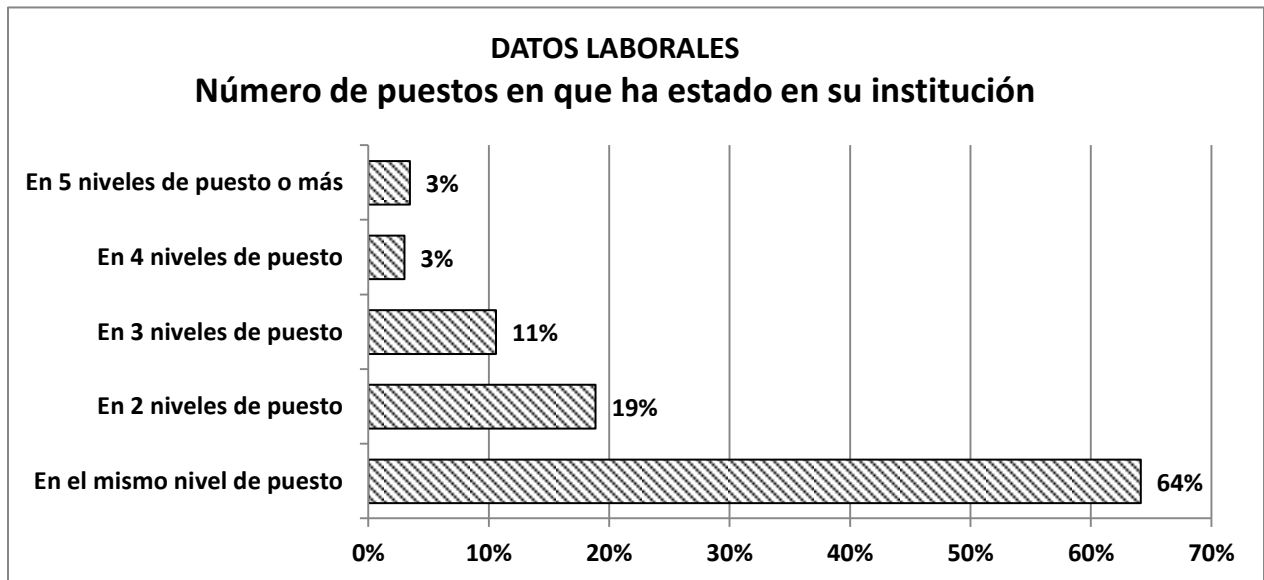
La mayor parte del ingreso como emplead@s de la administración pública estatal se realizó mediante contratación directa, ya sea como trabajador@s de honorarios o de confianza.



Sin embargo, debido a que casi una cuarta parte señalaron la categoría Otro como opción (24.56%), se les solicitó explicar dicha elección, resultando que más de un 75% de éstas aportaron los siguientes datos a la pregunta: “Si respondió Otro a ¿Cómo ingresó a la institución? Explique:”

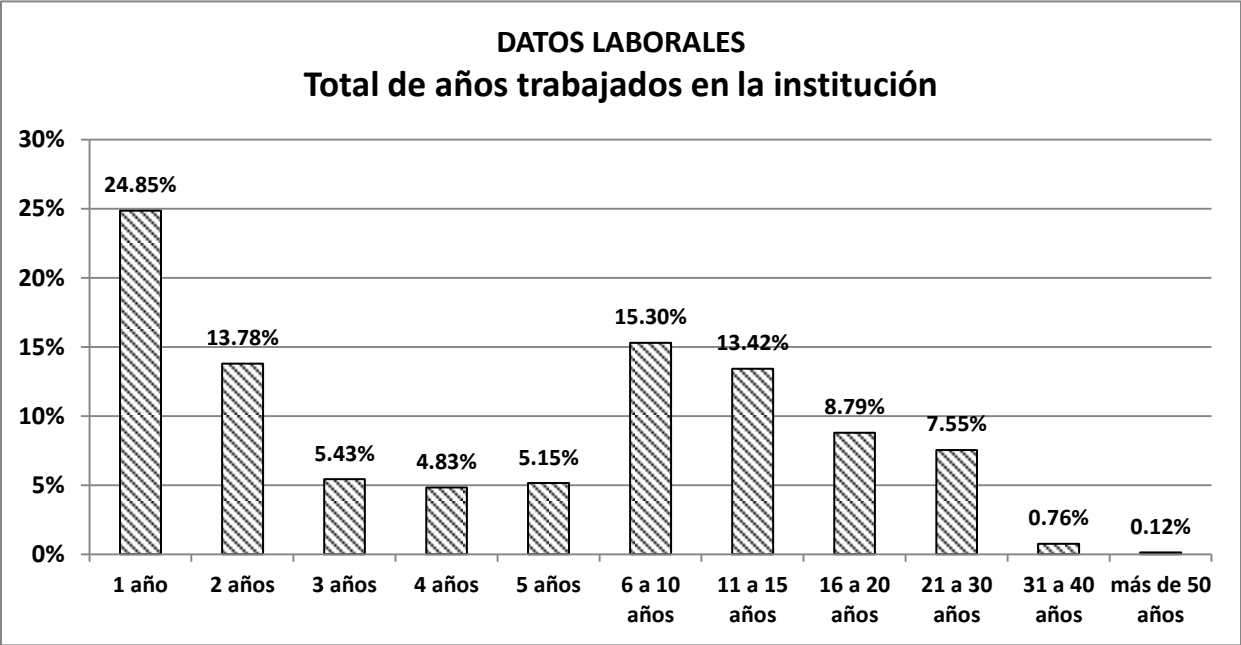
Descripción de Otro	Porcentaje
Heredé la base	3.91%
Cubriendo licencia, interinato, vacante de base	4.09%
Por meritorio	4.97%
Por convocatoria	5.68%
Por servicio social posterior contratación	6.57%
Por solicitud de empleo	7.99%
Por examen: oposición, admisión, selección	8.35%
Por recomendación	10.48%
Por invitación	24.33%
<b>Total general</b>	<b>76.38%</b>

Respecto al número de puestos que ha ocupado como emplead@ en la administración pública estatal, la mayoría declaró ocupar el mismo puesto (64.12%), seguido de dos niveles de puesto (18.86%), lo que demuestra poca movilidad interna.



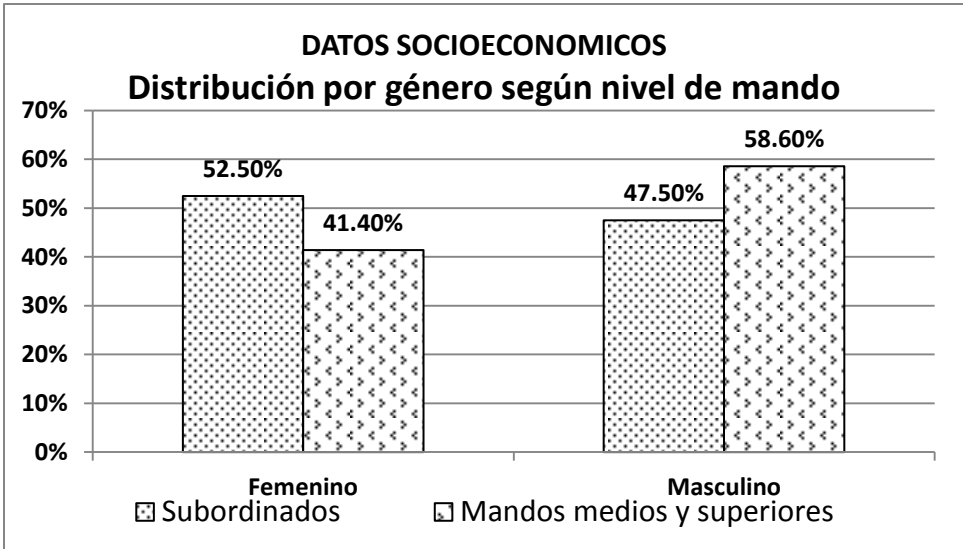


De manera similar, la mayor parte de los emplead@s encuestad@s afirmaron tener menos de 5 años trabajando en el sector público de Oaxaca (54.1%). De hecho, el 44% de los encuestad@s tiene tres o menos años laborando en la administración pública estatal, lo que coincide con el periodo del actual Gobierno Estatal, como se ve en la siguiente gráfica:



**5.2. Diferencias socioeconómicas y laborales entre trabajador@s.**

La diferencia más significativa entre los trabajador@s de la administración pública estatal según nivel de mando en el puesto de trabajo, se ubica en la composición por género de los encuestad@s, como se puede ver en la siguiente gráfica:



Es decir, en los puestos subordinados predominan las empleadas mujeres y en los puestos de mando medio y superior predominan los empleados hombres.

Respecto al resto de variables (Edad, Estado civil, Número de hijos, Jefatura de familia), no se encontraron diferencias significativas, solamente en cuanto a Nivel de Estudios se encontró que la población de mandos medios y superiores encuestada, tiene mayores niveles de estudios, como se puede ver en el siguiente cuadro:

**NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN NIVEL DE MANDO**

Nivel de estudios	Subordinados	Mandos medios y superiores
Doctorado	.3%	.6%
Maestría	4.3%	10.6%
Licenciatura o Estudios Prof.	62.7%	73.2%
Estudios técnicos	9.2%	3.4%
Preparatoria o similar	16.9%	10.6%
Secundaria	4.9%	.9%
Primaria	1.5%	.6%
Ninguno	.3%	0
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

A manera de **resumen**, los datos de la muestra agrupados en las diferentes categorías de análisis son los siguientes:

El grupo de encuestad@s (un total de 51% mujeres y 49% hombres) es joven, en el denominado “adultos jóvenes”, pues la mayoría se encuentra en el rango de edad de 30 a 49 años (60%), le sigue el de rango “Menores de 30 años” es decir el de “jóvenes” (con un 28%) y el resto es mayor a 50 años (12%).<sup>35</sup>

El personal en mandos medios y superiores (un 13% del total de la muestra) encuestado por género fue de un 10% femenino y de un 15% masculino. En los trabajadores de base (un 87% de la muestra) se invierte el porcentaje pues 90% del personal encuestado fue del género femenino y 85% del masculino.

<sup>35</sup> Sobre las categoría de “Adultos jóvenes” ver: Juan-Francisco Martín Ruiz, “Los factores definitorios de los grandes grupos de edad de la población: tipos, subgrupos y umbrales”, Geo Crítica, Scripta Nova, **REVISTA ELECTRÓNICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES**, Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Vol. IX, núm. 190, 1 de junio de 2005

## 6. Resultados del Diagnóstico

### 6.1. Política institucional con perspectiva de género

Las respuestas respecto al conocimiento de la principal legislación local y nacional, así como del Programa Nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012, muestran que casi la mitad de las personas encuestadas declaran conocerlos. Llama la atención que el porcentaje más bajo en este rubro se refiere a la legislación local: Ley de igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Oaxaca (sólo un 38.5% afirmó conocerlo).

#### CONOCIMIENTO DE LA LEGISLACION Y DEL PROGRAMA NACIONAL DE IGUALDAD...

	% AFIRMATIVO
¿Conoce la existencia de la Ley general de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia?	57.8
¿Conoce la existencia de la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres?	54.1
¿Conoce la existencia de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Oaxaca?	38.5
¿Conoce la existencia del Programa nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012?	41.1

Respecto al indicador que denominamos “Perspectiva de Género”,<sup>36</sup> se obtuvieron las siguientes respuestas:

#### ¿Su institución tiene y aplica una política de igualdad entre hombres y mujeres?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Si</b>	1495	59.7	59.7
<b>No</b>	374	14.9	74.7
<b>No sé</b>	11	.4	75.1
<b>No deseo responder</b>	623	24.9	100.0
<b>Total</b>	2503	100.0	

Llama la atención que una cuarta parte de l@s encuestad@s señaló la respuesta “No deseo responder”, que en nuestro planteamiento metodológico sobre indicadores del diagnóstico, esta respuesta es considerada como un posible dato valorativo en términos de la subjetividad de género o de la interiorización de la desigualdad de género. Como contestó una persona: “Prefiero decir que no deseo responder, antes que contestar mal”.

También llama la atención, que quienes respondieron con una proporción más

<sup>36</sup> Ver página 6 del documento: INFORME DE AVANCES. Proyecto: Programa de Cultura Institucional para el Estado de Oaxaca. Josefina Aranda Bezaury.

elevada que su institución si tenía y aplicaba una política de igualdad fue el grupo de edad de Mayores de 50 años (un 69.5% en este grupo afirmó que sí, y en cambio en el grupo de menores de 30 años sólo un 59.3% respondió afirmativamente)

Respecto a la existencia o no de un área específica para la atención de asuntos relacionados a la igualdad de género, la mayoría (73.4%) respondió que no; pero además, casi una décima parte de l@s encuestad@s afirmó que no sabía (9.6%), lo que en conjunto se traduce en que un 83% del total.

**En su institución ¿existe un área específica para atender temas relativos a la igualdad entre mujeres y hombres?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Si</b>	375	15.0	15.0
<b>No</b>	1836	73.4	88.3
<b>No sé</b>	240	9.6	97.9
<b>No deseo responder</b>	52	2.1	100.0
<b>Total</b>	2503	100.0	

En esta pregunta, existe una leve diferencia en las respuestas obtenidas entre encuestad@s según nivel de mando, ya que los mandos medios y superiores respondieron en un porcentaje mayor que NO existe un área específica (78.2%).

Es relevante destacar en cuales dependencias y organismos los encuestad@s respondieron que existía dicha área, pues representa un avance en términos la puesta en marcha de un Programa de cultura institucional con perspectiva de género para el Gobierno del Estado de Oaxaca. Los organismos y el porcentaje de encuestad@s que respondieron que Si existía un área específica para atender temas sobre igualdad entre hombres y mujeres son: CONSEJO ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL SIDA (70.0%), DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN (66.7%), SECRETARÍA DE ASUNTOS INDÍGENAS (66.7%), SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (52.9%) e INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA (44.4%)

Respecto a las actividades realizadas por dicha área, encontramos que se puede deducir que es mayor el número de personas que desconoce la existencia de dicha área, ya que aumenta el porcentaje de personas con la respuesta de “No aplica” (87% más de los encuestad@s), lo que se puede interpretar como desconocimiento de la existencia de ésta o de sus actividades.

**Si contestó afirmativamente: ¿qué actividades realiza dicha área?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>De capacitación/información/ difusión/ comunicación</b>	178	54.1	54.1
<b>Acciones de prevención/protección</b>	74	22.5	76.6
<b>De orientación, tratamiento y seguimiento</b>	77	23.4	100.0
<b>No aplica</b>	2174	86.9	
<b>Total</b>	<b>2503</b>	<b>100.0</b>	

Las actividades que se señalaron con mayor frecuencia fueron las de capacitación, difusión y comunicación (54.1% de los encuestad@s) y en menor medida las actividades de prevención y protección.

En la siguiente pregunta destaca que solamente una cuarta parte de l@s encuestad@s (26.1%) respondieron que habían recibido cursos o talleres sobre el tema de las relaciones genéricas. Dicha proporción asciende a un tercio de l@s encuestad@s (32.4%) en el grupo de mandos medios y altos.

**¿Ha recibido cursos y/o talleres sobre el tema de las relaciones entre mujeres y hombres: sus características y problemáticas**

	Subordinados	Mandos medios y superiores	Total
<b>Si</b>	25.2%	32.4%	26.1%
<b>No</b>	74.5%	67.6%	73.6%
<b>No sé</b>	.3%		.3%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto al interés por capacitarse en temas relativos a la perspectiva de género, resulta de gran relevancia que prácticamente todos l@s encuestad@s (90%) afirma que SI le interesa. De manera similar a la anterior pregunta, el sector de mandos medios y superiores muestra una proporción más elevada a la del resto, en su disposición a la capacitación sobre el tema.

**¿Le interesaría capacitarse en temas de perspectiva de género?**

	Subordinados	Mandos medios y superiores	Total
<b>Si</b>	89.9%	93.1%	90.3%
<b>No</b>	9.1%	5.6%	8.7%
<b>No deseo responder</b>	1.0%	1.2%	1.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

## 6.2. Selección de personal / proceso de reclutamiento.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, la información relativa al reclutamiento y selección de l@s trabajador@s de la administración pública estatal muestra que la mayoría de l@s encuestad@s (56.6%) reconoce la existencia de un sistema formal y documentado para el ingreso.

Asimismo, y en una proporción mayor (el 74%), se pronuncia por la existencia de imparcialidad en la definición del perfil y/o competencias exigidos para desempeñar los cargos de los emplead@s contratad@s.

Además afirmaron, en un alto porcentaje (70.6%), que no importa ser hombre o mujer en la selección y reclutamiento del personal sino sus conocimientos, habilidades y aptitudes.

Cabe aclarar que las respuestas del personal encuestado según nivel de mando fueron muy semejantes, es decir, sin variaciones significativas.

### Preguntas relativas a reclutamiento / selección de personal:

	La institución cuenta con un sistema formal y documentado de reclutamiento y selección de trabajador@s.	En su institución el perfil y/o competencias que se requieren para desempeñar cada cargo es definido de forma imparcial.	En su institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar hombre o mujer.
De acuerdo	56.6%	74.0%	70.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16.0%	10.5%	10.5%
En desacuerdo	23.0%	13.3%	17.6%
No desea responder	4.4%	2.2%	1.4%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Sin embargo, en las preguntas relativas a la difusión clara y oportuna de los criterios de selección y de plazas o lugares disponibles para acceder al empleo en la administración pública estatal las proporciones no son iguales a las anteriores respuestas.

Destaca ahí, que una proporción alta de l@s encuestad@s (el 50%) respondió alguna de las opciones: “En desacuerdo”, “Ni en acuerdo ni en desacuerdo”, o “No desea responder”, a las preguntas sobre la difusión clara de los criterios de selección de personal y el anuncio oportuno de las vacantes disponibles, como se puede ver en el siguiente cuadro:

**Preguntas relativas a reclutamiento / selección de personal:**

	<b>En su institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.</b>	<b>En su institución se anuncia oportunamente las plazas disponibles.</b>
<b>De acuerdo</b>	49.2%	36.4%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	15.3%	16.3%
En desacuerdo	33.0%	43.3%
No deseo responder	2.4%	4.0%
Total	100.0%	100.0%

La información proporcionada durante las entrevistas a los mandos medios y superiores (básicamente a Jefes de recursos humanos), apoya la información obtenida por medio de la encuesta. Afirman que se cuenta con un sistema formal de reclutamiento y selección para los trabajador@s de base y no para los de confianza o que son remunerados por honorarios. A ello se deben las distintas respuestas.

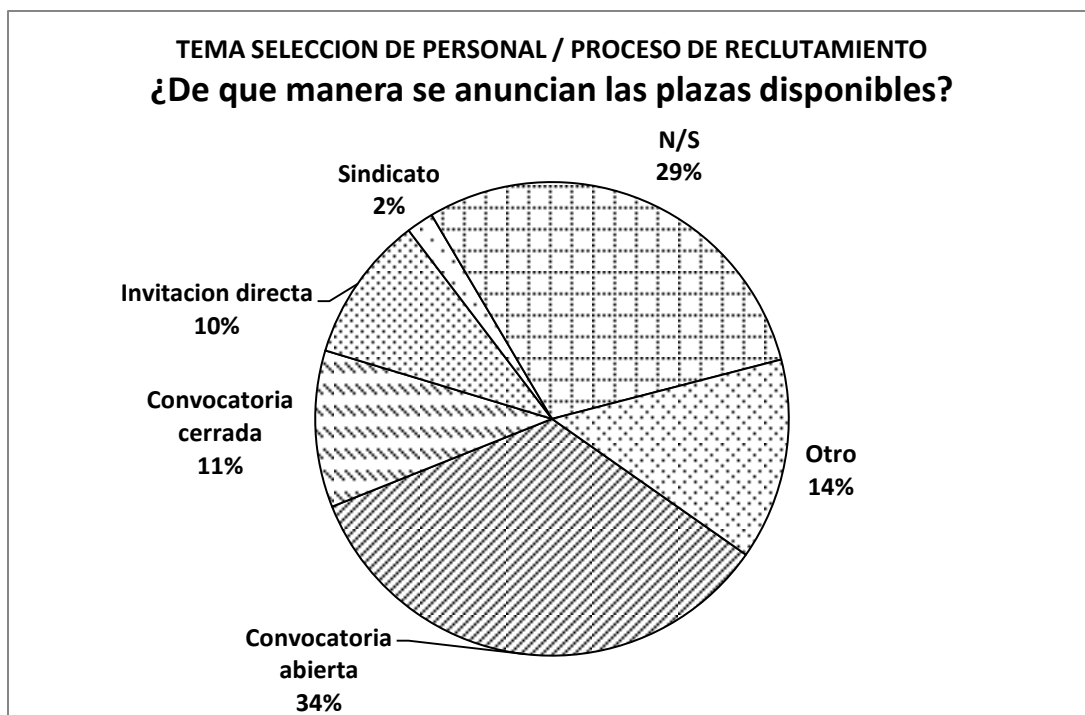
L@s trabajador@s de base pueden acceder a plazas vacantes cuando se jubila un@ trabajador@ ya que “muchas de las plazas son heredadas entre los sindicalizados” (se refiere a los de base), pero también pueden ascender de nivel, al igual que otras prestaciones que se verán más adelante.

En cuanto a la difusión para la contratación de nuevos empleos por honorarios o de confianza existen varias opciones, como se puede ver en las siguientes gráficas y cuadros, (las respuestas abarcan a tod@s l@s encuestad@s).

Como se observa, un tercio afirma que se realiza la difusión por convocatoria abierta (34%) (carteles o comunicados en las oficinas) y casi un tercio de l@s encuestad@s (29%) afirma que **no sabe** de qué manera se anuncian las plazas disponibles. Es posible que ello se deba a las diferentes formas de contratación que existen.

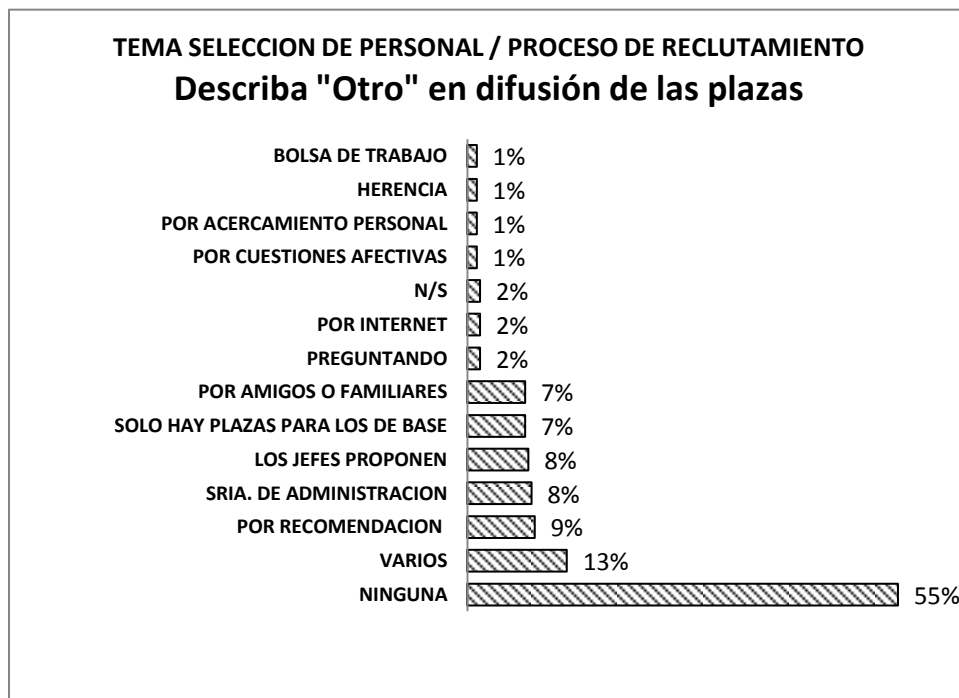
Llama la atención que en la primera pregunta sobre la existencia de un sistema formal y documentado de reclutamiento y selección de trabajador@s la mayoría mencionó que éste existía.





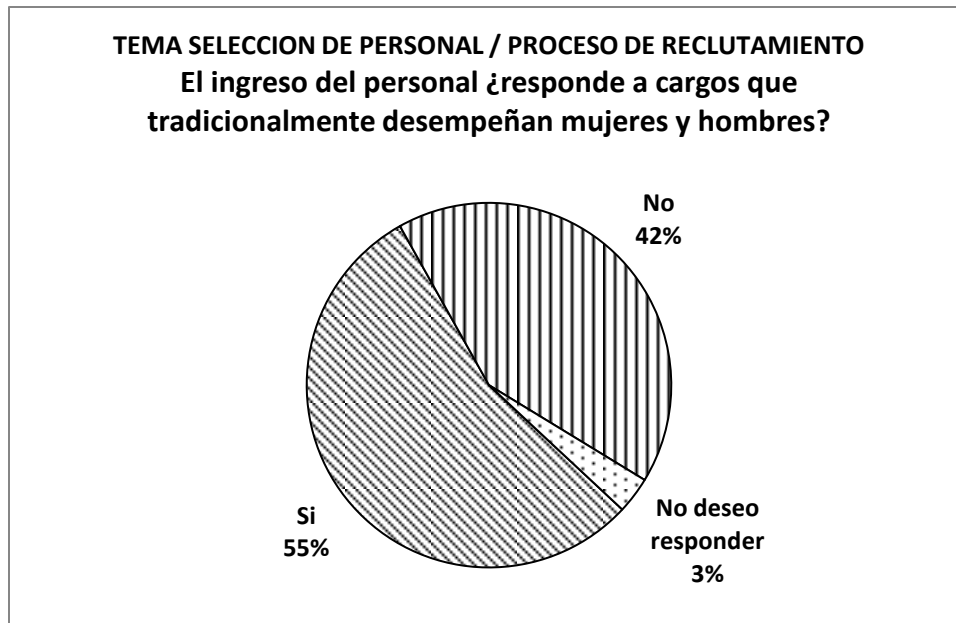
Aquell@s que respondieron “Otro”, describieron esa elección, y en dicha descripción más de la mitad (55%) respondieron que no hay difusión de las plazas. También señalaron las diferentes formas para acceder a la contratación, las cuales varían, como se afirmó anteriormente, dependiendo si se trata de trabajador@s de base, de confianza o por contrato de honorarios.

Para estos últimos existe la contratación directa a través de Recursos humanos o de la Secretaría de Administración, de ahí que las respuestas se refieran a: “Los jefes proponen” (8%), “Por recomendación” (7%), “Amigos o familiares” (7%), etc.



Respecto a los puntos de vista de l@s encuestad@s sobre la segregación de género en el empleo, se encontraron los siguientes datos:

En referencia al ingreso, solamente un poco más de la mitad de encuestad@s respondió que el ingreso al empleo se relaciona directamente con los cargos ocupados de manera tradicional por las mujeres y por los hombres.



Del mismo modo, más de las tres cuartas partes de las respuestas obtenidas, señalan que NO hay puestos o tareas “reservados” solamente para las mujeres o para los hombres. La pequeña diferencia que se observa en este punto, es que l@s encuestad@s respondieron que SI HAY puestos y tareas solo para los hombres en una mayor proporción (19.5%).

	En su organización ¿existen puestos o tipos de tareas que estén “reservados” sólo para mujeres?	En su organización ¿existen puestos o tipos de tareas que estén “reservados” sólo para hombres?
<b>Si</b>	13.4%	19.5%
<b>No</b>	84.6%	78.7%
<b>No deseo responder</b>	2.0%	1.8%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En las preguntas sobre la existencia o no de “barreras” para el ingreso a determinados puestos o tipo de ocupaciones por género, otra vez más de las tres cuartas partes de l@s encuestad@s respondieron que NO existen, como se observa en la siguiente tabla. Solo llama la atención aquí un ligero aumento en la respuesta emitida por las mujeres en comparación a los hombres, ya que un

22.6% de las encuestadas respondieron que SI existían barreras, contra un 13.1% de los hombres.

**Considera que en su institución ¿existen barreras para el ingreso de mujeres a determinados puestos/tipos de ocupaciones**

	Posición en el empleo		Género		Total
	Subordinados	Mandos medios y superiores	Femenino	Masculino	
<b>Sí, las hay</b>	18.7%	13.1%	<b>22.6%</b>	13.1%	18.0%
<b>No, no hay ningún tipo de barrera</b>	80.5%	86.0%	76.4%	86.1%	81.2%
<b>No son barreras, simplemente no hay mujeres</b>	.8%	.9%	.9%	.7%	.8%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Para el pequeñísimo conjunto que respondió “No son barreras, simplemente no hay mujeres” (menos de uno por ciento), se les preguntó también por qué no suelen laborar mujeres en cierto tipo de actividades.

Sorprende que en esta pregunta la mayoría respondió: “Porque no son tareas para mujeres” (un total de 39.2% y 41.5% de las mujeres), a pesar de que anteriormente afirmaron que NO existían barreras para que las mujeres ingresaran a ciertos puestos u ocupaciones. También destaca que l@s encuestad@s en la categoría de mandos medios y en la de varones respondieron con mayor frecuencia que NO se encuentran mujeres en ciertos empleos porque: “Es difícil integrarlas en lugares de hombres” (un 19.6% contra un 16%) y “Los hombres son mejores en ese tipo de tareas” (un 19.6% contra un 16.4%)

**Si contestó c) en la pregunta anterior, ¿Por qué razón no suele haber mujeres en esos puestos/tareas/ocupaciones?**

	Posición en el empleo		Género		Total
	Subordinados	Mandos medios y superiores	Femenino	Masculino	
<b>Porque no son tareas para mujeres</b>	39.7%	37.0%	<b>41.5%</b>	36.6%	39.2%
<b>Porque las mujeres no se presentan / no les interesa</b>	14.6%	13.0%	14.8%	13.8%	14.3%
<b>Porque no hay infraestructura para mujeres</b>	13.2%	10.9%	12.0%	13.8%	12.8%
<b>Es difícil integrarlas en lugares de hombres</b>	16.0%	<b>19.6%</b>	16.2%	<b>17.1%</b>	16.6%
<b>Los hombres son mejores en ese tipo de tareas</b>	16.4%	<b>19.6%</b>	15.5%	<b>18.7%</b>	17.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

La última pregunta en este apartado se refiere a la posibilidad de hacer el “esfuerzo” para integrar a mujeres en áreas “masculinizadas”. Sorprende que la mayoría de l@s encuestad@s (62.4% del total y 65.1% de las mujeres) respondió que es “Un esfuerzo que valdría la pena”, a pesar de que anteriormente afirmaron en su mayoría que NO había barreras. De manera consecuente, solamente un tercio contestó que es “Innecesario, las mujeres están integradas”.

**Considera usted que hacer el esfuerzo de integrar más mujeres a áreas "masculinizadas" sería...**

	Posición en el empleo		Género		Total
	Subordinados	Mandos medios y superiores	Femenino	Masculino	
Un esfuerzo que valdría la pena	63.2%	57.0%	<b>65.1%</b>	59.7%	62.4%
Un esfuerzo excesivo para el beneficio posible	2.6%	4.4%	2.8%	2.9%	2.8%
Natural, no significa esfuerzo real	10.4%	12.1%	9.6%	11.6%	10.6%
Innecesario, las mujeres están integradas	23.8%	<b>26.5%</b>	22.5%	<b>25.9%</b>	24.1%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

### 6.3. Salarios y prestaciones.

En el tema de salarios y prestaciones el personal encuestado también expresó en su mayoría, que en su institución se respeta igual salario para hombres y mujeres ocupad@s en el mismo puesto de trabajo. No se identificaron diferencias por género, por edad o por nivel laboral.



En el resto de preguntas relativas a las prestaciones y bonificaciones obtenidas por el personal contratado por la administración pública estatal, encontramos que a excepción de la existencia del permiso o licencia por paternidad, l@s encuestad@s se pronunciaron mayoritariamente por estar de acuerdo en que existe equidad en el otorgamiento y goce de éstas. Tampoco se observaron modificaciones a estas proporciones en relación a la edad, el género y el puesto de trabajo.

#### Preguntas relativas al goce de prestaciones.

	En su institución:			
	Las mujeres y los hombres gozan de las mismas prestaciones y bonificaciones.	Existe el permiso o licencia por maternidad.	Existe el permiso o licencia por paternidad.	Se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
De acuerdo	80.5%	92.6%	20.5%	76.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5.4%	4.0%	23.0%	9.4%
En desacuerdo	12.9%	2.4%	53.1%	13.3%
No deseo responder	1.2%	1.0%	3.5%	.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

#### 6.4. Promoción vertical y horizontal.

En el tema de las promociones hacia otros empleos, tanto vertical como horizontalmente, las respuestas obtenidas señalan, en su mayoría, estar en desacuerdo con la afirmación: “En su institución tiene importancia el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado” (66.3% del total). Sin embargo, destaca que una cuarta parte de encuestad@s (24.8%) estuvo de acuerdo en esta pregunta. Cabe señalar que las mujeres respondieron con una mayor porcentaje a los varones, que estaban “De acuerdo” con esa afirmación, pues 27% de las encuestadas contra 23% de los encuestados respondieron así.

También se preguntó si existe una promoción igualitaria entre los géneros para ocupar los puestos de mando medios y superiores, a lo que de nuevo la mayoría (71.5%) respondió que estaba de acuerdo con la frase: “En su institución se promueve equitativamente el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.” La proporción de personas en desacuerdo con esta afirmación fue del 17.3%.

Destaca también en esta pregunta la diferencia de opiniones entre hombres y

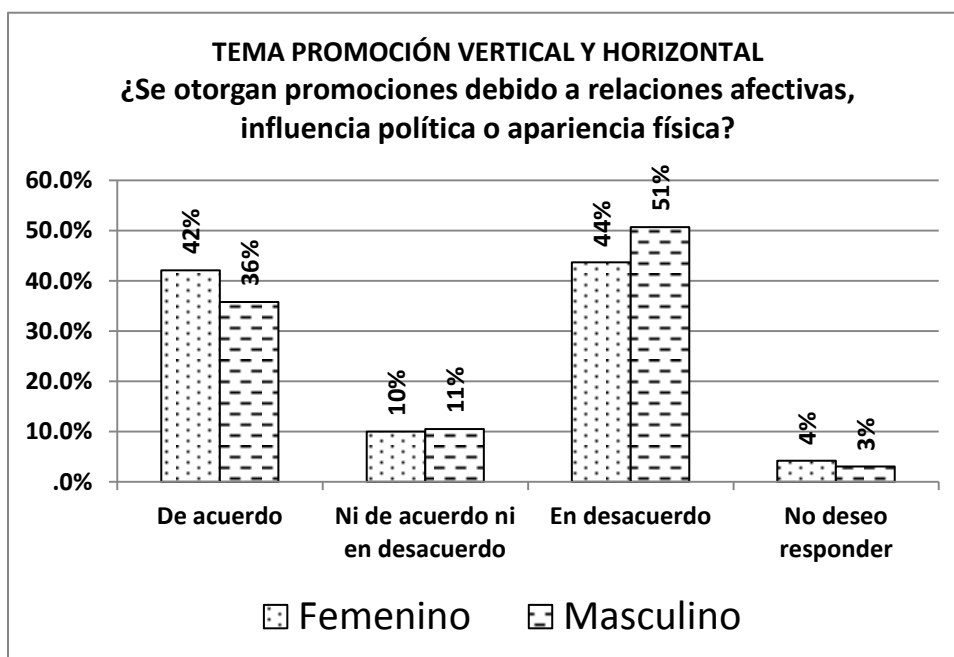
mujeres. Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, una mayor proporción de encuestados del género masculino afirmó estar de acuerdo en la promoción con equidad a puestos de mando, e igualmente, una menor proporción de encuestadas del género femenino manifestó estar en desacuerdo con la promoción equitativa.

**En su institución se promueve equitativamente el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores**

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>De acuerdo</b>	<b>68.2%</b>	<b>74.9%</b>	71.5%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	9.6%	9.1%	9.3%
<b>En desacuerdo</b>	<b>20.0%</b>	<b>14.6%</b>	17.3%
<b>No deseo responder</b>	2.2%	1.5%	1.8%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Respecto a la posibilidad de que se otorguen promociones debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, menos de la mitad de l@s encuestad@s (47%) se pronunció “En desacuerdo” y una proporción semejante (39%) afirmó que esta “De acuerdo” con el tema de las promociones otorgadas por méritos distintos al desempeño profesional.

En este punto, así como en el anterior, la diferencia de opiniones entre hombres y mujeres en relación a las formas de otorgamiento de promociones se da como se observa en la siguiente gráfica:



También se hallaron diferencias de género en las respuestas emitidas por l@s encuestad@s en la pregunta sobre la existencia de procedimientos que permitan asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, como se ve en las siguientes gráficas, que muestran una diferencia de cinco puntos en las respuestas, donde los hombres afirman con mayor frecuencia que existen dichos procedimientos y que los han utilizado.

**En su institución ¿existen procedimientos que permiten asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?**

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>De acuerdo</b>	<b>54.9%</b>	<b>60.2%</b>	57.5%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	13.8%	13.9%	13.8%
<b>En desacuerdo</b>	28.6%	22.4%	25.6%
<b>No deseo responder</b>	2.7%	3.4%	3.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Usted ¿ha utilizado los procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?**

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Sí</b>	<b>15.1%</b>	<b>19.3%</b>	17.1%
<b>No</b>	70.9%	65.0%	68.0%
<b>No sé</b>	5.2%	4.9%	5.0%
<b>No los conozco</b>	7.1%	9.1%	8.1%
<b>No deseo responder</b>	1.7%	1.8%	1.8%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Para finalizar este punto, se preguntó la institución tiene criterios de evaluación y desempeño del personal, y que éstos sean claros, documentados y por escrito, y sin discriminación para hombres y mujeres. En estas preguntas la mayoría respondió (66%) que existen y que no son discriminatorios por género (75%). No se dieron diferencias importantes en las respuestas de hombres y mujeres, solo se encontró que en la categoría de empleados en mandos medios y superiores se respondió con mayor frecuencia al resto que existen (68%) y que no son discriminatorios por género (78%).



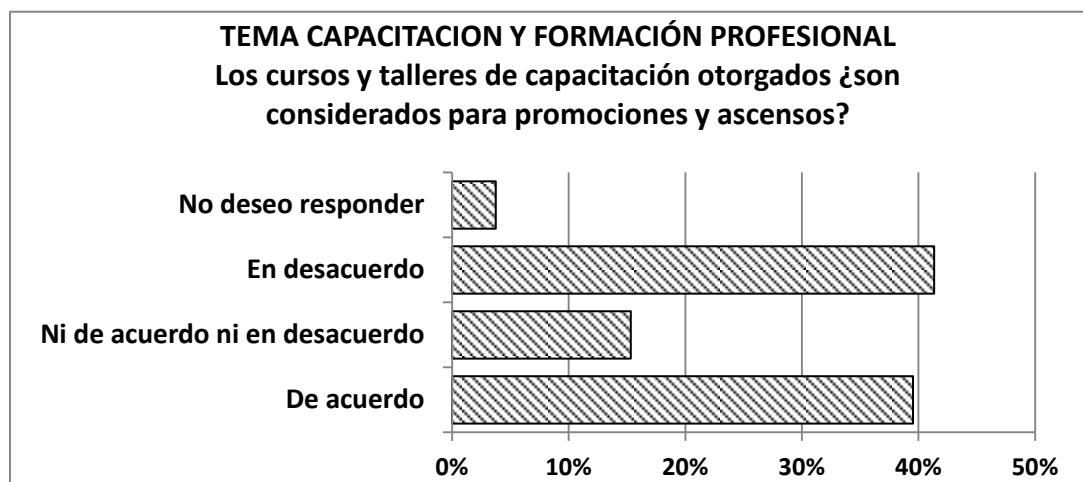
## 6.5. Capacitación y formación profesional.

En el tema de capacitación y formación profesional, las personas encuestadas respondieron en su mayoría que no habían recibido capacitación durante el año 2012 (55% respondió ninguna). Solo se observa una diferencia del total en la proporción del grupo de mandos medios y superiores, pues ahí el 45%, es decir diez puntos menos, respondieron que ninguna capacitación. Lo que nos lleva a pensar que dicho sector recibe mayor apoyo en capacitación y/o formación profesional.

También cabe señalar que las diferentes formas de contratación (de base, confianza y honorarios) se relacionan con la respuesta mayoritaria, pues en las entrevistas comentaron los servidor@s públic@s entrevistados que solamente los de trabajador@s de base “reciben esta prestación”.

En cuanto a la pregunta sobre si en su institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, encontramos la misma situación que en el apartado anterior sobre promoción vertical y horizontal en el empleo. Aquí una proporción mayor de encuestados hombres respondió que las políticas eran igualitarias en relación al género (76%) y en cambio las mujeres encuestadas respondieron solamente afirmativamente en un 71%. De cualquier forma, destaca que en su mayoría (73.6%) de las encuestas se afirmó que habían políticas de formación y capacitación genéricamente equitativas.

Sobre la posibilidad de que los cursos y talleres de capacitación otorgados sean considerados para promociones y ascensos, llama la atención que prácticamente la misma proporción de respuestas fueron para la respuesta “De acuerdo” (40%) y para la de “En desacuerdo” (41%); además un porcentaje alto (15%) afirmó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo como se observa en la siguiente gráfica.



No existen diferencias significativas en la anterior respuesta por género, puesto de trabajo o grupo de edad, por lo que se puede interpretar como falta de conocimiento sobre si realmente cuentan la formación y la capacitación para las promociones; o bien, que para un sector de l@s emplead@s (probablemente el de base) si tenga efecto para ascensos y promociones, y para el resto no lo tenga.

Las últimas preguntas sobre este tema obtuvieron respuestas mayoritarias en el punto “De acuerdo” y son las siguientes: “En su institución ¿realizan los cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo?”, un 76.6% del personal encuestado respondió en ese sentido. Y respecto a: “Cuando las capacitaciones no se realizan dentro del horario de trabajo, ¿las horas de capacitación se contabilizan como horas trabajadas?” la mayoría (75.3%) respondió que no se cuentan como tales.

## 6.6. Conciliación vida laboral, familiar y personal.

La primera pregunta sobre el tema de conciliación de la vida entre lo laboral, familiar y personal se abordó el punto de la agenda de reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o de días laborales. De nuevo se encontró que la mitad de l@s emplead@s encuestad@s respondieron que SI se agenda y la otra mitad respondió que NO se agenda. Nos inclinamos a considerar que el tipo de contratación de nuevo incide en el reparto tan dividido de la respuesta emitida.

También se preguntó si se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres, y la mayoría (84%) respondió que SI. La única diferencia que se halló fue por el tipo de puesto de trabajo que se ocupa; como se observa en la siguiente gráfica, los emplead@s de mandos medios y superiores respondieron que SI se consideran las necesidades familiares de l@s emplead@s para otorgar permisos, con un porcentaje más elevado.

	Nivel de Puesto		Total
	Subordinados	Mandos medios y superiores	
<b>Si</b>	<b>83.3%</b>	<b>90.3%</b>	84.2%
<b>No</b>	14.3%	9.0%	13.7%
<b>No deseo responder</b>	2.4%	.6%	2.2%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Respecto al tema de normatividad interna de la institución, se preguntó si ésta contemplaba o no derechos relativos al cuidado familiar en igualdad genérica de condiciones, a lo que dos tercios de l@s encuestad@s (66.6%) respondió que sí lo contemplaba la normatividad y un 26.3% que no lo preveía.

En la opinión de l@s encuestad@s se respeta el permiso o licencia por maternidad en un 94.2% de las respuestas, y además un 88.5% de ést@s afirmaron que se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de dicha licencia o de permisos para atender asuntos personales.

Respecto al tema de permisos laborales, ya sea para atender asuntos familiares o personales, y si es considerado o no “negativo” el solicitarlos, la respuesta mayoritaria que se obtuvo es que están “En Desacuerdo” (65%), es decir que NO se considera negativo pedirlos. Una cuarta parte en cambio (25%) consideró que SI es tomado en cuenta negativamente el pedir dichos permisos.

Otra variable incorporada al diagnóstico, fue la relativa a la pregunta: “En su institución sólo se autoriza a mujeres a atender asuntos familiares”, en la cual la mayoría de las respuestas que se obtuvieron (65%) fueron “En desacuerdo”, es decir, opinan que no hay preferencia al otorgar permisos por asuntos familiares a las mujeres. La única diferencia en las respuestas se dio entre mandos medios superiores y personal subordinad@, ya que los primeros opinaron en un porcentaje mucho mayor al anterior (83%) estar en desacuerdo, es decir los “Jefes” son quienes se muestran más claramente en que no hay preferencias hacia un género.

Para finalizar este rubro, se preguntó si en su institución el horario de trabajo establecido respetaba o no un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, a lo que dos terceras partes de l@s encuestad@s (67%) respondió que estaba de acuerdo. Igualmente se preguntó si se promovían esquemas de trabajo y acuerdos flexibles con el fin de tanto los hombres como las mujeres pudieran ocuparse de manera equitativa en el trabajo asalariado y en el familiar, a lo que una proporción similar a la anterior (61%) respondió que estaba de acuerdo.

Aunque en estas últimas dos preguntas se reduce un poco el porcentaje de encuestad@s que muestran estar de acuerdo en que su institución promueve una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, llama la atención en todo el tema que no se identificó prácticamente ninguna coincidencia en la desigualdad de género que prevalece en la sociedad.

## 6.7. Clima laboral.

En todas las preguntas relativas al tema de clima laboral, la gran mayoría de encuestad@s (75% y más) respondió que está “De acuerdo” en lo siguiente:

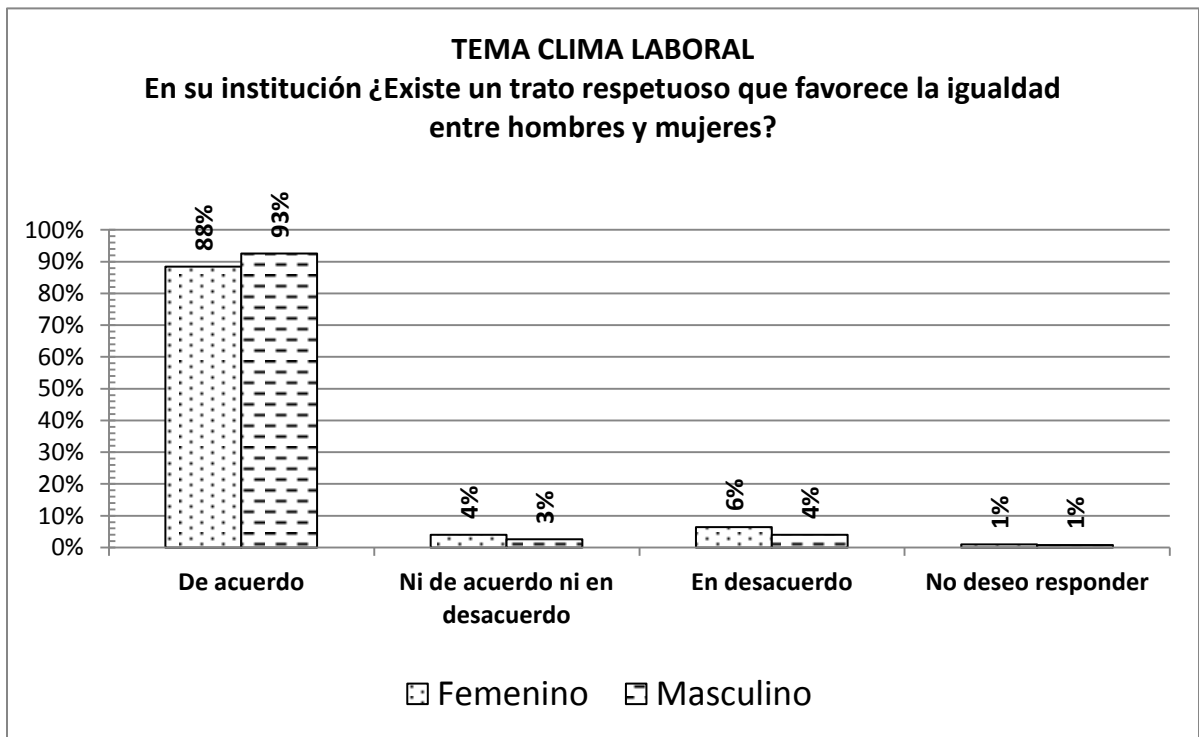
- La participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en los órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias.
- La opinión de mujeres y hombres se considera igualitaria para el desempeño de cualquier actividad o trabajo en equipo.
- Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.
- Existe respeto e igualdad en la autoridad de jefas como de los jefes.

	¿Se motiva la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias?			¿Se considera por igual la opinión de las mujeres y de los hombres para cualquier actividad o trabajo en equipo?		
	Género		Total	Género		Total
	Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
De acuerdo	74.6%	81.5%	78.0%	88.4%	93.6%	90.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5.3%	5.0%	5.2%	4.0%	2.2%	3.1%
En desacuerdo	18.2%	12.4%	15.4%	6.7%	3.7%	5.2%
No deseo responder	1.8%	1.1%	1.5%	.9%	.6%	.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico?			¿Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?		
	Género		Total	Género		Total
	Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
De acuerdo	83.3%	84.3%	83.8%	88.5%	94.5%	91.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.1%	4.8%	4.5%	3.0%	1.7%	2.4%
En desacuerdo	11.9%	10.0%	10.9%	8.1%	2.9%	5.6%
No deseo responder	.6%	.9%	.8%	.5%	.8%	.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Llama la atención la respuesta casi unánime, aunque con diferencias en las opiniones de hombres y mujeres a la pregunta sobre la existencia de un trato respetuoso en la institución y que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres.

Probablemente la “invisibilización” de la de desigualdad de género es MUY visible en esta respuesta. Los datos respectivos se pueden ver en la siguiente gráfica:



Por ello, consideramos importante realizar aquí una reflexión sobre el tema de la invisibilidad de la desigualdad genérica: “La invisibilidad es una marca fundamental en la perpetuación de las desigualdades de género, no sólo por la dificultad que entraña el hacerlas perceptibles y reconocibles para hombres y mujeres, sino también porque la propia invisibilización es un mecanismo poliédrico, con muchas caras, de reproducción de la subordinación femenina.

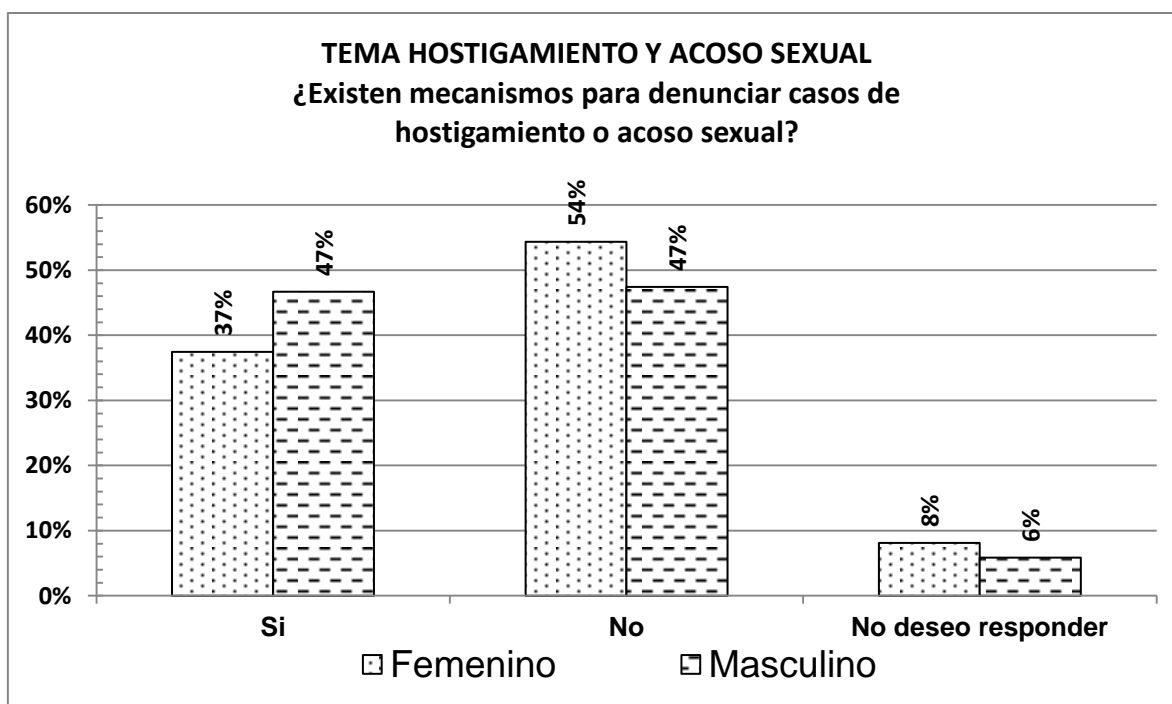
Por ejemplo, el acceso tardío de las mujeres al mundo laboral asalariado, la discriminación salarial y la falta de reconocimiento social y económico a su trabajo, se refleja en la invisibilización de su aportación productiva a la sociedad e, incluso, en las familias, donde la renta de las mujeres tiene una consideración secundaria y complementaria, mientras los hombres aportan la renta considerada ‘principal’.”

37

<sup>37</sup> Fátima Cruz-Souza. Departamento de Psicología de la Universidad de Valladolid. “Las desigualdades de género en el trabajo dentro de las fincas agrarias familiares”, Revista soberanía alimentaria, diversidad y culturas. Número 2, 2010.

## 6.8. Hostigamiento y acoso sexual.

En el tema de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública estatal, llama la atención que la pregunta sobre la existencia de mecanismos internos para la denuncia de casos de hostigamiento y acoso sexual, presente a una mayoría de hombres respondiendo que SI existen, y a una mayoría de mujeres diciendo que NO existen, tal como lo muestra la siguiente gráfica:



También llama la atención la distribución similar del resultado de la pregunta. En los varones, la misma proporción entre el Sí y el No existen mecanismos, y un 6% que “No desea responde”. En las mujeres, una menor proporción (37%) que afirma la existencia de los mecanismos y una mayor proporción que no existen (54%), además, el porcentaje de “No desea responder” sube a un 8%, que comparado con otras preguntas de la encuesta, es ALTO.

En esta pregunta se encontró una diferencia entre las respuestas de l@s trabajador@s en mandos medios y superiores y los de base. Como se observa en el siguiente cuadro, casi la mitad de l@s emplead@s en mandos (48.9%) afirmaron que SI existen mecanismos para denunciar casos, y en cambio los trabajadores de base (sindicalizados, por honorarios y de contrato de confianza), afirmaron sólo en un 41.0% que si existían. Sin embargo, continúa la misma división entre quienes afirman que sí y quienes afirman que no hay mecanismos para la denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

**En su institución ¿existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?**

	<b>Subordinados</b>	<b>Mandos medios y superiores</b>	<b>Total</b>
<b>Si</b>	<b>41.0%</b>	<b>48.9%</b>	42.0%
<b>No</b>	<b>52.1%</b>	<b>43.3%</b>	51.0%
<b>No deseo responder</b>	6.9%	7.8%	7.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

También se preguntó si se creía necesario que en su institución existieran mecanismos para proteger a las mujeres y a los hombres de hostigamiento y acoso sexual, a lo que tres cuartas partes de l@s encuestad@s (73%) respondieron que si existía la necesidad. Las mujeres respondieron con un porcentaje mayor que los hombres, aunque sólo de dos puntos (74% las mujeres y 72% los hombres).

Respecto a los mandos medios y superiores y las de l@s emplead@s de base, la única diferencia en este aspecto fue que los primeros consideran en menor porcentaje la necesidad de contar con estos mecanismos (69% vs. 74%).

Con estas dos preguntas, más las entrevistas realizadas al personal de Recursos Humanos de las diferentes dependencias y organismos, podemos deducir que en caso de que existan dichos mecanismos internos, éstos son obsoletos pues más de la mitad desconoce su existencia, y tres cuartas partes afirman que deberían de existir. Enseguida la información obtenida sobre este punto mediante la encuesta:

**¿Cree que en su institución se necesiten mecanismos para proteger a las mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?**

	<b>Género</b>		<b>Total</b>
	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	
<b>Si</b>	74.2%	72.0%	73.1%
<b>No</b>	22.7%	25.2%	23.9%
<b>No deseo responder</b>	3.1%	2.8%	3.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Las dos últimas preguntas sobre este tema tratan directamente si han o no sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual, y si lo han denunciado. Como se verá en los siguientes datos, aquí se obtuvo la proporción más elevada de respuestas NO de toda la encuesta: Un 97% de los encuestados varones respondió que no ha sido víctima, (contra un 91% de las mujeres que afirmaron que si lo ha sido).

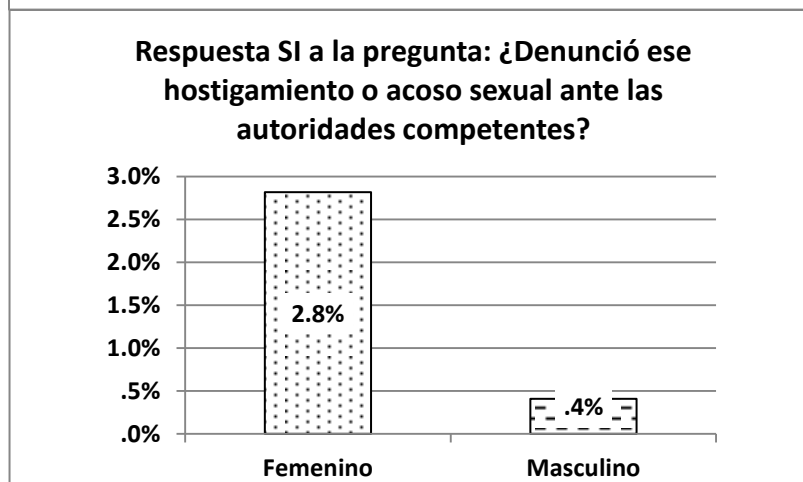
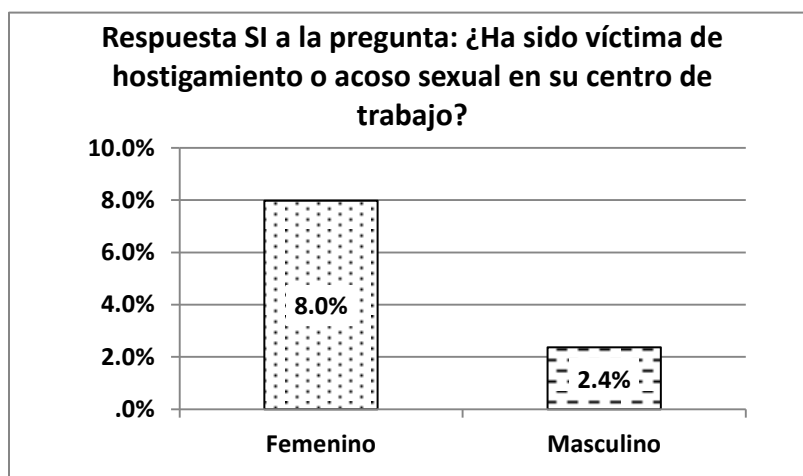
También destaca la diferente proporción entre los géneros respecto a si ha sido o no víctimas y si han o no denunciado el hostigamiento y/o el acoso sexual.

**¿Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo?**

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Si</b>	<b>8.0%</b>	<b>2.4%</b>	5.2%
<b>No</b>	90.7%	<b>97.1%</b>	93.8%
<b>No deseo responder</b>	1.3%	.6%	1.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**¿Denunció ese hostigamiento o acoso sexual antes las autoridades competentes?**

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Si</b>	<b>2.8%</b>	<b>0.4%</b>	1.6%
<b>No</b>	91.2%	92.9%	92.0%
<b>No deseo responder</b>	5.9%	6.7%	6.3%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>





Para finalizar, un comentario de uno de los encuestadores sobre el tema:

“En las encuestas faltan preguntas que permitan abordar el tema de acoso laboral por parte de las y los trabajadores, ya que el acoso sexual se puede encontrar muy oculto y en cuanto se hace público es muy evidente por la naturaleza del mismo asunto. El acoso laboral parece ser mucho más común y percibido como algo normal en el trabajo, de la misma forma existe diferencia entre los trabajadores desde el tipo de modalidad en la que trabajan, es decir la discriminación se da de manera más común si se es contratado como trabajador de confianza que si se es por parte del sindicato”. F.G.G. 07.01.13

## 6.9. Comunicación inclusiva

En el tema de conclusión inclusiva encontramos otra vez que la mayoría de las personas encuestadas respondieron que están “De acuerdo” en las siguientes preguntas:

- a) Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.
- b) En los documentos oficiales se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toma en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
- c) En la institución existe un lenguaje respetuoso entre el personal, sin distinción entre mujeres y hombres.

Además, el personal de mandos medios y superiores está de acuerdo, en todos los casos en una mayor proporción al total.

### ¿Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna?

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>De acuerdo</b>	<b>60.7%</b>	<b>64.4%</b>	<b>62.5%</b>
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>8.5%</b>	<b>8.2%</b>	<b>8.3%</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>28.6%</b>	<b>25.1%</b>	<b>26.9%</b>
<b>No deseo responder</b>	<b>2.3%</b>	<b>2.3%</b>	<b>2.3%</b>
	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

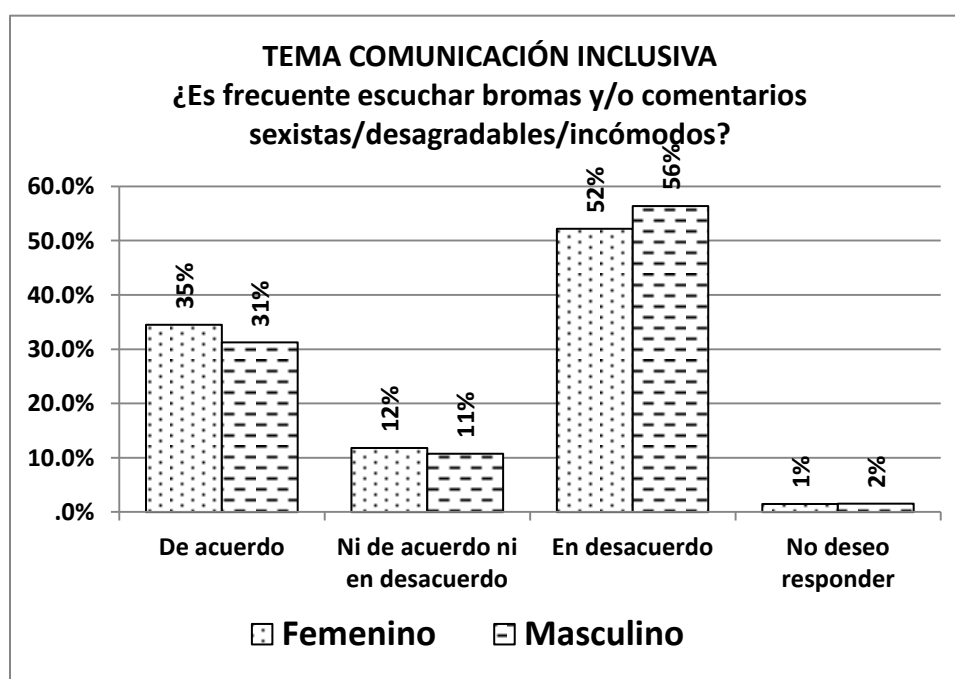
En los documentos oficiales ¿se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toma en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
De acuerdo	68.0%	70.9%	69.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.6%	9.0%	9.3%
En desacuerdo	20.7%	18.5%	19.7%
No deseo responder	1.6%	1.6%	1.6%
	100.0%	100.0%	100.0%

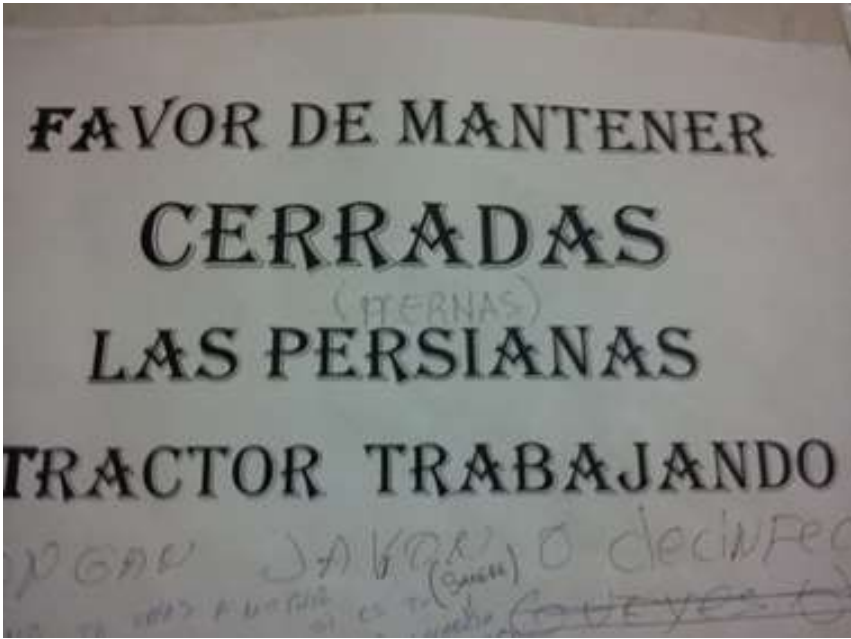
¿Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal, sin distinción entre mujeres y hombres?

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
De acuerdo	85.0%	88.2%	86.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5.8%	4.8%	5.3%
En desacuerdo	8.1%	5.7%	7.0%
No deseo responder	1.1%	1.3%	1.2%
	100.0%	100.0%	100.0%

En la pregunta siguiente: “En la institución ¿es frecuente escuchar bromas y/o comentarios sexistas / desagradables / incómodos? Se modificaron claramente las proporciones de respuestas, ya que en ésta un tercio de las mujeres encuestas (35%) afirmó estar “De acuerdo” contra un 31% de los varones encuestados, como se observa en la siguiente gráfica:



Las siguientes fotos fueron obtenidas durante el levantamiento de las encuestas, hablan por sí solas.



## 7. Principales hallazgos desde los Indicadores

“Las expresiones del género en las instituciones son diversas, y con frecuencia se dan como ya “dadas”, como si fueran algo “natural”. Es decir que se naturalizan los comportamientos y las prácticas asumiendo que así son, no se cuestionan y por tanto se asume que no hay manera de cambiarlas”. Instituto Estatal de las Mujeres “*Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en la administración pública estatal*”. (2009:82)

La población encuestada en el presente Diagnóstico... es mayoritariamente joven (60% tiene entre 30 y 49 años), con menos de tres hijos (84%), casada o en unión libre (54%) y Jefe de familia (60%). Además, en su mayoría cuenta con estudios profesionales (69%).

El ingreso a la administración pública estatal ocurrió a través de la contratación directa (62%) por invitación. Un tercio de la población encuestada tiene menos de dos años trabajando en alguna dependencia y organismo (37%) y en el mismo nivel de puesto (64% del total siempre ha estado en el mismo nivel de puesto).

La distribución total de encuestados por género fue de 51% femenino y de 49% masculino. Sin embargo, en la distribución por género y nivel de mando, ésta fue acorde a los datos del total de empleados públicos del Estado de Oaxaca, 41% del género femenino y del 59% género masculino en el sector de mandos medios y superiores.<sup>38</sup>

Lo anterior resulta sumamente común entre los trabajador@s del sector público y en las empresas: a medida que se asciende en las posiciones de mando y de retribución la proporción de mujeres disminuye notablemente.

En el tema de **política institucional con perspectiva de género** se observó que una mayoría simple declaró que conocía las leyes sobre equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales y salariales; sin embargo, afirmaron que no conocían sus contenidos específicos.

---

<sup>38</sup> “Todo mundo te dice que si hay equidad de género cuando les pregunto, y en una de esas, había una señora que estaba pensando, le pregunté ¿tiene un mayor número de jefes o de jefas? y dijo: tengo y he tenido puros jefes. Pareciera que todas las mujeres pueden acceder a esos mandos pero en altos y medios mandos son solo hombres” (Encuestadora, S.O.CH., Febrero 2013)

En este aspecto destacó que más de la mitad respondió (60%) que su institución tenía y aplicaba una política de igualdad entre hombres y mujeres, a pesar que no existía o no sabían si existía un área específica para atender temas relativos a dicha política (83%)

De manera contradictoria, se declara la aplicación de una política de equidad de género pero también la inexistencia de un área responsable de su aplicación, aun cuando las políticas públicas con perspectiva de género la consideran fundamental para lograr la transversalidad de género en el sector público.

En los temas de **selección de personal y proceso de reclutamiento, y salarios y prestaciones**, las principales diferencias encontradas se relacionan directamente con el tipo de contratación. Se cuenta con un sistema formal de reclutamiento y selección para los trabajador@s y de evaluación para trabajador@s de base, pero no para los de confianza o los “de honorarios” (remunerados por contrato de honorarios).

Consideramos que un punto nodal sobre la inequidad de género se centra en el tipo de contrato que tienen l@s trabajador@s. Las prestaciones, los permisos, las bonificaciones, los premios e incentivos etc., reflejan las diferencias que se establecen para l@s de base, a diferencia de l@s de confianza y de honorarios, quienes difícilmente gozan de algún beneficio. Los siguientes testimonios de l@s encuestadores hablan al respecto:

*“Hubo una chava en (...) que no le respetaron el permiso de embarazo porque era de confianza” (Encuestadora, Febrero 2013)*

*“Si una mujer llega a Jefa de departamento o Jefe de oficina tiene que tomar en cuenta que no se puede embarazar” (Encuestadora, Febrero 2013)*

*“Me tocó encuestar a una chava que por estar embarazada tuvo que bajar de rango” (Encuestadora, Febrero 2013)*

Llama la atención en este apartado, que una proporción muy alta (85%) afirmó que no hay puestos o tareas reservados para mujeres, ni para hombres (78%), y que tampoco hay barreras para que las mujeres accedan a determinados puestos u ocupaciones (81%). Sin embargo, cuando se les preguntó si vale la pena hacer el esfuerzo por integrar más mujeres en áreas “masculinizadas” el 62% respondió que es “Un esfuerzo que valdría la pena”.

En el tema de **promoción vertical y horizontal** se preguntó, entre varias cuestiones, si en su institución tenía importancia ser hombre o mujer para

ascender o ser promocionado, a lo que la mayoría dijo que no. Sin embargo, existió siempre una diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres, ya que ellos siempre respondieron con porcentajes más altos que hay equidad.

También se hallaron diferencias de género en las respuestas emitidas en la pregunta sobre la existencia de procedimientos que permitan asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad y si existen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción de género, en ambas los hombres afirman con mayor frecuencia que existen dichos procedimientos y políticas.

En el tema de **capacitación** es muy importante la aseveración de la mayoría de la población encuestada (90%) en el sentido de su interés por capacitarse en temas de perspectiva de género. La única observación realizada al respecto es que tendría que ser a TOD@S l@s emplead@s: de base, de confianza y a los de honorarios, y también a todos los niveles, empezando por los mandos medios y superiores. Es importante aprovechar este elevado porcentaje para instrumentar políticas determinantes que incluyan campañas de difusión, capacitación y formación sobre equidad de género.

En cuanto a **conciliación entre vida laboral, familiar y personal**, y **clima laboral**, llama la atención, en los dos temas, que no se identificaron prácticamente desigualdades sociales y de género que prevalecen en la sociedad. Por ejemplo: en la “costumbre” de que sean las mujeres sean quienes atiendan directamente los temas de salud familiar, o en la afirmación de que existe un trato respetuoso que favorece la igualdad entre hombres y mujeres (88% de las mujeres y 93% de los hombres dijeron que estaban de acuerdo con el enunciado).

En el tema de **Hostigamiento y acoso sexual** se incluyó la pregunta: ¿Existen mecanismos para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual? Destaca aquí que mayoría de hombres respondieron que SI existen (al igual que los mandos medios y superiores), y la mayoría de mujeres diciendo que NO (al igual que los trabajador@s de base).

En caso de que existan (los encuestadores mencionaron que muchas mujeres preferían callar ante la pregunta, o indicaban que había casos pero que por favor no fueran registrados) consideramos que probablemente sean obsoletos pues más de la mitad de l@s emplead@s “desconoce” su existencia y tres cuartas partes (73%) afirmaron que en su institución se necesitaba su implementación o seriedad para el caso de las denuncias.

“En (...) me dijo una señora que su jefe la acosaba, es madre soltera y fue a dejar su denuncia, y luego en la tarde la mandaron a llamar y le dijeron o que le bajaba o se iba, y por eso la chava tuvo que desistir, no lo denuncian por temor a perder su trabajo” (Encuestadora, Febrero 2013)

“Me tocó a una persona que cuando le pregunté: ¿ha sufrido acoso sexual? Sí, pero no le pongas eso” (Encuestadora, Febrero 2013)

Finalmente en el tema de **Comunicación inclusiva** se encontró que no existía familiaridad con el concepto de “lenguaje sexista”, y probablemente por ello las respuestas relativas a éste afirman que hay equidad de género.

“En cuanto a lenguaje, a todos les tenías que explicar que era sexista, no saben que es sexista. Te la pedían repetir, muy pocos son los que entendían”. (Encuestadora, Febrero 2013)

Solamente cuando ya se realiza un cuestionamiento directo: ¿Es frecuente escuchar bromas y/o comentarios sexistas, desagradables o incómodos? Encontramos que más de un tercio de las mujeres (35%) dijeron que sí.

## 8. Conclusiones.

Consideramos que una estrategia prioritaria para promover y transversalizar la equidad de género en el sector público del Estado de Oaxaca, reside en la difusión, capacitación y formación de tod@s l@s involucrad@s, con contenidos acordes a las principales diferencias que presentan la contratación y el rango de autoridad de l@s emplead@s y señalados en este diagnóstico.

La responsabilidad del desarrollo de dicha estrategia, no debe de involucrar exclusivamente al Instituto de la Mujer Oaxaqueña, ya que constituye parte fundamental del Plan de Desarrollo del Gobierno del Estado de Oaxaca, que contempla dentro de sus estrategias las siguientes:

“Estrategia 1.1 Desarrollo de políticas públicas proactivas y temporales en educación, seguridad social, empleo y emprendimiento, que aceleren el proceso de disminución de brechas y de igualación de oportunidades entre los sexos...

Estrategia 1.4 Formación y capacitación permanente de los servidores públicos estatales y municipales, que promueva actitudes y conductas sensibles al género en el trato con los ciudadanos.”<sup>39</sup>

En este sentido, se sugiere que toda la administración pública, comenzando por el Ejecutivo y los responsables de los poderes Legislativo y Judicial, se involucren directamente en las actividades de promoción de la transversalidad de género.

Para ello, es requerido también establecer alianzas entre los diferentes actores públicos para estimular el compromiso político que supone echar a andar un Programa de cultura institucional con perspectiva de género.<sup>40</sup> Si se desarrollan las relaciones posibles y los recursos inter y extrainstitucionales a diferentes niveles: estatal, nacional e internacional, se contará con mayores recursos para alcanzar los objetivos que se planteen en dicho Programa.

Para que la equidad de género realmente sea un tema prioritario en la agenda de las instituciones de la administración pública del Estado, las dependencias y

---

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> “A título de ejemplo, pueden señalarse la coordinación con las autoridades educativas de programas no discriminatorios, que incluyan la orientación vocacional con dimensión de género y modelos femeninos exitosos en áreas científicas, tecnológicas e innovadoras; la promoción de la inclusión en la negociación colectiva, en el accionar sindical y en las políticas de recursos humanos de las empresas, de la consideración sistemática de los temas relativos a la situación de la mujer trabajadora, a su formación y a las relaciones de género en el trabajo.” Sara Silveira: 2011.



organismos deben contar con mecanismos para su transversalización e instrumentación a través de programas o proyectos de género. Con ello, se confrontará no sólo el desconocimiento sobre el marco normativo y jurídico estatal y federal, sino también las normas institucionales o mecanismos internos que permitan confrontar prácticas discriminatorias que se detectaron como:

- La desigualdad en las oportunidades de acceso a puestos de mando, que no es equitativa para mujeres y hombres, pues éstos ocupan dos tercios de los puestos de dirección media y superior y el 93% de los puestos de primer nivel (Secretarías).<sup>41</sup>
- El desconocimiento o inexistencia de procedimientos para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género, ni tampoco con una instancia para su atención y seguimiento.

Debido a que la transformación de los comportamientos sociales, no puede ser de responsabilidad unilateral y exclusiva del Estado, sino “producto de la sinergia y coordinación de recursos y voluntades de hombres y mujeres, empleadores y trabajadores, organismos y sistemas”,<sup>42</sup> también se requiere sensibilizar a la sociedad por todos los medios disponibles y al alcance del Gobierno del Estado y sus diversos aliados en esta tarea.

Para continuar el trabajo de diagnóstico institucional, se propone que en el futuro se desarrollen metodologías de corte cualitativo, como grupos de enfoque y/o entrevistas a profundidad con personal de nivel directivo y operativo de las dependencias de la Administración Pública Estatal, con la finalidad de ampliar y la información obtenida a través de los cuestionarios.

---

<sup>41</sup> Solamente una mujer nombrada en las diversas Secretarías del Gobierno del Estado de Oaxaca. Ver ANEXO 5.

<sup>42</sup> Ibid.

## 9. Bibliografía

- Ariza, M., & de Oliveira, O. (2005) *Cambios y oportunidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres*, En Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas. Coordinado por Elena Urrutia. México D.F.: El Colegio de México. Pp. 43-86.
- Bourque, S.C; Conway, J.K. & Scott, J.W. (1996). *El concepto de género. El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. Compilado por Marta Lamas. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México D.F. Pp. 21-33.
- Balmaceda, J. R. (2006) *Percepción de la cultura laboral, respecto a la incorporación de la equidad de género, en las dependencias del poder ejecutivo del estado de Oaxaca. Equidad de género y presupuesto. La experiencia innovadora de Oaxaca*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca. Oaxaca.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2006). *Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cooper Jennifer A. y Rodriguez Hida E. (2009). *Diagnóstico de la cultura institucional de las relaciones de equidad en la administración pública estatal*. INMUJERES, Secretaría de la Mujer. Guerrero.
- Fátima Cruz-Souza (2010). "Las desigualdades de género en el trabajo dentro de las fincas agrarias familiares". Revista soberanía alimentaria, diversidad y culturas. Número 2. Departamento de Psicología de la Universidad de Valladolid.
- Fainstain Luciana y Perrotta Valentina (2011). *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, PNUD/UNIFEM/OPP/INMUJERES, Montevideo-Uruguay.
- Flecha, C. (2005). *La categoría género en los estudios feministas. Miradas desde la perspectiva de género*. Estudios de las mujeres. Coordinado por Isabel de Torres Ramírez. Madrid: Narcea. Pp.33-45
- INMUJERES (2009). *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.
- INMUJERES (2009). *Programa de cultura institucional*. México.
- INMUJERES (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México.

- Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas (2009). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en la administración pública estatal*. Dirección de promoción de la igualdad de Género Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- Gobierno del Estado de Oaxaca. (2011) "Políticas Transversales del Plan Estatal de Desarrollo de Oaxaca 2011-2016. Oaxaca, Oax.
- Quiñones, G. (Sin fecha). *Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Qui%C3%B1ones%20Pautas%20de%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20p%C3%BAblicas%20uruguayas.pdf>
- Salles, V., & Tuirán, R. (2000). *¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza? Puntos de vista de un debate. Mujer, género y población en México*. Coordinado por Brígida García. México, D.F.: El Colegio de México. Pp.431-481.
- Silveira, Sara (2011), "Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad", Tendencias en foco n° 17, redEtis IIPE-UNESCO.
- Tarrés, Maria Luisa, (2006) "Equidad de género y presupuesto público. La experiencia innovadora de Oaxaca". Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Oaxaca, Oaxaca. Instituto de la Mujer Oaxaqueña,
- UN WOMEN (sin fecha). *Acerca de UNIFEM*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de <http://www.unifem.org/about/index6e7c.html>
- UNESCO. (1982). *Conferencia mundial sobre las políticas culturales*. Revisado el 20 de febrero de 2013. En internet [http://portal.unesco.org/culture/es/files/35197/11919413801mexico\\_sp.pdf/mexico\\_sp.pdf](http://portal.unesco.org/culture/es/files/35197/11919413801mexico_sp.pdf/mexico_sp.pdf)

## **10. Anexos**

ANEXO 1: ARCHIVOS DIGITALES DEL MARCO LEGAL.

ANEXO 2: INFORMACION REQUERIDA PARA EL DIAGNOSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL...

ANEXO 3: ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL.

ANEXO 4: GUIA DE ENTREVISTA PARA MEDIOS Y ALTOS MANDOS.

ANEXO 5: INFORMACION SOBRE ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA.